

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	7Cdo/17/2022
Identifikačné číslo spisu:	1112224646
Dátum vydania rozhodnutia:	28.02.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Rumana
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:1112224646.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky spore žalobcu: doc. Ing. W. R., PhD., G. 9, X., zastúpeného Advokátskou kanceláriou JUDr. Margaréta Chlebová, Pod Vtáčnikom 3, Bratislava, IČO: 44 604 556 proti žalovanému: Slovenská technická univerzita v Bratislave, Vázovova 5, Bratislava, IČO: 00 397 687, zastúpenej Advokátskou kanceláriou JUDr. Barbara Holíková, s.r.o., Staré Grunty 162, Bratislava, IČO: 36 863 971, v konaní o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave, č.k. 3CoPr/11/2019-381 zo dňa 25.03.2021, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a .

Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Bratislave (ďalej „odvolací súd“) potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava I č.k. 18Cpr/6/2012-312 zo dňa 12.12.2017 v spojení s opravným uznesením č.k. 18Cpr/6/2012-346 zo dňa 20.06.2019 ďalej „súd prvej inštancie“), ktorým súd zamietol žalobu žalobcu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods.1, písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, danej 20.02.2012 a náhrady mzdy za obdobie od 31.07.2012 do doby, kedy mu žalovaný umožní pokračovať v práci, alebo dôjde platnému skončeniu pracovného pomeru.

2. Odvolací súd zistil, že rozhodnutím dekana Stavebnej fakulty STU zo dňa 10.02.2012 bol na základe ekonomickej analýzy pracoviska Centrálna laboratória za rok 2011 - prehľadu nákladov a príjmov k 31.12.2011 a analýzy rozsahu pracovných náplní a pracovných činností znížený stav zamestnancov k 01.03.2012 z dôvodu nadbytočnosti o 3 pracovné miesta Centrálnych laboratórií Stavebnej fakulty STU v Bratislave v oddelení Laboratória dopravných stavieb, o.i. o pracovné miesto žalobcu. Žalovaný dal následne dňa 20.02.2012 žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že sa stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie dekana zo dňa 10.2.2012 (v prílohe výpovede), ktorým znížil stav zamestnancov oddelenia Laboratória dopravných stavieb Centrálnych laboratórií Stavebnej fakulty STU v Bratislave k 1.3.2012 pre neefektívnosť vrátane

pracovného miesta žalobcu „samostatný vedecký pracovník s VŠ“.Ďalej v danej výpovedi konštatoval, že žalovaný nemá iné vhodné pracovné miesto, na ktorom by žalobca mohol vykonávať pracovnú funkciu a nemá ani iné pracovné miesto, na ktorom by mohol vykonávať prácu.

3. Odvolací súd sa stotožnil so súdom prvej inštancie že v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponuková povinnosť žalovanej bola priestorovo obmedzená na Centrálnu laboratóriá Stavebnej fakulty STU na Technickej 5 v Bratislave, ktoré boli dojednané ako miesto výkonu práce žalobcu Dohodou o zmene pracovných podmienok od 1.9.2008 (čl. 6). Pokiaľ žalovaný tvrdil, že žiadne voľné pracovné miesta na Stavebnej fakulte nemá, splnil tak podmienku § 63 ods. 2 Zákonníka práce nad zákonný rámec obmedzujúci ponukovú povinnosť na miesto výkonu práce zamestnanca. V predmetnej veci ponuková povinnosť žalovaného odpadla, keď nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dojednané ako miesto výkonu práce.

4. Proti tomuto rozsudku podal žalobca v zastúpení advokátkou včas dovolanie (čl. 391) z dôvodov podľa ustanovenia § 420, písm. f) CSP a § 421 ods.1, písm. a),b),c) CSP.

Dovolanie podľa § 420 písm. f) CSP

5. Dovolateľ namietal, že súdy nižších inštancií nesprávne právne ustálili dôkazné bremeno (tvrdenia) ohľadne subjektu, ktorého reálne má zaťažovať dôkazné bremeno tvrdenia o splnení tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa. V danom prípade správne dôkazné bremeno má zaťažovať stranu žalovaného a nie žalobcu, ako nesprávne uvádzajú vo svojich právnych záveroch súdy nižších inštancií. Práve tieto skutočnosti mali následne významný dopad a zásah do procesnoprávneho rámca z hľadiska posudzovanej právnej veci.

6. V danom prípade došlo k podstatnému porušeniu rovnosti strán konania, riadneho odôvodnenia rozhodnutia, ako i ochrany procesne slabšej strany žalobcu v postavení zamestnanca. Ďalej súdy nižších inštancií rozhodli v rozpore so Zákonníkom práce, keď žiadnym spôsobom neodôvodnili, na základe čoho prijali daný právny záver „čím mala byť výpoveď priestorovo obmedzená“. Z uvedeného dôvodu sú napadnuté rozhodnutia právne nepreskúmateľné. V tejto súvislosti poukazoval na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/72/2010 a R 79/1972, z obsahov ktorých jednoznačne vyplýva, že napadnuté rozhodnutia súdov nižších inštancií sú v rozpore so zákonom a inštitútom tzv. absolútnej nemožnosti zamestnať zamestnanca. V nadväznosti na uvedené poukazoval na rozhodnutie R 79/1972 v zmysle ktorého: „Ponuka inej vhodnej práce, potrebná podľa § 63 ods. 2 sa musí vzťahovať aj na obdobie po uplynutí výpovednej doby; zamestnávateľ nemôže úspešne uplatňovať, že zamestnanec odmietol vykonávať inú prácu, ktorú mu ponúkol, pokiaľ mu ju ponúkol len na čas výpovednej doby.“

7. Z uvedeného v konaní, tak pred súdom prvej inštancie, ako i odvolacieho súdu, došlo podľa dovolateľa k naplneniu dovolacieho dôvodu v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP.

8. Ponuková povinnosť nie je významná, len z hľadiska okamžiku jej dania, ale vzťahuje sa práve i na obdobie po uplynutí výpovednej doby (viď bod 41 rozhodnutia odvolacieho súdu rozporný s výkladom str. 571 CHBECK kom. prof. Barancovej k § 63 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce; analytická veta rozhodnutia: V 79/1972). Tvrdenie zamestnávateľa ohľadom skutočnosti, že nedisponoval iným pracovným miestom, neobstojí, keďže z vykonaného dokazovania vyplynulo, že pracovnými miestami jednoznačne zamestnávateľ disponoval. Pritom odvolací súd zameral svoj prieskum len na konkrétne pracovisko a nie ponukovú povinnosť zamestnávateľa ako „celok“ t.j. Univerzitu. Žalobca mal záujem naďalej, u zamestnávateľa pracovať.

9. Výpoveď v danom prípade dal žalobcovi dekan Stavebnej fakulty. SvF však nebola v čase podania výpovede zamestnávateľom. V žiadnych dokumentoch predchádzajúcich výpovedi, ani v samotnej výpovedi dekan neuvedol, že by konal v mene Univerzity (STU). Toto bolo jednoznačným porušením zákonnej podmienky výpovede. Dekan fakulty, pokiaľ uzatvára resp. ukončuje pracovnoprávne pomery,

je pritom ex lege povinný uviesť, že koná v mene zamestnávateľa t. j. STU, ktorá jediná mala právnu subjektivitu. Výmedzenie práv a povinností zamestnancov STU, ktorými sú aj výskumní pracovníci, a povinnosti STU ako zamestnávateľa, stanovuje Pracovný poriadok STU, ako vnútorný predpis (článok 26, ods. 7). Má za to, že Výpoveď bola podaná preukázateľne neoprávneným subjektom.

10. Dovolateľ namietal, že dostal výpoveď z dôvodu neefektívnosti práce oddelenia. Dekan SvF vo svojom liste č. 01/4281 podanom na Okresný súd dňa 19.06.2013 uviedol, že „navrhovatelia boli v plnom rozsahu oboznámení s výsledkom analýzy a že ich práca je neefektívna“. Ďalej podrobne opísal námietky voči analýze.

11. V zmysle ustanovenia § 74 ZP je zamestnávateľ povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Aj v tomto prípade zamestnávateľ, ktorým je STU výpoveď so zástupcami zamestnancov neprerokoval. Podľa na súd predloženého spisu, Dekan SvF poslal listom č. 01/415/2012 na Nezávislú odborovú organizáciu SvF (NOO) žiadosť len o prerokovanie výpovedí trom pracovníkom LDS. Tým sa nesplnila dikcia zákona v tom, že je povinný výpoveď prerokovať so zástupcami zamestnancov, čím je na SvF NOO. Takto bola porušená ďalšia formálna podmienka platnosti výpovede. V zápisnici č. 4 NOO zo dňa 15.2.2012 sa uvádza, že výbor NOO prerokoval žiadosť dekana (bez jeho prítomnosti), avšak nezaujal k výpovediam troch pracovníkov žiadne stanovisko.

Dovolanie podľa § 421 písm. a) b) c) CSP

12. Dovolateľ má za to, že odvolací súd sa nedostatočne vysporiadal s námietkami žalobcu uvedenými v odvolaní rozsudku okresného súdu zo dňa 12.2.2018, a že krajský súd iba potvrdil rozsudok okresného súdu, bez odôvodnenia námietok žalobcu, uvedených v odvolaní. In concreto súdy nižších inštancií a najmä odvolací súd sa odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ako i právna otázka je Najvyšším súdom Slovenskej republiky riešená rozdielne a ktorá v rozhodovacej praxi nebola vyriešená. A to konkrétne:

a) právna otázka: „tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa“, vhodnej práce zamestnancovi, (jej miesta, času), ako hmotnoprávnej podmienky, pre platnosť samotnej výpovede (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce),

b) právna otázka: „tzv. absolútnej nemožnosti“ ďalej zamestnávať zamestnanca (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce) a unesenie dôkazného bremena ohľadne splnenia si danej hmotnoprávnej povinnosti,

c) právna otázka: „vhodnosti“ ponúkanej práce (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce).

13. Z hľadiska ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce došlo k odklonu súdov nižších inštancií a rozhodnutí rozdielne od nasledujúcich rozhodnutí Najvyššieho súdu SR, a to :

14. Sp. zn. 4Cdo/222/2009 z 31. augusta 2010 cit: „Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o preradení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a ak možno aj kvalifikácii zamestnanca. Ide teda o prácu, ktorú zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu je spôsobilý vykonávať. Okrem uvedeného, výkon ponukovej povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.“

15. Sp. zn. 5Cdo 72/2010 cit: „Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zmysel tejto zákonnej podmienky spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok, a že až po splnení stanovených podmienok umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou.“

16. R 79/1972 cit.: „Ponuka inej vhodnej práce potrebná podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa musí vzťahovať aj na obdobie po uplynutí výpovednej doby; zamestnávateľ nemôže úspešne uplatňovať, že zamestnanec odmietol vykonávať inú prácu, ktorú mu ponúkol, pokiaľ mu ju ponúkol len na čas výpovednej doby.“

17. Sp.zn.1MCdo/5/2009 cit.: „Pokiaľ zamestnávateľ mal k dispozícii voľné pracovné miesta v čase dania výpovede, bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená kvalifikačná požiadavka základné vzdelanie alebo stredné odborné, bolo povinnosťou zamestnávateľa takúto prácu zamestnancovi ponúknuť, aj keď zamestnanec dosiahol vyšší stupeň kvalifikácie. Až v prípade, že by zamestnanec nebol ochotný prejsť na takúto, pre neho vhodnú prácu, by mu zamestnávateľ mohol dať výpoveď.“

18. Ďalej uviedol, že podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

19. Dovolateľ navrhoval, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky zrušil rozsudok Krajského súdu Bratislava sp. zn. 3CoPr/11/2019 zo dňa 25.3.2021 a Okresného súdu Bratislava I sp. zn. 18Cpr/6/2012 zo dňa 12.12.2017 v celom rozsahu a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

20. Žalovaný v zastúpení advokátkou vo vyjadrení zo dňa 15.12.2021 k dovolaniu žalobcu navrhoval, aby dovolací súd dovolanie podľa § 447 CSP pism. f) odmietol a v prípade, ak by sa meritórne dovolaním zaoberal tak navrhoval, aby ho dovolací súd podľa § 448 CSP zamietol. Vzhľadom na to, že podľa ustanovenia § 43 ods. 1 pism. b) Zákonníka práce je miesto výkonu práce podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, je nutné hľadať limity priestorového vymedzenia ponuky alternatívnej práce práve v pracovnej zmluve. Zákonník práce totiž výslovne stanovuje, že miesto výkonu práce môže byť vymedzené ako obec, časť obce alebo inak určené miesto. Zákonník práce teda ponecháva širokú zmluvnú slobodu pri zmluvnom koncipovaní miesta výkonu práce. Miesto výkonu práce teda môže byť v pracovnej zmluve koncipované pomerne široko, ale i ako inak určené miesto - teda konkrétne pracovisko, konkrétna továreň, závod - v tomto prípade Centrálna laboratória Stavebnej fakulty STU so sídlom na ulici Technická 5 v Bratislave.

21. Pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou, ktorá jasne zadefinovala ako miesto výkonu práce, nie celé mesto Bratislava, ani celú Slovenskú technickú univerzitu v Bratislave, dokonca ani nie ako Stavebnú fakultu STU. V pracovnej zmluve bolo jasne koncipované a zadefinované miesto výkonu práce, ktoré malo konkrétne priestorové vymedzenie a nevzťahovalo sa na celú obec, celú univerzitu alebo fakultu. Z uvedeného je teda zrejmé, že miestom výkonu práce neboli iné zložky žalovaného, na základe ktorých žalobca opiera existenciu iných vhodných miest. Súd sa teda riadne a náležite vysporiadal so žalobcovou argumentáciou o existencii iných vhodných pracovných pozícií, ktoré v čase podania výpovede a v mieste určenom ako miesto výkonu práce na základe predmetnej pracovnej zmluvy v skutočnosti neexistovali.

22. Žalovaný namietal, že dovolateľ v rámci svojej procesnej obrany uviedol len také pracovné miesta, ktoré nespádali do množiny iných vhodných pracovných miest v rámci ponukovej povinnosti zamestnávateľa, resp. boli nad rámec kritérií „iného vhodného pracovného miesta“. Žalovaný okrem priestorového kritéria (resp. vymedzenia) ponukovej povinnosti si pri posudzovaní existencie „iného vhodného pracovného miesta“ riadne splnil i kritérium časové a vecné. Kvalitatívna stránka, čo do kritérií priestorového vymedzenia bola riadne preukázaná pred súdmi nižších inštancií, ktoré sa ňou riadne vysporiadali. Žalovaný mal taktiež za to, že hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede vyžadovanú Zákonníkom práce v § 63 ods. 2. splnil nad rámec vyžadovaný zákonom, pretože posudzoval existenciu iných vhodných pracovných miest nie len v rámci konkrétneho pracoviska - miesta výkonu práce (Centrálna laboratória Stavebnej fakulty STU), ale v rámci celej Stavebnej fakulty STU, čím konal nie len v intenciách Zákonníka práce, ale in bona fide nad jeho rámec.

23. Namietal, že argumentácia žalobcu opomína prejednané priestorové obmedzenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa a opomína ďalšie súvislosti, s ktorými sa sudy nižších inštancií riadne vysporiadali a z ktorých vychádzali, a to že ponuková povinnosť je priestorovo limitovaná na miesto výkonu práce.

24. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dovolanie odmietol podľa § 447, písm. f) CSP, pretože nebolo odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi. Stručné odôvodnenie (§ 451 ods. 3 veta prvá CSP) rozhodnutia dovolacieho súdu je uvedené v nasledovných bodoch.

Dovolanie podľa § 420, písm. f) CSP

25. Podľa § 420, písm. f) zákona č. 160/215 Z.z. Civilný sporový poriadok („CSP“) dovolanie je 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.

26. Preskúmaním veci dovolací súd zistil, že prvotnou spornou otázkou bolo vyhodnotenie splnenia ponukovej povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa voči žalobcovi podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu 20.02.2012. Odvolací súd dospel k záveru, že v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponuková povinnosť žalovanej bola priestorovo obmedzená na Centrálnu laboratóriá Stavebnej fakulty STU na Technickej 5 v Bratislave, ktoré boli dojednané ako miesto výkonu práce žalobcu Dohodou o zmene pracovných podmienok od 1.9.2008 (čl. 6) .

27. Podľa § 63 ods. 2, písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom ku dňu 20.02.2012 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, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), 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.

28. Uvedené ustanovenie Zákonníka práce je dostatočne určité a zrozumiteľné v tom, že ponuková povinnosť sa vzťahuje na inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Dovolací súd konštatuje, že miesto výkonu práce je obligatórnou náležitosťou pracovnej zmluvy v zmysle § 43 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce. Z obsahu spisu vyplýva, že Dohoda o zmene pracovných podmienok č.j. 02/557/2008 zo dňa 01.09.2008 tvorí nedeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy žalobcu č. 02/11.362/80 zo dňa 12.12.1980. Miesto výkonu práce boli Centrálna laboratóriá SvF STU. Dovolací súd preto konštatuje, že právny názor odvolacieho súdu odkazujúci na ponukovú povinnosť ohľadne pracovných miest v Centrálnych laboratóriách SvF STU vecne zodpovedá dojednanému miestu výkonu práce v pracovnej zmluve a vecne zodpovedá aj dikcii ustanovenia § 63 ods. 2, písm. b) Zákonníka práce. Dovolací súd preto konštatuje, že nezistil porušenie ustanovenia § 420, písm. f) CSP.

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

29. V danom prípade dovolateľ podľa obsahu dovolania prípustnosť podaného dovolania vyvodzuje aj z § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Dovolacie dôvody podľa § 421 ods. 1, písm. b) a c) z dovolania nevyplývajú.

30. Podľa § 421 ods. 1, písm. a) CSP dovolanie je 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.

31. Preskúmaním veci dovolací súd zistil, že odvolací súd sa neodchýlil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

32. Pokiaľ išlo o uznesenie NSSR sp.zn. 4Cdo/222/2009 zo dňa 31.08.2010 toto rieši kvalitu ponúknutého miesta v § 63 ods.2 Zákonníka, t.j. pojem „iná vhodná práca“ na s. 9 „... Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať“. Z uvedeného je zrejmé, že nie je relevantné vo vzťahu k pojmu „v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce“. Vzhľadom na to ho dovolací súd nehodnotil ako relevantné k predmetu konania v časti namietanej žalobcom. Naopak uznesenie sp.zn. 4Cdo/222/2009 na s. 9 posledný odsek uvádza: „Neopodstatnená je i dovolacia námietka týkajúca sa nedostatku riadneho prerokovania výpovede odborovým orgánom majúca spočívať v tom, že odborová organizácia pri svojom prerokovaní výpovede nemala k dispozícii text výpovede“. Ďalej vo vzťahu k predmetu konania tohto konania je relevantný aj záver dovolacieho súdu na s. 10 : „Z uvedenej zápisnice vyplýva, že odborová organizácia po prerokovaní výpovede a oboznámením sa s predloženým materiálom zobrala výpoveď danú žalobkyni na vedomie“.

33. Uznesenie NSSR sp zn. 5Cdo/72/2010 sa týkalo pracovnoprávneho vzťahu skončeného ešte za účinnosti predchádzajúceho Zákonníka práce, a to zákona č. 65/1965 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov. Ponuková povinnosť podľa tohto právneho predpisu bola podstatne širšia pretože podľa § 46 ods.2, písm. b) bola rozšírená o miesto bydliska, čo by v prípade žalobcu bola celá STU v Bratislave. Právny vzťah žalobcu sa však spravuje už zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, ktorý podstatným spôsobom zúžil ponukovú povinnosť zamestnávateľa.

34. Pokiaľ ide o rozhodnutie V 79/1972 toto rieši špecifickú situáciu, a to ponuku vhodnej práce len na čas výpovednej doby, čo nie je prípad žalobcu.

35. Uznesenie NSSR sp.zn. 1MCdo5/2009 zo dňa 19.04.2011 sa týkalo tiež pracovnoprávneho vzťahu skončeného ešte za účinnosti predchádzajúceho Zákonníka práce, a to zákona č. 65/1965 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov, kde ponuková povinnosť bola širšia a vzťahovala sa aj na miesto bydliska. Toto rozhodnutie riešilo ponuku miesta s nižšou kvalifikáciou.

36. Dovolací súd nezistil odklon odvolacieho súdu od relevantnej judikatúry.

37. Obiter dictum. Z obsahu spisu je zrejmé, že išlo o tzv. celoživotný pracovný pomer žalobcu od roku 1972. Dovolací súd preto vníma argumenty žalobcu v osobnej rovine vo vzťahu k celoživotnému zamestnávateľovi ohľadne spôsobu skončenia pracovného pomeru.

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

39. Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.