

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/128/2021
Identifikačné číslo spisu:	1113222072
Dátum vydania rozhodnutia:	27.04.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Lubor Šebo
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:1113222072.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ľubora Šeba a členov senátu JUDr. Petra Brňáka a JUDr. Martiny Valentovej, v spore žalobkyne JUDr. R. S., narodenej XX. A. XXXX, C., E. ul. č. XX/E, zastúpená AK Turčeková, spol. s r. o., Bratislava, Dunajská ul. č. 66, proti žalovanému Ministerstvu spravodlivosti Slovenskej republiky, Bratislava, Račianska 71, o určenie neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 20Cpr/2/2023, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 18. marca 2020 sp. zn. 6CoCpr/3/2020, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalovaný nemá nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 11. septembra 2019 č. k. 20Cpr/2/2013- 481 žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá jej bola doručená dňa 14.02.2013 je neplatná a náhrady mzdy, zamietol a žalovanému nepriznal nárok na náhradu trov konania.

1.1. Súd prvej inštancie zistil, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného vznikol na základne pracovnej zmluvy č. XX/XXXX-XX/XX. zo dňa 22.05.1998. S účinnosťou od 04.11. 2004 bola žalobkyňa vymenovaná do stálej štátnej služby na základe rozhodnutia č. XXXXX/XXXX-XX/X. Oznámením o zmene organizačného útvaru zo dňa 14.05.2012 bola žalobkyňa s účinnosťou od 15.05.2012 zaradená do organizačného útvaru odbor civilného práva procesného a dohľadu sekcie civilného práva. Dňa 14.02.2013 bolo žalobkyňi doručené oznámenie o zrušení štátnozamestnaneckého miesta z 13.02.2013 č. XXXXX/XXXX/XX, ktorým jej žalovaný oznámil, že na základe rozhodnutia služobného úradu z 13.02.2013 č. XXXXX/XXXX/XX/XX bolo s účinnosťou od 15.02.2013 zrušené jej štátnozamestnanecké miesto a z tohto dôvodu jej mohol dať služobný úrad výpoveď. Vzhľadom na to, že žalobkyňa nepristúpila ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru dohodou, služobný úrad

žalovaného jej dňa 14.02.2013 doručil výpoveď podľa § 46 ods. 1 písm. b) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (ďalej aj „zákon o štátnej službe“) z dôvodu uvedeného v § 47 písm. b) tohto zákona. Po doručení výpovede žalobkyňa písomne požiadala dňa 08.03.2013 žalovaného o preradenie na akékoľvek iné vhodné voľné miesto v rámci služobného úradu. Listom z 20.03.2013 jej žalovaný oznámil, že ju nie je možné trvalo preložiť v rámci služobného úradu alebo do iného služobného úradu. Dňa 25.04.2013 žalobkyňa doručila žalovanému písomné oznámenie o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, pričom výpoveď zo strany žalovaného považovala za neplatnú z dôvodu nesplnenie si ponukovej povinnosti zo strany žalovaného a z dôvodu, že predmetná výpoveď nebola riadne prerokovaná zo zástupcami zamestnancov.

1.2 Na základe vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané, že vo veci ostala sporná otázka splnenie si ponukovej povinnosti a otázka namietaného porušenia dobrých mravov. Vo vzťahu k námietke žalobkyne týkajúcej sa porušenia povinnosti vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, súd prvej inštancie poukázal na záväzný právny názor vyslovený v skoršom zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu z 20.12.2017 sp. zn. 6CoPr/11/2017, pričom v tomto smere nedošlo k zmene skutkových okolností. Súd prvej inštancie poukázal na záznam z mimoriadneho zasadnutia zástupcov odborovej organizácie zo dňa 14.02.2013, z ktorého vyplývalo, že výpoveď daná žalobkyni bola týmto orgánom prerokovaná so zástupcami žalovaného, ako aj na zápisnicu z rovnakého dňa, z ktorej bolo zrejmé, že došlo aj k prerokovaniu organizačných zmien u žalovaného.

1.3 K otázke splnenia ponukovej povinnosti zo strany žalovaného súd prvej inštancie uviedol, že nepovažuje miesto na odbore verejného obstarávania za vhodné a voľné. Primárne sa stotožnil s preukázaným tvrdením žalovaného, že predmetnú pozíciu v čase dania výpovede žalobkyni síce obsadenú nemal, ale ani neobsadzoval. Predmetná pozícia bola uvoľnená v roku 2012 a opätovne obsadzovaná až v roku 2014. Zároveň predmetná pozícia bola zo zákona podmienená osobitným kvalifikačným predpokladom (odbornou spôsobilosťou v zmysle § 116 a násl. zákona č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní platného v tom čase). V čase dania výpovedi žalobkyni nešlo o voľné miesto, teda o miesto ktoré v danom čase musel žalovaný ponúknuť žalobkyni. K otázke voľných vhodných miest vo vzťahu k pozíciám, ktoré boli ponúknuté jej kolegyniam (JUDr. F., JUDr. Z. a Mgr. C.), súd prvej inštancie uviedol, že v danom prípade nešlo o zamestnancov, s ktorými bol ukončený pracovný pomer. Z predložených listín bolo zrejmé, že v ich prípade išlo o preloženie v rámci organizačných zmien. Pokiaľ žalovaný rozhodol o organizačnej zmene (zrušenie odboru, kde bola zaradená žalobkyňa) a zároveň o vytvorení nového organizačného útvaru (odboru rekodifikácie občianskeho práva), bolo na žalovanom, akým spôsobom si upravia organizáciu a kvalifikačné zloženie svojich zamestnancov. Žalovaný nemal žiadnu povinnosť tieto miesta ponúknuť žalobkyni. Rovnako aj vo vzťahu v prípade pani O. nešlo podľa súdu prvej inštancie o obsadenie voľného miesta, ale o dočasné preloženie štátneho zamestnanca, navyše na dočasne vzniknutý organizačný odbor. Súd prvej inštancie bol toho názoru, že nešlo o zmenu fiktívnu, majúcu za účel skončenie štátnozamestnaneckého pomeru so žalobkyňou. Organizačná zmena sa nemusí týkať len zníženia počtu zamestnancov. Nie je ju možné hodnotiť ani výlučne z hľadiska toho, či dosiahla zamýšľaný účel, ale či v čase, kedy bola organizačná zmena urobená, sledovala legitímny cieľ (nie či ho dosiahla). To, že žalovaný rozhodol o tom, že bude zrušené práve miesto žalobkyne, nemá za následok záver o fiktívnosti alebo účelovosti tejto zmeny. Samotná organizačná zmena neznamená vznik ponukovej povinnosti voči všetkým, ktorých sa takáto zmena dotýka. Nadbytočnosť znamená, že v dôsledku organizačnej zmeny došlo k zániku miesta zamestnanca a služobný úrad nemá iné vhodné miesto alebo služobný úrad má vhodné miesto, ale zamestnanec odmietne ponuku voľného miesta.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 18. marca 2020 sp. zn. 6CoPr/3/2020 potvrdil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie a žalovanému nepriznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

2.1 Odvolací súd k otázke splnenia ponukovej povinnosti poukázal na svoje predchádzajúce zrušujúce uznesenie z 20.12.2017 sp. zn. 6CoPr/3/2020, pričom uviedol, že sa predovšetkým stotožnil s názorom žalovaného, že štátnozamestnanecké miesta, na ktorých vykonávajú štátnu službu zamestnanci v dočasnej štátnej službe, nemožno považovať za voľné miesta a ponuková povinnosť služobného úradu sa teda na ne nevzťahuje. Voľným štátnozamestnaneckým miestom je miesto, na ktorom nikto nevykonáva štátnu službu. Odvolací súd sa stotožnil aj s tým názorom žalovaného, že § 48 ods. 3

zákona o štátnej službe v znení platnom ku dňu dania výpovede nezakladal povinnosť služobného úradu počas výpovednej doby trvalo preložiť štátneho zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď podľa § 47 písm. a) až f) predmetného zákona. Trvalé preloženie zamestnanca počas výpovednej doby je v § 48 ods. 3 zákona o štátnej službe upravené iba ako možnosť. Je teda na úvahe služobného úradu, či túto možnosť využije alebo nie. Ponuková povinnosť zamestnávateľa musí byť logicky splnená ku dňu dania výpovede. Žiadny právny význam preto podľa odvolacieho súdu nemohli mať výberové konania, ktoré boli zverejnené až po tom, ako bola žalobkyni doručená predmetná výpoveď, t. j. po 14.02.2013.

2.2 Vo vzťahu k otázke prerokovania výpovede odborovým orgánom odvolací súd opätovne poukázal na svoje zrušujúce uznesenie a uviedol, že pokiaľ išlo o prerokovanie výpovede príslušným odborovým orgánom v zmysle § 74 Zákonníka práce, bol poverený predseda Základnej organizácie odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri MS SR (ďalej aj „ZO OZJ v SR pri MS SR“) Ing. S. E. a členovia výboru JUDr. Z. Z. a Bc. M. C., ktorí prerokovali výpovede so zamestnávateľom (č. l. 43). Tento postup odborového orgánu bol v súlade s Výkladom 1/2013 Stanov ZO OZJ v SR pri MS SR, ktorý vypracovala rozhodcovská komisia. Dňa 14.02.2013 sa konalo mimoriadne zasadnutie zástupcov ZO OZJ v SR pri MS SR. Z tohto mimoriadneho zasadnutia bol vyhotovený záznam (č. l. 46). V ňom bolo uvedené „V súlade s § 120 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a § 74 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení prerokoval zamestnávateľ, ktorým je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, so zástupcami Základnej organizácie odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Ministerstve spravodlivosti Slovenskej republiky výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru pani JUDr. R. S., štátneho radcu v organizačnom odbore - odbor civilného práva procesného a dohľadu sekcie civilného práva. Štátnozamestnanecký pomer menovanej sa skončí na základe výpovede podľa § 47 písm. b) zákona o štátnej službe z dôvodu zrušenia jej štátnozamestnaneckého miesta od 15. februára, a to jej uplynutím dňom 30. apríla 2013.“ Člen odborového orgánu Z. Z. vypovedal na pojednávaní dňa 25.11.2013 okrem iného, že „samotné prerokovanie bolo u vedúcej služobného úradu, najprv organizačná zmena, potom výpovede, zápisnica o každej výpovedi bola samostatne.“ Svedkyňa M. C. na tom istom pojednávaní okrem iného uviedla „boli predložené rozhodnutia ministra, tam boli uvedené pracovné pozície, ktorých sa má organizačná zmena týkať, nespomínam si, že by tam boli konkrétne mená. V písomných rozhodnutiach mená uvedené neboli, avšak už na ústnom rokovaní nám mená predložené boli. Ako som uviedla, konkrétne mená, ktorých zamestnancov sa výpovede týkajú, sme sa dozvedeli na ústnom prerokovaní.“ Odvolací súd bol toho názoru, že týmito dôkazmi bolo celkom jednoznačne preukázané, že výpoveď daná žalobkyni bola vopred individuálne prerokovaná s príslušným odborovým orgánom v súlade s § 74 Zákonníka práce v spojení s § 120 zákona o štátnej službe. Vzhľadom na vyššie uvedené neobstoí tvrdenie žalobkyne, že odborový orgán nebol informovaný o tom, komu a z akého dôvodu žalovaný mieni dať výpoveď. Nemá žiadnu oporu v právnych predpisoch názor žalovanej, že „výbor musí najskôr výpovede prerokovať ako kolektívny orgán - zohľadniac všetky informácie, ktoré mu musia byť už v tom čase prístupné - a následne splnomocniť niektorého zo svojich členov na rokovanie so zamestnávateľom aj s presnou inštrukciou, aké stanovisko k prerokovaným výpovediam majú splnomocnení členovia prezentovať.“ Všetko, čo zákon (§ 74 Zákonníkom práce v spojení s § 120 zákonom o štátnej službe) v tejto súvislosti požaduje, je prerokovanie každej konkrétnej výpovede danej konkrétnemu zamestnancovi s tým, že stanoviskom odborového orgánu zamestnávateľ nie je viazaný (ide iba o prerokovanie výpovede). Ako je to uvedené vyššie, k prerokovaniu výpovede danej žalobkyni riadne došlo v zmysle § 74 Zákonníka práce.

2.3 Odvolací súd záverom dodal, že v rozpore s dobrými mravmi nemôže byť výpoveď zo štátnozamestnaneckého pomeru v prípade, ak je táto výpoveď v súlade so všetkými zákonnými ustanoveniami upravujúcimi tento spôsob skončenia štátnozamestnaneckého pomeru. Predmetná výpoveď bola v súlade s § 47 písm. b) zákona o štátnej službe a preto išlo o platný právny úkon. Samotná tá skutočnosť, že v čase výpovede mala žalobkyňa 58 rokov nemôže bez ďalšieho odôvodniť záver o tom, že tento právny úkon sa prieči dobrým mravom. V neposlednom rade odvolací súd poukázal na to, že tento výkon práva zamestnávateľa - žalovaného ukončiť štátnozamestnanecký pomer so zamestnankyňou - žalobkyňou nemôže byť v rozpore s dobrými mravmi práve preto, že tu ide o zákonom aprobovaný - povolený spôsob skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP. Dovolateľka žiadala, aby najvyšší súd

napadnuté rozhodnutie v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie zmenil tak, aby žalobe vyhovel, resp. zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

3.1 Nesprávne právne posúdenie v zmysle dovolacieho dôvodu § 421 ods. 1 písm. a) CSP žalobkyňa videla pri riešení otázky „neprerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov“, pri ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu reprezentovanej rozhodnutiami 1Cdo/72/2006, 1Mcdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2012, 4Cdo/160/2012. Žalobkyňa mala za to, že výbor musí najskôr výpovede prerokovať ako kolektívny orgán - zohľadniac všetky informácie, ktoré mu musia byť už v tom čase prístupné - a následne splnomocniť niektorých svojich členov na rokovanie so zamestnávateľom aj s presnou inštrukciou, aké stanovisko k prerokovaným výpovediam majú splnomocnení členovia prezentovať. Toto sa však podľa dovolateľky nestalo, keďže výpovede členov výboru jednoznačne potvrdili, že v čase udelenia plnomocenstva nedisponovali žiadnymi informáciami ohľadne organizačnej zmeny. Z výpovedi splnomocnených zástupcov dokonca podľa žalobkyne vyplývalo, že v čase prerokovania výpovede nevedeli ani len to, či žalobkyni bude ponúknuté iné vhodné miesto, alebo jej reálne bude daná výpoveď. Z ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyplýva, že hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede spočívajúcu v jej prerokovaní so zástupcami zamestnancov možno považovať za splnenú iba, ak zástupcom boli poskytnuté konkrétne informácie vo vzťahu k výpovedi. Pri prerokovaní výpovede teda muselo byť podľa žalobkyne jednoznačne zrejmé, či výpoveď bude daná, alebo nie, pričom výpoveď je možné v prípade organizačných zmien dať iba pod podmienkou, že bola splnená ponuková povinnosť. Žalovaný bol povinný zástupcov zamestnancov informovať, či je možné zamestnancovi ponúknuť iné miesto a ak áno, aké, pričom im takúto informáciu neposkytol.

3.2 Dovolateľka prípustnosť svojho dovolania odvodzovala aj od § 421 ods. 1 písm. b) CSP, pričom mala za to, že odvolací súd v spojení so súdom prvej inštancie nesprávne právne posúdili otázku „nesplnenia ponukovej povinnosti“ zo strany žalovaného ako zamestnávateľa. Žalobkyňa bolo toho názoru, že súdy v základnom konaní otázku povinnosti žalovaného ponúknuť žalobkyni aj miesta, o ktorých v čase doručenia výpovede vedel, že sa uvoľnia do skončenia štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne (t. j. do uplynutia výpovednej doby) nesprávne právne posúdili, keď mali za to, že takéto miesta nie je potrebné ponúknuť. Podľa žalobkyne štátnemu zamestnancovi je možné dať výpoveď z dôvodu organizačných zmien iba, ak zamestnávateľ nemá reálnu možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať. Túto možnosť zamestnávateľ však má pokiaľ vie, že sa u neho v priebehu trvania výpovednej doby uvoľní miesto, na ktoré dotknutý zamestnanec spĺňa kvalifikačné predpoklady. O miestach obsadených dočasne, ktorým dohodnutá doba obsadenia uplynula počas trvania výpovednej doby žalobkyne, žalovaný v čase doručenia výpovede vedel a nemal dôvod ich neponúknuť žalobkyni.

4. Žalovaný sa k dovolaniu vyjadril a žiadal, aby dovolací súd odmietol resp. zamietol podané dovolanie.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je prípustné, avšak nie je dôvodné.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP

6. Dovolateľka namietala, že rozsudok odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, nakoľko podľa nej sa súdy v základnom konaní odchyľili od ustálenej rozhodovacej praxe (1Cdo/72/2006, 1Mcdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2012, 4Cdo/160/2012) pri riešení otázky „neprerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov“.

7. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnú. 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, i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia.

8. V prípade dovolania, prípustnosť ktorého vyvodzuje dovolateľ z § 421 ods. 1 CSP, má viazanosť odvolacieho súdu dovolacími dôvodmi (§ 440 CSP) kľúčový význam. Závery o (ne)prípustnosti dovolania prijíma dovolací súd na základe dôvodov uvedených dovolateľom (porovnaj § 432 CSP). Výsledok posúdenia prípustnosti dovolania je teda podmienený tým, ako dovolateľ súdu vysvetlí (konkretizuje), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom označenej právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená (§ 421 ods. 1 písm. b) CSP). Sama polemika dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. b) CSP (porovnaj rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 2Cdo/203/2016, 2Cdo/54/2018, 3Cdo/6/2017, 3Cdo/67/2017, 4Cdo/95/2017, 7Cdo/140/2017).

9. Dovolací súd je toho názoru, že nebolo možné sa stotožniť s názorom dovolateľky, že sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe reprezentovanej rozhodnutiami 1Cdo/72/2006, 1Mcdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2012, 4Cdo/160/2012. Z uvedených rozhodnutí vyplýva záver že, ustanovenie § 74 Zákonníka práce určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobuje v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahoval náležitosti určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede musel byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť.

10. K uvedenej otázke týkajúcej sa „neprerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov“ dovolací súd uvádza, že práve naopak súdy v základnom konaní postupovali v súlade s rozhodovacou praxou odvolacieho súdu, keďže zo záznamu z prerokovania jednoznačne vyplývalo vymedzenie osoby (žalobkyne), ktorej bola daná výpoveď ako aj dôvod výpovede. Obsah pojmu prerokovanie zahŕňa možnosť vyjadrenia sa k žiadosti, pričom nie je podstatné, či sa tak stane na spoločnom stretnutí zamestnávateľa a odborovej organizácie. V ustanovení § 237 ods. 1 Zákonníka práce je termín prerokovanie definovaný ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z ustanovenia § 74 odsek 1 Zákonníka práce v spojení s § 120 zákona o štátnej službe je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť alebo nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu žiadosti o prerokovanie, jej nedodržanie, ale nesankcionuje neplatnosťou. Z odôvodnenia odvolacieho súdu vyplýva, že ZO OZJ v SR pri MS SR rozhodnutím z 12.02.2013 poverila predsedu Ing. S. E. a členov výboru JUDr. Z. Z. a Bc. M. C. prerokovaním výpovedi so zamestnávateľom, pričom tento postup odborového orgánu bol v súlade s výkladom 1/2013 stanov odborového zväzu Justície v SR. Následne dňa 14.02.2013 sa konalo mimoriadne zasadnutie zástupcov ZO OZJ v SR pri MS SR a zamestnancov žalovaného. Zo záznamu vystaveného dňa 14.02.2013, ako aj zo svedeckých výpovedí nepochybne vyplýva, že výpoveď žalobkyne bola v tento deň prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Zo záznamu je zrejmý aj výpovedný dôvod podľa § 47 písm. b) zákona o štátnej službe z dôvodu zrušenia konkrétneho pracovného miesta žalobkyne s účinnosťou od 15. februára, a to jej uplynutím dňom 30. apríla 2013. Z výpovede svedkov zároveň vyplývalo to, že im boli predložené rozhodnutia ministra spravodlivosti SR, kde boli uvedené pracovné pozície, ktorých sa mala organizačná zmena týkať, pričom na ústnom

rokovaní zástupcom zamestnancov boli predložené aj mená, ktorých zamestnancov sa výpovede týkajú.

11. Podľa dovolacieho súdu nevznikli pochybnosti, že by dôvod výpovede bol prerokovaný, z hľadiska jeho vymedzenia spôsobom, ktorý by umožňoval jeho dodatočnú zameniteľnosť s iným dôvodom. Poverení členovia výboru mali k dispozícii informácie o tom, z akého výpovedného dôvodu žalovaný dáva žalobkyni výpoveď, a preto nemožno dospieť k záveru, že k prerokovaniu výpovede zástupcom zamestnancov, na základe žiadosti žalovaného nedošlo, respektíve, že by prerokovanie bolo formálne, bez reálnej možnosti zástupcu zamestnancov prerokovať takúto výpoveď so zamestnávateľom. Z uvedeného potom vyplýva, že v predmetnej veci bola pred doručením výpovede žalobkyni táto hmotno - právna podmienka platnosti výpovede splnená. Žalobkyňa síce poukázala na svedecké výpovede z ktorých vyplývalo, že v čase prerokovania výpovede nevedeli zástupcovia zamestnancov, či žalobkyni bude ponúknuté iné vhodné miesto, alebo jej reálne bude daná výpoveď, avšak dovolací súd uvádza, že ponuková povinnosť sa týka výlučne vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa a je jednou z hmotnoprávných podmienok platnej výpovede, pričom zamestnávateľ nemá povinnosť informovať zástupcov zamestnancov o tejto ponukovej povinnosti. Svoju povinnosť prerokovať výpovede so zástupcami zamestnancov si splní ak prerokuje každú konkrétnu výpoveď danej konkrétnemu zamestnancovi s tým, že stanoviskom odborového orgánu zamestnávateľ nie je viazaný (ide iba o prerokovanie výpovede). Ako je to uvedené vyššie, k prerokovaniu výpovede danej žalobkyni riadne došlo v zmysle § 74 Zákonníka práce. Dovolací súd nad rámec poukazuje aj na to, 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 (§ 442 CSP). Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP

12. Nesprávne právne posúdenie žalobkyňa videla pri riešení otázky „nesplnenia ponukovej povinnosti“ zo strany žalovaného ako zamestnávateľa.

13. V dovolaní, ktoré predstavuje materiálny substrát samotného dovolacieho konania a vychádzajúc z poznania vlastnej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (teda aj toho, či daná právna otázka bola/nebola dovolacím súdom riešená) dovolací súd prípustnosť dovolania vyvodil z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Dovolací súd v tejto súvislosti poznamenáva, že je viazaný iba vymedzením právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré považuje dovolateľ za nesprávne, nie však už určením, pod ktorý prípad prípustnosti riešenia (§ 421 CSP) táto otázka spadá.

14. Dovolací súd uvádza, že povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je tzv. ponuková povinnosť zakotvená v § 47 písm. b) zákona o štátnej službe (resp. § 63 ods. 2 Zákonníka práce). Ponukovú povinnosť musí splniť zamestnávateľ ešte predtým, než pristúpi k výpovedi. Ponuková povinnosť je hmotnoprávnou podmienkou výpovede a súdy skúmajú jej splnenie. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca. Žalobkyňa v rámci konania poukázala na to, že žalovaný v období január až apríl 2013, teda v čase plynutia jej výpovednej doby obsadzoval voľné miesta, na ktoré žalobkyňa spĺňala kvalifikačné predpoklady. Dovolací súd je však toho názoru, že ponuku inej vhodnej práce musí zamestnávateľ dať zamestnancovi predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru, na okolnosti, ktoré nastanú neskôr sa neprihliada. Súdna prax je jednotná, že ponukovú povinnosť, teda to, či zamestnávateľ má alebo nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (R 94/1968, 3MCdo/14/2010, 4MCdo/5/2010, 1Cdo/54/2003, 8Cdo/52/2016, 8Cdo/194/2017).

15. V neposlednom rade najvyšší súd uvádza, že pokiaľ žalobkyňa v rámci dovolania uvádzala, že jej mal

žalovaný ponúknuť aj miesta, o ktorých v čase doručenia výpovede vedel, že sa uvoľnia do skončenia štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne, tak sa nemožno stotožniť s jej argumentáciou, nakoľko tieto miesta v čase dania výpovede žalobkyni (14.02.2013) boli ešte obsadené zamestnancami žalovaného a teda ich miesto nemohlo byť ponúknuté žalobkyni. Podľa dovolacieho súdu odvolací súd postupoval správne, keď uviedol, že štátnozamestnanecké miesta, na ktorých vykonávajú štátnu službu zamestnanci v dočasnej štátnej službe, nemožno považovať za voľné miesta a ponuková povinnosť služobného úradu sa na ne nevzťahuje. Voľným štátnozamestnaneckým miestom je miesto, na ktorom nikto nevykonáva štátnu službu. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že ponuková povinnosť zamestnávateľa musí byť splnená ku dňu dania výpovede a žiadny právny význam nemajú výberové konania zverejnené, až po tom, ako bola žalobkyni doručená predmetná výpoveď, t. j. po 14.02.2013.

16. Z dôvodov vyššie uvedených dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobkyne neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Najvyšší súd preto jej nedôvodné dovolanie zamietol podľa § 448 CSP.

17. Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania o dovolaní neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.