

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	8Cdo/194/2017
Identifikačné číslo spisu:	7110226557
Dátum vydania rozhodnutia:	27.03.2019
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	súdca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2019:7110226557.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a členov senátu JUDr. Oľgy Trnkovej a JUDr. Ladislava Górásza, v spore žalobcu K. R. F., bývajúceho v V., N. XX, zastúpeného JUDr. Vladimírom Kucharčíkom, advokátom v Košiciach, Štefánikova 40, proti žalovanej Strednej odbornej škole železničnej, so sídlom v Košiciach, Palackého 14, IČO: 35 570 563, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, vedenom na Okresnom súde Košice I pod sp. zn. 16C/295/2010, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 31. mája 2017 sp. zn. 1Co/272/2016, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanej nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania voči žalobcovi.

Odôvodnenie

1. Žalobca sa žalobou doručenou Okresnému súdu Košice I (ďalej len „súd prvej inštancie“) 29. októbra 2010 domáhal, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi listom žalovanej z 25. mája 2010 je neplatná a pracovný pomer žalobcu založený pracovnou zmluvou z 1. apríla 1981 u žalovanej naďalej trvá a žiadal, aby súd uložil žalovanej povinnosť nahradiť žalobcovi trovy konania a trovy právneho zastúpenia. Na odôvodnenie žaloby uviedol, že ako zamestnanec uzatvoril so žalovanou ako zamestnávateľom dňa 1. apríla 1981 pracovnú zmluvu č. j.: 259-1981-9/1, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Medzi žalobcom a žalovanou bola 5. februára 1982 uzatvorená pracovná zmluva na pracovnú pozíciu majster odbornej výchovy, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Listom Správy dráhy v Bratislave č. j.: 407/1983-9/1 z 13. januára 1983 adresovanom žalovanej bol udelený predchádzajúci súhlas na preradenie žalobcu z funkcie majster odbornej výchovy do funkcie zástupcu riaditeľa Stredného odborného učilišťa železničného v Košiciach, pričom žalovaná listom z 1. februára 1983 poverila žalobcu výkonom tejto funkcie. V zmysle uvedeného bola 17. júna 1985 medzi žalobcom a žalovanou uzatvorená pracovná zmluva na pozíciu zástupcu riaditeľa s dňom nástupu do práce od 1. februára 1983, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu

neurčitú. Žalovaná dala 25. mája 2010 žalobcovi písomnú výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), t. j. z dôvodu nadbytočnosti. Vo výpovedi uviedla, že na základe schválených organizačných zmien žalobcovi v zmysle Zákonníka práce nemohla ponúknuť žiadne iné pracovné miesto a to ani na skrátenej pracovný úväzok. V zmysle výpovede sa mal pracovný pomer žalobcu skončiť uplynutím 3 mesačnej výpovednej doby, t.j. 31. augusta 2010. Podľa vedomostí žalobcu bolo u žalovanej v rámci novej organizačnej a riadiacej schémy školy na základe rozhodnutia riaditeľa č. 1/2010 zo 17. mája 2010 o organizačných zmenách s účinnosťou od 1. septembra 2010 voľná pracovná pozícia vedúci vychovávateľ na Úseku všeobecne vzdelávacích predmetov a výchovy, pričom táto nebola v čase podania výpovede a ani v čase podania predmetnej žaloby obsadená. K 31. augustu 2010 bol odvolaný hlavný majster na úseku odborno-vzdelávacích predmetov a praktického vyučovania, pričom táto pracovná pozícia bola voľná k 1. septembru 2010 a nebola v čase podania výpovede a ani v čase podania predmetnej žaloby obsadená. Tiež mal vedomosť, že žalovaná od 1. septembra 2010 prijala do pracovného pomeru dvoch zamestnancov na pracovnú pozíciu nočný vychovávateľ. Podľa žalobcu mu žalovaná neponúkla inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, i keď takúto vhodnú prácu pre neho mala k dispozícii, a preto považoval skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovanej za neplatné. Súd prvej inštancie na pojednávaní 11. apríla 2012 pripustil rozšírenie žaloby tak, že žalobca tiež žiadal zaviazat' žalovanú k náhrade mzdy vo výške 783 eur mesačne od 1. septembra 2010 do času, kedy mu žalovaná umožní pokračovať v práci, resp. do času, kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

2. Súd prvej inštancie rozsudkom z 26. apríla 2013 č. k. 16 C 295/2010-244 žalobu zamietol a o trovách konania rozhodol tak, že o nich rozhodne do 30 dní po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. V prejednávanej veci mal na základe vykonaného dokazovania preukázané, že výpoveď z pracovného pomeru spĺňala zákonom požadované náležitosti, že žalovaná písomne rozhodla o organizačnej zmene ešte predtým, ako dala žalobcovi výpoveď, že žalobca bol oboznámený s organizačnou zmenou predtým, ako mu bola daná výpoveď a že žalovaná predmetnú výpoveď vopred prerokovala so zamestnaneckou radou. Vo vzťahu k splneniu ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, tzv. ponukovej povinnosti žalovanej voči žalobcovi v zmysle § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce uviedol, že zisťovanie podmienok uvedených v citovanom ustanovení sa deje vždy podľa stavu v dobe výpovede. Tvrdenie žalobcu, že žalovaná od 1. septembra 2010 prijala iné osoby na dve funkčné miesta nočného vychovávateľa a výkonom funkcie vedúceho vychovávateľa poverila od 1. septembra 2010 inú zamestnankyňu, pričom tieto funkcie žalobca mohol vzhľadom na svoju kvalifikáciu vykonávať, nepovažoval v danej veci za právne významné. Mal za to, že žalovaná nemohla v čase dania výpovede žalobcovi svoju ponukovú povinnosť splniť, nakoľko voľné funkčné miesto nočného vychovávateľa nemala (bolo obsadené zamestnancom V.) a výkonom funkcie vedúci vychovávateľ bola poverená Bc. Ľudmila Henzelyová až od 1. septembra 2010, kedy toto funkčné miesto vzniklo. O trovách konania rozhodol podľa § 151 ods. 3 O.s.p.

3. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu uznesením z 2. júla 2015 sp. zn. 2 Co 484/2013 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Na odôvodnenie svojho rozhodnutia uviedol, že medzi stranami sporu ostalo sporné splnenie ponukovej povinnosti žalovanej. Podľa jeho názoru súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, keď použil nesprávny výklad § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Dôvodil, že ponuka inej vhodnej práce pre zamestnanca sa musí vzťahovať aj na dobu po uplynutí výpovednej doby, čím sa však súd prvej inštancie nezaoberal a v tom spočíva nesprávny výklad § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Z vykonaného dokazovania vyplývalo, že žalovaná od 1. septembra 2010 a od 6. septembra 2010 prijala dvoch zamestnancov na výkon takých pracovných funkcií, ktoré vzhľadom na svoje vzdelanie a dosiahnutú prax mohol zrejme žalobca vykonávať.

4. Súd prvej inštancie po vrátení mu veci odvolacím súdom rozsudkom z 22. januára 2016 sp. zn. 16 C 295/2010-307 žalobu zamietol a o trovách konania rozhodol tak, že o nich rozhodne do 30 dní po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že z vykonaného dokazovania mal preukázané, že v čase dania výpovede z pracovného pomeru žalobcu, t. j.

25. mája 2010, bolo u žalovanej vytvorené jedno funkčné miesto nočného vychovávateľa, ktoré bolo obsadené V., s ktorým mala žalovaná uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú a to od 2. septembra 2009 do 30. júna 2010. S účinnosťou od 1. septembra 2010 boli u žalovanej vytvorené dve funkčné miesta nočného vychovávateľa, na ktoré žalovaná prijala zamestnanca R., s ktorým uzatvorila pracovný pomer na dobu určitú od 1. septembra 2010 do 30. júna 2011 a zamestnanca R., s ktorým uzatvorila pracovný pomer na dobu určitú od 6. septembra 2010 do 30. júna 2011. Výkonom funkcie vedúci výchovy poverila žalovaná F. od 1. septembra 2010. Splnenie ponukovej povinnosti žalovanej voči žalobcovi v zmysle § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce posudzoval súd ku dňu dania výpovede žalobcovi, t. j. k 25. máju 2010, pričom k uvedenému dňu žalovaná nedisponovala voľným pracovným miestom nočného vychovávateľa, ani vedúceho výchovy. Argumentáciu žalobcu, že žalovaná v čase dania výpovede žalobcovi mala vedomosť o tom, že v čase nadobudnutia účinnosti organizačnej zmeny, t. j. dňa 1. septembra 2010, budú voľné funkčné miesta dvoch nočných vychovávateľov a vedúceho výchovy, no tieto miesta napriek tomu obsadila inými zamestnancami a neponúkla ich žalobcovi, považoval za právne bezvýznamnú. Uviedol, že splnenie ponukovej povinnosti žalovanej posudzoval v súlade s ustálenou judikatúrou podľa stavu, ktorý existoval v dobe, kedy bol právny úkon (výpoveď) urobený, a preto splnenie tejto povinnosti nemohol skúmať podľa okolností, ktoré nastali až v budúcnosti, t. j. od účinnosti organizačnej zmeny dňa 1. septembra 2010. Konštatoval, že pokiaľ žalovaná doručila žalobcovi výpoveď 25. mája 2010, pričom 3-mesačná zákonná výpovedná doba plynula od 1. júna 2010 do 31. augusta 2010, žalovaná ani počas jej plynutia nemala dve voľné pracovné miesta nočného vychovávateľa a pracovné miesto vedúceho výchovy, keďže tieto boli vytvorené až s účinnosťou od 1. septembra 2010 a obsadené po uplynutí výpovednej doby žalobcu inými zamestnancami, teda od 1. septembra 2010, resp. 6. septembra 2010. O trovách konania rozhodol podľa § 151 ods. 3 O.s.p.

5. Odvolací súd na odvolanie žalobcu (v poradí druhým) rozsudkom z 31. mája 2017 sp. zn. 1 Co 272/2016 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanej priznal plnú náhradu trov odvolacieho konania. V zmysle § 387 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“) sa v celom rozsahu stotožnil s dôvodmi napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie. Na zdôraznenie jeho správnosti dodal, že žalovaná, ktorá bola v danom spore povinná tvrdiť a preukázať splnenie ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, tvrdila, že v čase dania výpovede žalobcovi nemala možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, keď nemala ku dňu výpovede v mieste výkonu práce žiadne pracovné miesto voľné, o čom predložila dôkazy. Žalobca v priebehu konania na súde prvej inštancie a ani v odvolacom konaní neoznačil konkrétne pracovné miesta, ktoré mali byť voľné ku dňu dania výpovede z pracovného pomeru žalobcu u žalovanej. Žalovaná predložením listinných dôkazov preukázala, že pracovné miesta boli ku dňu výpovede obsadené inými zamestnancami a teda dôkaznú povinnosť si splnila. Uviedol, že žalobca túto skutočnosť v podstate ani nespochybňoval a sám priznával, že pracovné miesto nočného vychovávateľa bolo ku dňu výpovede obsadené iným zamestnancom. Tvrdil iba, že nový organizačný poriadok vytvoril tri nové voľné pracovné miesta k 1. septembru 2010, ktoré boli od 1. septembra 2010 aj obsadené a ktoré mu mali byť ponúknuté, vzhľadom na vedomosť žalovanej, že tieto pracovné miesta budú voľné. Zhodne so súdom prvej inštancie skonštatoval, že pre rozhodnutie nemožno za relevantnú vyhodnotiť argumentáciu žalobcu, že žalovaná v čase dania výpovede mala vedomosti o tom, že v dobe, kedy vstúpi organizačná zmena do účinnosti, teda od 1. septembra 2010, budú voľné funkčné miesta dvoch nočných vychovávateľov a vedúceho výchovy, a preto ich musela ponúknuť žalobcovi. Súd prvej inštancie správne dôvodil, že splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovanej nemožno skúmať podľa okolností, ktoré nastali až v budúcnosti, teda až od účinnosti organizačnej zmeny dňa 1. septembra 2010, čo nie je v rozpore s názorom vyslovenom v zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu z 2. júla 2015 sp. zn. 2 Co 484/2013. S poukazom na uvedené uzavrel, že obsah odvolania žalobcu nebol spôsobilý spochybniť správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie v otázke unesenia dôkazného bremena žalovanou ohľadom splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorú posúdil v súlade s dlhodobo ustálenou praxou súdov Slovenskej republiky [napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 4 MCdo 5/2010]. O trovách odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p.

6. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca (ďalej aj „dovolateľ“). Navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na nové konanie a rozhodnutie, resp. aby rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že žalobe v plnom rozsahu vyhovie a prizná žalobcovi náhradu trov prvoinštančného, odvolacieho a dovolacieho konania. Dovolanie podal z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom, keď jeho rozhodnutie záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.) a zároveň z dôvodu, že súd mu nesprávnym procesným postupom znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ C.s.p.). Uviedol, že súhlasí s právnym názorom najvyššieho súdu vysloveným v rozhodnutí sp. zn. 4 MCdo 5/2010, podľa ktorého ponukovú povinnosť zamestnávateľa treba posudzovať podľa stavu v čase dania výpovede. Poznamenal však, že najvyšší súd vo veci sp. zn. 4 MCdo 5/2010 vychádzal z inej, úplne odlišnej skutkovej situácie, ako je situácia v dovolaní napadnutom rozsudku odvolacieho súdu. Nesúhlasil s právnym názorom odvolacieho súdu, ktorý vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti žalovanej v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce vychádzal zo stavu voľných pracovných miest v čase dania (doručenia) výpovede. Podľa jeho názoru bol takýto výklad zákona príliš formalistický a v zásadnom rozpore s účelom zákona a s článkom 2 základných zásad Zákonníka práce. S poukazom na skutkový stav v danom spore, keď plynule so zrušením pracovného miesta žalobcu k 31. augustu 2010 vznikli nové voľné pracovné miesta od 1. septembra 2010, tvrdil, že žalovaná ho mala možnosť ďalej zamestnávať. Namietal tiež, že odvolací súd sa odklonil aj od rozhodovacej praxe najvyššieho súdu, konkrétne od rozsudku najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 130/2003. Poukázal na skutočnosť, že žalovaná vedela o celkovom počte voľných pracovných miest vyplývajúcich z novej organizačnej štruktúry, no napriek tejto vedomosti žalobcovi, ktorému zrušila doterajšie miesto, voľné pracovné miesto neponúkla. Porušenie práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f/ C.s.p. spočívalo podľa žalobcu v skutočnosti, že odvolací súd rozsudkom z 31. mája 2017 sp. zn. 1 Co 272/2016 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie s odôvodnením, v ktorom absolútne zmenil predchádzajúci právny názor odvolacieho súdu uvedený v jeho uznesení z 2. júla 2015 sp. zn. 2 Co 484/2013, a to bez akéhokoľvek odôvodnenia tejto zmeny. Poukázal na rozpor v právnych názoroch senátov odvolacieho súdu, keď jeden senát odvolacieho súdu v zrušujúcom uznesení vyslovil právny názor, že ponuka inej vhodnej práce pre zamestnanca sa musí vzťahovať aj na dobu po uplynutí výpovednej doby, a následne v tej istej veci iný senát odvolacieho súdu v potvrdzujúcom rozsudku vyslovil právny názor, že splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovanej nemožno skúmať podľa okolností, ktoré nastali až v budúcnosti, teda až od účinnosti organizačnej zmeny dňa 1. septembra 2010, čo nie je v rozpore s názorom vyslovenom v zrušujúcom uznesení odvolacieho súdu. Namietal, že rozsudkom odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie boli porušené základné princípy Civilného sporového poriadku uvedené v čl. 2 ods. 1, nakoľko bol porušený princíp právnej istoty deklarovaný právnym názorom odvolacieho súdu v jeho zrušujúcom uznesení a odklon od tohto právneho názoru nebol žiadnym spôsobom odôvodnený.

7. Žalovaná sa k dovolaniu písomne nevyjadrila.

8. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 C.s.p.) bez nariadenia pojednávania (§ 443 C.s.p.) dospel k záveru, že dovolanie je procesne prípustné, nie však dôvodné.

9. V zmysle § 419 C.s.p. je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 C.s.p.

10. V zmysle § 420 C.s.p. je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že

došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

11. V zmysle § 421 ods. 1 C.s.p. 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, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

12. Dovolanie prípustné podľa § 420 C.s.p. možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 C.s.p.). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 C.s.p.). Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 C.s.p.).

13. V danom prípade dovolací súd prioritne posudzoval prípustnosť dovolania, t. j. či boli splnené podmienky stanovené zákonom pre vecné prejednanie dovolania.

14. V civilnom sporovom poriadku sú jednotlivé podmienky prípustnosti dovolania upravené nasledovne: v ustanoveniach § 420 až § 423 je upravený prípustný predmet, v ustanovení § 427 je stanovená lehota na podanie dovolania, v ustanovení § 428 sú stanovené náležitosti dovolania a v ustanovení § 424 až § 426 sú upravené osoby, ktoré sú oprávnené podať dovolanie.

15. Dovolací súd zistil, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 C.s.p.) strana sporu, zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.). Dovolaním, ktoré spĺňa náležitosti stanovené zákonom (§ 428 C.s.p.) dovolateľ napáda rozsudok odvolacieho súdu, ktorým potvrdil ako vecne správny rozsudok súdu prvej inštancie, teda rozhodnutie vo veci samej.

16. V posudzovanej veci dovolateľ uplatnil dovolací dôvod v zmysle § 420 písm. f/ C.s.p., podľa ktorého 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.

17. Právo na spravodlivý súdny proces je jedným zo základných ľudských práv a do obsahu tohto práva patrí viacero samostatných subjektívnych práv a princípov. Podstatou tohto práva je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. 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 predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (pozri napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03).

18. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu vydaných do 30. júna 2016 tak, že sa ním rozumie len faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednania veci (to ako súd viedol spor) znemožňujúca strane sporu realizáciu jej procesných oprávnení a măriaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (porovnaj judikát R 129/1999 a rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 1 Cdo 6/2014, 3 Cdo 38/2015, 5 Cdo 201/2011, 6 Cdo 90/2012). Tento pojem nemožno vykladať extenzívne jeho vzťahovaním aj na faktickú meritórnu rozhodovaciu činnosť súdu. „Postupom súdu“ možno teda rozumieť iba samotný priebeh konania, nie však konečné rozhodnutie súdu posudzujúce opodstatnenosť žalobou uplatneného nároku.

19. Pojem „procesný postup“ súdu je potrebné vykladať takto aj za právnej úpravy účinnej od 1. júla 2016.

20. Dovolateľ namietal, že k procesnej vade uvedenej v § 420 písm. f/ C.s.p. došlo tým, že odvolací súd v dovolaní napadnutom rozsudku vyslovil vo vzťahu k skúmaniu splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce úplne iný právny názor, ako už skôr v danom spore vyslovil iný senát odvolacieho súdu v zrušujúcom uznesení z 2. júla 2015 sp. zn. 2 Co 484/2013, pričom zmenu tohto právneho názoru odvolací súd nijako neodôvodnil. Dovolací súd túto námietku dovolateľa podľa obsahu posúdil ako námietku nepreskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu.

21. V súvislosti s námietkou dovolateľa o nepreskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu je potrebné poukázať na to, že na rokovaní občianskoprávneho kolégia najvyššieho súdu, ktoré sa uskutočnilo 3. decembra 2015, bolo prijaté zjednocujúce stanovisko, 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.“

22. Uvedené stanovisko, ktoré bolo publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 2/2016, považuje dovolací súd za plne opodstatnené aj v preskúmvanej veci. Dovolací súd dodáva, že obsah spisu nedáva žiadny podklad pre to, aby sa na daný prípad uplatnila druhá veta tohto stanoviska, ktorá predstavuje krajnú výnimku z prvej vety a týka sa výlučne len celkom ojedinelých prípadov, ktoré majú znaky relevantné aj podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva. O taký prípad ide v praxi napríklad vtedy, keď rozhodnutie súdu neobsahuje vôbec žiadne odôvodnenie, alebo keď sa vyskytli „vady najzákladnejšej dôležitosti pre súdny systém“ (pozri Sutyazhnik proti Rusku, rozsudok z roku 2009), prípadne ak došlo k vade tak zásadnej, že mala za následok „justičný omyl“ (Ryabykh proti Rusku, rozsudok z roku 2003).

23. Dovolací súd konštatuje, že odôvodnenie napadnutého rozsudku odvolacieho súdu obsahuje náležité vysvetlenie dôvodov, na ktorých odvolací súd založil svoje rozhodnutie a jeho postup bol v súlade s § 387 ods. 1 a 2 C.s.p. Súd prvej inštancie po vrátení mu veci odvolacím súdom vykonal dokazovanie za účelom zistenia skutočností, či žalovaná splnila svoju ponukovú povinnosť voči žalobcovi v zmysle § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce, pričom dospel k jednoznačnému záveru, že splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovanej nemožno skúmať podľa okolností, ktoré nastali v budúcnosti, teda až od účinnosti organizačnej zmeny dňa 1. septembra 2010, ale podľa stavu, ktorý existoval v dobe, kedy bol právny úkon (výpoveď) urobený. S uvedeným názorom súdu prvej inštancie sa stotožnil aj odvolací súd, pričom v odôvodnení svojho rozhodnutia jasne a presvedčivo uviedol, z akého dôvodu tak urobil. Jeho rozhodnutie teda nemožno považovať za svojvoľné a nepreskúmateľné iba preto, že nie je odôvodnené podľa prestáva dovolateľa. Navyše, odvolací súd nebol pri svojom rozhodovaní viazaný právnym názorom iného senátu odvolacieho súdu vysloveným v zrušujúcom uznesení z 2. júla 2015 sp. zn. 2 Co 484/2013, pretože takáto povinnosť mu zo žiadneho právneho predpisu nevyplyva. Za týchto okolností možno uviesť, že v prejednávanej spore nezohľadnením právneho názoru iného senátu odvolacieho súdu vyslovenom v jeho zrušujúcom uznesení, nedošlo k porušeniu práva žalobcu na spravodlivý proces podľa § 420 písm. f/ C.s.p. a žalobcove dovolacie námietky sú v tomto smere neopodstatnené.

24. Pretože konanie pred odvolacím súdom nebolo postihnuté dovolateľom namietanou vadou vyplývajúcou z § 420 písm. f/ C.s.p., dovolací súd pristúpil k posúdeniu jeho dovolania aj z hľadiska ďalšieho uplatneného dovolacieho dôvodu - nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom.

25. Dovolanie podané z dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci dovolateľ odôvodnil tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (§ 421 ods. 1 písm. a/ C.s.p.). O tom, či je

daná prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 C.s.p. (a to z hľadiska všetkých troch procesných situácií upravených v uvedenom ustanovení pod písmenom a/ až c/) rozhoduje dovolací súd, preto posudzoval, tak ako je nižšie uvedené, prípustnosť dovolania z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p.

26. Dovolateľ nesúhlasil s právnym názorom odvolacieho súdu, ktorý vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti žalovanej v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce vychádzal zo stavu voľných pracovných miest v čase dania (doručenia) výpovede. Tvrdil, že žalovaná ho mala možnosť ďalej zamestnávať od 1. septembra 2010, kedy nadobudlo účinnosť rozhodnutie riaditeľa žalovanej o organizačných zmenách, avšak novovzniknuté voľné pracovné miesta obsadila inými zamestnancami bez toho, aby mu tieto miesta ponúkla.

27. Z obsahu dovolania vyplýva, že podstatná právna otázka v prejednávanom spore je, či vedomosť zamestnávateľa o tom, že po nadobudnutí účinnosti organizačnej zmeny, kedy už zamestnancovi uplynula výpovedná doba, by mal pre daného zamestnanca inú vhodnú prácu, môže byť relevantná z hľadiska posudzovania splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Pri posudzovaní prípustnosti dovolania z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b/ C.s.p. považoval dovolací súd za podstatné to, či táto otázka, od vyriešenia ktorej záviselo dovolaním napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu, bola alebo nebola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešená. Dospel pritom k záveru, že uvedená právna otázka nebola doposiaľ v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu riešená, a preto je dovolanie žalobcu v danom prípade procesne prípustné. Dovolací súd ďalej skúmal, či dovolateľ dôvodne odvolaciemu súdu vytýka, že jeho rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, tak ako to v dovolaní namieta.

28. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v znení účinnom do 31. augusta 2011, 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, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

29. V zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu tzv. nadbytočnosti. Predpokladom použitia tohto výpovedného dôvodu je (i) vydanie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, (ii) prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať cieľ stanovený v Zákonníku práce, t.j. zmenu úloh, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu, (iii) nadbytočnosť zamestnanca a (iv) príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť 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. V praxi zamestnávateľa často pristúpia k uskutočneniu organizačnej zmeny tak, aby do nadobudnutia účinnosti organizačnej zmeny uplynula aj výpovedná doba nadbytočného zamestnanca. Zamestnanec teda nemusí byť vždy pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede [porovnaj dĺžku ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce „zamestnanec sa stane nadbytočný“ (pozri rozhodnutie najvyššieho súdu z 30. júna 2010 sp. zn. 4 Cdo 102/2009)].

30. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, v znení účinnom do 31. augusta 2011, 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.

31. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej

splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Z časového hľadiska sa ponuka inej vhodnej práce musí uskutočniť ešte pred tým, ako dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, najskôr však po rozhodnutí zamestnávateľa o príslušnej organizačnej zmene. Ako už najvyšší súd skonštatoval v rozhodnutí z 20. apríla 2011 sp. zn. 4 MCdo 5/2010, splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede, t. j. rozhodujúce 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 právne významné 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 (pozri obdobne rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky zo 6. júna 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).

32. V prejednávanom spore z rozhodnutia riaditeľa žalovanej č. 1/2010 o organizačných zmenách s účinnosťou od 1. septembra 2010 č. j.: 30/10-01, ktoré vstúpilo do platnosti 19. mája 2010, vyplýva, že v dôsledku tejto organizačnej zmeny došlo k zrušeniu funkcie zástupcu riaditeľa pre praktické vyučovanie, ktorú u žalovanej na základe pracovnej zmluvy vykonával žalobca. Žalovaná dala 25. mája 2010 žalobcovi písomnú výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, t. j. z dôvodu nadbytočnosti. Vo výpovedi uviedla, že na základe schválených organizačných zmien žalobcovi v zmysle Zákonníka práce nemohla ponúknuť žiadne iné pracovné miesto a to ani na skrátenej pracovný úväzok. Podľa výpovede sa mal pracovný pomer žalobcu skončiť uplynutím 3 mesačnej výpovednej doby, t.j. 31. augusta 2010. V zmysle uvedenej organizačnej zmeny došlo s účinnosťou od 1. septembra 2010 k vytvoreniu nových pracovných miest (jedno miesto vedúceho výchovy a dve miesta nočného vychovávateľa), ktoré žalovaná obsadila inými zamestnancami od 1. septembra 2010, resp. od 6. septembra 2010. Žalovaná tieto pracovné miesta nemohla žalobcovi v čase dania výpovede ponúknuť, pretože v danom čase reálne neexistovali, čo bolo v spore jednoznačne preukázané a žalobca túto skutočnosť v zásade ani nerozporoval. Poukazovanie žalobcu na skutočnosť, že žalovaná mala vedomosť o tom, že po nadobudnutí účinnosti prijatej organizačnej zmeny 1. septembra 2010 bude mať k dispozícii pre neho vhodnú prácu, nemožno z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce považovať za právne významné, pretože zisťovanie podmienok stanovených v predmetom ustanovení sa vždy deje podľa stavu v čase dania výpovede.

33. Dovolateľ namietal, že odvolací súd sa v napadnutom rozsudku odklonil od právneho názoru najvyššieho súdu vyslovenom v rozhodnutí z 1. marca 2004 sp. zn. 3 Cdo 130/2003. Vo vzťahu k tomuto rozhodnutiu uviedol, že žalovaná vedela o celkovom počte voľných pracovných miest vyplývajúcich z novej organizačnej štruktúry, no napriek tejto vedomosti žalobcovi, ktorému zrušila doterajšie miesto, voľné pracovné miesto neponúkla. Dovolací súd považuje túto dovoláciu námietku za neopodstatnenú. V spore vedenom pod sp. zn. 3 Cdo 130/2003 išlo o skutkovo a právne odlišnú situáciu, keď dovolací súd dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci z dôvodu, že ponuka práce zo strany žalovaného zamestnávateľa, ku ktorej malo dôjsť mesiac pred rozhodnutím o organizačnej zmene, nemohla sama bez ďalšieho konania zo strany zamestnávateľa založiť splnenie jeho ponukovej povinnosti v zmysle § 46 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce. Dovolací súd v odôvodnení rozhodnutia uviedol, že až po rozhodnutí o organizačnej zmene zamestnávateľ môže mať reálnu vedomosť o celkovom počte pracovných miest, ktoré bude mať v organizácii k dispozícii po vykonaní organizačnej zmeny, ako aj to, ktoré pracovné miesta budú neobsadené - teda voľné, aby ich mohol ponúknuť zamestnancovi. Uvedené však vo vzťahu k posudzovanej veci nie je možné vykladať tak, že keď žalovaná vedela, aké voľné pracovné miesta bude mať k dispozícii s účinnosťou od 1. septembra 2010, mala povinnosť ponúknuť ich žalobcovi, pretože dotknuté pracovné miesta v čase dania výpovede 25. mája 2010 ešte neboli vytvorené.

34. Na základe uvedeného možno uzavrieť, že odvolací súd správne vec právne posúdil, ak vychádzal zo skutočnosti, že vedomosť žalovanej o tom, že po nadobudnutí účinnosti organizačnej zmeny 1. septembra 2010 by mala pre žalobcu inú vhodnú prácu, nemožno z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce považovať za právne významnú, pretože predpoklady splnenia ponukovej povinnosti zo strany žalovanej podľa citovaného ustanovenia možno skúmať iba podľa okolností, ktoré existovali v čase dania výpovede žalobcovi. Dovolanie žalobcu tak neopodstatnene smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 2 C.s.p.). Najvyšší súd preto jeho nedôvodné dovolanie zamietol podľa § 448 C.s.p.

35. Žalovaná bola v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešná (§ 255 ods. 1 C.s.p.), trovy dovolacieho konania jej však najvyšší súd nepriznal, nakoľko jej žiadne preukázateľné nevznikli.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.