

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/185/2018
Identifikačné číslo spisu:	7112227678
Dátum vydania rozhodnutia:	26.10.2020
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2020:7112227678.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne J., právne zastúpená JUDr. Jozefom Zsolf Suverom, advokátom so sídlom v Košiciach, Murgašová 3, proti žalovanému Vojenským lesom a majetkom Slovenskej republiky, štátnemu podniku, so sídlom v Pliešovciach, Lesnícka 23, právne zastúpený JUDr. Milošom Barbušom, advokátom so sídlom v Bratislave, Štúrova 13, P.O.BOX 154, o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy s príslušenstvom, vedenom na Okresnom súde Košice I pod sp.zn. 25Cpr/2/2013, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 30. apríla 2018 sp.zn. 6CoPr/7/2017, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovanému priznáva náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

Okresný súd Košice I (ďalej aj len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 13. apríla 2017 č.k. 25Cpr/2/2013-171 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou žalovaného doručenej žalobkyni dňa 11. júna 2012 je neplatné a uložiť žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 14. mája 2013 do 31. mája 2015 v sume 18.846, 27 € s príslušenstvom. Žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške. Súd vec právne posúdil podľa § 61 ods. 1,2,3 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom v čase doručenia výpovede (ďalej len „ZP“), § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, §63 ods. 2 ZP a dospel k záveru, že vykonaným dokazovaním mal za preukázané a nesporné, že generálny riaditeľ žalovaného vydal dňa 7. marca 2012 Rozhodnutie - organizačné zmeny k 1. máju 2012, ktorým rozhodnutím k tomuto dátumu zrušil 10 funkcií, z toho 3 funkcie v OZ Kežmarok, z toho dve miesta referenta oddelenia reštitúcií. Z uvedeného rozhodnutia o organizačnej zmene vyplynulo, že sa ňou sledovalo zníženie stavu zamestnancov u žalovaného. Z organizačnej štruktúry VLM SR š.p., OZ, Kežmarok, ktorú predložil žalovaný od 1. januára 2012 a od 1. mája 2012, bolo zrejmé, že na oddelení reštitúcií, zamestnankyňou ktorého oddelenia bola aj žalobkyňa, malo dôjsť a došlo k zrušeniu dvoch miest referenta tohto oddelenia. Rozhodnutie o organizačnej zmene generálneho riaditeľa zo dňa 7. marca 2012

nemá povahu právneho úkonu, a teda nepodlieha súdnemu preskúmvaniu. Keďže bolo vydané rozhodnutím generálneho riaditeľa ako výkonného orgánu, bola splnená požiadavka zákona o písomnej forme rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorá skutočnosť nakoniec bola aj potvrdená správou Ministerstva obrany SR, podľa ktorej rozhodnutie o zriadení oddelení vo VLM SR š.p., o počte pracovných miest nepatrí na týchto oddeleniach do pôsobnosti Ministerstva obrany SR, ktoré vykonáva len práva zakladateľa, ale do výlučnej pôsobnosti samotného VLM SR š.p. Súd sa stotožnil s tvrdením žalovaného pokiaľ ide o výber nadbytočného zamestnanca, ktorý patrí výlučne zamestnávateľovi, pretože ani súd nemôže preskúmať správnosť tohto výberu zamestnávateľom. Cieľom organizačnej zmeny u žalovaného na základe Rozhodnutia generálneho riaditeľa zo dňa 7. marca 2012, ktorá nastala, bolo zníženie stavu zamestnancov aj na oddelení reštitúcií, pracoviska žalobkyne o dvoch zamestnancov, pričom výber bol vyslovene na posúdení zamestnávateľa. Pokiaľ ide o ponuku vhodnej práce ako hmotnoprávnej podmienky výpovede, súd prvej inštancie mal za preukázané skončenie pracovného pomeru s JUDr. Sedlákom na základe jeho žiadosti zo dňa 20. júna 2012, ktorý bol žalovanému doručený 21. júna 2012 a pracovný pomer s týmto zamestnancom bol ukončený dohodou k 30. júnu 2012, ktorá dohoda bola uzatvorená 27. júna 2012. Z uvedeného mal súd prvej inštancie preukázané, že žalovaný v čase rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou nemal vedomosť o skončení pracovného pomeru JUDr. Sedláka, túto okolnosť sa dozvedel až následne, teda až potom, čo bola žalobkyňi výpoveď daná. Pokiaľ ide o ponuku vhodnej práce žalobkyňi, medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalovaný neponúkol žalobkyňi žiadne pracovné miesto, nakoľko v rozhodnom období neexistovalo. Súd prvej inštancie považoval námietku žalobkyne spočívajúcej v nedostatku hmotnoprávnej podmienky výpovede - nekonkretizovaný a nedostatočne uvedený výpovedný dôvod, za nedôvodnú. Mal za to, že žalobkyňa o organizačnej zmene mala vedomosť, pričom danú skutočnosť sama vo výpovedi aj potvrdila, keď uviedla, že začiatkom marca 2012 generálny riaditeľ ich s touto organizačnou zmenou oboznámil, že zníži stav o dvoch referentov na oddelení, na ktorom žalobkyňa pracovala, pričom o danom bola uzročená aj pred tým ako jej bola výpoveď poukazujú na úradný záznam zo dňa 11. júna 2012. Podľa súdu prvej inštancie pokiaľ je vo výpovedi organizačná zmena uvedená s odkazom na rozhodnutie zamestnávateľa č. 1/2012 zo dňa 7. marca 2012, s ktorým rozhodnutím bola žalobkyňa uzročená a oboznámená, tieto organizačné zmeny nie je potrebné v samotnom skončení pracovného pomeru výpoveďou ďalej rozvádzať. V súvislosti s ponukou vhodnej práce v súlade s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, súd prvej inštancie konštatoval, že v kolektívnej zmluve možno konkretizovať len podmienky uskutočnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa z jeho strany, nemôže však odlišne meniť, upravovať, resp. dopĺňať ustanovenia Zákonníka práce upravujúce skončenie pracovného pomeru. Preto táto povinnosť v prípade uvoľneného pracovného miesta by mohla byť splnená a žalobkyňi ponúknutá len v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce v súvislosti s jej rozviazaním pracovného pomeru, t.j. len do skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa však na funkciu, ktorú zastávala do skončenia pracovného pomeru zotrvala, čím nebol dôvod jej uvoľnené miesto ponúknuť.

2. Na odvolanie žalobkyne Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 30. apríla 2018 sp.zn. 6CoPr/7/2017 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalobkyňi v plnom rozsahu. Odvolací súd konštatoval, že súd prvej inštancie vykonal vo veci rozsiahle dokazovanie a náležite zistil skutkový stav, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa § 191 CSP, z vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých založil svoje rozhodnutie a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil. Mal za to, že dôvody napadnutého rozsudku sú podrobné, presvedčivé, zákonu zodpovedajúce a vecne správne, s ktorými sa v plnom rozsahu stotožnil, a na ktoré aj v podrobnostiach odkázal. Odvolací súd na doplnenie a zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie poznamenal, že súdna judikatúra je vzáčne jednotná v tom, že na rozhodnutie o organizačných zmenách zákon nevyžaduje, aby tieto boli realizované v čase, keď sa dáva výpoveď, musí však byť o nich určeným spôsobom rozhodnuté. Takéto rozhodnutie musí byť od 1. apríla 2002 prijaté vždy v písomnej forme a malo byť zamestnávateľom vyhlásené, či oznámené dotknutému zamestnancovi. Stačí však aj to, ak sa o ňom zamestnanec dozvie najneskôr z výpovede o skončení pracovného pomeru. Súd nie je oprávnený preskúmať rozhodnutie o tzv. organizačnej zmene. K námietke žalobkyne týkajúcej sa absencie vymedzenia k akým organizačným zmenám došlo uviedol, že žalobkyňi bolo dňa 11. júna 2012 doručené skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b/

Zákonníka práce, z ktorej jasne vyplývalo uvedenie dôvodu s poukazom na rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 7. marca 2012. Na splnenie požiadavky písomnej formy výpovede, v ktorej musí byť dôvod výpovede uvedený, stačí stručné skutkové uvedenie dôvodu. Ak so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, je medzi stranami sporu skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí citácia zákona. Odvolací súd ďalej uviedol, že ak zamestnávateľ na základe svojho rozhodnutia o organizačných zmenách znižuje počet zamestnancov v rovnakom pracovnom zaradení, o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutia zamestnávateľa preskúmať.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu žalobkyňa (ďalej aj „dovolatelka“) podala dovolanie, ktoré odôvodnila tým, že napadnuté rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. Prípustnosť dovolania žalobkyňa vyvodila z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ CSP, argumentujúc tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, a to pokiaľ ide o vyriešenie otázky právneho posúdenia neplatnosti výpovede pre nedostatočné skutkové vymedzenie jej dôvodu, resp. pre neurčitosť tohto vymedzenia. Pokiaľ mal odvolací súd za to, že v danej veci je skutkové vymedzenie dôvodu výpovede dostatočne určité a nemajúce za následok jej neplatnosť, odklonil sa od ustálenej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyslovenej v rozhodnutiach sp. zn. 1 Cdo 124/2010 a R 34/1968. Podľa názoru dovolateľky z výpovede žalovaného doručenej jej 11. júna 2012, avšak ani z rozhodnutia žalovaného ako zamestnávateľa o organizačnej zmene zo 7. marca 2012, ako ani z úradného záznamu z 11. júna 2012 nijako nevyplýva v čom mali organizačné zmeny zamestnávateľa, v príčinnej súvislosti s ktorými sa žalobkyňa mala stať nadbytočnou spočívať, či v zmene jeho úloh alebo technického vybavenia alebo z toho dôvodu, že práce vykonávané na oddelení reštitúcií potrebuje v menšom rozsahu alebo z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce. Podľa dovolateľky sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe aj ohľadne právnej otázky neplatnosti výpovede pre rozpor s dobrými mravmi (rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 5 Cdo 42/2010 a sp.zn. 4 Cdo 178/2008) pokiaľ napriek nepreukázaniu cieľa údajnými organizačnými zmenami sledovanými a vôbec skutočnej existencie týchto organizačných zmien žalovaným, dospel k záveru o platnosti výpovede. Ďalej podľa dovolateľky nebola ešte doposiaľ vyriešená právna otázka neplatnosti výpovede pre nespĺnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v priebehu plynutia výpovednej doby ,vyplývajúcu z ustanovenia čl. III. pod písm. B ods. 2 Podnikovej kolektívnej zmluvy z 19. decembra 2007. Argumentovala, že výpovedná doba mala začať plynúť od 1. júla 2012 a pre jej dočasnú pracovnú neschopnosť mala uplynúť až 13. mája 2013, pričom v období od 31. mája do 20. augusta 2012 bola v práci a počas tejto doby jej nebolo ponúknuté uvoľnené pracovné miesto, hoci podľa nej boli uvoľnené až dve pracovné miesta. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhla, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu a súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalovaný vo svojom vyjadrení k dovolaniu žalovaného uviedol, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v spojení s rozhodnutím súdu prvej inštancie, považuje za vecne správne, a preto navrhol dovolaciemu súdu dovolanie žalobkyne zamietnuť ako nedôvodné.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „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) skúmal, či sú dané procesné predpoklady pre to, aby uskutočnil meritórny dovolací prieskum napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie treba odmietnuť.

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 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 dovolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho 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. Žalobkyňa prípustnosť podaného dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 421

ods. 1 písm. a/ CSP, t. j. že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a zároveň z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, t. j. že právna otázka v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

10. Podľa názoru žalobkyne je jej dovolanie prípustné v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, pokiaľ ide o vyriešenie otázky právneho posúdenia neplatnosti výpovede pre nedostatočné skutkové vymedzenie jej dôvodu, resp. pre neurčitost' tohto vymedzenia. Odvolací súd sa v tejto otázke mal odkloniť od ustálenej praxe dovolacieho súdu vyslovenej v rozhodnutiach sp. zn. 1 Cdo 124/2010 a R. č. 34/1968.

11.1. Najvyšší súd v rozsudku sp. zn. 1 Cdo 124/2010, kde predmetom konania bolo určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, uviedol, že skutková konkretizácia výpovedného dôvodu naplňajúca identifikačný účel, aby nedochádzalo k dodatočnej zmene dôvodu (Zákonník práce neposkytuje možnosť dôvod výpovede dodatočne meniť; dodatočné skonkretizovanie výpovede nemožno považovať za súčasť výpovede), má význam aj preto, že nedostatok určitosti u výpovede ako jednostranného adresného právneho úkonu môže znamenať, že nenastane zamýšľaný právny účinok (skončenie pracovného pomeru) a súd výpoveď posúdi ako neplatnú (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Tu je treba mať na pamäti, že výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo prejavené; pomocou výkladu prejavu vôle nemožno preto nahradzovať alebo dopĺňať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale ktorú vo výpovedi neprejavil. Skonštatoval, že v prejednávanej veci žalovaný ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobcovi skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podal ako nadbytočnosť na základe rozhodnutia predstavenstva. Výkladom takto prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia o to, čo prejavené nebolo, nemožno vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť a na základe ktorého písomného rozhodnutia jeho predstavenstva sa tak malo stať; v čom konkrétne má spočívať nadbytočnosť žalobcu. Vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočností žalobcu je natoľko skutkovo vágne a neúplné (neurčité), že má za následok neplatnosť výpovede.

11.2. Dovolací súd v tejto súvislosti poukazuje najmä na to, že predmetom skúmania rozhodnutia, na ktoré sa odvolala dovolateľka (sp. zn. 1 Cdo 124/2010), bola síce podobná právna otázka a to posúdenie neplatnosti výpovede pre nedostatočné skutkové vymedzenie jej dôvodu, resp. pre neurčitost' tohto vymedzenia, avšak za iného skutkového a právneho stavu v prejednávanej veci. Vo vyššie uvedom rozhodnutí označenom žalobkyňou sa jednalo o prípad, keď skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podal ako nadbytočnosť na základe rozhodnutia predstavenstva, z ktorej výpovede nebolo vôbec možné zistiť k akej organizačnej zmene u žalovaného malo dôjsť, na základe ktorého písomného rozhodnutia jeho predstavenstva sa tak malo stať a v čom konkrétne mala spočívať nadbytočnosť žalobcu. V súdnej veci šlo o odlišnú skutkovú situáciu, pretože rozhodnutie o organizačnej zmene bolo konkretizované - išlo o rozhodnutie zamestnávateľa č. 1/2012 z 7. marca 2012. Z daného rozhodnutia vyplýva, že išlo o znižovanie stavu zamestnancov, pričom o organizačnej zmene bola žalobkyňa upovedomená na pracovnej porade konanej dňa 13. marca 2012. Vedomosť žalobkyne o organizačnej zmene pred doručením výpovede preukazuje aj úradný záznam z 11. júna 2012, ktorý bol spísaný a tiež podpísaný

dovolatelkou. Z obsahu výpovede je zrejmé, že bola daná žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP z organizačných dôvodov, ktoré boli odôvodnené práve vyššie spomenutým rozhodnutím zamestnávateľa.

11.3. V rozhodnutí Najvyšší súd Českej sp.zn. 6 Cz 193/67 uverejnenom v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk pod R č. 34/1968 vyslovil, že výpovedný dôvod musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovného pomeru k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikali pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý výpovedný dôvod uplatňuje, a aby bolo zaistené, že uplatnený výpovedný dôvod nebude môcť byť dodatočne zmenený. V tomto prípade išlo o výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, v ktorej neboli uvedené konkrétne skutkové okolnosti ktoré považoval zamestnávateľ za porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca.

12. Dovolací súd konštatuje, že v súdnej veci sa odvolací súd dôsledne riadil vyššie uvedenou judikatúrou. Spornú výpoveď posudzoval z hľadísk ustálenou súdnou praxou aprobovanou. Na základe vyššie uvedeného dovolací súd dospel k záveru, že dovolateľka neopodstatnene tvrdí dôvod prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP.

13. Žalobkyňa ďalej namietala, že odvolací súd sa odklonil od právnych záverov najvyššieho súdu vyjadrených v rozhodnutí sp.zn. 5 Cdo 42/2010 a v rozhodnutí sp.zn. 4 Cdo 178/2008, a to ohľadne otázky neplatnosti výpovede pre rozpor s dobrými mravmi. Dovolací súd konštatuje, že touto otázkou sa odvolací súd nezaoberal (vôbec ju neriešil), preto od jej vyriešenia nezáviselo ani napadnuté rozhodnutie. Predpokladom prípustnosti dovolania podľa § 421 ods.1 písm. a/CSP je aby takáto otázka bola rozhodujúca pre rozhodnutie odvolacieho súdu, dovolací súd preto tejto otázke pre nedostatok prípustnosti dovolania nevenoval ďalšiu pozornosť.

14.1. V súvislosti s namietaným dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, podľa dovolateľky nebola vyriešená otázka neplatnosti výpovede pre nesplnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa vyplývajúcej z ustanovenia čl. III. pod písm. B ods. 2 Podnikovej kolektívnej zmluvy z 19. decembra 2007 na to v priebehu plynutia výpovednej doby. Argumentovala tým, že výpovedná doba mala začať plynúť od 1. júla 2012 a pre jej dočasnú pracovnú neschopnosť uplynúť až 13. mája 2013, pričom v období od 31. mája do 20. augusta 2012 bola v práci a počas tejto doby jej nebolo ponúknuté uvoľnené pracovné miesto, hoci podľa nej boli uvoľnené až dve pracovné miesta.

15. 1. Dovolací súd na základe ním vykonaného prieskumu v databáze rozhodnutí najvyššieho súdu ako súdu dovolacieho zistil, že dovolateľkou nastolená otázka ohľadne splnenia ponukovej povinnosti dovolacím súdom už riešená bola v mnohých rozhodnutiach. Súdna prax sa ustálila jednoznačne v názore, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j., či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede (4 MCdo 5/2010). Z daného vyplýva, že podstatné je, či zamestnávateľ má voľné pracovné miesto v čase dania výpovede, ktoré je pre zamestnanca vhodné.

15. 2. Dovolací súd konštatuje, že otázka nastolená žalobkyňou bola už zodpovedaná. Jej otázka bola naformulovaná so zameraním na obdobie výpovednej doby s prihliadnutím na jej dočasnú pracovnú neschopnosť, ale kľúčové v prejednávanom spore bolo (uvedené vyplýva aj z otázky žalobkyne) určenie momentu zrealizovania ponukovej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP. A v tejto otázke odvolací súd rozhodol v súlade so zaužívanou praxou najvyšších súdnych autorít.

16. Vzhľadom na vyššie uvedené, dovolací súd dospel k záveru, že pri právnom posúdení žalobkyňou vymedzenej právnej otázky nedošlo zo strany odvolacieho súdu k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a dovolanie odmietol podľa § 447 písm. c/ CSP.

17. Úspešnému žalovanému súd priznal náhradu trov dovolacieho konania voči žalobkyni v plnom rozsahu. Rozhodnutie o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451

ods. 3 veta druhá CSP). O výške náhrady trov konania žalobcu rozhodne súd prvej inštancie (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.