

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 9Co/36/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1209208211
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 11. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Magdaléna Floreková
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2013:1209208211.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Magdalény Florekovej a JUDr. Romana Huszára a JUDr. Zuzany Posluchovej v právnej veci navrhovateľa: G. I., R. R., K. XX, zastúpený Legalservices, s.r.o., Bratislava, Panenská 13, proti odporcovi: Národná diaľničná spoločnosť, a.s., Bratislava, Mlynské Nivy 45, IČO: 35 919 001, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie odporcu proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 4. 5. 2011 č.k. 18C 118/2009 - 193, v pomere hlasov 3 : 0, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e.**

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu je neplatné a pracovný pomer navrhovateľa u odporcu na ďalej trvá. V odôvodnení svojho rozhodnutia prvostupňový súd uviedol, že odporca dal navrhovateľovi dňa 28. 1. 2009 výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zák. práce z dôvodu, že vzhľadom na jeho zdravotný stav podľa lekárskeho posudku, dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odvolávajúc sa pritom na Posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce zo dňa 25. 11. 2008, vypracovaný spoločnosťou NOVAPHARM, s.r.o. v predmetnom posudku však nie je uvedené, že by navrhovateľ dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, ale naopak, v posudku sa uvádza, že navrhovateľ je spôsobilý vykonávať doterajšiu prácu za určitých podmienok. Až v dodatočnom stanovisku spoločnosti NOVAPHARM, s.r.o. zo dňa 12. 1. 2009, vypracovaným na požiadanie odporcu, sa uvádza, že navrhovateľ dlhodobo stratil zdravotnú spôsobilosť na vykonávanie pracovných činností, tam uvedených, vrátane vodiča špeciálnych mechanizmov. Súd prvého stupňa na túto skutočnosť vo svojom rozhodnutí osobitne upozornil, poukazujúc na to, že voči lekárskeму posudku tejto povahy je prípustný opravný prostriedok. Avšak stanovisko spoločnosti NOVAPHARM, s.r.o. zo dňa 12. 1. 2009 nemá charakter takéhoto rozhodnutia, t.j. zamestnanec sa voči nemu nemohol odvolať, navyše v konaní nebolo odporcom preukázané, že by toto stanovisko zo dňa 12. 1. 2009 navrhovateľovi vôbec doručil. Uvedené stanovisko preto nemohlo byť podkladom pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zák. práce. Odporca mohol pri rozvážovaní pracovného pomeru s navrhovateľom podľa cit. ust. vychádzať len z posudku zo dňa 25. 11. 2008, z ktorého nevyplýva, že by navrhovateľ dlhodobo stratil zdravotnú spôsobilosť na výkon doterajšej práce. Prvostupňový súd zároveň dodal, že predmetný posudok posudzoval výlučne z formálno-právneho hľadiska, rešpektujúc tak zákonnú úpravu, ktorá nedovoľuje súdu preskúmať v konaní o neplatnosť výpovede lekársky posudok z hľadiska jeho obsahu. Dodal, že predmetný pôvodný posudok z 25. 11. 2008 bol tiež dňa 10. 3. 2009, t.j. po daní výpovede zo dňa 28. 1. 2009 navrhovateľovi, opravovaný, a to v časti kategórie práce. Prvostupňový súd tak dospel k záveru, že výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zák. práce nebol daný, keďže z posudku zo dňa 25. 11. 2008 nevyplýva, že by navrhovateľ dlhodobo stratil zdravotnú spôsobilosť na vykonávanie doterajšej práce.

Hoci uvedené závery by samé postačovali na prijatie záveru, že výpoveď z 28. 1. 2009 je neplatná, súd prvého stupňa skúmal aj splnenie ďalej hmotnoprávnej podmienky výpovede - a to ponuku vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zák. práce. Ponúknutá práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce, môže ňou byť aj práca na kratší úväzok, môže to byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady. Odporca navrhovateľovi pred daním výpovede neponúkol žiadne iné pracovné miesto. Z Plánu pracovných miest odporcu pre r. 2009, schváleným Predstavenstvom NDS, a.s. dňa 3. 2. 2009 (po výpovedi navrhovateľa) prvostupňový súd zistil, že v organizačnej zložke SSÚD 2 Bratislava, ktorá bola miestom výkonu práce navrhovateľa, mal odporca voľných celkom 8 pracovných miest, vrátane pracovného miesta automechanika, pričom toto pracovné miesto bolo zároveň pre navrhovateľa vzhľadom na jeho zdravotný stav, vhodné, ako vyplýva z posudku NOVAPHARM, s.r.o. (stanovisko zo dňa 12. 1. 2009). Odporca nepreukázal v konaní svoje tvrdenie, že predmetné pracovné miesto bolo už v r. 2009 obsadené. Prvostupňový súd tak uzavrel, že nebola splnená ani táto hmotnoprávna podmienka výpovede, čo spôsobuje rovnako jej neplatnosť. Súd prvého stupňa napadnutým rozsudkom rozhodol len o základe uplatneného nároku, v zmysle § 152 ods. 2 O.s.p. Uvedený rozsudok napadol v zákonnej lehote odvolaním odporca, domáhajúc sa jeho zmeny tak, že odvolací súd návrh navrhovateľa zamietne. Odporca v odvolaní poukazoval na to, že zamestnávateľ je povinný zamestnávať len osoby zdravotne a odborne spôsobilé na určený druh práce, argumentujúc ust. § 6 ods. 1 písm. o/ zák.č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V súlade s judikatúrou k ust. § 55 Zák. práce stratu dlhodobej spôsobilosti zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nevymedzuje. K dlhodobej strate zdravotnej spôsobilosti zamestnanca môže dôjsť nielen dlhotrvajúcou dočasnou práceneschopnosťou, ale poškodenie zdravia môže byť natoľko závažné, že v krátkom čase od jeho poškodenia spôsobí zamestnancovi dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti naďalej vykonávať doterajšiu prácu. V takýchto prípadoch môže byť aktuálna výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a/, b/ alebo c/ Zák. práce. Uvedené zákonné ustanovenie si na uplatnenie výpovede vyžaduje lekárske posudok; tento môže vyvolať pracovnoprávne účinky len za predpokladu, že zdravotný stav posudzovaného zamestnanca bol zistený objektívne a aby bol v lekárskom posudku konkrétne vyjadrený. V danom prípade doložený posudok pracovnej zdravotnej služby bol riadnym administratívnym aktom vydaným, v čase výpovede už existoval a v zmysle platnej judikatúry nepodlieha obsahovému preskúmaniu súdu. Odporca trval na tom, že pri zistení a zdokumentovaní prípadu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce v predmetnej profesii vo vzťahu k doteraz vykonávanej práci legitímne uplatnila v rámci dodržania zákonného postupu voči navrhovateľovi inštitút výpovede danej zamestnávateľom. Navrhovateľ dostal dňa 28. 1. 2009 výpoveď z pracovného pomeru v súlade s Posudkom pracovnej zdravotnej služby zo dňa 25. 11. 2008. Odporca trval na stanovisku, že prvostupňový súd nebol oprávnený obsahovo preskúmať stav zistený lekárskeho posudkom. Predmetný posudok lekárskej služby ohľadom zdravotného stavu navrhovateľa, existujúci v relevantnom období, konštatuje nemožnosť vykonávania doterajších prác zamestnancom, čo je rozhodujúce z pohľadu skutkovej podstaty.

Odporca v odvolaní ďalej uviedol, že k naplneniu skutkovej podstaty „dlhodobo nespôsobilý“ ako dôvodu na zmenu pracovného zaradenia, resp. výpoveď dochádza v praxi tým, že lekárske posudky obsahujú príčiny, ktoré spôsobili nemožnosť vykonávania doterajšej práce zamestnancom. Vyjadrenie doslovnej dlhodobej nespôsobilosti na neurčito nemôže byť obsahom lekárskeho posudku, a preto je v bode E predmetného lekárskeho posudku uvedené, že opätovné posúdenie zdravotného stavu zamestnanca je nevyhnutné, ihneď po zmene jeho zdravotného stavu alebo pracovného zaradenia. Tento postup by potvrdil aj výkonný riaditeľ relevantnej pracovnej zdravotnej služby, pokiaľ by bol prvostupňovým súdom predvolaný.

Odporca vyjadril v odvolaní nesúhlas s niektorými slovnými termínmi, použitými v odôvodnení prvostupňového rozsudku, napr. že stanovisko bolo vypracované „...na (odporcovu) objednávku...“, že stanovisko firmy NOVAPHARM, s.r.o. z 12. 1. 2009 považuje za „...neprofesionálne, účelové...“, že „... stanovisko...od svojho zmluvného partnera, spustilo celý mechanizmus okolo skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom...“. Odporca poznamenal, že sa s takými formuláciami v odôvodnení rozsudku doteraz nestretol. Ako neadekvátnu označil reakciu prvostupňového súdu na žiadosť zástupcu odporcu, týkajúcej sa ochrany osobných údajov zamestnancov odporcu v súvislosti s predloženým listinným dôkazom - Návrhom pracovných miest pre rok 2009. Zápisnica zo dňa 30. 3. 2011 potvrdzuje, že prvostupňový súd nemal ozrejmenú problematiku, najmä čo sa týka rozdielu medzi utajovanými skutočnosťami a ochranou osobných údajov. Všetky stanoviská prvostupňového súdu v odôvodnení jeho rozsudku sú účelovo prispôsobené vyhlásenému medzitým nemu rozsudku zo dňa 4. 5. 2011 a zodpovedajú dĺžke doručenia písomného rozsudku, t.j. 13. 9. 2011.

Odporca v odvolaní upozornil na to, že v prípade stanoviska NOVAPHARM, s.r.o. zo dňa 12. 1. 2009 toto stanovisko prvostupňový súd na jednej strane považuje za účelové a neprofesionálne, na druhej strane, keď sa mu to hodí, ho používa ako argument na to, čo môže navrhovateľ u odporcu po splnení podmienok v pracovnom zaradení vykonávať, dokonca vymenúva konkrétne profesie - prácu automechanika alebo skladového robotníka, bez toho, aby zobral do úvahy predložené dôkazy v spise, prečo túto prácu nemôže vykonávať. Organizačná zložka úseku generálneho riaditeľa - odbor krízového riadenia č. org. zložky 1600 - sa v rámci kompetencií obrátil písomne na konzultáciu legitímnemu partnerovi v záujme dosiahnutia korektného postupu voči zamestnancovi. Ide o zmienený list tejto organizačnej zložky reg. č. 45698/1600/2008 zo dňa 12. 12. 2008, keď pre internú potrebu NDS a dodržanie všeobecnoprávných predpisov v oblasti BOZP v rámci svojich kompetencií požiadal odbor krízového riadenia pracovnú zdravotnú službu o podrobnejší výklad, ktorý bol do NDS doručený ako spis č. 1732/PZS/2008 zo dňa 12. 1. 2009. Ukončenie pracovného pomeru s navrhovateľom bolo vykonané výlučne podľa posudku pracovnej zdravotnej služby zo dňa 25. 11. 2008. Dlhodobá strata spôsobilosti vyplýva priamo z relevantného posudku pracovnej zdravotnej služby zo dňa 25. 11. 2008, pretože z obmedzení, ktoré obsahuje posudok je jednoznačné, že doterajšiu prácu navrhovateľ vykonávať nemôže, takže logicky došlo k dlhodobej nespôsobilosti na výkon doterajšej práce, ako to vyplýva aj z predloženej judikatúry, založenej do spisu. Odporca opätovne nesúhlasil so záverom prvostupňového súdu, že navrhovateľ je spôsobilý vykonávať prácu ako šofér v kategórii práce - 3 po splnení vymenovaných podmienok zo strany zamestnávateľa. Odporca poukazoval na Plán pracovných miest SSÚD II Bratislava na r. 2009, v ktorom bola neobsadená pracovná pozícia, ktorá nemohla byť aktuálne ponúknutá navrhovateľovi, a to pracovná pozícia automechanik, ktorá je od r. 2009 obsadená. Zamestnanci v týchto pracovných pozíciách sú zaradení do zimnej služby, t.j. od 1. 11. do 31. 3. daného roka. Pracovná pozícia automechanika je tak vykonávaná v pracovnom prostredí nadmerného chladu, vibrácii a hluku. Ako dôkaz predložil odporca súdu Zoznam zamestnancov zaradených do výkonu zimnej služby, vrátane automechanikov C. C., M. L., D. D., F. G..

V odvolaní ďalej odporca uviedol, že prvostupňový súd niekoľkokrát v odôvodnení zámerne uviedol, že posudok pracovnej zdravotnej služby zo dňa 25. 11. 2008 nebol napadnutý odvolaním, bol svojím obsahom záväzný, nebolo ho možné meniť, ale podľa neho postupovať. Odporca sa potom pýta, prečo navrhovateľ nevyužil svoje právo odvolať sa aj voči zaradeniu do triedy, ak mal pocit krivdy. Firma NOVAPHARM, s.r.o. vydala v tejto veci dňa 10. 3. 2009 ďalší posudok, na podnet odporcu, ktorý upozornil na administratívnu chybu v posudku zo dňa 25. 11. 2008, spočívajúcej v nesprávnom uvedení kategórie práce 3 namiesto 2. Iba z tohto dôvodu bol posudok nanovo vydaný dňa 10. 3. 2009. Posudok o zdravotnej spôsobilosti zo dňa 10. 3. 2009 nemal z pohľadu vykonaných právnych úkonov žiadny vplyv na ukončenie pracovného pomeru s navrhovateľom dňa 28. 1. 2009. Prvostupňový súd však v rozpore s judikatúrou preskúmal riadne vydaný akt orgánu zdravotnej služby, pričom ho vyhodnotil ako právne nezáväzný. Oba posudky - zo dňa 25. 11. 2008 a zo dňa 10. 3. 2009 - sú identické; posudkom zo dňa 10. 3. 2009 sa iba odstránila administratívna chyba pri opisovaní v označení kategórie práce (z č. 3 na č. 2), ktorá však na obsahovú stránku ani jedného z posudkov nemala žiadny vplyv. Posudok zo dňa 10. 3. 2009 nebol po obsahovej stránke doplňovaný.

Pokiaľ ide o ďalšiu hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede - splnenie ponukovej povinnosti - odporca poukazoval už na svoje skoršie vyjadrenie v odvolaní. Dodal, že zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnávať zamestnanca (§ 63 ods. 2 písm. a/ Zák. práce) alebo ponúknuť mu inú pre neho vhodnú prácu (§ 63 ods. 2 písm. b/ Zák. práce) aj vtedy, ak má voľné iba také pracovné miesta, ktoré zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav. Odporca uviedol, že doručil prvostupňovému súdu okrem iného aj dôkazy o obsadení predmetného pracovného miesta automechanika. Odporca záverom poznamenal, že s navrhovateľom viedol aj rokovania o mimosúdnej dohode, ktorú však navrhovateľ dvakrát odmietol.

Na odvolanie odporcu sa navrhovateľ písomne nevyjadril.

Odvolací súd preskúmal vec v napadnutom (t.j. v celom) rozsahu, podľa § 212 ods. 1 O.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.). Vo veci verejne vyhlásil rozsudok podľa § 156 ods. 3 v spojení s § 211 ods. 2 O.s.p. Odvolací súd zistil, že odvolanie odporcu nie je dôvodné.

Podľa § 63 ods. 1 Zák. práce (v znení účinnom ku dňu 28. 1. 2009) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť 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,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny upozornený na možnosť výpovede.

Podľa § 63 ods. 2 Zák. práce (v znení účinnom ku dňu 28. 1. 2009) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa § 219 ods. 1 O.s.p. odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo veci vecne správne.

Podľa § 219 ods. 2 O.s.p. ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Odvolací súd po oboznámení sa s obsahom spisu dospel k záveru, že prvostupňový súd vzhľadom na vykonané dokazovanie riadne zistil skutkový stav veci v zmysle ust. § 153 ods. 1 O.s.p. Vec tiež správne právne posúdil, keď na danú právnu vec aplikoval cit. ust. § 63 ods. 1, 2 Zák. práce. Prvostupňový súd svoje rozhodnutie tiež náležitým spôsobom odôvodnil, tak, ako to má na mysli ust. § 157 ods. 2 O.s.p. V odôvodnení svojho rozsudku sa súd prvého stupňa vysporiadal so všetkými okolnosťami, na ktorých založil svoje rozhodnutie a ktoré boli pre jeho rozhodnutie podstatné. Predovšetkým podľa názoru odvolacieho súdu prvostupňový súd vyhodnocoval v rámci dokazovania predložené lekárske posudky výlučne z formálno-právneho hľadiska, odvolací súd nezistil, že by bolo zo strany prvostupňového súdu došlo k ich posudzovaniu aj z hľadiska ich obsahu - súd prvého stupňa nijakým spôsobom nezasahoval ani nehodnotil závery posudku o zdravotnej spôsobilosti navrhovateľa na výkon práce, ani ich po obsahovej (odbornej) stránke nespochybňoval. Aj podľa názoru odvolacieho súdu však pri svojom rozhodovaní správne vychádzal výlučne z obsahu a záveru lekárskeho posudku zo dňa 25. 11. 2008, na základe ktorého pristúpil odporca k ukončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. c/ zák. práce, t.j., či v zmysle lekárskeho posudku došlo v prípade navrhovateľa k dlhodobej strate spôsobilosti vykonávať jeho doterajšiu prácu. Prvostupňový súd vzhľadom na to, že takýto záver lekárskeho posudku zo dňa 28. 11. 2008 neobsahuje, správny uzavrel, že nebol v prejednávanej právnej veci naplnený zákonný predpoklad dania platnej výpovede pracovného pomeru podľa uvádzaného výpovedného dôvodu.

Odvolací súd len poznamenáva, že Posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce zo dňa 25. 11. 2008 (resp. aj opravený posudok zo dňa 10. 3. 2009, keď sa oprava týkala výlučne chybné uvedenej kategórie práce 3 namiesto správnej 2) v časti „D“ obsahuje predtlačené tri možnosti výsledného posúdenia zdravotnej spôsobilosti posudzovaného zamestnanca, a to: možnosť 1., podľa ktorej je zamestnanec spôsobilý vykonávať pracovnú činnosť popísanú v bode C posudku, ďalej možnosť 2., podľa ktorej je zamestnanec spôsobilý vykonávať pracovnú činnosť popísanú v bode C posudku pri splnení určitých podmienok, ktoré je potrebné doplniť a napokon možnosť 3., podľa ktorej zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať pracovnú činnosť popísanú v bode C posudku. V danej veci posudzovateľ zdravotnej spôsobilosti navrhovateľa jasne označil v posudku bod 2., t.j. že navrhovateľ je spôsobilý vykonávať pracovnú činnosť popísanú v bode C posudku, pri splnení podmienok: nebude pri práci vystavený vplyvu vibrácií, nadmernému chladu a dlhodobej, nadmernej a jednostrannej záťaži horných končatín, pri dôslednej ochrane proti nadmernému hluku. Naopak predtlačené body 1/ a 3/ v posudku

boli preškrtnuté. Súd prvého stupňa pri hodnotení vykonaného dokazovania správne vzal do úvahy aj skutočnosť, že voči uvedenému posudku právna úprava pripúšťala možnosť podať odvolanie, ktoré právo ani jeden z účastníkov nevyužil, jeho obsah sa teda stal pre zamestnávateľa i zamestnanca záväzným. V posudku sa nekonštatuje strata spôsobilosti navrhovateľa ako zamestnanca vykonávať pracovnú činnosť vodiča špeciálnych mechanizmov.

Súd prvého stupňa správne neprihliadal na stanovisko Pracovnej zdravotnej služby NOVAPHARM, s.r.o., (o ktorom navrhovateľ nemal vedomosť), a ktoré bolo poskytnuté odporcovi na jeho vlastné vyžiadanie listom zo dňa 12. 12. 2008 (ako to uvádza odporca samotný vo svojom písomnom vyjadrení k návrhu navrhovateľa, datovanom 9. 7. 2009, str. 4 vyjadrenia), v ktorom sa na rozdiel od posudku o zdravotnej spôsobilosti zo dňa 25. 11. 2008 uvádza, že navrhovateľ stratil dlhodobu zdravotnú starostlivosť na vykonávanie tam vymenovaných pracovných činností, okrem iného aj ako vodič špeciálnych mechanizmov. Toto stanovisko odporuje záveru záväzného posudku o zdravotnej spôsobilosti zo dňa 25. 11. 2008, navyše na rozdiel od spomínaného posudku nebolo toto stanovisko (ktoré nemá povahu posudku o zdravotnej spôsobilosti) doručené navrhovateľovi - nešlo o akt správnej povahy, voči ktorému by bolo možné podať odvolanie - pritom však išlo o stanovisko, z ktorého odporca ako zamestnávateľ nesporne vychádzal pri rozvázovaní pracovného pomeru s navrhovateľom a teda pre navrhovateľa ako zamestnanca malo závažné následky (ukončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm.c/ Zák. práce). Ani podľa názoru odvolacieho súdu tak nebol daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zák. práce.

Prvostupňový súd v napadnutom rozsudku správne skonštatoval, že tento dôvod samotný postačoval na to, aby určil výpoveď odporcu z pracovného pomeru danú navrhovateľovi za neplatnú, a to bez ďalšieho. Napriek tomu skúmal aj otázku splnenia ponukovej povinnosti ako hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru, pričom aj v tejto časti sa odvolací súd s jeho závermi stotožňuje. Prvostupňovému súdu boli predložené listinné doklady, predovšetkým Plán pracovných miest odporcu pre rok 2009, schválený predstavenstvom odporcu, z ktorého plynie, že u odporcu bolo voľné miesto automechanika, pričom nie je sporné, že mu toto miesto pred daním výpovede ponúknuté nebolo. Odvolací súd sa s právnymi závermi prvostupňového súdu v plnom rozsahu stotožňuje a na tieto poukazuje.

Odvolací súd z uvedených dôvodov napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil (§ 219 ods. 1, 2 O.s.p.).

O trovách odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa v konečnom rozhodnutí o veci (§ 224 ods. 4 O.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.