

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/201/2021
Identifikačné číslo spisu:	5919200912
Dátum vydania rozhodnutia:	28.07.2022
Meno a priezvisko:	JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2022:5919200912.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu O.. E. P., bývajúceho v A. E., P. XXX/X, zastúpeného JUDr. Miloslavom Hrickom, advokátom v Liptovskom Mikuláši, Ul. 1. mája 709, proti žalovanej Správe ciest Žilinského samosprávneho kraja, so sídlom v Žiline, Martina Rázusa 1137/104, IČO: 42 054 575, zastúpenej spoločnosťou JUDr. Peter Tonhauser, advokát, s.r.o., so sídlom v Banskej Bystrici, J. Čikera 8, IČO: 47 234 725, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/9/2019, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 25. mája 2021 sp. zn. 11CoPr/6/2020, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Žiline z 25. mája 2021 sp. zn. 11CoPr/6/2020 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej len „súd prvej inštancie“) čiastočným rozsudkom z 9. januára 2020 č. k. 5Cpr/9/2019-181 žalobu v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol. Na odôvodnenie rozhodnutia uviedol, že žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovanou výpoveďou zo 14. januára 2019 je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovanej ďalej trvá a zároveň zaplata náhrady mzdy spolu s úrokmi z omeškania. Vykonaným dokazovaním zistil, že pracovnoprávny vzťah žalobcu u žalovanej vznikol na základe pracovnej zmluvy z 27. júna 2013 v znení jej doplnkov, podľa ktorej vykonával žalobca u žalovanej funkciu riaditeľa závodu A. bez menovania, nakoľko v tom čase interný predpis zamestnávateľa nevyžadoval vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Na základe Smernice č. 5/2016 s účinnosťou od 1. januára 2017 došlo k zmene spočívajúcej v tom, že podľa článku 4 ods. 1 písm. a, b Pracovného poriadku je pre vykonávanie funkcie riaditeľa závodu žalovanej potrebné vymenovanie do funkcie štatutárnym orgánom - generálnym riaditeľom. Generálny riaditeľ menovacím dekrétom z 29. decembra 2016 s účinnosťou od 1. januára 2017 menoval žalobcu do funkcie riaditeľa závodu A. a v súlade s Dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy z 30. decembra 2016 s účinnosťou od 1. januára 2017 sa žalobca zaradil do pracovnej pozície riaditeľ závodu A. po vymenovaní generálnym riaditeľom. Súd prvej inštancie uzavrel, že žalobca vo svojom pracovnom zaradení ako riaditeľ závodu A. bol v

priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu - generálneho riaditeľa, t. j. mohol byť zo svojej funkcie v zmysle citovaných interných noriem odvolaný. K odvolaniu žalobcu došlo s účinnosťou k 20. septembru 2018 a následne s poukazom na § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) došlo ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou s tým, že výpovedná doba bola dvojmesačná. Súd prvej inštancie pri posudzovaní platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zistil, že výpoveď zo 14. januára 2019 daná žalobcovi bola písomná, žalobcovi riadne doručená, obsahuje dôvod uvedený v § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce, keď žalobca odvolaním z funkcie riaditeľa závodu A. prestal spĺňať požiadavky obsiahnuté v § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Ďalej skúmal, či si žalovaná voči žalobcovi splnila ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaná pred výpoveďou neponúkla žalobcovi žiadne pracovné miesto, pretože vhodným voľným pracovným miestom pre žalobcu nedisponovala. V konaní bolo nesporné, že v decembri 2018 zomrel v závode A. zamestnanec pracujúci na pozícii vodiča, pričom podľa vyjadrenia žalobcu bolo toto pracovné miesto v čase dania výpovede voľné a malo mu byť ponúknuté, čo sa však nestalo a bolo obsadené iným zamestnancom. Predmetné pracovné miesto bolo síce voľné, išlo však o prácu vodiča, na vykonávanie ktorej zamestnávateľ požadoval osobitné kvalifikačné kritérium - vodičské oprávnenie skupiny C. Súd prvej inštancie mal za to, že pri obsadzovaní voľného pracovného miesta je plne v kompetencii zamestnávateľa určiť kvalifikačné kritériá tak, aby určitá činnosť bola vykonávaná osobou spĺňajúcou zamestnávateľom stanovené predpoklady, ktoré vychádzajú z faktických potrieb zamestnávateľa a z obsahu činností, ktoré majú byť na danej pozícii vykonávané. V danom spore bolo zistené, že v rozhodnej dobe žalobca osobitné kvalifikačné predpoklady požadované zamestnávateľom nespĺňal. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané splnenie ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnosti skončenia pracovného pomeru vyplývajúcej z § 74 Zákonníka práce, a to predchádzajúce prerokovanie výpovede danej žalobcovi so zástupcami zamestnancov (bod 26. odôvodnenia rozsudku). Pokiaľ ide o formu samotného prerokovania, táto je podľa súdu prvej inštancie výlučne v kompetencii zástupcov zamestnancov a zamestnávateľ nemá možnosť do tohto procesu prerokovania vstupovať ani inak zasahovať. V kontexte uvedeného žalobu v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako nedôvodnú zamietol, pretože výpoveď daná žalovanou žalobcovi listom zo 14. januára 2019 je platná. Keďže súd prvej inštancie rozhodol o časti uplatneného nároku, o nároku na náhradu trov konania bude rozhodnuté v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

2. Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 25. mája 2021 sp. zn. 11CoPr/6/2020 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, ktorým v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobu zamietol. Po preskúmaní veci dospel k záveru, že odvolanie nie je opodstatnené. V plnom rozsahu sa stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie, ktorý dostatočne zistil skutočnosti rozhodné pre posúdenie danej veci, vecne správne rozhodol a svoje rozhodnutie riadne odôvodnil v súlade s § 220 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“). Stotožnil sa tiež s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a obmedzil sa na konštatovanie správnosti jeho dôvodov (§ 387 ods. 2 CSP), pričom na doplnenie reagoval na odvolaciu argumentáciu žalobcu. Podľa názoru odvolacieho súdu bolo potrebné postavenie riaditeľa odšepného závodu posúdiť v súvislosti s interným normatívnym aktom - Smernicou č. 5/2016 Pracovného poriadku s účinnosťou od 1. januára 2017. Podľa čl. 4 ods. 1 tohto interného normatívneho aktu patria medzi okruh vedúcich zamestnancov žalovanej námestníci generálneho riaditeľa, riaditelia závodov a tiež ostatní vedúci zamestnanci. Odsek 2 daného článku stanovuje, že okruh vyššie spomenutých osôb spadá pod výlučnú právomoc generálneho riaditeľa. Čl. 4 ods. 2 Pracovného poriadku kategóriu osôb definovaných čl. 4 ods. 1 písm. a), b) Pracovného poriadku, teda vrátane riaditeľov závodov, definuje ako vedúcich zamestnancov v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu (generálneho riaditeľa), ktorý týchto riaditeľov závodov vymenúva a odvoláva. Podľa citovaného článku je pre vykonávanie funkcie riaditeľa závodu potrebné vymenovanie do funkcie. Súd prvej inštancie správne skonštatoval, že žalobca má nepochybne postavenie riaditeľa závodu A., ktorý bol v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu - generálneho riaditeľa, teda mohol byť zo svojej funkcie v zmysle citovaných interných noriem aj odvolaný a následne bolo už len na vóli žalovanej, či uplatní alebo neuplatní výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce. Odvolací súd mal za to, že žalobca bol do funkcie menovaný s účinnosťou od 1. júla 2017, a

preto jeho tvrdenia o tom, že bol menovaný skôr, sa nezakladajú na pravde a nemajú oporu vo vykonaných dôkazoch. Ako neopodstatnenú vyhodnotil odvoláciu námietku žalobcu o nesplnení ponukovej povinnosti zo strany žalovanej, keďže žalobca nemal požadovaný vodičský preukaz skupiny C, a preto ani nespĺňal predpoklady stanovené právnym predpisom na daný výkon práce. Od žalovanej nemožno s poukazom na Čl. 2 Zákonníka práce spravodlivo požadovať, aby platila zamestnanca počas jeho prípravy za situácie, kedy vôbec nebolo isté, či by vodičský preukaz skupiny C získal, pričom absolvovanie samotného vodičského kurzu trvá aj niekoľko mesiacov a predpoklad na vykonávanie práce by zamestnanec získal až po uplynutí zimnej sezóny, kedy zamestnávateľ už jeho prácu ani nepotreboval. Vo vzťahu k námietke žalobcu, že nedošlo k riadnemu prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov, poukázal na § 74 Zákonníka práce, v ktorom je upravený postup prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov. Súd prvej inštancie správne konštatoval, že u žalovaného zamestnávateľa pôsobila odborová organizácia a že zamestnávateľ prerokoval skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov prostredníctvom odborovej organizácie. Svedok - predseda odborovej organizácie, ktorý bol v mene zástupcov zamestnancov oprávnený prerokovať skončenie pracovného pomeru potvrdil, že na základe žiadosti došlo k samotnému prerokovaniu výpovede dňa 11. januára 2019. Na margo námietky žalobcu, že k podpísaniu prerokovania došlo až 14. januára 2019, odvolací súd uviedol, že pre platnosť výpovede sa vyžaduje prerokovanie, ktoré je v zmysle § 237 Zákonníka práce zadefinované ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a samotným zamestnávateľom. Skutočnosť, že listina mohla byť podpísaná neskôr však nemá za následok neplatnosť takéhoto úkonu, pretože Zákonník práce ani nestanovuje žiadnu formu prerokovania výpovede medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Forma telefonického prerokovania ako zaužívaný spôsob prerokovania v zmysle § 237 Zákonníka práce je relevantným spôsobom prerokovania skončenia pracovného pomeru. Ďalšie argumenty žalobcu v odvolacom konaní posúdil odvolací súd ako irelevantné pre rozhodnutie vo veci, a preto sa nimi osobitne už nezaoberal. Vo vzťahu k nároku na náhradu trov odvolacieho konania uviedol, že o tomto rozhodne súd prvej inštancie v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, keďže bolo rozhodnuté iba čiastočným rozsudkom.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej ako „dovolateľ“) dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. b) CSP. V dovolaní namietal nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom, pričom vymedzil tri podstatné právne otázky, ktoré podľa jeho názoru ešte v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu neboli vyriešené. Ako prvú položil právnu otázku, či iná vhodná práca podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce je iba taká práca, na ktorú má zamestnanec potrebnú kvalifikáciu v čase výpovede. Dovolateľ je toho názoru, že inou vhodnou prácou podľa citovaného ustanovenia je aj taká práca, na ktorú nemá potrebnú kvalifikáciu, ak by bol ochotný podrobiť sa príprave na jej výkon, resp. potrebnému zvýšeniu kvalifikácie. Druhú právnu otázku dovolateľ formuloval tak, či stanovenie kvalifikačných predpokladov na výkon inej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je plne v dispozícii zamestnávateľa bez možnosti, aby tieto predpoklady posúdil súd. Právny názor súdu prvej inštancie (prevzatý následne odvolacím súdom), podľa ktorého je stanovenie kvalifikačných predpokladov plne v dispozícii zamestnávateľa, je podľa dovolateľa nesprávny. Tento výklad nepomerne zvýhodňuje zamestnávateľa oproti zamestnancovi, ktorý je už aj tak slabšou stranou pracovnoprávneho vzťahu. Tretia právna otázka nastolená dovolateľom sa týka výkladu § 42 ods. 2 Zákonníka práce, konkrétne posúdenia otázky, či menovanie alebo voľba podľa vnútorných predpisov zamestnávateľa ako podmienka vzniku pracovného pomeru môže byť vo vzťahu k určitej pracovnej pozícii stanovená dodatočne a ak áno, aký má vplyv na existujúci pracovný pomer zamestnanca na takom pracovnom mieste. Súdny nižších inštancií vychádzali z toho, že hoci v čase vzniku pracovného pomeru dovolateľa podmienka menovania/voľby neexistovala, tak existovala v čase skončenia pracovného pomeru a dovolateľ po jeho odvolaní prestal danú podmienku spĺňať. Tento nesprávny právny záver je zároveň v rozpore s princípom právnej istoty. Vzhľadom na uvedené dôvody navrhol rozsudok odvolacieho súdu zrušiť.

4. Žalovaná sa k dovolaniu nevyjadрила.

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 rozhodnutie odvolacieho súdu treba zrušiť.

6. Podľa § 419 CSP 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 CSP.

7. Podľa § 421 ods. 1 CSP 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.

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). 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 CSP).

9. Na to, aby dovolací súd mohol pristúpiť k meritórnemu dovolaciemu prieskumu rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v § 431 až § 435 CSP.

10. Ako prvú nastolil dovolateľ právnu otázku, či iná vhodná práca podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce je iba taká práca, na ktorú má zamestnanec potrebnú kvalifikáciu v čase výpovede. Tvrdí, že táto otázka ešte nebola v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu vyriešená. Dovolací súd ustálil, že dovolateľ podstatnú právnu otázku vymedzil kvalifikovaným spôsobom v súlade s § 421 ods. 1 v spojení s § 432 ods. 2 CSP, pričom nezistil, že by predmetná otázka bola doposiaľ v jeho rozhodovacej praxi riešená. Dovolanie je preto v danom prípade procesne prípustné. Následne dovolací súd skúmal, či je aj dôvodné.

11. V súdnej veci súd prvej inštancie dospel pri posudzovaní hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede k záveru, že žalovaná v čase dania výpovede dovolateľovi nedisponovala vhodným pracovným miestom, ktoré by mu mohla ponúknuť. Odvolací súd vyhodnotil odvoláciu námietku dovolateľa o nesplnení ponukovej povinnosti zo strany žalovanej ako nedôvodnú, pretože dovolateľ nemal vodičský preukaz skupiny C, a preto nespĺňal predpoklady stanovené právnym predpisom na výkon práce vodiča. Uvedený záver odôvodnil argumentom, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať s poukazom na Čl. 2 Zákonníka práce, aby platil zamestnanca počas jeho prípravy za situácie, kedy vôbec nebolo isté, či by predmetný vodičský preukaz získal s tým, že absolvovanie vodičského kurzu trvá aj niekoľko mesiacov a predpoklad na vykonávanie práce by zamestnanec získal až po uplynutí zimnej sezóny, kedy zamestnávateľ už jeho prácu ani nepotreboval.

12. Dovolací súd dospel k právnomu záveru, že odvolací súd v rámci svojej rozhodovacej činnosti nesprávne interpretoval právnu normu - Zákonník práce. Svoje rozhodnutie totiž oprel o Čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého: „Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“

13. Článok 2 Zákonníka práce tvorí súčasť základných zásad Zákonníka práce, ktoré predstavujú základné princípy pracovného práva. Ide o princípy, ktorými sa majú pracovnoprávne vzťahy riadiť. Primárny význam zásady upravenej v Čl. 2 Zákonníka práce spočíva v zdôraznení zmluvného charakteru všetkých foriem pracovnoprávných vzťahov. Pre všetky okolnosti vzniku, zmien alebo skončenia pracovného pomeru alebo dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer je vždy na prvom mieste dohoda obidvoch účastníkov. Do ďalšej časti tejto zásady zákonodarca premietol morálne normy, ktoré treba dodržiavať pri vzťahu zamestnávateľ - zamestnanec či medzi zamestnancami navzájom. „Dobré mravy“ zahŕňajú v sebe prvky slušnosti, rovnoprávnosti, ohľaduplnosti, etiky, neznižovania dôstojnosti, vzájomného rešpektovania či plnenie zákonom daných povinností. Za kritériá „dobrých mravov“ sa všeobecne uznávajú morálne hľadiská. Prostredníctvom zásady podľa Čl. 2 Zákonníka práce, ako všeobecnej právnej normy, je však možné riešiť iba tie situácie, ktoré Zákonník práce bližšie vo svojich ustanoveniach neupravuje. Inými slovami, ak zákon mlčí. O takúto právnu situáciu v posudzovanej veci nešlo.

14. Predmetom sporu medzi dovolateľom a žalovanou je určenie neplatnosti výpovede danej dovolateľovi (zamestnancovi) žalovanou (zamestnávateľom). Výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi upravuje § 63 Zákonníka práce. V posudzovanej veci žalovaná (zamestnávateľ) dala dovolateľovi (zamestnancovi) výpoveď 14. januára 2019, pričom dôvodom výpovede bola skutočnosť, že dovolateľ prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce.

15. Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

16. V nadväznosti na to je pre posúdenie dôvodnosti argumentov dovolateľa o neplatnosti výpovede rozhodujúce ustanovenie § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, ktoré odvolací súd vo svojom rozhodovaní zohľadnil abstraktným spôsobom.

17. Podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu výpovede (14. január 2019) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, 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 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.

18. Vzhľadom na dôvod výpovede, pre ktorý dala dovolateľovi žalovaná výpoveď [§ 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce], bolo povinnosťou zamestnávateľa (žalovanej) postupovať podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, t. j. ponúknuť mu inú vhodnú prácu alebo mu umožniť, aby sa podrobil predchádzajúcej príprave na túto prácu. Splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z citovaného ustanovenia je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa z dôvodu § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Zákonníka práce, pričom splnenie tejto povinnosti ešte pred daním výpovede musí preukázať zamestnávateľ (primerane R 51/1997). Zo súdnej judikatúry zároveň vyplýva, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca zamestnávať.

19. Dovolateľ tvrdí, že žalovaná disponovala voľným trvalým pracovným miestom - vodič nákladného motorového vozidla, a preto bol pripravený doplniť si zákonom predpísané podmienky na získanie vodičského preukazu skupiny C. Kardinálnou otázkou je posúdenie, či žalovaná pred daním výpovede splnila hmotnoprávnou podmienku platnosti výpovede, ktorou je poskytnutie možnosti dovolateľovi podrobiť sa predchádzajúcej príprave na inú vhodnú prácu - vodiča nákladného motorového vozidla s

trvalým pracovným záväzkom. Iba takú prípravu, ktorá by bola neúmerne časovo náročná alebo nákladná, nemožno považovať za predchádzajúcu prípravu zamestnanca k výkonu práce podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce (primerane R 51/1997). Odvolací súd nedostatočne posúdil do úvahy prichádzajúcu prípravu dovolateľa na prácu vodiča a absenciu objektívnych dôkazov o reálnych možnostiach dovolateľa získať vodičské oprávnenie skupiny C preklenul svojimi abstraktnými úvahami o dobrých mravoch podľa Čl. 2 Zákonníka práce. Súčasne dostatočne nepreveril, či dovolateľom tvrdené voľné pracovné miesto - vodič nákladného motorového vozidla bolo skutočne na dobu neurčitú alebo malo len povahu sezónnej práce. Nesprávna interpretácia právnej normy má tak za následok nesprávne právne posúdenie predmetu sporu. Dovolaciemu súdu tak neostalo nič iné, ako napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

20. V ďalšom konaní bude vzhľadom na uvedené dôvody znovu potrebné posúdiť splnenie podmienky podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce zo strany žalovanej, a to v intenciách možnej prípravy dovolateľa na tvrdené voľné pracovné miesto.

21. Pre úplnosť veci dovolací súd dodáva, že ostatné právne otázky nastolené dovolateľom v dovolaní [(i) či stanovenie kvalifikačných predpokladov na výkon inej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je plne v dispozícii zamestnávateľa bez možnosti, aby tieto predpoklady posúdil súd, (ii) či menovanie alebo voľba podľa vnútorných predpisov zamestnávateľa ako podmienka vzniku pracovného pomeru môže byť vo vzťahu k určitej pracovnej pozícii stanovená dodatočne a ak áno, aký má vplyv na existujúci pracovný pomer zamestnanca na takom pracovnom mieste] odvolací súd neriešil, a preto na nich nespočívalo jeho rozhodnutie.

22. V novom rozhodnutí odvolací súd rozhodne znova o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.