

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 5CdoPr/4/2025  
Identifikačné číslo spisu: 1113222334  
Dátum vydania rozhodnutia: 29.04.2026  
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Bajánková  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:1113222334.2

## ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Bajánkovej a členov senátu JUDr. Jozefa Kolcuna, PhD. a JUDr. Jany Haluškovej v spore žalobkyne: Ľ. Š., narodená X. XX. XXXX, Č., Ž. XXX/X, zastúpenej advokátkou Mgr. Katarínou Šimánkovou, Jesenského 230/7, Partizánske, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, Bratislava, Klemensova 8, IČO: 31 364 501, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na bývalom Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 6Cpr/6/2013, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 30. mája 2024 sp. zn. 3CoPr/8/2023, takto

### rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a.

Žalovanému nepriznáva náhradu trov dovolacieho konania.

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom č. k. 6Cpr/6/2013-382 zo dňa 21. júna 2022 (druhým v poradí) rozhodol tak, že zamietol žalobu (prvý výrok) a žalovanému priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu (druhý výrok).

1.1. V odôvodnení uviedol, že žalobkyňa sa domáhala určenia neplatnosti výpovede zo dňa 25. 1. 2013 a náhrady mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku vo výške 565,68 eura mesačne za každý kalendárny mesiac od 1. 5. 2013 až do času, keď jej žalovaný umožnil pokračovať v práci. Vykonaným dokazovaním mal preukázať, že žalobkyňa s právnym predchodcom žalovaného uzavrela dňa 13. 3. 1992 pracovnú zmluvu na pozíciu výhybkár s miestom výkonu práce ŽST Zemianske Kostolany, ktorá bola zmenená Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 74/2002-4237-LZ s účinnosťou od 12. 5. 2002, v zmysle ktorej bola žalobkyňa zaradená do funkcie č. 02.14 „Ž“ - dozorca výhybiek v ŽST Zemianske Kostolany. Na základe lekárskej správy z 29. 3. 2011 bola žalobkyňa uznaná za invalidnú z dôvodu, že má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 55 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Sociálna poisťovňa, ústredie, rozhodnutím zo dňa 18. 4. 2011 priznala žalobkyni invalidný dôchodok. Rozhodnutím ŽSR Oblastné riaditeľstvo Trnava, Úsek riadenia dopravy, o Zmene personálnej potreby z dôvodu optimalizácie činností č. 6/2011/389903/OT-D1.11/132 zo dňa 4. 5. 2011 bolo rozhodnuté o znížení plánovaných miest v ŽST Zemianske Kostolany o jedno miesto dozorcú výhybiek s platnosťou

od 1. 6. 2011. Dňa 8. 6. 2011 a opätovne dňa 23. 4. 2012 žalovaný požiadal Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava o udelenie predchádzajúceho súhlasu k rozviazaniu pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, z dôvodu zmeny personálnej potreby ŽSR, Oblastné riaditeľstvo Trnava, úsek riadenia dopravy zo dňa 4. 5. 2011, ktorou došlo k zníženiu jedného pracovného miesta na pozícii dozorca výhybiiek na ŽST Zemianske Kostolany s platnosťou od 1. 6. 2011. Žalovaný v súvislosti so zrušením typovej pozície žalobkyne - dozorca výhybiiek v ŽST Zemianske Kostolany s účinnosťou od 1. 6. 2011 navrhol žalobkyni dňa 4. 6. 2012 dohodu o zmene pracovných podmienok na typovú pozíciu dozorca výhybiiek Prievidza, v ŽST Topoľčany, nesamostatnej stanici Ludanice a iné. Žalovaný dňa 4. 6. 2012 poveril zdravotnícke zariadenie NOVAPHARMA, s.r.o., Bratislava na vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky žalobkyne, nakoľko na výkon práce dozorca výhybiiek sa vyžaduje zmyslová spôsobilosť pre zmyslovú skupinu 2. Poverené zdravotnícke zariadenie vystavilo 28. 6. 2012 žalobkyni lekárske posudok, podľa ktorého nie je spôsobilá dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava rozhodnutím č. k. BA/2012/27245/114224 z 27. 7. 2012 udelil zamestnávateľovi súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce so žalobkyňou. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodnutím č. AA/2012/59770/17483/OPČ-SSZ z 13. 12. 2012 zamietlo odvolanie žalobkyne a potvrdilo uvedené rozhodnutie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava. Listom zo dňa 25. 1. 2013 žalovaný vypovedal so žalobkyňou pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, a to Zmenou personálnej potreby na ŽST Zemianske Kostolany č. 6/2011/389903/OT-D1.11/132 zo dňa 4. 5. 2011, ktorou bolo s účinnosťou od 1. 6. 2011 rozhodnuté o zrušení pracovného miesta žalobkyne a stala sa nadbytočnou. Žalobkyňa výpoveď odmietla v prítomnosti svedkov prevziať dňa 28. 1. 2013, týmto dňom sa tak výpoveď v súlade s § 38 Zákonníka práce považuje za doručенú.

1.2. Podľa súdu prvej inštancie bola v prvom rade sporná skutočnosť, či žalovaný ako zamestnávateľ splnil ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce ku dňu doručenia výpovede. Z výpovede z 25. 1. 2013, ktorá bola žalobkyni doručенá 28. 1. 2013 vyplýva, že žalovaný ako zamestnávateľ nemal možnosť ďalej žalobkyňu zamestnávať, pričom poukázal na § 63 ods. 2 Zákonníka práce a na bod 26 platnej kolektívnej zmluvy. Zo zoznamu typových pozícií oblastného riaditeľstva Trnava ku dňu 25. 1. 2013 vyplýva, že na ŽST Zemianske Kostolany boli všetky miesta na pozícii dozorca výhybiiek a výpravca obsadené. Žalovaný teda nemal možnosť ponúknuť prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Skutočnosť, že žalovaný nedisponoval v danom čase na dohodnutom mieste výkonu práce voľným pracovným miestom predstavuje absolútnu nemožnosť zamestnankyňu ďalej zamestnávať. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že rozhodnutie žalovaného ako zamestnávateľa č. 6/2011/389903/OT-D1.11/132 z 4. 5. 2011, ktorým bolo rozhodnuté o znížení plánovaných miest v ŽST Zemianske Kostolany o jedno miesto dozorca výhybiiek s platnosťou od 1. 6. 2011, nebolo zrušené. Vzhľadom na to, že žalobkyňa bola zamestnankyňa so zdravotným postihnutím, žalovaný jej mohol dať výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s poukazom na § 66 Zákonníka práce. Z rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava č. BA/2012/27245/114224 z 27. 7. 2012, ktoré bolo potvrdené rozhodnutím Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny č. AA/2012/59770/17483/OPČ-SSZ z 13. 12. 2012 vyplýva, že tento súhlas, v nadväznosti na vyššie uvedenú organizačnú zmenu zamestnávateľa, bol daný.

1.3. Na základe týchto skutočností mal súd prvej inštancie za preukázané, že (i) žalovaný dňa 4. 5. 2011 prijal organizačnú zmenu, ktorou sa zrušilo pracovné miesto žalobkyne, (ii) žalovaný pred daním výpovede žalobkyni mal predchádzajúci súhlas príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava, keďže žalobkyňa bola zamestnankyňa so zdravotným postihnutím a že (iii) žalovaný doručil žalobkyni písomnú výpoveď, v ktorej uviedol, že nemá možnosť naďalej ju zamestnávať. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný dal žalobkyni platnú výpoveď, a preto žaloba bola nedôvodná.

1.4. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodoval podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a žalovanému, ktorý mal v konaní úspech, priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 30. mája 2024 sp. zn. 3CoPr/8/2023 (druhým v poradí) rozhodol tak, že rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil (prvý výrok) a žalovanému nepriznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania. (druhý výrok)

2.1. V odôvodnení uviedol, že pre uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je zo strany zamestnávateľa potrebné preukázať, že u neho došlo k organizačnej zmene, že sa zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a existenciu príčinnej súvislosti medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnou zmenou. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté pred daním výpovede a z jej realizácie musí byť nepochybné, že zamestnanec sa stal nadbytočným. Obligatórne náležitosti rozhodnutia o organizačnej zmene, s výnimkou písomnej formy tohto rozhodnutia zamestnávateľa alebo jeho príslušného orgánu, nie sú zákonom výslovne stanovené a zamestnanec sa o takomto rozhodnutí môže dozvedieť až pri výpovedi zo strany zamestnávateľa. Zamestnanec sa stane nadbytočným, ak sa znižuje počet zamestnancov alebo ak sa mení ich štruktúra, teda keď zamestnávateľ nepotrebuje určité práce vôbec alebo keď nepotrebuje vykonávať predmetnú prácu v plnom rozsahu, pričom voľba zamestnanca, ktorého sa má s ohľadom na druh vykonávanej práce organizačné rozhodnutie dotknúť, prislúcha zamestnávateľovi a súd nie je oprávnený preskúmať správnosť tejto voľby zamestnávateľa. Ďalším predpokladom platného skončenia pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti je predchádzajúce prerokovanie tohto zámeru zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov tak, ako to vyžaduje § 74 Zákonníka práce. Vzhľadom na to, že v prípade žalobkyne ide o zamestnanca so zdravotným postihnutím (s obmedzenou zdravotnou spôsobilosťou na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve), vyžadoval sa pre platnosť skončenia pracovného pomeru aj súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Neopomenuteľnou povinnosťou zamestnávateľa v súvislosti so skončením pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je ďalej riadne splnenie ponukovej povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa nie je viazané na zákonom explicitne požadované náležitosti formy či obsahu tohto úkonu zamestnávateľa, dôraz je však kladený na zmysel tejto povinnosti, ktorým je povinnosť zamestnávateľa vykonať všetky potrebné opatrenia na zachovanie pracovného pomeru nadbytočného zamestnanca, a to prípadne i za cenu zmeny jeho predchádzajúcej pracovnej pozície alebo druhu vykonávanej práce.

2.2. Vykonaným dokazovaním bola preukázaná existencia rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré smerovalo k zníženiu plánovaných miest v ŽST Zemianske Kostolany o jedno miesto dozorcú výhybiiek, ktoré sa dotklo pracovnej pozície žalobkyne. Takéto rozhodnutie zamestnávateľa nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ale je skutočnosťou, faktickým úkonom, ktorého platnosť súd nie je oprávnený riešiť; zaoberá sa ním iba z pohľadu jeho existencie ako hmotnoprávneho predpokladu platnosti výpovede. Súd prvej inštancie preto správne vychádzal z existencie riadneho rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorým sa sledovala racionalizácia práce u zamestnávateľa v ŽST Zemianske Kostolany znížením počtu jeho zamestnancov, v dôsledku čoho došlo v danom čase k nadbytočnosti žalobkyne. V priebehu konania neboli prednesené žiadne konkrétne tvrdenia ani produkované žiadne dôkazy, ktoré by spochybňovali zákonom aprobovaný účel sledovaný organizačným rozhodnutím, ktorým bolo zefektívnenie práce u zamestnávateľa. V konaní bolo ďalej preukázané, že výpoveď žalobkyne bola prerokovaná na Odborovom združení železničiarov, Oblastnej rade OZŽ pre OR Trnava, čím bola splnená podmienka platnosti výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, ako aj podmienka platnosti podľa § 66 Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa pred podaním výpovede zamestnancovi so zdravotným postihnutím vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Tieto okolnosti neboli medzi stranami v konaní sporné do vydania uznesenia odvolacieho súdu č. k. 3CoPr/5/2018-189 zo dňa 28. 9. 2018. V uvedenom uznesení č. k. 3CoPr/5/2018-189 zo dňa 28. 9. 2018, odvolací súd uviedol, že osobitnú pozornosť bolo v konaní potrebné venovať otázke trvania nadbytočnosti zamestnankyne na základe rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 4. 5. 2011, ako aj otázke riadneho splnenia si ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa. Tieto okolnosti vystupujú do popredia nielen pre ich zákonom ustanovenú obligatórnosť pre platnosť skončenia pracovného pomeru, ale v danej veci i s prihliadnutím na dĺžku trvania celého procesu skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, a to počnúc dňom vydania rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré nadobudlo účinnosť dňa 11. 6. 2011, až do doručenia výpovede žalobkyňou fikciou doručenia pre odmietnutie prevzatia výpovede žalobkyňou dňa 28. 1. 2013. Pomerne významný časový odstup realizácie výpovede od vydania rozhodnutia o organizačnej zmene bol priamo podmienený trvaním administratívneho konania pred Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava a na základe odvolania žalobkyne aj pred Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, v rámci ktorého sa rozhodovalo o udelení súhlasu k rozviazaniu pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Na dĺžke trvania procesu

skončenia pracovného pomeru žalobkyne sa priamo podpísala i pracovná neschopnosť žalobkyne. Išlo teda o okolnosti nezávislé od vôle žalovaného; tento však bol povinný dané okolnosti primerane zohľadniť pri vykonávaní jednotlivých úkonov súvisiacich s procesom skončenia pracovného pomeru žalobkyne tak, aby bola starostlivo zachovaná aj časová súvislosť organizačnej zmeny, nadbytočnosti zamestnanca a príčinnej súvislosti medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnou zmenou, ktorú nebolo možné za daných okolností riešiť iným spôsobom ako skončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 od. 1 písm. b) Zákonníka práce.

2.3. Zároveň v uvedenom uznesení č. k. 3CoPr/5/2018-189 zo dňa 28. 9. 2018, odvolací súd uviedol, že z vyjadrení strán sporu vyplývalo, že po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene bol vykonaný pohovor so žalobkyňou dňa 10. 5. 2011, v rámci ktorého boli žalobkyňi ponúknuté miesta výkonu práce v iných železničných staniách, ktoré žalobkyňa odmietla a žiadala skončiť pracovný pomer dohodou. K uzatvoreniu takejto dohody však nakoniec nedošlo. V čase od 10. 6. 2011 do 31. 5. 2012 bola žalobkyňa pracovne neschopná, a preto neboli zo strany žalovaného ako zamestnávateľa vykonávané žiadne úkony smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou v zmysle skôr prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene. Po skončení pracovnej neschopnosti žalobkyne s ňou bol opätovne realizovaný pohovor za účelom splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa a boli jej zrealizované ponuky práce na typovú pozíciu dozorca výhybiiek a výhybkár. V súvislosti s takouto ponukou práce bola žalobkyňa v zmysle vyhlášky č. 245/2010 Z. z. vyslaná na overenie zdravotnej spôsobilosti, pričom lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce zo dňa 28. 6. 2012 stanovil, že žalobkyňa nie je spôsobilá dlhodobo vykonávať prácu dozorca výhybiiek. Z tohto dôvodu boli ponúknuté pracovné pozície pre žalobkyňu nevhodné. Žalovaný sa v konaní vyjadril, že nedisponoval inými vhodnými ponukami vzhľadom na zdravotný stav žalobkyne, a preto jej bola dňa 28. 1. 2013 doručená výpoveď pre nadbytočnosť. Žalobkyňa však v konaní trvala na tom, že žalovaný si mal svoju ponukovú povinnosť splniť i v čase skutočnej realizácie výpovede, keďže okolnosti v čase posledného plnenia ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa neboli v čase doručenia výpovede aktuálne a pre podmienky platnosti výpovede určujúce. Preto podľa nej nebola v konaní preukázaná ani jej nadbytočnosť, ktorá by bola aktuálna v čase doručenia výpovede.

2.4. Zo znenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce nevyplýva konkrétny dátum alebo obdobie, v rámci ktorého je potrebné splniť ponukovú povinnosť zamestnávateľa. Napriek tomu je potrebné s prihliadnutím na účel tejto povinnosti, spočívajúci v snahe zachovať pracovný pomer zamestnanca, ako i s ohľadom na protekcionistickú povahu ustanovení Zákonníka práce, vykladať toto ustanovenie v prospech zamestnanca ako slabšej strany vzájomného vzťahu založeného pracovnou alebo inou obdobnou zmluvou. Nie je preto možné považovať za postačujúce také konanie zamestnávateľa, ktorý si síce splní ponukovú povinnosť, avšak dôjde k tomu v čase, od ktorého ku dňu skutočnej realizácie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ubehne dlhšie časové obdobie, a to bez skúmania prípadnej zmeny okolností rozhodujúcich pre prijatie organizačnej zmeny alebo pre ponuku iného vhodného pracovného miesta za účelom zachovania pracovného pomeru nadbytočného zamestnanca. Výkon tejto povinnosti v čase skutočnej realizácie výpovede pritom nie je dotknutý tým, že zamestnávateľ sám za predĺženie procesu skončenia pracovného pomeru nezodpovedá, ani tým, že si svoje zákonné povinnosti voči zamestnancovi plnil, pokiaľ sa v dôsledku iných objektívnych skutočností stáva toto plnenie neaktuálnym. Obdobný právny názor zodpovedá aj názoru dovolacieho súdu vyjadrenému v uznesení sp. zn. 3Cdo/168/2017 zo dňa 8. 2. 2018, ako aj ustálenej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu, na ktorú sa odvolávala aj žalobkyňa vo svojich podaniach (napr. uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/72/2010 zo dňa 8. 3. 2011, uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/261/2007 zo dňa 27. 11. 2008, uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1MCdo/5/2009 zo dňa 19. 4. 2011). V súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene je potrebné rozlišovať medzi časom jeho prijatia, od ktorého sa odvíjajú ďalšie úkony zamestnávateľa smerujúce k platnému skončeniu pracovného pomeru zamestnanca a okamihom účinnosti tohto rozhodnutia. Pokiaľ totiž ide o účinky výpovede, tieto v plnom rozsahu nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, v dôsledku čoho je potrebné posudzovať ako nadbytočnosť, tak i splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa aj k tomuto momentu. Odvolací súd v uvedenom uznesení č. k. 3CoPr/5/2018-189 zo dňa 28. 9. 2018, uložil súdu prvej inštancie, aby doplnil dokazovanie za účelom zistenia, či boli zo strany žalovaného splnené všetky podmienky platného skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce aj ku dňu realizácie výpovede, a to osobitne s prihliadnutím na potrebu

zachovania časovej súvislosti jednotlivých zákonom požadovaných úkonov súvisiacich s procesom skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Ďalej poukázal na potrebu preskúmania riadneho splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa k rozhodujúcemu dňu a prípadnej nemožnosti ponúknuť žalobkyni pracovné miesto zodpovedajúce jej zdravotnej spôsobilosti ako hmotnoprávneho predpokladu platnosti skončenia pracovného pomeru. Súd prvej inštancie mal v napadnutom rozsudku č. k. 6Cpr/6/2013-382 zo dňa 21. 6. 2022 za preukázané, že (i) žalovaný dňa 4. 5. 2011 prijal organizačnú zmenu, ktorou sa zrušilo pracovné miesto žalobkyne, (ii) žalovaný pred daním výpovede žalobkyni mal predchádzajúci súhlas príslušného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava, keďže žalobkyňa bola zamestnankyňa so zdravotným postihnutím a že (iii) žalovaný doručil žalobkyni písomnú výpoveď, v ktorej uviedol, že nemá možnosť naďalej ju zamestnávať; žalovaný tak dal žalobkyni platnú výpoveď, a preto je žaloba nedôvodná.

2.5. Vo vzťahu ku splneniu si ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce ku dňu doručenia výpovede žalovaným ako zamestnávateľom mal za preukázané, že žalovaný nemal možnosť ponúknuť prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Skutočnosť, že žalovaný nedisponoval v danom čase na dohodnutom mieste výkonu práce voľným pracovným miestom, predstavuje absolútnu nemožnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Vychádzal pritom zo zoznamu typových pozícií oblastného riaditeľstva Trnava ku dňu 25. 1. 2013, podľa ktorého na ŽST Zemianske Kostolany boli pozície dozorca výhybiiek a výpravca obsadené. Tento záver súdu prvej inštancie žalovaná v odvolaní nenamietla. Žalobkyňa v odvolaní vo vzťahu k ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce však namietla opomenutie záznamu z pohovoru zo dňa 4. 6. 2012, podľa ktorého jej žalovaný ponúkol možnosť uzatvorenia dohody o zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 Zákonníka práce, pričom žalobkyňa súhlasila s predloženou ponukou preradenia na pracovnú pozíciu dozorca výhybiiek v ŽS Prievidza (záloha OR). Podľa žalobkyne týmto úkonom došlo k zmene pracovnej zmluvy v zmysle § 54 Zákonníka práce, kedy bola v zmysle zmeny pracovnej zmluvy žalobkyňa zaradená na pracovnú pozíciu dozorca výhybiiek ŽS Prievidza. Zároveň pristúpením k tejto dohode došlo podľa žalobkyne aj k zániku možnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti. Podľa záznamu z pohovoru vykonaného dňa 4. 6. 2012 za prítomnosti žalobkyne, T. Q. (prednosta ŽST Nováky) a I. Y. (komandujúci), ktorého predmetom bolo riešenie pracovného pomeru žalobkyne po zrušení jej typovej pozície dozorca výhybiiek v ŽST Zemianske Kostolany s účinnosťou od 1. 6. 2011, žalovaný v mieste pracoviska žalobkyne nedisponuje žiadnou voľnou typovou pozíciou. Zamestnávateľ podľa záznamu navrhol v zmysle § 54 Zákonníka práce uzavrieť dohodu o zmene pracovných podmienok na vymenované typové pozície. Žalobkyňa vo vyjadrení na zázname uviedla, že súhlasí s pozíciou dozorca výhybiiek v ŽST Prievidza (záloha OR). V zázname sa ďalej uvádza, že v prípade neuzavretia dohody o zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 Zákonníka práce zamestnávateľ navrhuje skončenie pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s vyplatením odstupného a odchodného v súlade s platnou kolektívnou zmluvou na rok 2012 dňom 30. 6. 2012. Žalobkyňa v zázname nevyjadrila súhlas či nesúhlas s uvedeným postupom pre prípad neuzavretia dohody o zmene pracovných podmienok. Odvolací súd už v uznesení č. k. 3CoPr/5/2018-189 zo dňa 28. 9. 2018, uviedol, že po skončení pracovnej neschopnosti žalobkyne s ňou bol opätovne realizovaný pohovor za účelom splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa a boli jej zrealizované ponuky práce na typovú pozíciu dozorca výhybiiek a výhybkár. V súvislosti s takouto ponukou práce bola žalobkyňa v zmysle vyhlášky č. 245/2010 Z. z. vyslaná na overenie zdravotnej spôsobilosti, pričom lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce zo dňa 28. 6. 2012 stanovil, že žalobkyňa nie je spôsobilá dlhodobo vykonávať prácu dozorca výhybiiek. Z tohto dôvodu boli ponúknuté pracovné pozície pre žalobkyňu nevhodné. Pokiaľ teda podľa záznamu z pohovoru zo dňa 4. 6. 2012 zamestnávateľ navrhol v zmysle § 54 Zákonníka práce uzavrieť dohodu o zmene pracovných podmienok s výpočtom voľných pozícií (konkrétnych a aj s odkazom na prílohu záznamu z pohovoru) s tým, že v prípade neuzavretia tejto dohody navrhol skončenie pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s vyplatením odstupného a odchodného, pričom po súhlase žalobkyne s pozíciou dozorca výhybiiek v ŽST Prievidza hneď požiadal v uvedený deň (4. 6. 2012) o vydanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti žalobkyne na výkon práce ako zamestnanca, ktorý vykonáva prácu dozorca výhybiiek a má vykonávať prácu dozorca výhybiiek (požiadal žalobkyňu, aby absolvovala overenie zdravotnej spôsobilosti v súlade s vyhl. č. 245/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe), nemožno sa stotožniť s odvolacou námietkou žalobkyne, že dňa 4. 6. 2012 došlo k

uzavretiu dohody o zmene pracovnej zmluvy v zmysle § 54 Zákonníka práce.

2.6. Zákonná úprava § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce sleduje totiž ten cieľ, aby zamestnávateľ pred tým, než dá výpoveď (v konkrétnej veci pre zrušenie typovej pozície dozorca výhybiiek v ŽST Zemianske Kostolány - uvedené v zázname z pohovoru zo dňa 4. 6. 2012) ponúkol zamestnancovi prechod na inú pre neho vhodnú prácu v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu, svoju ponukovú povinnosť nemôže reálne splniť. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca; ide teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Zamestnanec teda musí spĺňať zdravotné predpoklady na výkon tejto práce; t. j. práca musí zodpovedať jeho zdravotnej spôsobilosti. Výpočet voľných pozícií (konkrétnych a aj s odkazom na prílohu záznamu z pohovoru), o ktorých nie je zrejmé, či vo vzťahu k zamestnancovi, ktorému má byť daná výpoveď, sa jedná o vhodnú prácu, najmä s ohľadom na existujúce pochybnosti o jeho zdravotnej spôsobilosti, však bez ďalšieho nepredstavuje ponuku vhodnej práce. Uvedené je zrejmé aj zo skutočnosti, že k pohovoru dňa 4. 6. 2012 došlo po rok trvajúcej pracovnej neschopnosti žalobkyne ako zamestnankyne s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 55 %, kedy bez overenia jej zdravotnej spôsobilosti nebolo možné voľné pracovné miesta (vyžadujúce určitú zdravotnú spôsobilosť) považovať za prácu vhodnú pre žalobkyňu. Celý proces ponuky vhodnej práce je preto potrebné posudzovať komplexne. Pokiaľ teda žalovaný rozhodol dňa 4. 5. 2011 o organizačnej zmene, ktorá nadobudla účinnosť dňa 1. 6. 2011, pričom žalobkyňa (ako zamestnanec s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 55 %) bola od 10. 6. 2011 do 31. 5. 2012 práceneschopná, potom predloženie výpočtu voľných pozícií vyžadujúcich určitú zdravotnú spôsobilosť na pohovore dňa 4. 6. 2012, v spojitosti s bezprostredne následnou požiadavkou žalovaného (v totožný deň 4. 6. 2012) o vydanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti žalobkyne na výkon práce ako zamestnanca na žalobkyňou označenú pozíciu dozorca výhybiiek v ŽST Prievidza, nemožno považovať za uzavretie dohody o zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 Zákonníka práce. Odvolací súd nad rámec uvedeného poukázal na skutočnosť, že na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov oblastného riaditeľstva boli nariadením generálneho riaditeľa žalovaného č. 12/2007, v znení účinnom od 1. 7. 2011 (č. l. 85 a nasl.), v súlade s § 9 ods. 2 Zákonníka práce poverení riaditeľa oblastných riaditeľstiev. Uvedené je zrejmé aj z výpovede danej žalobkyňou dňa 25. 1. 2013, ktorú za žalovaného podpísal riaditeľ oblastného riaditeľstva Trnava. Pohovor so žalobkyňou dňa 4. 6. 2012 však vykonal T. Q. ako prednosta ŽST Nováky a I. Y. ako komandujúci; nešlo tak o osoby, ktoré by boli oprávnené robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za žalovaného, napr. uzatvárať za žalovaného dohodu o zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 Zákonníka práce. Aj z uvedeného je tak zrejmé, že predloženie výpočtu voľných pozícií na pohovore dňa 4.6.2012 nemohlo predstavovať ponuku (ofertu) umožňujúcu uzatvorenie takejto dohody o zmene pracovných podmienok akceptáciou niektorej pracovnej pozície žalobkyňou.

2.7. Podľa odvolacej argumentácie žalobkyne jej zaradenie na pracovnú pozíciu dozorca výhybiiek na ŽST Prievidza potvrdzuje jej zamestnanecký preukaz vystavený dňa 20. 7. 2012 na funkciu Dozorca výhybiiek na ŽST Nováky. Pokiaľ však od 1. 10. 2011 došlo k zlúčeniu ŽST Zemianske Kostolány a ŽST Nováky, pričom došlo k zrušeniu samostatnosti ŽST Zemianske Kostolány a pridelených dopravní a tieto všetky boli pričlenené k ŽST Nováky, vystavenie označeného zamestnaneckého preukazu ŽST Nováky v čase trvania pracovného pomeru žalobkyne nemôže preukazovať jej zaradenie na pracovnú pozíciu dozorca výhybiiek na ŽST Prievidza. Nakoľko teda dňa 4. 6. 2012 nedošlo k uzavretiu dohody o zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 Zákonníka práce, nemohlo prísť ani k narušeniu kontinuity základných podmienok pre danie výpovede z dôvodu organizačných zmien, ako uviedla v odvolaní žalobkyňa (tvrdený zánik jej nadbytočnosti). Z rovnakého dôvodu bola nedôvodná odvolacia argumentácia ohľadom povinnosti žalovaného iniciovať (po tvrdenom uzatvorení dohody o zmene pracovných podmienok) nové prerokovanie výpovede žalobkyne s príslušným Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. so zástupcami zamestnancov.

2.8. Pokiaľ v ďalšom texte odvolania žalobkyňa namietala zmätočnosť odôvodnenia napadnutého rozsudku s tým, že súd prvej inštancie mal v odseku 14. konštatovať, že na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa pracovné miesto dozorca výhybiiek vykonávané žalobkyňou nebolo zrušené, tak ani tejto námietke nemožno priznať úspech. Súd

prvej inštancie v danom odseku totiž uviedol, že rozhodnutie žalovaného o znížení plánovaných miest v ŽST Zemianske Kostofany o jedno miesto dozorca výhybiek nebolo zrušené. Odvolací súd záverom uviedol, že vykonaným dokazovaním boli preukázané všetky hmotnoprávne predpoklady platnosti danej výpovede zo dňa 25. 1. 2013, t. j. existencia organizačnej zmeny, v príčinnej súvislosti s ktorou sa žalobkyňa stala nadbytočnou, v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, prerokovanie výpovede vopred so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce, predchádzajúci súhlas úradu práce a rodiny v zmysle § 66 Zákonníka práce a vo vzťahu k ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce skutočnosť, že ku dňu dania výpovede žalovaný nedisponoval žiadnym voľným miestom v dojednanom mieste výkonu práce žalobkyne. Obsah odvolania žalobkyne preto nebol spôsobilý spochybniť správnosť záverov rozhodnutia súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích dôvodov v ňom uvedených, keď ani v odvolacom konaní neboli zistené také rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by spochybňovali správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie. Svoje závery síce súd prvej inštancie zdôvodnil pomerne stručne, avšak vzhľadom na preukázané skutočnosti v predchádzajúcom konaní, na ktoré poukázal, sa zameril na otázku splnenia ponukovej povinnosti žalovaného, pričom záver o absolútnej nemožnosti žalobkyňu ďalej zamestnávať v mieste dojednaného výkonu práce dostatočne odôvodnil. Vzhľadom na vyššie uvedené, keď súd prvej inštancie z vykonaného dokazovania vyvodil správne skutkové závery, na zistený skutkový stav aplikoval príslušné zákonné ustanovenia a vec správne právne posúdil, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

2.9. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 255 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 a § 396 ods. 1 CSP tak, že žalovanému, ktorý mal v odvolacom konaní úspech, nárok na náhradu trov odvolacieho konania nepriznal, nakoľko z obsahu spisu vyplýva, že mu v odvolacom konaní žiadne trovy nevznikli.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj ako „dovolatelka“) dovolanie, prípustnosť ktorého odôvodňovala § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

3.1. Dovolatelka považovala za nesprávny názor odvolacieho súdu, že nemal voľné pracovné miesto, na ktorom by mal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Žalobkyňa za nesprávne považovala aj posúdenie týkajúce sa okolností, za ktorých jej bola daná druhá ponuka zo 4. júna 2012 (po ukončení jej práceneschopnosti). Rovnako za nesprávny považovala záver, že na výpoveď žalobkyne bol udelený predchádzajúci súhlas ÚPSVaR v zmysle § 66 Zákonníka práce. Právny názor prijatý v tejto súvislosti odvolacím súdom predstavuje podľa presvedčenia dovolateľky odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu vyjadrenej napríklad v rozhodnutiach Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/72/2010, 3Cdo/261/2007 a tiež 1MCdo/5/2009, ktoré akcentovali, že ponuka zamestnávateľa má byť z hľadiska časového aktuálna a má sa týkať akéhokoľvek voľného pracovného miesta, ktoré je v dispozícii v čase výpovede. Vzhľadom na to, že odvolací súd pri posudzovaní splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka a v zmysle § 66 Zákonníka práce nerešpektoval právne závery zodpovedajúce ustálenej praxi dovolacieho súdu, je dovolanie v danom prípade prípustné. Pri riešení otázky možnosti ďalšieho zamestnania bol však opomínaný ďalší z predložených listinných dôkazov, a to „Záznam z pohovoru“ zo dňa 04. 06. 2012, z ktorého jasne vyplýva, že v uvedený deň bol so žalobkyňou, ako zamestnankyňou zaradenou v typovej pozícii dozorca výhybiek v ŽS Zemianske Kostofany, Oblastného riaditeľstva Trnavy vykonaný pohovor, predmetom ktorého bola ponuka žalovaného ako zamestnávateľa na zaradenie žalobkyne na pracovnú pozíciu s iným miestom výkonu práce. V uvedenom dokumente sa konštatuje, že vzhľadom na zmenu rozpisu plánovaných miest ŽS Zemianske Kostofany č. 6/2011/389903/OT-D1.11/132 zo dňa 4. 5. 2011, bola zrušená typová pracovná pozícia žalobkyne a v mieste pracoviska žalovaný nedisponuje žiadnou voľnou typovou pozíciou. Zároveň však žalovaný ponúkol možnosť uzatvorenia dohody o zmene pracovných podmienok v zmysle § 54 Zákonníka práce, a to na typovú pozíciu dozorca výhybiek v ŽS Prievidza, ŽS Topoľčany, stanici Ludanice, pozíciu výhybkár v ŽS Topoľčany, alebo ktorúkoľvek voľnú pozíciu v rámci oblastného riaditeľstva Trnava. Na predmetnom listinnom dôkaze je rovnako zachytené vlastnoručné písomné vyjadrenie žalobkyne, ako zamestnankyne, podľa ktorého táto súhlasila s predloženou ponukou zamestnávateľa, t. j. že bude preradená na pracovnú pozíciu dozorca výhybiek v ŽS Prievidza (záloha OR). Mala za to, že týmto úkonom došlo k zmene pracovnej zmluvy v zmysle ustanovenia § 54 Zákonníka práce, kedy bola v zmysle zmeny pracovnej zmluvy zaradená na pracovnú

pozíciu dozorca výhybiiek ŽS Prievidza. Zároveň pristúpením k tejto dohode došlo aj k zániku možnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti. Ďalej uviedla, že skutočnosť, že žalobkyňa naďalej bola zamestnancom, avšak nie so zaradením na pracovnej pozícii dozorca výhybiiek na ŽS Zemianske Kostolany, ale ako dozorca výhybiiek na ŽS Prievidza tiež potvrdzuje ďalší zo žalobkyňou predložených dôkazov, a to zamestnaneckého preukazu ŽSR (vystavený dňa 20. 07. 2012), z ktorého vyplýva, že žalobkyňa bola najneskôr ku dňu 20. 07. 2012 zaradená na funkciu Dozorca výhybiiek na ŽST Nováky, ako aj „zápisnici o poučení z miestnych bezpečnostných podmienok“, z ktorých tiež vyplýva, že najneskôr ku dňu 01. 07. 2012 bola zaradená na funkciu Dozorca výhybiiek na ŽST Nováky. Je pravdou že následne po uzatvorení dohody o zmene pracovných podmienok bol dňa 28. 06. 2012 žalobkyňou vystavený lekársky posudok, v zmysle ktorého nebola spôsobilá na výkon pracovnej pozície dozorca výhybiiek. Žalovaný však následne ako zamestnávateľ nekonfrontoval žalobkyňu s potrebou zmeny pracovnoprávných vzťahov v tomto dôsledku, resp. nevykonal žiadne opatrenia na jej preradenie na inú pracovnú pozíciu. Z uvedeného je možné vyvodit', že ak mal žalovaný v tomto čase úmysel rozviazať pracovný pomer so žalobkyňou, nebolo to z dôvodu organizačných zmien v zmysle rozhodnutia č. 6/2011/389903/OT-D1.11/132 zo dňa 4. 5. 2011 o znížení pracovných miest pre ŽS Zemianske Kostolany. Keďže k tomuto došlo v čase, keď už žalobkyňa prijala zmenu pracovnej pozície na ŽS Prievidza, je potom nutné dospieť k záveru, že ak žalovaný tvrdí, že žalobkyňa bola v tomto čase nadbytočnou, jej nadbytočnosť nebola v príčinnej súvislosti s uvedenou organizačnou zmenou. Dohodou o zmene pracovných podmienok v zmysle „Záznamu z pohovoru“ zo dňa 04. 06. 2012 teda došlo ku zániku nadbytočnosti žalobkyne, čím bola narušená kontinuita základných podmienok pre výpoveď z dôvodu organizačných zmien zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že žalobkyňa je zamestnankyňou so zdravotným postihnutím, v zmysle § 66 Zákonníka práce jej mohol zamestnávateľ dať výpoveď výlučne s predchádzajúcim súhlasom príslušného ÚPSVaRu. V čase skôr udelený súhlas príslušného Úradu práce sociálnych vecí a rodiny (zo dňa 27. 7. 2012) bol súhlasom vzťahujúcim sa ku možnosti výpovede z dôvodov organizačných zmien viazucich sa na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 6/2011/389903/OT D1.11/132 zo dňa 4. 5. 2011 a tento bolo možné využiť iba v rámci prípadnej výpovede pre nadbytočnosť, nie však už v čase po pristúpení k dohode o zmene pracovných podmienok zo dňa 04. 06. 2012. Mala za to, že pre platnosť danej výpovede po tomto čase sa vyžadovalo nové prerokovanie výpovede žalobkyne s príslušným ÚPSVaRom, resp. tiež prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že žalovaný žiadne nové prerokovanie výpovede žalobkyne neinicioval a ako podklad k výpovedi žalobkyne chybné využil pôvodný súhlas ÚPSVaRu, ktorý však bol vydaný na iný účel. Aj z tohto dôvodu nemožno považovať výpoveď danú žalobkyňi za platnú. Na základe vyššie uvedeného možno konštatovať, že žalovaný ako zamestnávateľ nesplnil všetky zákonné podmienky podmieňujúce platnosť výpovede žalobkyne, preto je nutné konštatovať, že výpoveď daná žalobkyňi zo dňa 25. 01. 2013 je neplatná.

3.2. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhla dovolaciemu súdu, aby rozhodnutie súdu odvolacieho zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

4. Žalovaný vo svojom vyjadrení uviedol, že rozhodnutia súdov považuje za vecne právne správne, vzhľadom na ktorú skutočnosť navrhol dovolaciemu súdu, aby dovolanie v zmysle ustanovenia § 448 zamietol, prípadne ako neprípustné odmietol.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) (ďalej aj „najvyšší súd“ príp. „dovolací súd“) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania.

6. Dovolateľka uplatnila dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 CSP namietajúc, že rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci pokiaľ ide o posúdenie ponukovej povinnosti, pričom odvolací súd sa v tejto otázke mal odkloniť od ustálenej praxe dovolacieho súdu vyslovenej v rozhodnutiach sp. zn. 5Cdo/72/2010, 3Cdo/261/2007 a tiež 1MCdo/5/2009, ktoré akcentovali, že ponuka zamestnávateľa má byť z hľadiska časového aktuálna a má sa týkať akéhokoľvek voľného pracovného miesta, ktoré je v dispozícii v čase výpovede.

7. V rozhodnutí sp. zn. 5Cdo/72/2010, na ktoré poukazuje žalobkyňa vyvodzujúc prípustnosť svojho dovolania z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, najvyšší súd k tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa uviedol, že „účinky výpovede nastávajú až jej účinným doručením zamestnancovi, (preto) k tomuto momentu je potrebné posudzovať aj splnenie vyššie uvedenej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca“.

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

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

8. Uvedená judikatúra sa teda týka otázky splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce (najmä z hľadiska aktuálnosti danej ponuky) a vyslovila, že zamestnávateľova ponuka musí byť aktuálna a zodpovedajúca stavu, ktorý existuje v čase doručenia výpovede.

9. Súd v základnom konaní na základe vykonaného dokazovania dospeli k záveru, že žalovaný nedisponoval v danom čase na dohodnutom mieste výkonu práce voľným pracovným miestom, čo predstavuje absolútnu nemožnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Vychádzal pritom zo zoznamu typových pozícií oblastného riaditeľstva Trnava ku dňu 25. 1. 2013, podľa ktorého na ŽST Zemianske Kostolány boli pozície dozorca výhybiiek a výpravca obsadené. Tento záver súdu prvej inštancie žalovaná v odvolaní nenamietla (bod 31 rozsudku odvolacieho súdu).

10. Za tohto stavu dovolací súd dospel k záveru, že odvolací súd sa neodklonil od ustálenej praxe dovolacieho súdu, a preto dovolanie žalobkyne podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP nie je prípustné.

11. Dovolaťka tiež namietala, že sa odvolací súd nezaoberal všetkými odvolacími dôvodmi. Dovolací súd preto, vychádzajúc z obsahu dovolania, skúmal existenciu tzv. vady zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP. Ak totiž dovolanie z dovolacieho dôvodu uvedeného v § 420 CSP smeruje proti rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, potom existencia tohto dôvodu, t. j. existencia niektorej z vád uvedených v tomto ustanovení (spôsobujúcich tzv. zmätočnosť rozhodnutia) neznamená len splnenie podmienky prípustnosti dovolania, ale zakladá bez ďalšieho aj jeho dôvodnosť.

11.1. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP sú zásah súdu do práva na spravodlivý proces a nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces 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; jeho integrálnou súčasťou je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Porušením práva na spravodlivý proces v zmysle uvedeného ustanovenia zákona treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva.

11.2. 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 predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Súčasťou práva na spravodlivý súdny proces nie je ani právo procesnej strany vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

12. Odôvodnenie dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu spĺňa podľa názoru dovolacieho súdu všetky zákonné kritériá v zmysle ustanovenia § 393 CSP. V reakcii na dovolacie argumenty dovolateľky dovolací súd uvádza, že za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil podľa predstáv dovolateľov, ale len to, že ho neodôvodnili objektívne uspokojivým spôsobom, pričom to rozhodne nie je tento prípad. V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné poznamenať, že odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné, alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie (II. ÚS 78/05). Ako vyplýva aj z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, iba skutočnosť, že dovolatelia sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňujú, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06).

12.1. Odvolací súd vo svojom odôvodnení skonštatoval, že sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a obmedzuje sa len na skonštatovanie správnosti jeho dôvodov. K námietkam uvedeným v odvolaní sa osobitne zaoberal.

12.2. Námietka dovolateľky, že sa odvolací súd nevysporiadal so záznamom z pohovoru vykonaného dňa 4. 6. 2012 je nedôvodná a dovolací súd odkazuje na body 32 až 36, kde odvolací súd rozviedol dôvody, pre ktoré záznam nepovažoval za dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Rovnako je nedôvodná aj námietka týkajúca sa nezohľadnenia dôkazu zamestnaneckým preukazom vystaveným dňa 20. 7. 2012. Odvolací súd v bode 39 rozsudku uviedol dôvody, pre ktoré nemal za preukázané zaradenie žalobkyne na pracovnú pozíciu dozorcú výhybiiek na ŽST Prievidza. Ostatné námietky dovolateľky sú len polemikou s vyhodnotením dokazovania odvolacím súdom.

13. Dovolací súd poznamenáva, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu) v dovolacom súde nemá možnosť vykonávať dokazovanie. Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižšej inštancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Inými slovami, na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú teda povolané súdy prvej inštancie a druhej inštancie ako skutkové súdy, a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil odvolací súd, a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehodnocovaní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porov. I. ÚS 6/2018). V rámci tejto kontroly dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces, čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP, avšak dovolací súd uvádza, že tieto vady v prejednávanej veci nezistil.

14. Z týchto dôvodov dospel najvyšší súd k záveru, že dovolanie je vzhľadom na uvedené nedôvodné, a preto ho dovolací súd ho ako celok zamietol (§ 448 CSP).

15. O trovách dovolacieho konania dovolací súd rozhodol podľa § 453 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 rovnakého zákona. V dovolacom konaní bol plne úspešný žalovaný, ktorému však v dovolacom

konaní preukázateľne žiadne trovy nevznikli, preto mu dovolací súd náhradu trov dovolacieho konania nepriznal.

16. Tento rozsudok prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.