

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	3Cdo/168/2017
Identifikačné číslo spisu:	1113222334
Dátum vydania rozhodnutia:	08.02.2018
Meno a priezvisko:	JUDr. Emil Franciscy
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2018:1113222334.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne A.V., bývajúcej v N., zastúpenej Mgr. Martinou Masárovou, advokátkou so sídlom v Piešťanoch, Záhradná č. 2/B, proti žalovanej spoločnosti Železnice Slovenskej republiky, Bratislava, so sídlom v Bratislave, Klemensova č. 8, IČO: 31364501, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 6 Cpr 6/2013, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 26. januára 2017 sp. zn. 3 CoPr 6/2016, takto

rozhodol:

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

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo 7. decembra 2015 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala a/ určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, ktorú jej dala žalovaná listom z 25. januára 2013, a b/ zaplattenia náhrady mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku, c/ vzhľadom na čiastočné späťvzatie žaloby konanie v späťvzatej časti zastavil. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že žalobkyňa s právnym predchodcom žalovanej uzavreli 13. marca 1992 pracovnú zmluvu na pozíciu výhybkár s miestom výkonu práce Železničná stanica S. (ďalej len „ŽSZK“). Od 15. februára 2002 pracovala ako dozorkyňa výhybiek. V lekárskej správe z 29. marca 2011 bola uznaná za invalidnú. Žalovaná jej 10. mája 2011 ponúkla pracovné miesto dozorca výhybiek s miestom výkonu práce mimo ŽSZK (išlo o prácu zodpovedajúcu v tom čase jej platnej lekárskej prehliadke), avšak žalobkyňa túto ponuku odmietla. Žalovaná z dôvodu optimalizácie činností s účinnosťou od 1. júna 2011 rozhodla o znížení plánovaných miest na ŽSZK o jedno miesto dozorca výhybiek. Touto organizačnou zmenou sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Žalovaná 8. júna 2011 a opätovne 23. júna 2012, požiadala Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava o udelenie predchádzajúceho súhlasu s rozviazaním pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V súvislosti so zrušením miesta na pozíciu dozorca výhybiek navrhla potom žalobkyni 4. júna 2012 ďalšiu dohodu o zmene pracovných podmienok, k realizácii ktorej ale nedošlo. Na výkon práce v pozícii dozorca výhybiek sa vyžadovala zmyslová spôsobilosť žalobkyne, ktorú posúdilo zdravotnícke zariadenie NOVAPHARMA, s.r.o. Toto zariadenie v posudku z 28. júna

2012 konštatovalo, že žalobkyňa nie je spôsobilá dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava rozhodnutím z 27. júla 2012 udelil zamestnávateľovi predchádzajúci súhlas s rozviazaním pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce; uvedené rozhodnutie napadla žalobkyňa odvolaním, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava ale rozhodnutím z 13. decembra 2012 jej odvolanie zamietlo a potvrdilo napadnuté rozhodnutie. Žalovaná listom z 25. januára 2013 vypovedala so žalobkyňou pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktoré nadobudlo účinnosť 1. júna 2011. Výpoveď bola prerokovaná odborovou organizáciou podľa § 74 Zákonníka práce. Žalobkyňa v prítomnosti svedkov 28. januára 2013 odmietla prevziať výpoveď; tým došlo k doručeniu výpovede (§ 38 Zákonníka práce). Súd prvej inštancie so zreteľom na uvedené konštatoval, že o organizačnej zmene bolo riadne rozhodnuté, nadbytočnosť žalobkyne je v príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou a boli splnené zákonné podmienky na vyžiadanie a udelenie súhlasu v zmysle § 66 Zákonníka práce. Na tom základe neopodstatnenú žalobu zamietol.

2. Na odvolanie žalobkyne Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 26. januára 2017 sp. zn. 3 CoPr 6/2016 napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny [§ 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“)]. Na zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie (§ 387 ods. 1 CSP) uviedol, že v prípade výpovede danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce treba posúdiť, či došlo k organizačnej zmene, či sa zamestnanec stal nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnou zmenou. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté pred daním výpovede a z jej realizácie musí byť nepochybné, že zamestnanec sa stane nadbytočným. Zamestnanec sa stane nadbytočným v prípade, ak sa znižuje celkový počet zamestnancov alebo ak sa mení ich štruktúra. Podľa názoru odvolacieho súdu konkretizoval súd prvej inštancie dostatočne rozhodnutie o znížení plánovaných miest zo 4. mája 2011, ktoré v danom prípade predstavuje písomné rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene. Námitku žalobkyne, že súd neskúmal rozhodnutie o organizačnej zmene z pohľadu možného účelového konania žalovanej voči jej osobe, považoval odvolací súd za neopodstatnenú, lebo výsledkami vykonaného dokazovania bol preukázaný len zámer zamestnávateľa zabezpečiť efektívnosť práce; sledovanie iných cieľov, napríklad účelové predstieranie prijatia organizačnej zmeny preukázané nebolo.

2.1. Odvolací súd za správny a zodpovedajúci § 63 ods. 2 Zákonníka práce považoval aj záver súdu prvej inštancie, že ponuková povinnosť žalovanej sa mala vzťahovať len k voľným pracovným miestam v dohodnutom mieste výkonu práce, ktorým bola pôvodne ŽSZK. Skutočnosť, že na tejto železničnej stanici žalovaná nemala možnosť žalobkyňu zamestnávať na žiadnej pozícii, nebola v konaní sporná. Žalovaná preto ponúkla žalobkyni 10. mája 2011 pracovné miesto v typovej pozícii dozorca výhybiek s miestom výkonu práce mimo ŽSZK. Išlo o ponuku práce zodpovedajúcu v tom čase záverom platnej lekárskej prehliadky na vyžadovanú zmyslovú spôsobilosť, žalobkyňa ale túto ponuku odmietla. Konštatoval, že ponuka pozície dozorca výhybiek, ktorú dala žalovaná 4. júna 2012 žalobkyni po skončení jej pracovnej neschopnosti nič nemení na predchádzajúcom splnení ponukovej povinnosti žalovanou ako hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede.

2.2. Podľa právneho názoru odvolacieho súdu dospel súd prvej inštancie k správnym skutkovým a právnym záverom z hľadiska prerokovania výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce a tiež predchádzajúceho súhlasu § 66 Zákonníka práce, ktoré v napadnutom rozsudku odôvodnil dostatočne presvedčivo.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie s tým, že jeho prípustnosť vyvodzovala z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

3.1. Podľa dovolateľky je nesprávny názor odvolacieho súdu, že zamestnávateľ svoju ponukovú povinnosť splnil 10. mája 2011 ponukou pracovného miesta v typovej pozícii dozorca výhybiek s miestom výkonu práce mimo ŽSZK. Žalobkyňa za nesprávne považuje aj posúdenie týkajúce sa okolností, za ktorých jej bola daná druhá ponuka zo 4. júna 2012 (po ukončení jej práceneschopnosti). Právny názor prijatý v tejto súvislosti odvolacím súdom predstavuje podľa presvedčenia dovolateľky odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyjadrenej napríklad v rozhodnutiach Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 5 Cdo 72/2010, 3 Cdo 261/2007 a tiež 1 MCdo 5/2009, ktoré akcentovali, že ponuka zamestnávateľa má byť z hľadiska

časového aktuálna a má sa týkať akéhokoľvek voľného pracovného miesta, ktoré je v dispozícii v čase výpovede. V danom prípade žalovaná doručila žalobkyni výpoveď 28. januára 2013, ponukovú povinnosť ale - podľa právneho názoru odvolacieho súdu, s ktorým žalobkyňa zásadne nesúhlasí - splnila už 10. mája 2011. Žalovaná zreteľne nezohľadňovala aktuálnu situáciu v čase dania výpovede a svoju ponukovú povinnosť nespĺnila v súlade so zákonom. Vzhľadom na to, že odvolací súd pri posudzovaní splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce nerešpektoval právne závery zodpovedajúce ustálenej praxi dovolacieho súdu, je dovolanie v danom prípade prípustné. Keďže napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení sporu, je dovolanie tiež opodstatnené. S prihliadnutím na to žalobkyňa žiadala, aby najvyšší súd zrušil rozsudok odvolacieho aj prvoinštančného súdu a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

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

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 rozsudok odvolacieho súdu treba zrušiť.

6. Aj po zmene právnej úpravy dovolacieho konania, ktorú priniesol CSP 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)].

7. Najvyšší súd vo viacerých v 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, súčasťou ktorého 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)

8. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP 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 CSP. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania z § 421 CSP.

9. Žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť jej dovolania z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, 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 CSP dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že

dovolať uveď právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uveď, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

10. V dovolaní žalobkyne je primerane vysvetlené, že odvolacím súdom nesprávne riešenou bola otázka splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Dovolaťka označila tiež rozhodnutia dovolacieho súdu vyjadrujúce právne názory, od ktorých sa odvolací súd - podľa názoru dovolateľky - pri riešení tejto otázky odklonil; uviedla tiež, ako mala byť táto otázka riešená správne. Z dovolania je teda zrejmé, z čoho žalobkyňa vyvodzuje prípustnosť svojho dovolania (§ 421 ods. 1 písm. a/ CSP).

11. 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 opakovaně vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ neskôr vydané rozhodnutia najvyššieho súdu nespochybňujú názory obsiahnuté v rozhodnutí dosiaľ nepublikovanom, alebo dokonca tieto názory akceptovali, prípadne myšlienkově na ne nadviazali a rozvíjali 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).

12. Z hľadiska § 421 ods. 1 písm. a/ CSP je relevantná len právna (nie skutková) otázka. Dovolať súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP). S prihliadnutím na dovoláciu argumentáciu žalobkyne je z hľadiska skutkového významné, že žalobkyňa od 15. februára 2002 pracovala ako dozorkyňa výhybiiek na ŽSZK. Rozhodnutím žalovanej zo 4. mája 2011, ktoré nadobudlo účinnosť 1. júna 2011, došlo k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa žalovaná stala nadbytočnou. So žalobkyňou bol 10. mája 2011 uskutočnený pohovor, v rámci ktorého jej bol ponúknutý výkon prác v jej dovtedajšej pracovnej pozícii (zodpovedajúcej vtedy zdravotnému stavu žalobkyne) mimo ŽSZK, žalobkyňa ale túto ponuku odmietla. Žalobkyňa bola od 10. júna 2011 do 31. mája 2012 práceneschopná. Žalovaná opätovne navrhla žalobkyňu 4. júna 2012 dohodu o zmene pracovných podmienok s tým, že by na jej základe pracovala ako dozorca výhybiiek na železničných staniciach mimo ŽSZK. Zdravotnícke zariadenie v posudku z 28. júna 2012 konštatovalo, že žalobkyňa nie je spôsobilá dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu (t.j. prácu dozorca výhybiiek). Žalovaná dala 25. januára 2013 žalobkyňu výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktoré nadobudlo účinnosť 1. júna 2011.

13. Žalobkyňa sa domáhala určenia neplatnosti predmetnej výpovede. V dovolaní namieta, že zamestnávateľ pred tým, než jej dal výpoveď, nesplnil (riadne nesplnil) ponukovú povinnosť vyplývajúcu z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa presvedčenia žalobkyne sa odvolací súd riešením podstatnej otázky splnenia predpokladov platnosti výpovede zamestnávateľa odklonil od záverov vyjadrených v ustálenej praxi dovolacieho súdu.

14. 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 nadbytočný 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).

15. V rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo 72/2010, na ktoré poukazuje žalobkyňa vyvodzujúc prípustnosť svojho dovolania z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, najvyšší súd k tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa uviedol, že „účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, (preto) k tomuto momentu je potrebné posudzovať aj splnenie vyššie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede. Ide o 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“.

16. Aj v ďalšom rozhodnutí najvyššieho súdu, na ktoré poukazuje dovolateľka (3 Cdo 261/2007), je zdôraznené, že „nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii“. Na inom mieste tohto rozhodnutia najvyšší súd uviedol, že účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, preto k tomuto momentu treba posudzovať aj splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa.

17. Naostatok, v rozhodnutí sp. zn. 1 MCdo 5/2009 najvyšší súd uviedol, že ak zamestnávateľ mal k dispozícii voľné pracovné miesta v čase dania výpovede zamestnancovi (ako aj počas plynutia výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru), bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená iná kvalifikačná požiadavka, bolo povinnosťou zamestnávateľa takúto prácu zamestnancovi ponúknuť. Až v prípade, že by zamestnanec nebol ochotný prejsť na takúto inú, pre neho vhodnú prácu, mohol by mu zamestnávateľ dať výpoveď.

18. Podľa právneho názoru dovolacieho súdu žalobkyňa opodstatnene namieta, že odvolací súd sa ním zvoleným riešením otázky splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce (najmä z hľadiska aktuálnosti danej ponuky) odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ktorú predstavujú rozhodnutia najvyššieho súdu citované v bodoch 17. až 19.).

19. I keď Zákonník práce neupravuje, v akom časovom predstihu pred daním výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce má zamestnávateľ splniť svoju ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, z účelu právnej úpravy, z podstaty a zmyslu tejto povinnosti, ako aj z doterajšej judikatúry najvyššieho súdu (vrátane rozhodnutí, na ktoré poukazuje dovolateľka), predsa len možno vyvodiť, že zamestnávateľova ponuka musí byť aktuálna a zodpovedajúca stavu, ktorý existuje v čase doručenia výpovede. Najmä vtedy, ak od vzniku zámeru zamestnávateľa rozviazať so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce do realizácie tohto zámeru uplynie dlhší čas (o taký príklad ide v danom spore), môžu totiž nastať zmeny, ktoré sú významné z hľadiska rozviazania pracovného pomeru v zmysle uvedeného ustanovenia (na strane zamestnávateľa môže ísť napríklad o zmenu jeho postoj k organizačnej zmene, môžu sa u neho uvoľniť alebo vytvoriť nové pracovné pozície a pod.).

20. V dovolacom konaní nebolo spochybňované, že žalobkyňa bola v zmysle lekárskej správy z 29. marca 2011 uznaná za invalidnú. Žalovaná 4. mája 2011 rozhodla o organizačnej zmene, v rámci ktorej sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zo splnenia ktorej vychádzal odvolací súd, realizoval ale zamestnávateľ žalobkyne už 10. mája 2011, to znamená viac ako 19 mesiacov pred daním výpovede (18. januára 2013). Táto ponuka sa týkala výkonu prác na pozícii dozorca výhybiek, ktorá vtedy zodpovedala poznatkom o jej zdravotnom stave žalobkyne, najneskôr od 28. júna 2012 ale nezodpovedala jej zdravotnému stavu. Takouto ponukou, ktorá v čase doručenia výpovede žalobkyne nezodpovedala účelu a zmyslu § 63 ods. 2 Zákonníka práce, nemohla byť splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede danej podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Konštatovanie odvolacieho súdu, podľa ktorého v konaní nebola sporná skutočnosť, že na ŽSZK žalovaná nemala možnosť žalobkyňu zamestnávať na žiadnej pozícii, sa týkalo len situácie v čase prvej

pracovnej ponuky. Okolnosťami, za ktorých bola žalobkyni daná druhá ponuka (4. júna 2012), sa odvolací súd z pohľadu situácie v čase dania výpovede bližšie nezaoberal, lebo vychádzal z toho, že žalovaná svoju ponukovú povinnosť splnila už 10. mája 2011.

21. 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 dovolateľka, spočíva na nesprávnom právnom posúdení (§ 432 ods. 1 CSP).

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

23. 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).

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

25. 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 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.