

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	2CdoPr/4/2023
Identifikačné číslo spisu:	1318204557
Dátum vydania rozhodnutia:	27.03.2024
Meno a priezvisko:	Mgr. Katarína Katková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1318204557.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu K. V., narodeného D., U., zastúpeného advokátom JUDr. Máriom Hollerom, Košice, Krmanova 16, proti žalovanému eustream, a. s., Bratislava, Votrubova 11/A, IČO: 35 910 712, zastúpenému advokátom JUDr. Andrejom Garom, Bratislava, Štefánikova 14, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom pôvodne na Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 19Cpr/12/2018, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. novembra 2022 sp. zn. 8CoPr/2/2022, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 29. novembra 2022 sp. zn. 8CoPr/2/2022 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a ď a ľ š i e k o n a n i e .

Odôvodnenie

I.

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinstančný súd“) rozsudkom z 27. októbra 2021 č. k. 19Cpr/12/2018-434 žalobu zamietol (I. výrok) s tým, že žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením, po právoplatnosti rozsudku (II. výrok).

1.1. Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že žalobca sa žalobou domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru na základe listiny z 29. mája 2018 a náhrady trov konania.

1.2. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 55 ods. 1, § 55 ods. 2 písm. a), § 55 ods. 3, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, § 62 ods. 1, 2, 3, 4, § 63 ods. 1 písm. e), § 63 ods. 4, 6, § 68 ods. 1, § 74, § 77, § 79 ods. 1, § 81 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“ alebo „Zákonník práce“), § 31a ods. 2, 13 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom ku dňu vyhotovenia lekárskeho posudku (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“).

1.3. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že žaloba bola podaná včas podľa § 77 ZP,

pretože výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 29. mája 2018 a žaloba bola na súde prvej inštancie podaná dňa 9. júla 2018, a teda zákonom stanovená lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola dodržaná.

1.4. Ďalej súd prvej inštancie skúmal formálne a materiálne náležitosti výpovede z 29. mája 2018 danej žalovaným žalobcovi.

1.4.1. Keďže výpoveď bola vyhotovená v písomnej forme a žalobcovi bola doručená dňa 29. mája 2018, podľa názoru súdu prvej inštancie podmienky platnosti výpovede v zmysle § 61 ods. 1 ZP boli splnené a výpoveď z 29. mája 2018 z týchto dôvodov nie je neplatná.

1.5. V danom prípade došlo zo strany žalovaného ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Súd prvej inštancie preto skúmal základné podmienky skončenia pracovného pomeru, t. j. či:

1/ dal žalovaný žalobcovi výpoveď v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel,

2/ bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny žalobca písomne upozornený na možnosť výpovede (pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny),

3/ došlo k porušeniu pracovnej disciplíny,

4/ skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov.

1.6. Podľa názoru súdu prvej inštancie výpoveď z 29. mája 2018 bola daná žalobcovi v súlade s ustanovením § 63 ods. 4 ZP, pretože žalovaný listom z 29. marca 2018 vyzval žalobcu na nástup do práce s tým, že trvá na dôvodoch preradenia. Listom z 10. apríla 2018 žalovaný oznámil žalobcovi, že jeho neprítomnosť od 27. marca 2018 považuje za neospravedlненú absenciu a žalobca je povinný nastúpiť do práce a vykonávať prácu, na ktorú bol preradený. Následne žalovaný upozornil žalobcu listom z 27. apríla 2018, že jeho neospravedlненная absencia je dôvodom, pre ktorý môže pristúpiť k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

1.7. Pokiaľ ide o povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, súd prvej inštancie mal preukázané, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ZP, a to na základe žiadosti žalovaného o súhlas s ukončením pracovného pomeru z 28. mája 2018.

1.8. Ďalej prvoinstančný súd skúmal, či výpoveď obsahuje skutkovo vymedzený dôvod spôsobom, aby tento nebol možný zameniť s iným dôvodom. Podľa názoru súdu prvej inštancie žalovaný v obsahu samotnej výpovede skutkovo presne vymedzil konanie žalobcu tak, že toto konanie spočívalo v neospravedlnenej absencii v práci od 27. marca 2018 do 28. mája 2018, ktoré považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom uviedol, že žalobca právne relevantným spôsobom neprítomnosť v práci neospravedlnil, čím porušil základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z čl. III. pracovnej zmluvy a § 81 písm. a) a b) ZP.

1.9. Pokiaľ ide o neprítomnosť žalobcu na pracovisku od 27. marca 2018 do 28. mája 2018, medzi stranami nebolo sporné, že žalobca sa v uvedenom období na pracovisko nedostavil, hoci jeho pracovný pomer trval.

1.10. Žalobca neprítomnosť na pracovisku zdôvodňoval tým, že nesúhlasil s jednostranným preradením žalovaného, ktorý ho listom z 20. marca 2018 informoval o jednostrannom preradení zamestnanca v zmysle § 55 ods. 1 písm. a) ZP od 19. marca 2018 na pracovné miesto technik - koordinátor KS 01.

1.11. Súd prvej inštancie mal preukázané, že žalobcovi bola Lekárskym posudkom o uznaní choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania vydaným Klinikou pracovného lekárstva a klinickej toxikológie Univerzity L. Pasteura v Košiciach uznaná choroba z povolania - porucha sluchu z hluku dňa 27. júna 2017.

1.11.1. Z hlásenia určeného poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý potvrdil uznanie choroby z povolania (č. 1. 10 spisu), vyplynulo, že schopnosť „doterajšieho“ výkonu práce žalobcu malo byť „mimo rizika hluku“ s povinnosťou zamestnávateľa preradiť zamestnanca na iné pracovisko.

1.11.2. Žalobca listom z 9. augusta 2017 požiadal žalovaného o preradenie na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písm. a) ZP s poukazom na to, že lekárske posudkom mu bola uznaná choroba z povolania - porucha sluchu z hluku. Vzhľadom na uvedené žalovanému vznikla povinnosť v zmysle § 55 ods. 2 ZP preradiť žalobcu na inú prácu.

1.12. Žalobca listom z 26. februára 2018 požiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou. Žalovaný listom z 12. marca 2018 oznámil žalobcovi, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasí a pre žalobcu má voľné pracovné miesto technik - koordinátor KS 01, ktoré zodpovedá jeho zdravotnému stavu.

1.13. Súd prvej inštancie podotkol, že existenciu choroby z povolania možno preukázať len relevantným lekárske posudkom. V danom prípade bol lekárske posudok o uznaní choroby z povolania vypracovaný tiež na výkon konkrétnej činnosti a možno ho považovať za právne relevantný na účely preradenia zamestnanca podľa § 55 ods. 2 písm. a) ZP.

1.14. Žalobca argumentoval tým, že zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi dohodnutý druh práce a povinnosť podľa § 55 ods. 2 písm. a) ZP si môže splniť iba v prípade, ak dôjde k dohode o zmene dohodnutého druhu práce podľa § 55 ods. 3 ZP, keďže mal za to, že v prípade vytvorenia nového pracovného miesta nejde o preradenie v rámci dohodnutého druhu práce.

1.14.1. Pokiaľ žalobca tvrdil, že malo dôjsť k zmene obsahu pracovnej zmluvy v časti druhu práce, bol súd prvej inštancie názoru, že v danom prípade dohoda o zmene dohodnutého druhu práce podľa § 55 ods. 3 ZP potrebná nebola.

1.14.2. Žalovaný ako zamestnávateľ preradil žalobcu na inú prácu v zmysle § 55 ods. 2 písm. a) ZP jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa, ktorý predstavuje výnimku zo zásady zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov, čo znamená, že ak sú splnené všetky podmienky preradenia na inú prácu, zamestnanec je povinný sa tomuto podrobiť s tým, že ak odpadnú dôvody preradenia alebo uplynie čas, na ktorý bolo preradenie obmedzené, je zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca opäť na jeho pôvodnú prácu. Ak žalobca nesúhlasil s preradením, mohol ukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou.

1.15. Podľa názoru súdu prvej inštancie práca označená ako technik - koordinátor KS 01 zodpovedala zdravotnej spôsobilosti žalobcu, ako i jeho schopnostiam a kvalifikácii, pričom platové ohodnotenie zamestnanca zostalo nezmenené. V tejto súvislosti poukázal aj na to, že z ustanovenia § 55 ods. 1 ZP vyplýva, kedy je zamestnávateľ povinný také preradenie realizovať. Ak účel preradenia nemožno dosiahnuť preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže ho zamestnávateľ preradiť v takých prípadoch aj na prácu iného druhu, než aký bol dojednaný v pracovnej zmluve, a to aj vtedy, ak by s tým zamestnanec nesúhlasil. Tak je to napríklad podľa § 55 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce (pozn. v súčasnosti § 55 ods. 2 písm. a) ZP), ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre ohrozenie chorobou z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou (R 26/1972).

1.16. Z vykonaného dokazovania mal prvoinštančný súd preukázané, že žalobca pracoval na kompresorovej stanici KS 01 na pozícii hlavný operátor, organizačná jednotka 1411000 Koordinácia údržby, prevádzky a HPS KS 01. Túto činnosť bolo možné vykonávať iba z veľína. Pri práci žalobca používal ochranné pomôcky (napr. chrániče sluchu).

1.16.1. Riadiaci veľín je situovaný v priestoroch haly, pričom z hodnotenia zdravotných rizík na pracovisku z 27. októbra 2017 je zrejmé, že expozícia zamestnancov vyplýva z výkonu prác v halách,

kde zdrojom hluku je inštalovaná technológia, odtlakovanie potrubných systémov a podobne.

1.16.2. Žalovaný pred preradením žalobcu dal preveriť pracovnú pozíciu technik - koordinátor KS 01 pracovnej zdravotnej služby, ktorá vo vyjadrení z 18. októbra 2017 konštatovala, že pracovné priestory alebo činnosti „mimo rizika hluku“ sú také, ktoré si nevyžadujú na ochranu zdravia zamestnancov používanie prostriedkov na ochranu sluchu, t. j. hodnoty hluku neprekračujú 80 dB. Pracovné činnosti v popise práce technik - koordinátor KS 01 sú prevažne administratívneho charakteru, vykonávané v administratívnej budove bez expozície zdrojom hluku a spĺňajú požiadavky na pracovisko bez rizika hluku uvedené v hlásení choroby z povolania z júna 2017.

1.16.3. Vzhľadom na uvedené žalobcovi na pracovisku v administratívnej budove, kde mal vykonávať pracovnú pozíciu technik - koordinátor KS 01, riziko spojené s hlukom nehrozilo. Táto pracovná pozícia bola vytvorená rozhodnutím predstavenstva žalovaného dňa 25. októbra 2017, a to výlučne pre žalobcu, aby vyhovovala jeho zdravotnému stavu a obsahovej náplni jeho doterajšej pracovnej pozície.

1.16.4. Pokiaľ žalobca namietal, že pracovná pozícia technik - koordinátor KS 01 sa v katalógu pracovných pozícií k 1. januáru 2019 nenachádza, žalovaný ozrejmil, že táto pracovná pozícia je neobsadená, pretože žalobca nenastúpil do práce, a tak v katalógu nefiguruje, avšak je riadne evidovaná v hlavnej databáze „Popisy PM“ od 1. novembra 2017, kedy bola vytvorená rozhodnutím predstavenstva. Skutočnosť, že pracovná pozícia technik - koordinátor KS 01 bola vytvorená, bola preukázaná materiálom na zasadnutie predstavenstva i organizačnou štruktúrou kompresorovej techniky k 1. novembru 2017, kde je označená ako technik - koordinátor 141100T (č. l. 226 spisu) a tiež výpisom z informačného systému žalovaného (č. l. 223 spisu), podľa ktorého pracovné miesto platí od 1. novembra 2017.

1.16.5. V nadväznosti na tvrdenie žalobcu, že hlavný operátor bol vedúcim zamestnancom s riadiacou a kontrolnou kompetenciou, súd prvej inštancie uviedol, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že vedúcimi zamestnancami boli riaditeľ kompresorovej techniky, vedúci údržby a prevádzky KS 01 a manažér koordinátor údržby, prevádzky a HPS KS 01. Ďalšie pozície, vrátane hlavného operátora KS, zmenového technika a technika koordinátora KS 01, boli na rovnakej organizačnej úrovni. Táto skutočnosť bola preukázaná organizačným poriadkom žalovaného, výpoveďou svedkov Y. U., K. M. a K. I.. Z organizačného poriadku nevyplynulo, že by sa organizačná jednotka, na ktorej žalobca pracoval, ďalej členila a táto organizačná jednotka mala jedného vedúceho, ktorým je manažér, preto nemožno mať za to, že by žalobca bol preradený na nižšiu pracovnú pozíciu.

1.16.6. V reakcii na námietku žalobcu, že pracovnú pozíciu technik - koordinátor KS 01 nie je možné priradiť k charakteru práce hlavného operátora a ani práce technika - koordinátora KS a k ich hlavnej pracovnej náplni, zodpovednosti a stupňu náročnosti, súd prvej inštancie poukázal na to, že pokiaľ ide o pracovnú náplň hlavného operátora KS a technika - koordinátora KS 01, žalobca už nemohol vykonávať pracovnú náplň hlavného operátora, ktorá síce mohla obsahovať náročnejšie úlohy, ale mohla sa vykonávať iba na riadiacom veľíne. Bolo preto vylúčené, aby žalobca, ktorý doposiaľ riadil technológiu kompresorovej stanice z veľína, vykonával danú činnosť na inom mieste, teda v administratívnej budove, keď zo svedeckej výpovede K. I. vyplynulo, že riadenie technológie je v zásade možné iba z veľína, avšak monitorovanie chodu technológie a priebehu skúšok technológie je možné aj na diaľku.

1.16.7. Žalobca ani žalovaný nespochybnili, že žalobca stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, preto žalovaný postupoval v súlade s § 55 ods. 1, 2 ZP a žalobcu preradil na inú prácu. Žalobca si bol vedomý, že doterajšiu činnosť nemôže vykonávať, keď aj vo svojej výpovedi pred súdom prvej inštancie uviedol, že nevedel zabezpečovať prácu na riadiacom veľíne.

1.16.8. Ak by žalovaný nepreradil žalobcu na inú prácu, žalobca by nebol povinný vykonávať ďalej doterajšiu prácu, aj keď by išlo o prácu zodpovedajúcu druhu práce, aký si v pracovnej zmluve dohodli. Iná práca, na ktorú bol žalobca preradený, nemusela byť identická s predchádzajúcou prácou a objektívne to ani nebolo možné.

1.16.9. Z hľadiska organizačnej štruktúry žalovaného mal žalobca novú prácu vykonávať v rámci tej istej organizačnej jednotky - kompresorová technika, koordinácia údržby, prevádzky a HPS KS 01 ako predchádzajúcu prácu a v tomto zmysle nebol preradený na iný druh práce, na inú organizačnú jednotku, ako napr. obchod a regulácia, dispečing, údržba a opravy potrubných systémov.

1.16.10. V súvislosti s tvrdením žalobcu, že pozícia technik - koordinátor bola pozíciou administratívnou a pozícia hlavný operátor pozíciou technickou, súd prvej inštancie uviedol, že pracovná náplň žalobcu musela byť upravená tak, aby napr. nemusel vykonávať kontrolu technologických zariadení KS, manipuláciu na technológii KS a ďalšie, ktoré činnosti boli spojené s rizikom hluku. Je pravda, že pracovná náplň technika - koordinátora KS 01 vyvoláva dojem, že prevažnú väčšinu prác tvoria práce administratívneho charakteru, ako napr. vedenie a aktualizácia dokumentácie vzťahujúcej sa k príslušnej OJ, evidencia požiadaviek a príkazov z TPD Nitra, evidencia príkazov na práce interných zložiek a externých dodávateľov, vypracovávanie mesačného hlásenia o prevádzke TA a NZ a vypracovávanie mesačnej uzávierky PHM vysokozdvížných vozíkov, avšak vykonávanie administratívnej činnosti možno konštatovať aj u hlavného operátora, ktorý vypracovával zápisy o stave a zmenách na technológiách do evidenčných systémov, hlásenia o poruchách, denný záznam prevádzky KS, hlásenia o manipuláciách na technologickom zariadení a iné. Administratívne činnosti v náplni práce technika - koordinátora tak zohľadňovali zdravotný stav žalobcu (poruchu sluchu), pričom žalobca mal vykonávať v porovnaní s predchádzajúcou prácou rozhodne menej pracovných úloh. Miesto výkonu práce (oblasť východ), mzdové podmienky, dĺžka pracovného času a iné pracovné podmienky (napr. výplatný termín, výmera dovolenky) ostali nezmenené.

1.16.11. Ak žalobca namietal, že koordinácia výkonu činnosti externých a interných dodávateľov bola „pridanou novou činnosťou“, s týmto tvrdením sa súd prvej inštancie nestotožnil, pretože aj v náplni práce hlavného operátora bola koordinácia činností súvisiacich s prevádzkou, údržbou, opravami technológie a spolupráca aj s ostatnými pracovníkmi OJ, ostatnými odbornými OJ spoločnosti a externými dodávateľmi a zároveň žalobca vo výpovedi uviedol, že kontroloval aj dodávateľské firmy. Z jeho pracovnej náplne, ktorú doposiaľ vykonával, boli vyňaté tie činnosti, ktoré súviseli s potenciálom vystavenia žalobcu hluku.

1.17. Ako nedôvodnú a účelovú vyhodnotil súd prvej inštancie taktiež námietku žalobcu, že žalovaný žiadnym spôsobom nešpecifikoval, o aké pracovné miesto má ísť, a aká je pracovná náplň nového pracovného miesta, v akom prostredí by mal pracovať vzhľadom na jeho zdravotný stav. Žalobca totiž u žalovaného pracoval viac ako 30 rokov a organizačná jednotka kompresorová technika, v ktorej pracoval, pozostávala zo 4 kompresorových staníc, pričom každá z týchto staníc mala zriadenú pozíciu technik koordinátor KS. Žalobca preto musel poznať kategorizáciu pozícií a aspoň v minimálnom rozsahu ich obsahovú pracovnú náplň, aj keď išlo o označenie technik - koordinátor KS 01.

1.18. Súd prvej inštancie konštatoval, že žalobca napriek preradeniu na inú, pre neho vhodnú prácu, sa nedostavil do práce. Žalovaný ho listom z 10. apríla 2018 vyzval na nástup do práce a upozornil, že jeho neprítomnosť od 27. marca 2018 považuje za neospravedlnenú absenciu.

1.19. Listom z 27. apríla 2018 bol žalobca opakovane vyzvaný na nástup do práce s upozornením, že neprítomnosť v práci sa považuje za neospravedlnenú absenciu, ktorá je dôvodom pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

1.20. Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie preukázané, že konaním žalobcu došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, keď mal dlhodobú absenciu v práci v trvaní od 27. marca 2018 do 28. mája 2018. V tomto smere žalovaný postupoval pri dlhodobej neprítomnosti žalobcu v práci korektne, keď ho počas dlhodobej neprítomnosti v práci opätovne vyzýval na nástup do práce a listom z 27. apríla 2018 aj s upozornením na možnosť výpovede.

1.20.1. Za tejto situácie súd prvej inštancie považoval postup žalovaného, ktorý vyhodnotil dlhodobú absenciu žalobcu v práci ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a pristúpil k doručeniu výpovede

podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP, za dôvodný.

1.20.2. Podľa názoru súdu prvej inštancie bolo povinnosťou zamestnanca plniť pokyny nadriadených, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, čo v danom prípade v uvedenom období nebolo dodržané.

1.20.3. Súd prvej inštancie sa preto nestotožnil s názorom žalobcu, že išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Intenzitu tohto porušenia pracovnej disciplíny posudzoval s prihliadnutím na celkový prístup žalobcu k plneniu pracovných povinností, keď v konaní bolo preukázané, že žalobca sám požiadal o preradenie na inú prácu, neskôr s preradením nesúhlasil, po skončení práceneschopnosti jeden deň prišiel do práce a ďalej už nenastúpil.

1.21. Súd prvej inštancie mal za to, že v danej veci boli formálne predpoklady podania výpovede splnené, a čo sa týka skutku, ktorý bol výpovedným dôvodom, bolo preukázané, že tento sa stal a bol tak závažného charakteru, že výpoveď zo strany zamestnávateľa bola daná platne.

1.21.1. Dôvodom, pre ktorý súd prvej inštancie žalobu zamietol, bol okrem predložených dôkazov aj postoj samotného žalobcu, ktorý napriek výzvam nenastúpil do práce. Zároveň mu bola ponúknutá dohoda na skončenie pracovného pomeru, ktorú odmietol a až následne mu bola daná výpoveď. V priebehu konania žalovaný opätovne navrhol žalobcovi za účelom dohody 6-násobok mesačného platu, čo žalobca spočiatku bol ochotný akceptovať, chcel uzavrieť mimosúdnu dohodu, ku ktorej napokon nedošlo.

1.21.2. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie výpoveď z pracovného pomeru danú žalovaným žalobcovi posúdil ako platnú podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pričom od žalovaného nebolo možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával, preto súd prvej inštancie žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol (vrátane nároku na náhradu mzdy).

1.22. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) v spojení s § 262 ods. 1 CSP. Žalovanému, ktorý mal v konaní plný úspech, vznikol nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v celom rozsahu.

II.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 29. novembra 2022 č. k. 8CoPr/2/2022-484 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil (prvý výrok) s tým, že žalovaný má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu (druhý výrok).

2.1. Podľa názoru odvolacieho súdu súd prvej inštancie správne uviedol, že na preradenie žalobcu v danom prípade nebola potrebná dohoda o zmene dohodnutého druhu práce podľa § 55 ods. 3 ZP.

2.1.1. Odvolací súd v bode 13. odôvodnenia jeho rozsudku uviedol, že žalovaný ako zamestnávateľ preradil žalobcu na inú prácu v zmysle § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce jednostranným právny úkonom zamestnávateľa, ktorý predstavuje výnimku zo zásady zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov, čo znamená, že ak sú splnené všetky podmienky preradenia na inú prácu, zamestnanec je povinný sa tomuto podrobiť, a teda preradenie žalobcu na inú prácu bolo v súlade s § 55 ZP. Podľa odvolacieho súdu prvoinštančný súd v tejto súvislosti správne odkázal aj na právne závery vyplývajúce z ustálenej (a naďalej aktuálnej) judikatúry ohľadne podmienok jednostranného preradenia zamestnanca na inú prácu zo zdravotných dôvodov, z ktorých vyplýva, že ak účel preradenia nemožno dosiahnuť preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže ho zamestnávateľ preradiť v takých prípadoch aj na prácu iného druhu, než aký bol dojednaný v pracovnej zmluve, a to aj vtedy, ak by s tým zamestnanec nesúhlasil. Tak je to napríklad podľa § 55 ods. 1 písm. a) ZP (pozn. v súčasnosti § 55 ods. 2 písm. a)

ZP), ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre ohrozenie chorobou z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou (R 26/1972).

2.1.2. V nadväznosti na uvedené, keď žalovaný správne a v súlade so Zákonníkom práce preradil žalobcu na iný druh práce, ktorý vyhovoval požiadavkám na pracovné prostredie umožňujúce mu výkon práce vzhľadom na jeho zdravotný stav, zodpovedal jeho kvalifikácii, vedomostiam a skúsenostiam, pričom jeho mzdové ohodnotenie aj ostatné pracovné podmienky zostali zachované, nedošlo k vzniku prekážok v práci na strane zamestnávateľa, pričom žalobca bol povinný dostaviť sa do práce a vykonávať pre žalovaného novú prácu. Je preto správny záver súdu prvej inštancie, že neospravedlnená absencia žalobcu v práci (napriek opakovaným písomným výzvam žalovaného) je dôvodom na skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Výpoveď z pracovného pomeru bola dôvodná a žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom platne.

2.1.3. Odvolací súd sa nestotožnil s argumentáciou žalobcu, že pokiaľ práca, na ktorú ho žalovaný preradil, bola mimo rámca jeho pracovnej zmluvy, potom pre platnú zmenu jeho pracovného pomeru bolo nevyhnuté uzavretie dohody, čo podľa žalobcu jednoznačne vyplýva z ustanovenia § 55 ods. 3 Zákonníka práce.

2.1.4. V tejto súvislosti súd prvej inštancie správne vychádzal z toho, že v danej veci uzavretie dohody na zmenu obsahu pracovného pomeru žalobcu nebolo potrebné, a to vzhľadom na povinnosť žalovaného zo zdravotných dôvodov žalobcu jednostranne preradiť na inú prácu v zmysle § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Je síce pravdou, že v texte dôvodovej správy k ustanoveniu § 55 Zákonníka práce sa uvádza, že ak by preradenie na inú prácu nebolo možné vykonať v rámci pracovnej zmluvy, bola by na preradenie potrebná dohoda oboch účastníkov, avšak takýto výklad predpokladov pre jednostranné preradenie na inú prácu zo zdravotných dôvodov vedie k absurdným, a preto neudržateľným záverom.

2.1.5. Z ustanovenia § 55 ods. 1 ZP totiž zamestnávateľovi vyplýva povinnosť zamestnanca preradiť na inú prácu, ktorá vyhovuje jeho zdravotnej spôsobilosti, čo v zásade vždy vyžaduje takú zmenu v obsahu pracovného pomeru, ktorá je mimo rámca pracovnej zmluvy. V prípade správnosti výkladu žalobcu, že jednostranné preradenie na inú prácu mimo rámca pracovnej zmluvy je podmienené uzavretím dohody, by to vylučovalo akékoľvek jednostranné preradenie zamestnanca, keď prakticky vždy je spojené s preradením na inú prácu, než má dohodnutú v pracovnej zmluve. Preto je nevyhnutné výklad § 55 ZP prezentovaný žalobcom odmietnuť ako neprijateľný a obsahu § 55 ZP môže zodpovedať iba taký výklad, aký vyplýva aj z ustálenej judikatúry a rozhodovacej činnosti všeobecných súdov, teda že podmienkou jednostranného preradenia zamestnanca na inú prácu, ktorá vyhovuje jeho zdravotnej spôsobilosti, nie je uzavretie dohody ani v prípade, ak by preradenie malo za následok výkon inej práce mimo rámca jeho pracovnej zmluvy. V tomto prípade ide o výnimku z dobrovoľnosti a zmluvnosti pracovného pomeru.

2.1.6. Pre úplnosť odvolací súd v tejto súvislosti dodal, že ak by mal byť výklad žalobcu správny, znamenalo by to v danej veci, že vzhľadom na nesúhlas s preradením na inú prácu by bol žalovaný ako zamestnávateľ nútený ukončiť so žalobcom pracovný pomer výpoveďou pre stratu zdravotnej spôsobilosti, čo nepochybne nebolo ani v záujme žalobcu, ktorý by tak stratil prácu, a to napriek tomu, že miesto, na ktoré bol preradený, bolo ad hoc na tento účel pre žalobcu vytvorené rozhodnutím predstavenstva a preradenie pre žalobcu okrem zmeny pracovného prostredia (do kancelárskych priestorov) neznamenal žiadne zásadné zmeny vo výkone práce.

2.2. Prvoinstančný súd vychádzal z jednotlivých ustanovení § 55 Zákonníka práce, z ktorého vyplývajú okolnosti, ktoré sú z hľadiska hmotného práva významné pre posúdenie splnenia predpokladov pre jednostranné preradenie žalobcu na inú prácu, ako mu to žalovaný oznámil. Správne súd prvej inštancie vychádzal z toho, že tieto predpoklady boli naplnené, nakoľko bolo nepochybné, že žalobca stratil zdravotnú spôsobilosť na výkon pôvodnej práce a nová práca zodpovedala jeho kvalifikácii, vedomostiam, dlhoročným skúsenostiam, ale najmä rešpektovala jeho zdravotné obmedzenia a je rovnako mzdovo ohodnotená. Ani v tomto smere preto odvolacie námietky žalobcu neboli opodstatnené.

2.3. Pokiaľ žalobca v odvolaní namietal, že nie je zrejmé, z akého dôvodu sa súd prvej inštancie nezaoberal popisom druhu práce tak, ako bol uvedený v pracovnej zmluve, ako aj časťou výpovede svedkyne, Y. ohľadne rozšírenia pracovných činností žalobcu na novej pozícii, odvolací súd poukázal na to, že z odôvodnenia napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že výpoveď svedkyne súd prvej inštancie náležite zohľadnil pri ustálení skutkového stavu veci a zaoberal sa tiež obsahom pracovnej zmluvy žalobcu, pričom v tomto smere nemôže byť pochybením, že so skutkovými zisteniami súdu prvej inštancie sa žalobca nestotožnil.

2.3.1. Neopodstatnene žalobca v odvolaní poukázal i na to, že nová pracovná pozícia mala byť prevažne administratívneho charakteru, vykonávaná v administratívnej budove bez expozície zdrojom hluku a jeho pôvodná pracovná pozícia bola pozíciou prevažne technickou, a preto je zrejmé, že sa celkom zmenil charakter, druh vykonávanej práce a zároveň pribudli ďalšie pracovné činnosti, ktoré ako hlavný operátor doposiaľ nevykonával.

2.3.2. Podľa názoru odvolacieho súdu z hľadiska splnenia predpokladov pre jednostranné preradenie na inú prácu v zmysle § 55 ZP totiž uvedené okolnosti neboli významné. Odvolací súd podotkol, že vôbec nie je zrejmé, ako by sa dalo dosiahnuť, aby žalobca vykonával prácu v rámci jeho pôvodnej pracovnej zmluvy, avšak pri rešpektovaní jeho zdravotného stavu, ktorý vzhľadom na vystavenie hlučnému prostrediu pôvodnú prácu vylučuje. Na túto otázku neponúkol v priebehu konania odpoveď ani samotný žalobca. Odvolací súd bol presvedčený, že uvedené sa vzájomne vylučuje, a preto žalovaný jednoducho nemal inú možnosť, než žalobcu previesť na inú prácu, ktorá bola i podľa odvolacieho súdu najbližšia pôvodnej práci.

2.4. Ako nedôvodnú posúdil odvolací súd odvoláciu námietku žalobcu smerujúcu k nedostatočnému a nesprávne odôvodneniu rozsudku súdu prvej inštancie, pretože odôvodnenie rozsudku spĺňa všetky formálne i obsahové náležitosti, súd prvej inštancie v ňom jasne a zrozumiteľne zhrnul všetky rozhodujúce skutočnosti, argumentáciu sporových strán a náležite aj s odkazom na relevantnú právnu úpravu a judikatúru vysvetlil všetky rozhodujúce úvahy, ktoré ho priviedli k presvedčeniu, že podanú žalobu treba ako nedôvodnú zamietnuť.

2.5. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 2 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP a § 255 CSP a úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu s tým, že o ich výške rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

III.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu žalobca (ďalej len „dovolateľ“ alebo „žalobca“) podal dovolanie. Prípustnosť dovolania vyvodil z § 420 písm. f) CSP a z § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

3.1. Mal za to, že odvolací súd naplnil dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP, keď nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

3.1.1. Podľa jeho názoru odvolací súd opomenul vo vzťahu k jeho chorobe z povolania to, že on navrhoval žalovanému riešenie vzniknutej situácie ukončením pracovného pomeru. Táto skutočnosť sa v záveroch odvolacieho súdu nenachádza.

3.1.2. Odvolací súd mal za to, že žalovaný postupoval správne, keď jednostranne preradil žalobcu na inú pracovnú pozíciu, pretože by bol inak žalovaný nútený skončiť pracovný pomer so žalobcom dohodou, čo by nebolo v záujme žalobcu. Tento záver vôbec nezodpovedá zistenému skutkovému stavu a je v jeho priamom rozpore.

3.1.3. Poukázal na to, že § 55 Zákonníka práce dáva jednoznačný návod pre zamestnávateľa, ako má v prípade okolností podľa § 55 ods. 2 ZP postupovať.

3.1.4. Mal za to, že odvolací súd (i súd prvej inštancie) sa dopustili závažného pochybenia pri aplikácii jednoduchého práva, čo má priamy dopad na jeho právo na súdnu ochranu a spravodlivý proces.

3.2. Podľa jeho názoru rozhodnutie odvolacieho súdu je zaťažené dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

3.2.1. On sa žalobou domáhal určenia neplatnosti výpovede danej podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z 29. mája 2018 (pre porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu neospravedlnenej absencie v práci v období 27. marca 2018 do 28. mája 2018).

3.2.2. Podstatou v tejto právnej veci bolo ustálenie, či jednostranným jeho preradením podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce došlo k zmene druhu práce mimo pracovnej zmluvy, t. j. či jeho preradením z pracovnej pozície „hlavný operátor“ na pracovnú pozíciu „technik- koordinátor KS 01“ došlo k zmene dohodnutého druhu práce mimo uzavretú pracovnú zmluvu. Uvedené bolo rozhodujúce pre posúdenie platnosti výpovede, ktorú mu dal žalovaný podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre porušenie pracovnej disciplíny.

3.2.3. V nadväznosti na uvedené je právna otázka, od vyriešenia ktorej záviselo napadnuté rozhodnutie, či môže dať zamestnávateľ platne výpoveď zamestnancovi podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu neospravedlnenej absencie, pokiaľ výpovedi predchádzalo neplatné jednostranné preradenie zamestnanca podľa ustanovenia § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, ktorým došlo k zmene dohodnutého druhu práce mimo pracovnej zmluvy, hoci sa na platné preradenie vyžadovala dohoda zamestnávateľa a zamestnanca podľa ustanovenia § 55 ods. 3 Zákonníka práce?

3.2.4. V tejto súvislosti poukázal na odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu (body 13., 14., 15.).

3.2.5. Súdny nižších inštancií mali za to, že jeho jednostranným preradením nedošlo k zmene dohodnutého druhu práce mimo jeho pracovnú zmluvu a preradenie bolo platné v súlade s ustanovením § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, čoho priamym dôsledkom bola žalovaným platne daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

3.2.6. Podľa jeho názoru právna otázka nebola v konaní pred súdmi nižších inštancií vyriešená správne. Riešenie právnej otázky je zo strany oboch súdov v rozpore so znením a účelom § 55 Zákonníka práce, v rozpore so zámerom zákonodarcu vo vzťahu k § 55 Zákonníka práce, ako aj s jeho záujmom.

3.3. Uviedol, že spôsob, akým má zamestnávateľ vymedziť druh práce v pracovnej zmluve, nie je v Zákonníku práce upravený. Obvykle sa v praxi vymedzuje prostredníctvom pracovnej pozície, funkcie, na ktorú sa zamestnanec do pracovného pomeru prijíma. V posudzovanej veci bol druh jeho práce v pracovnej zmluve vymedzený veľmi špecificky a konkrétne, a to popisom pracovnej náplne na pracovnej pozícii.

3.4. Spôsob, akým je druh práce v pracovnej zmluve vymedzený, priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi. Dispozičná právomoc zamestnávateľa je natoľko široká, nakoľko široko je v pracovnej zmluve druh práce zadefinovaný. Zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a zamestnanec je povinný vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy.

3.5. Zistením a uznaním choroby z povolania (porucha sluchu z hluku) stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu na pracovnej pozícii - hlavný operátor.

3.6. Z dôvodovej správy k § 55 Zákonníka práce vyplýva ...(,) Navrhovaným znením sa ustanovuje

povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu. Dôvody obsiahnuté v navrhovanom ustanovení sú natoľko právne významné z hľadiska ochrany zamestnanca, že uvedenú ochranu zamestnanca je nevyhnutné realizovať aj proti jeho vôli, avšak len v rámci pracovnej zmluvy. Ak by preradenie nebolo možné vykonať v rámci pracovnej zmluvy, bola by na preradenie potrebná dohoda oboch účastníkov. Navrhovaným ustanovením sa výrazne prehlbuje princíp zmluvnosti v pracovnom práve. Aj naďalej bude možné preradiť zamestnanca na inú prácu, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, iba s jeho súhlasom... (“).

3.6.1. Zákonodarcu zdôraznil, že zamestnanca možno preradiť na iný druh práce, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, len s jeho súhlasom. Opak by znamenal, že zamestnanec by bol nútený vykonávať práce, na výkone ktorých sa so zamestnávateľom nedohodol.

3.6.2. Súdny majú právo vykladať a aplikovať, nie však svojím výkladom meniť zámer zákonodarcu. Pre správne posúdenie položenej právnej otázky je rozhodujúci spôsob dojednávania druhu práce v pracovnej zmluve medzi ním a žalovaným, pričom v pracovnej zmluve mali dojednaný druh práce prostredníctvom detailného popisu pracovnej náplne pracovného miesta, t. j. druh práce bol dojednaný konkrétne a špecificky.

3.6.3. Znenie § 55 Zákonníka práce reflektuje to, akým spôsobom (detailne) je v pracovnej zmluve určený druh práce, v dôsledku čoho je potom povinnosťou zamestnávateľa správne posúdiť, či preradenie vykoná jednostranne alebo formou dohody. Pri výbere formy preradenia zamestnanca je zamestnávateľ striktné obmedzený rozsahom a spôsobom definície druhu práce zamestnanca v pracovnej zmluve.

3.6.4. Pokiaľ možno preradiť zamestnanca na výkon práce, ktorý je zahrnutý v dojednanom druhu práce, je zamestnávateľ oprávnený preradiť zamestnanca na výkon práce jednostranne. Ak nová práca nie je zahrnutá v druhu práce, ktorý je v pracovnej zmluve dohodnutý, je potrebná dohoda zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnanec je oprávnený odmietnuť vykonávať prácu s poukazom na obsah pracovnej zmluvy, pokiaľ pracovné úlohy, ktoré má vykonávať, nekorešpondujú s dohodnutým druhom práce. Priamym dôsledkom toho je skutočnosť, že zamestnávateľ nemôže hodnotiť nesplnenie povinnosti zamestnanca ako porušenie pracovnej disciplíny, pretože tieto povinnosti nespádajú do dohodnutého druhu práce a nepredstavujú teda súčasť pracovnej disciplíny zamestnanca (vymedzeného okruhu pracovných úloh a povinností zamestnanca).

3.7. Ako vyplynulo z popisu oboch pracovných miest, a to hlavný operátor KS a technik - koordinátor KS 01, obe pracovné miesta sú takmer úplne odlišné, majú odlišnú pracovnú náplň. Ak ho žalovaný preradil z pozície hlavného operátora na pozíciu technik- koordinátor, takmer úplne zmenil obsahovú náplň druhu práce, ktorú pre žalovaného na základe pracovnej zmluvy vykonával. Zmena je evidentná z popisu oboch pracovných miest. Žalovaný druh práce v pracovnej zmluve detailne špecifikoval. Je teda zrejmé, že pracovná náplň tvoriaca druh práce sa takmer úplne zmenila. Z vykonaného dokazovania vyplynulo aj to, že sa zmenil charakter práce, keďže hlavný operátor vykonáva práce technického charakteru a technik - koordinátor vykonáva práce administratívneho charakteru.

3.7.1. Vzhľadom na špecifikáciu pracovnej pozície - hlavný operátor, ktorú mal ako druh práce v pracovnej zmluve dojednanú, nemal žalovaný vzhľadom k pracovnej náplni na pracovnej pozícii technik - koordinátor žiaden priestor na jeho jednostranné preradenie v rámci pracovnej zmluvy. Pokiaľ mal žalovaný v úmysle ho preradiť platne, mal s ním uzatvoriť dohodu o zmene obsahu pracovnej zmluvy.

3.7.2. Záver odvolacieho súdu (bod 15. odôvodnenia) nereflektuje znenie § 55 Zákonníka práce, účel tohto ustanovenia, ako ani ustanovenia Zákonníka práce vo vzťahu k pracovnej zmluve a k zmene jej obsahu.

3.7.3. Zámer zákonodarcu je jednoznačný, a to chrániť zamestnanca, pokiaľ nastanú okolnosti, ktorých výpočet je uvedený v § 55 ods. 2 Zákonníka práce. Ak je možné zamestnanca preradiť v rámci

pracovnej zmluvy, t. j. preradiť ho na výkon práce v rámci dohodnutého druhu práce, môže tak zamestnávateľ urobiť jednostranne za predpokladu, že dohoda o druhu práce je formulovaná dostatočne široko (všeobecne) a nová práca bude zapadať do dojednaného druhu práce. Pokiaľ je druh práce dojednaný veľmi úzko, veľmi špecificky, podlieha preradenie na inú prácu dohode, nakoľko sa takýmto preradením mení obsah pracovnej zmluvy. Pracovná zmluva sa môže platne meniť iba dohodou zamestnanca so zamestnávateľom. Zamestnanca nemožno nútiť na výkon práce, ktorá nie je pracovnou zmluvou dojednaná.

3.7.4. Nie je správny záver odvolacieho súdu, že každá zmena pracovnej činnosti bude znamenať zmenu obsahu pracovnej zmluvy, pretože všetko závisí od formulácie dojednaného druhu práce.

3.8. Mal za to, že čas od jednostranného preradenia na inú pracovnú pozíciu podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce predstavuje prekážku v práci na strane žalovaného podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Jeho neúčast' na pracovisku po dobu trvania prekážky na strane zamestnávateľa nie je možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny, keďže zamestnanca nemožno nútiť do výkonu iného ako dohodnutého druhu práce.

3.8.1. Pokiaľ zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, nemôže jeho neprítomnosť považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

3.9. Správna odpoveď na ním položenú právnu otázku má byť, že výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny nie je platná, pretože zamestnanec, ktorý nebol platne preradený na iný druh práce (preradením došlo ku zmene druhu práce mimo pracovnej zmluvy, ktorá zmena vyžadovala dohodu zamestnanca a zamestnávateľa), nemôže porušovať pracovnú disciplínu pre neplnenie pracovných povinností, ktoré nie je z pracovnej zmluvy povinný pre zamestnávateľa vykonávať.

3.10. Vzhľadom na uvedené navrhol, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolačný súd“) rozsudok odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

IV.

4. Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP uviedol, že žalobca kritizuje odvolací súd za nesprávne skutkové závery na základe zisteného skutkového stavu a za pochybenia pri aplikácii práva, čo predstavuje nesprávne právne posúdenie.

4.1. Nesprávne právne posúdenie veci možno v dovolacom konaní namietat' len prostredníctvom § 421 CSP a nesprávne skutkové závery sú odvolacím dôvodom, nie dovolacím.

4.2. Mal za to, že žalobcom namietaná vada zmätočnosti neobsahuje ani jednu skutočnosť, na základe ktorej by bolo možné konštatovať, že odvolací súd svojím postupom naplnil § 420 písm. f) CSP.

4.3. Odôvodnenie rozhodnutí súdov oboch inštancií spĺňa všetky formálne i obsahové náležitosti, súdy nižších inštancií jasne a zrozumiteľne zhrnuli všetky rozhodujúce skutočnosti, argumentáciu sporových strán a náležite, aj s odkazom na relevantnú právnu úpravu a judikatúru, vysvetlili všetky rozhodujúce úvahy, ktoré ich priviedli k presvedčeniu, že podanú žalobu treba ako nedôvodnú zamietnuť, resp. rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť.

4.4. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP uviedol, že v posudzovanej veci súdy nižších inštancií neriešili žalobcom naformulovanú právnu otázku, pretože v konaní nikdy nevznikla.

4.4.1. V konaní súdy oboch inštancií neposudzovali platnosť výpovede z dôvodu neospravedlnenej absencie, ktorej by predchádzalo neplatné jednostranné preradenie zamestnanca na prácu mimo

pracovnej zmluvy, na ktorú sa vyžadovala dohoda zamestnávateľa a zamestnanca, ktorá však nebola uzatvorená, pričom nedošlo k neplatnému jednostrannému preradeniu žalobcu ako zamestnanca. Taktiež nedošlo k takej zmene práce žalobcu ako zamestnanca, na ktorú by sa vyžadoval jeho súhlas.

4.4.2. Právna otázka, od ktorej záviselo rozhodnutie v posudzovanom spore, bola, či je možné zamestnanca jednostranne preradiť na inú prácu bez jeho súhlasu v prípade straty zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na doterajšiu prácu. Od posúdenia tejto prejudiciálnej otázky závisela oprávnenosť absencie žalobcu na pracovisku, ktorá bola dôvodom, pre ktorý on so žalobcom skončil pracovný pomer výpoveďou. Ak by preradenie žalobcu nebolo v súlade so Zákonníkom práce, žalobca v práci absentoval dôvodne, a preto s ním nemohol byť platne skončený pracovný pomer. Naopak, ak by bolo preradenie žalobcu vykonané zákonne, absencia žalobcu na pracovisku bola nedôvodná, a preto s ním bol platne skončený pracovný pomer.

4.4.3. Odpoveď na túto otázku je explicitne uvedená v § 55 ods. 1, 2 Zákonníka práce, podľa ktorého v prípade straty zdravotnej spôsobilosti zamestnanca naďalej vykonávať doterajšiu prácu je zamestnávateľ povinný zamestnanca preradiť na inú prácu a zamestnanec je povinný vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve.

4.4.4. Nesprávne riešenie právnej otázky je dovolacím dôvodom podľa § 421 ods. 1 písm. a) alebo c) CSP, ktorých naplnenie odvolacím súdom však žalobca v dovolaní neuviedol.

4.4.5. On už počas konania na súde prvej inštancie, ako aj na odvolacom súde, poukazoval na konštantnú judikatúru (rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 29. mája 2012 sp. zn. 3Co/265/2011, R 23/1960 ČR, sp. zn. Cz 605/59, R 26/1972, rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 12. augusta 2003 sp. zn. 21 Cdo 533/2003, rozsudok Najvyššieho súdu SR z 27. apríla 2011 sp. zn. 5Cdo/81/2012).

4.4.6. Mal za to, že žalobca počas konania na súde prvej inštancie, na odvolacom súde i dovolacom súde formalisticky, nelogicky a nesprávne vykladá § 55 Zákonníka práce.

4.4.7. Podľa jeho názoru zamestnávateľ je povinný zamestnanca jednostranne preradiť na prácu iného druhu mimo pracovnej zmluvy v prípade straty zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon doterajšej práce, pričom zamestnanec je v takom prípade povinný uvedené strpieť a práce iného druhu, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, vykonávať.

4.4.8. Z konštantnej judikatúry a odbornej literatúry vyplýva, že jednostranné preradenie v zmysle § 55 Zákonníka práce je výnimkou z dobrovoľnosti a zmluvnosti pracovného pomeru, pretože je prejavom nadradenosti zamestnávateľa, ktorý je v zákone taxatívne určených prípadoch povinný zamestnancovi jednostranne zmeniť pracovnú náplň, čo do druhu vykonávanej práce tak, aby zodpovedala zdravotnému stavu zamestnanca. Zamestnanec je pritom v takomto prípade povinný túto zmenu bez ďalšieho akceptovať.

4.4.9. Ak zamestnanec stratí zdravotnú spôsobilosť na výkon doterajšej práce, zamestnanec ďalej nemôže vykonávať úlohy uvedené v pracovnej zmluve a zamestnávateľ je preto povinný zamestnancovi určiť iné pracovné úlohy. V praxi preto zákonite dochádza k zmene pracovnej náplne (pracovnej zmluvy) zamestnanca.

4.5. Ak žalobca stratil spôsobilosť na výkon doterajšej práce, čo medzi stranami nebolo sporné, činnosti uvedené v pracovnej zmluve žalobca už nemohol vykonávať v rozsahu, ako boli pôvodne definované. Preto muselo dôjsť k jednostrannej zmene a žalobcovi boli ponechané len tie pracovné činnosti, ktoré neboli spojené s rizikom vystavenia žalobcu hluku. Žalobca bol preradený do odhlučnenej administratívnej budovy, kde mohol rovnako ako doteraz sledovať monitory a dohliadať na riadny chod technológií a v prípade potreby zavolať servis.

4.6. Tiež platí, že ak by bola každá zmena druhu práce podmienená súhlasom zamestnanca, inštitút

jednostranného preradenia zamestnanca by nemohol existovať, nakoľko ak zamestnanec stratí zdravotnú spôsobilosť na výkon doterajšej práce, zákonite mu musí byť zmenená pracovná náplň a musí mu byť nariadené vykonávať práce iného druhu ako doteraz.

4.7. Inštitút jednostranného preradenia zamestnanca z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti na výkon doterajšej práce však v Zákonníku práce jednoznačne existuje, z čoho vyplýva, že zmena druhu práce zamestnancovi pri strate jeho spôsobilosti na výkon doterajšej práce nepodlieha súhlasu zamestnanca.

4.8. Uviedol, že § 55 ods. 1 Zákonníka práce používa výraz „druh práce“ v zmysle konkrétnych úloh a činností zamestnanca, ktoré je zamestnanec povinný vykonávať, pričom § 55 ods. 3 Zákonníka práce používa výraz „druh práce“ širšie, v kontexte všeobecného typu pracovnej pozície (napr. technická pozícia, IT pozícia, podporná pozícia a podobne).

4.9. On žalobcovi „druh práce“ vo význame podľa § 55 ods. 3 Zákonníka práce nezmenil. Žalobca zostal stále zaradený v rámci svojej pracovnej zmluvy v tej istej organizačnej jednotke na technickej pozícii (viď body 78. a 82. rozsudku súdu prvej inštancie a body 13., 14. a 15. rozsudku odvolacieho súdu).

4.9.1. Žalobca zostal stále zaradený na technickej pozícii na tom istom pracovisku a na tom istom hierarchickom mieste v organizačnej štruktúre, pričom mu len z pracovnej náplne bolo odstránené všetko s potenciálom vystaviť žalobcu hluku za nezmeneného platu (viď body 78., 82. a 83. rozsudku súdu prvej inštancie a bod 18. rozsudku odvolacieho súdu).

4.10. Vzhľadom na uvedené navrhol dovolanie zamietnuť a pre prípad úspechu si uplatnil nárok na náhradu trov dovolacieho konania.

V.

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

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

7. V danom prípade dovolateľ v dovolaní dovolacie dôvody vymedzil podľa § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

K dovolaniu podľa § 420 písm. f) CSP

8. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

9. V súvislosti s dovolacím dôvodom podľa § 420 písm. f) CSP dovolateľ namietal nedostatočné odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu a nesprávne právne posúdenie veci súdmi nižšej inštancie.

10. Podľa § 420 písm. f) 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.

10.1. 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. 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, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov [viď rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 251/03]. Porušením práva na spravodlivý proces v zmysle uvedeného ustanovenia zákona, teda 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.

10.2. Z práva na spravodlivý súdny proces vyplýva povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie vo veci (I. ÚS 46/05). Z uvedeného potom vyplýva, že k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP môže dôjsť aj nepreskúmateľnosťou napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu (porovnaj sp. zn. I. ÚS 105/06, III. ÚS 330/2013, či sp. zn. 4Cdo/3/2019, 8Cdo/152/2018, bod 26., sp. zn. 5Cdo/57/2019, bod 9., 10.) alebo prekvapivosťou rozhodnutia vtedy, keď odvolací súd vydá rozhodnutie, ktoré nebolo možné na základe zisteného skutkového stavu veci predvídať, čím bola strane odňatá možnosť právne a skutkovo argumentovať vo vzťahu k otázke, ktorá sa s ohľadom na právny názor odvolacieho súdu javila ako významná pre jeho rozhodnutie, či rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.).

11. Dovolací súd konštatuje, že i v konaní na odvolacom súde treba dôsledne trvať na požiadavke úplnosti, výstižnosti a presvedčivosti odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu.

11.1. V odôvodnení svojho rozhodnutia sa odvolací súd musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený, nielen s poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal. Právne závery odvolacieho súdu môžu byť dostatočne preskúmateľné len vtedy, ak odvolací súd po skutkovom vymedzení predmetu konania podá zrozumiteľný a jasný výklad, z ktorých ustanovení zákona, alebo iného právneho predpisu vychádzal, ako ich interpretoval, a prečo pod tieto ustanovenia podriadil, prípadne nepodriadil zistený skutkový stav.

12. V súvislosti s dovolacími argumentami dovolateľa, ktorý namietal, že odvolací súd opomenul vo vzťahu k jeho chorobe z povolania to, že on navrhoval žalovanému riešenie vzniknutej situácie ukončením pracovného pomeru, pričom táto skutočnosť sa v záveroch odvolacieho súdu nenachádza, dovolací súd poukazuje na to, že dovolateľ uvedený argument neuplatnil v odvolaní.

12.1. Práve naopak, žalobca v odvolaní poukázal na to, že súd prvej inštalácie sa obsiahlo zaoberal skutkovými okolnosťami nepodstatnými pre vecne správne rozhodnutie, ako napr. neuzavretie dohody o skončení pracovného pomeru, pričom táto okolnosť podľa jeho názoru nemala žiadny vplyv na správne posúdenie spornej otázky. Uviedol, že mu bola ponúknutá dohoda, avšak v nej mal deklarovvať, že nemal chorobu z povolania. Žalobca v odvolaní zdôraznil, že neuzavretie dohody nemalo žiaden relevantný vplyv na správne rozhodnutie tejto veci.

12.2. Dovolací súd konštatuje, že odvolací súd bol viazaný nielen rozsahom odvolania (§ 379 CSP), ale aj odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 CSP), preto odvolací súd pri rozhodovaní o podanom dovolaní mohol prihliadnuť len na tie dôvody, ktoré boli uplatnené v lehote pre podanie odvolania.

13. Pokiaľ dovolateľ v dovolaní namietal, že odvolací súd mal za to, že žalovaný postupoval správne,

keď jednostranne preradil žalobcu na inú pracovnú pozíciu, pretože by bol inak žalovaný nútený skončiť pracovný pomer so žalobcom dohodou, čo by nebolo v záujme žalobcu, dovolací súd uvádza, že odvolací súd (v bode 15. odôvodnenia rozsudku) obiter dictum dodal... ak by mal byť výklad žalobcu správny, znamenalo by to v danej veci, že vzhľadom na nesúhlas s preradením na inú prácu by bol žalovaný ako zamestnávateľ nútený ukončiť so žalobcom pracovný pomer výpoveďou pre stratu zdravotnej spôsobilosti, čo nepochybne nie je ani v záujme žalobcu, ktorý by tak stratil prácu, a to napriek tomu, že miesto, na ktoré bol preradený, bolo ad hoc na tento účel pre žalobcu vytvorené rozhodnutím predstavenstva a preradenie pre žalobcu okrem zmeny pracovného prostredia (do kancelárskych priestorov) neznamenal žiadne zásadné zmeny vo výkone práce.“

13.1. Dovolací súd konštatuje, že odvolací súd v časti odôvodnenia rozhodnutia (bod 15. odôvodnenia rozsudku) uviedol ďalšie argumenty na „dovysvetlenie“ eventuálnych dopadov nesúhlasu žalobcu s jeho preradením, ktoré by viedli žalovaného skončiť pracovný pomer so žalobcom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP, ktoré však nie sú záväzné, keďže išlo o hypotetickú úvahu odvolacieho súdu s poukazom na to, že predmetom sporu bolo určenie neplatnosti výpovede z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP.

14. Ak žalobca ďalej v dovolaní namietal, že súdy nižších inštancií sa dopustili závažného pochybenia pri aplikácii jednoduchého práva (§ 55 ZP), dovolací súd poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmätočnej vady v zmysle § 420 písm. f) CSP správnosť právnych záverov, ku ktorým odvolací súd (i súd prvej inštancie) dospel, nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie veci túto vadu zmätočnosti nezakladá (R 24/2017); tento právny záver považuje za ústavnoprávne akceptovateľný i ústavný súd (I. ÚS 61/2019).

15. S prihliadnutím na dovolacie námietky dovolateľa (ktorými bol dovolací súd viazaný v zmysle § 440 CSP) dovolací súd konštatuje, že dovolateľ neopodstatnene namietal nesprávny procesný postup odvolacieho súdu, ktorý mal znemožniť uskutočňovanie jeho procesných práv v takej miere, že by došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces podľa § 420 písm. f) CSP.

K dovolaniu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP

16. V danom prípade dovolateľ vymedzil prípustnosť dovolania aj s poukazom na ustanovenie § 421 ods. 1 písm. b) CSP, podľa ktorého 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, ktorá v rozhodovacej praxi ešte nebola vyriešená.

17. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP 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).

18. Uplatnenie dovolacieho dôvodu, ktorým je nesprávne právne posúdenie veci, predpokladá vymedzenie, v čom spočíva nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom. Právnym posúdením veci je činnosť súdu spočívajúca v podradení zisteného skutkového stavu príslušnej právnej normy, ktorá vedie súd k záveru o existencii, resp. neexistencii subjektívnych práv a povinností subjektov konkrétného právneho vzťahu. Súd pri tejto činnosti rieši právne otázky. Právne posúdenie je všeobecne nesprávne, ak sa súd dopustil omylu pri tejto činnosti, t. j. ak posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo správne určenú právnu normu nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval. Nesprávnosť právneho posúdenia veci preto nemožno vymedziť nesprávnym či nedostatočným zistením skutkového stavu, ale len argumentáciou spochybňujúcou použitie právnej normy súdom na daný prípad, alebo jej interpretáciu, prípadne jej aplikáciu súdom na zistený skutkový stav.

19. Otázkou v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP je právna otázka, ktorá ešte nebola riešená dovolacími senátmi najvyššieho súdu, takže vo vzťahu k nej sa ani nemohla vytvoriť a ustáliť rozhodovacia prax dovolacieho súdu. Ak procesná strana vyvodzuje prípustnosť dovolania z tohto

ustanovenia, musí: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) podať svoje vysvetlenie, ako mala byť táto otázka správne riešená.

20. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 písm. b) CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Otázkou relevantnou podľa § 421 ods. 1 CSP, t. j. vrátane § 421 ods. 1 písm. b) CSP, môže byť len otázka právna (nie skutková). Môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu, ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť však o takú právnu otázku, ktorá bola podľa názoru dovolateľa odvolacím súdom vyriešená nesprávne (porovnaj § 432 ods. 1 CSP), a pri ktorej - s prihliadnutím na individuálne okolnosti veci (prípadu) - zároveň platí, že ak by naopak bola vyriešená správne, súdy (alebo prinajmenšom ten z nich, ktorý rozhodol v druhej inštancii) by nevyhnutne rozhodli inak - teda spôsobom pre dovolateľa priaznivejším. Osobitne je potrebné zdôrazniť, že otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť riešená odvolacím súdom a odvolací súd na jej riešení musel založiť svoje rozhodnutie. Právna otázka, vyriešenie ktorej nemalo určujúci význam pre rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

21. Pre záver o tom, že ide o právnu otázku, kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej a pre posúdenie prípustnosti dovolania, nie je rozhodujúci subjektívny názor sporovej strany, že daná právna otázka môže byť pre ňu rozhodujúca. Ako už bolo uvedené, právna otázka, ktorú má dovolací súd vo svojom rozhodnutí riešiť, musí byť rozhodujúca pre rozhodnutie vo veci samej. To znamená, že dovolací súd nemôže riešiť hypotetické otázky, ktoré nemajú, resp. v ďalšom konaní nemôžu mať vplyv na meritórne rozhodnutie, a ani otázky, ktoré vôbec nesúvisia s rozhodovaným sporom. Sama polemika dovolateľa s právnymi závermi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo len kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu niektorého problému, významovo nezodpovedajú kritériu vymedzenia dovolacieho dôvodu v zmysle § 432 CSP.

22. Právne posúdenie veci musí korešpondovať so zisteným skutkovým stavom, ktorý je nepochybne v konkrétnej veci vždy individuálny. Aplikácia právnej normy na skutkový stav a jej interpretácia môže jedine v individuálnom prípade vyvolať situáciu, že dovolateľ považuje právne posúdenie veci za nesprávne a zároveň pri riešení právnej otázky nastal odklon od rozhodovacej praxe dovolacieho súdu alebo právna otázka rozhodujúca pre rozhodnutie súdu nebola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte riešená (viď nález ústavného súdu z 13. apríla 2023 sp. zn. II. ÚS 515/2020).

23. V posudzovanej veci dovolateľ v dovolaní vymedzil právnu otázku, či zamestnávateľ môže dať zamestnancovi platne výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu neospravedlnenej absencie, pokiaľ výpovedi predchádzalo neplatné jednostranné preradenie zamestnanca podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, ktorým došlo ku zmene dohodnutého druhu práce mimo pracovnej zmluvy, hoci sa na platné preradenie vyžadovala dohoda zamestnávateľa a zamestnanca podľa § 55 ods. 3 Zákonníka práce?

24. Dovolací súd konštatuje, že dovolateľ vymedzil právnu otázku zákona zodpovedajúcim spôsobom. Po konštatovaní prípustnosti dovolania pristúpil dovolací súd k meritórnemu dovolaciemu prieskumu a posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania z hľadiska uplatnenej dovolacej argumentácie, t. j. z hľadiska právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vymedzenej právnej otázke.

Relevantná právna úprava:

25. Podľa § 55 ods. 1 ZP vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.

25.1. Podľa § 55 ods. 2 písm. a) ZP v znení účinnom od 01. 09. 2007 zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

25.2. Podľa § 55 ods. 3 ZP v znení účinnom od 01. 04. 2002 ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

25.3. Podľa § 55 ods. 5 ZP práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

25.4. Podľa § 55 ods. 6 ZP zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

26. Pracovný pomer je osobitný druh občianskoprávneho vzťahu, v ktorom sa aplikuje princíp nadriadenosti zamestnávateľa nad zamestnancom.

26.1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak Zákonník práce neustanovuje inak. K tomu, aby bol založený platný pracovný pomer, zamestnávateľ si musí so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť podstatné náležitosti, a to druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky.

27. Vykonávať prácu iného druhu, alebo na inom mieste, než boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je možné v prípade preradenia zamestnanca na inú prácu. Takýto postup je však možný len výnimočne a len v prípadoch taxatívne vymenovaných v Zákonníku práce, a to v § 55 ods. 2 a § 55 ods. 4 Zákonníka práce.

28. Zákonník práce i pri preradení zamestnanca v zmysle § 55 rozlišuje, či k preradeniu je potrebný súhlas zamestnanca, eventuálne zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca na inú prácu bez súhlasu zamestnanca.

29. Jediným prípadom, ktorý ustanovuje Zákonník práce, a v prípade ktorého je možné preradiť zamestnanca, aj keď nesúhlasí, na inú prácu aká bola dohodnutá v pracovnej zmluve (prácu iného druhu), je možné z dôvodu odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov, pričom ide o taxatívny výpočet prípadov, ktorých výpočet nemožno zužovať a ani rozširovať (§ 55 ods. 4 Zákonníka práce).

30. V súlade s ustanovením § 55 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu v nasledovných prípadoch: a) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, b) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie, c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami, d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu, e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu, f) tehotná žena, matka do

konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

31. I v prípadoch vymenovaných v § 55 ods. 2 Zákonníka práce, kedy má zamestnávateľ zákonnú povinnosť preradiť zamestnanca, je potrebné rozlišovať, či je potrebný súhlas zamestnanca s preradením na inú prácu, alebo je možné preradiť zamestnanca bez jeho súhlasu.

Podstatnou okolnosťou je, či k preradeniu zamestnanca na inú prácu podľa § 55 ods. 2 ZP dochádza v rámci dojednaného obsahu pracovnej zmluvy, kedy ide o preradenie bez zmeny druhu vykonávanej práce alebo mimo rámca dojednaného obsahu v pracovnej zmluve (kedy dochádza k zmene druhu vykonávanej práce).

32. Ak sa pri preradení nemení dohodnutý obsah pracovnej zmluvy, t. j. nemenia sa podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce), zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy i bez súhlasu zamestnanca.

33. Pokiaľ sa však nedá dosiahnuť účel preradenia zamestnanca jeho preradením na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy, je možné preradiť zamestnanca na prácu iného druhu jedine so súhlasom zamestnanca (t. j. na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom), a to s poukazom na § 55 ods. 3 ZP, podľa ktorého ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

34. Dôvodová správa k Zákonníku práce (konkrétne k § 55 a § 56) uvádza „Navrhovaným znením sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu. Dôvody obsiahnuté v navrhovanom ustanovení sú natoľko právne významné z hľadiska ochrany zamestnanca, že uvedenú ochranu zamestnanca je nevyhnutné realizovať aj proti jeho vôli, avšak len v rámci pracovnej zmluvy. Ak by preradenie nebolo možné vykonať v rámci pracovnej zmluvy, bola by na preradenie potrebná dohoda oboch účastníkov. Súčasne sa chráni aj záujem zamestnávateľa, aby zamestnanec nevykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, napr. § 4 ods. 1 zákona č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkov, zákon NR SR č. 272/1994 Z. z. Navrhovaná úprava je v súlade s čl. 18 Ústavy Slovenskej republiky.

Ustanovujú sa dôvody, kedy zamestnávateľ bude povinný preradiť zamestnancov na inú prácu. Súčasne zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu na základe právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu. Navrhované ustanovenia obsahujú minimálnu ochranu týchto zamestnancov, sú v súlade s Dohovorom MOP č. 171 o nočnej práci, s čl. 9 Smernice Rady č. 93/104/EHS o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a so Smernicou Rady č. 76/207/EHS o rovnoprávnom zaobchádzaní mužov a žien.

Navrhovaným ustanovením sa výrazne prehľbuje princíp zmluvnosti v pracovnom práve. Aj naďalej bude možné preradiť zamestnanca na inú prácu než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve iba s jeho súhlasom, alebo bez jeho súhlasu v prípade, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti v súlade s § 3 zákona NR SR č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení zákona č. 117/1998 Z. z. Zamestnávateľovi sa ukladá povinnosť, zabezpečiť pred uzavretím dohody o zmene pracovných podmienok a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, než bol dohodnutý v pracovnej zmluve vyšetrenie jeho zdravotného stavu, aby sa zamestnanec zaradil na prácu, na ktorú je zdravotne spôsobilý.“

35. Pokiaľ súdy oboch inštancií pri svojom rozhodovaní vychádzali z judikátu publikovaného pod R 26/1972, dovolací súd dáva do pozornosti, že právna veta judikátu R 26/1972 (rozsudok Najvyššieho súdu ČSR z 3. decembra 1971 sp. zn. 3 Cz 33/71) bola publikovaná v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk v znení: „Aj keď zamestnanec mohol uplatniť žalobou nárok na zaplatenie náhrady mzdy pri neplatnom prevedení na inú prácu, nie je tým vylúčené, že má naliehavý právny záujem na určení (§ 80 písm. c) O. s. p.), že jeho prevedenie na inú prácu je neplatné.“

36. Dovolací súd ďalej zdôrazňuje, že oproti zákonu č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších

predpisov (ďalej len „zákon č. 65/1965 Zb.“), ktorý v § 37 ods. 2 zákona č. 65/1965 Zb. ustanovoval „Ak nemožno dosiahnuť účel prevedenia podľa odseku 1 prevedením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže ho zamestnávateľ previesť v týchto prípadoch i na prácu iného druhu, než bol dojednaný v pracovnej zmluve, a to aj keby s tým zamestnanec nesúhlasil.“, aktuálna právna úprava Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v § 55 ods. 3 ustanovuje, že „ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.“

37. So zreteľom na uvedené možno dospieť k záveru, že pokiaľ k preradeniu zamestnanca na inú prácu dochádza z dôvodov taxatívne vymenovaných v ustanovení § 55 ods. 2 Zákonníka práce mimo rámca dojednaného obsahu v pracovnej zmluve (t. j. jedná sa o iný druh práce), a to bez predchádzajúcej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu iného druhu, preto odmietnutím výkonu práce iného druhu zamestnancom nedochádza k porušeniu pracovnej disciplíny, a teda nemôže byť ani dôvodom na výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

38. Sumarizujúc vyššie uvedené východiská dovolací súd v odpovedi na dovolateľom položenú otázku, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená uzatvára, že zamestnávateľ nemôže dať platne výpoveď zamestnancovi podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, ak zamestnanec odmietol vykonávať prácu iného druhu, než ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, pokiaľ zamestnávateľ preradiť zamestnanca z dôvodu uvedeného v ustanovení § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce na prácu iného druhu bez dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom v zmysle ustanovenia § 55 ods. 3 Zákonníka práce.

39. Odvolací súd (i súd prvej inštancie) otázku vymedzenú dovolateľom nesprávne posúdili, majú za to, že podmienkou jednostranného preradenia zamestnanca na inú prácu, ktorá vyhovuje jeho zdravotnej spôsobilosti, nie je uzavretie dohody ani v prípade, ak by preradenie malo za následok výkon iného druhu práce mimo rámca pracovnej zmluvy.

40. Vzhľadom na uvedené dovolací súd dovolanie žalobcu z dôvodu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP voči rozsudku odvolacieho súdu posúdil ako prípustné a zároveň dôvodné, nakoľko napadnutý rozsudok odvolacieho súdu (práve v riešení právnej otázky, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu) spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Napadnutý rozsudok odvolacieho súdu preto zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

41. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazané právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

42. V ďalšom konaní odvolací súd rozhodne o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 454 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.