

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 13CoPr/7/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6714200590  
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 10. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ferdinand Zimmermann  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2014:6714200590.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici ako súd odvolací v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ferdinanda Zimmermanna a sudcov JUDr. Danice Kočíckovej a JUDr. Ivice Hanuskovej v právnej veci navrhovateľa: Q. F., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom F. XXX/X, XXX XX E., zast. advokátkou JUDr. Renátou Matejovou, so sídlom Volianskeho 1368/14, Zvolen, Advokátska kancelária ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica, proti odporcovi: Slavia Production Systems, a. s., Dúbravy, Areál PPS 48, 962 12 Detva, IČO: 46 772 219, zast. advokátom JUDr. Jozefom Brázdilom, Advokátska kancelária Brázdil & Brázdilová, Trhová 1, 960 01 Zvolen, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, na odvolanie navrhovateľa zo dňa 20. 06. 2014 proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 10Cpr/1/2014-91 zo dňa 16. 04. 2014, takto

### rozhodol:

Rozsudok okresného súdu potvrdzuje.

Navrhovateľ je povinný nahradiť odporcovi trovy konania v sume 83,89 € (trovy právneho zastúpenia), ktoré je povinný uhradiť na účet advokáta JUDr. Jozefa Brázdila, do troch dní.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom okresný súd zamietol návrh navrhovateľa a zároveň tohto zaviazal nahradiť odporcovi k rukám advokáta sumu 335,57 €, v lehote do troch dní.

V dôvodoch rozhodnutia súd uviedol: Dňa 21.1.2014 bol na tunajší súd doručený návrh navrhovateľa zo dňa 20.01.2014, v ktorom sa navrhovateľ domáhal toho, aby súd určil, že odporcom uplatňované skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.8.2013 dané navrhovateľovi v zmysle ustanovenia § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce je neplatné. Zároveň žiadal navrhovateľ priznať mu náhradu trov konania, ktorých výšku vyčíslil na základe rozhodnutia súdu o priznaní náhrady trov konania.

Svoj návrh zdôvodnil tým, že vo vzťahu k odporcovi mu vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3.8.1987 v znení neskorších dohôd o zmene pracovnej zmluvy s vymedzením druhu práce-strojárskeho robotníka-brusiča. Odporca mu dňa 21.8.2013 doručil výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti zistenej na základe lekárskeho posudku zo dňa 14.9.2011 a lekárskeho posudku zo dňa 6.2.2013, ktorým došlo k opätovnému posúdeniu zdravotného stavu navrhovateľa pre výkon činnosti v pracovnom zaradení strojárskeho robotníka-brusiča. Navrhovateľ, nakoľko považoval skončenie pracovného pomeru výpoveďou s takýmto skutkovým vymedzením dôvodu skončenia pracovného pomeru za neplatný právny úkon najprv oznámil písomne odporcovi dôvody, na základe ktorých sa domnieva, že zo strany odporcu došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru a následne, keďže odporca na pokus o zmier nijako nereagoval, oznámil navrhovateľ odporcovi poukazom na ustanovenie § 79 Zákonníka

práce, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a naďalej trvá na pokračovaní pracovného pomeru. Nato reagoval odporca písomným podaním, v ktorom zdôvodnil, prečo si myslí, že z jeho strany došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru. V žalobnom návrhu navrhovateľ uviedol dôvody, na základe ktorých sa domnieva o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo zdravotných dôvodov. Z ustanovenia § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ je oprávnený pristúpiť k uplatneniu výpovede až vtedy, keď je preukázateľne zistená u zamestnanca dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti. V tejto súvislosti má zamestnávateľ skôr ako pristúpi k uplatneniu výpovede, podľa § 55 ods.2 písm.a) Zákonníka práce preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, ak taká práca u neho existuje. Odporca mal prvýkrát u navrhovateľa preukázateľne zistenú zdravotnú nespôsobilosť na výkon jeho pracovnej činnosti-strojárskeho robotníka-brusiča už dňa 14.9.2011, na základe čoho mu odporca odo dňa 1.11.2011 prideloval inú prácu a to pomocné práce na obrobni, na montáži a na lakovní. Následne bol navrhovateľ od 11.11.2011 do 14.8.2012 dlhodobo práceneschopný. Podľa navrhovateľa sa zaujímavým javí postup odporcu, ktorý po jeho návrate z PN naďalej odporcovi prideloval prácu až do dňa skončenia jeho pracovného pomeru t.j. od 14.8.2012 do 30.11.2013, teda viac ako rok. Z tohto skutkového stavu vyvodil navrhovateľ záver, že ak žalovaný nepristúpil ku skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom bezodkladne po zistení jeho dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti na základe lekárskeho posudku zo dňa 14.9.2011, ale preradil ho na inú prácu, v dôsledku čoho došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok, potom nemohlo dôjsť zo strany odporcu k platnému skončeniu pracovného pomeru z dôvodov ním uvádzaných, nakoľko reálna pracovná pozícia navrhovateľa v čase skončenia pracovného pomeru nezodpovedala opisu skutkového vymedzenia dôvodu skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu. Zákon v tomto smere dáva zamestnávateľovi možnosť alebo preradiť zamestnanca na inú pre neho vhodnú prácu alebo skončiť so zamestnancom pracovný pomer, pretože zamestnávateľ nedisponuje takými prácami, ktoré by mu mohol pridelovať. Aj napriek tomu, že odporca vo svojom vyjadrení k pokusu o zmiernie uviedol, že navrhovateľovi boli pridelované iba tzv. náhradné pomocné práce, ktoré boli v čase ich pridelovania navrhovateľovi v „previse“ u ručných profesií t.j. u zámočníkov, lakírnikov, prípadne údržbárov, s týmito odôvodnením sa navrhovateľ nestotožňuje, pretože Zákonník práce neupravuje tzv. náhradné pomocné práce, pozná iba pridelovanie práce a to podľa pracovnej zmluvy a v prípade výkonu iných prác ako sú dohodnuté v pracovnej zmluve má sa zato, že došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok konkludentným spôsobom.

K návrhu navrhovateľa sa písomne vyjadril odporca prostredníctvom právneho zástupcu podaním zo dňa 19.2.2014, doručené tunajšiemu súdu dňa 20.2.2014, v ktorom okrem iného uviedol, že s návrhom po právnej ani skutkovej stránke nesúhlasia a navrhujú ho zamietnuť, pričom zamestnávateľ na podanej výpovedi trvá. Faktom je, že navrhovateľ mal podľa posudku lekárky zo septembra 2011 zistenú nespôsobilosť na výkon svojho pracovného zaradenia ako strojárskeho robotníka-brusiča, ktorá bola opakovane potvrdená aj posudkom zo 6.2.2013. Po týchto zisteniach mu ponúkli náhradné voľné miesto žeriavníka, prípadne manipulačného pracovníka, ktoré odmietol a priniesol im ďalšie lekárske potvrdenie o nespôsobilosti na iné mu ponúkané pracovné činnosti. Ponúkli mu aj miesto obsluhy desty + obsluhy motorového vozidla, avšak nevladnil vodičské oprávnenie. S navrhovateľom bol viackrát zrealizovaný pohovor o jeho ďalšom profesnom využití v ich spoločnosti, avšak jeho požiadavky práce v spoločnosti v žiadnom prípade nekorešponovali s jeho vzdelaním a praxou a preto nebolo reálne jeho preradenie na ním požadovanú prácu. Následne bol dočasne zamestnávaný rôznymi pomocnými prácami na rôzne činnosti. Trvale zamestnávať navrhovateľa týmto spôsobom však nebolo možné, pretože nešlo o technicko hospodárskeho pracovníka, t.j. daná pracovná pozícia nebola, a ani t.č. nie je definovaná v organizačnej schéme. Preradenie na inú vhodnú pracovnú pozíciu zodpovedajúcu odbornému vzdelaniu navrhovateľa a jeho zdravotnej spôsobilosti formálnym dokumentom-zmenou podmienok pracovnej zmluvy nezrealizovali, pretože ponúknuté voľné náhradné pracovné pozície, t.j. žeriavník neprijal z dôvodu zdravotnej nespôsobilosti, obsluhu desty a obsluhu motorového vozidla neprijal z dôvodu, že nevladnil vodičské oprávnenie, teda boli neaplikovateľné. Vykonávaním dočasnej náhradnej pracovnej náplne-pomocných prác nešlo o práce na voľnej pracovnej pozícii len odľahčenie jednoduchých pracovných úkonov na existujúcich pracovných pozíciách, ktoré vyžadujú v komplexnom pohľade strojárske vzdelanie s výnimkou pozície žeriavník (zdravotne nevyhovelo), resp. upratovacie práce (nemali voľnú pracovnú pozíciu). Za danej situácie nebolo možné navrhovateľa ďalej zamestnávať v pôvodnom pracovnom zaradení, kde nedošlo ku zmene v obsahu pracovnej zmluvy ani ku preradeniu, ako ani pri náhradných pomocných prácach, ktoré boli vykonávané dočasne a neboli definované

ako samostatná pracovná pozícia. Výpoveď mohla byť smerovaná len k pracovnej pozícii, tak ako bola dvojstranne zakotvená v pracovnej zmluve. Nemohla byť smerovaná k pracovnej pozícii, ktorá nikdy nebola písomným dvojstranným dodatkom, zmenou zmluvy, alebo jednostranným preradením zamestnávateľom zrealizovaná a v organizačnej štruktúre sa ani neuvádzala, teda neexistovala. Na dané okolnosti navrhli, aby sa súd oboznámil s pracovnými zmluvami navrhovateľa v znení ich dodatkov, z ktorých vyplýva, že u navrhovateľa sa pracovná pozícia nezmenila. Taktiež zo mzdových listov, ktoré pripoja za obdobie rokov 2011-2013 vyplýva, že pracovná pozícia strojársky robotník-brusič (pod č.katalógu prác 721308) sa nezmenila. Pokiaľ sa navrhovateľ odvoláva na okolnosť, že výpoveď bola podaná až s odstupom času, tak táto vznikla predovšetkým z dôvodov na jeho strane: dlhotrvajúca práceneschopnosť, potom riešenie invalidity, choroby z povolania a podobne, čím sa konečné riešenie oddiaľovalo. Počas predmetného obdobia bol navrhovateľ dlhodobo PN (od 11.11.2011 do 14.8.2012, od 28.8.2012 do 7.9.2012, od 26.4.2013 do 20.6.2013), predtým tiež OČR. Ony ako zamestnávateľ iba prejavili ústretovosť, že mu isté obdobie umožnili u nich pracovať, avšak nikdy nebolo ich zámerom vytvárať nové pracovné miesto a navrhovateľa naň preraďovať. Ak navrhovateľ uvádza, že ho konkludentne preradili, neuvádza správne skutočnosti, pretože prejav vôle zamestnávateľa vytvoriť nové pracovné miesto v organizačnej schéme, preradiť naň navrhovateľa a takto pokračovať s navrhovateľom v pracovnom pomere na dobu určitú, nikdy nevnikol. Aj na vznik a účinnosť právneho úkonu v ústnej forme je nevyhnutý prejav vôle oboch zmluvných strán, inak žiadny nevznikne. Ústretovosť zamestnávateľa neskončiť pracovný pomer s navrhovateľom už v roku 2011 (kedy na to nesporne boli splnené všetky podmienky), ale umožnenie mu dočasne vykonávať náhradné práce až do vyriešenia jeho situácie si navrhovateľ nesprávne interpretoval. Navyše v roku 2013 sa opätovne riešila zdravotná spôsobilosť navrhovateľa na výkon dovtedajšieho pracovného zaradenia, resp. náhradnej voľnej pozície, avšak s rovnakým výsledkom ako predtým, t.j. lekárskeho posudkom o nespôsobilosti. Po predložení lekárskeho posudku v roku 2013, resp. po opätovnom prerokovaní ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s. v primeranej dobe pristúpili k výpovedi.

Súd nariadil v tejto veci pojednávanie na deň 26.2.2014, na ktorom vec meritórne prejednal a následne odročil pojednávanie na deň 16.4.2014, na ktorom vec meritórne prejednal a rozhodol.

Súd vykonal dokazovanie na týchto pojednávaniach výsluchom účastníkov, výsluchom svedkov, tiež vykonal listinné dôkazy, ktoré účastníci konania vo fotokópiách, resp. v origináloch doložili v priebehu konania a to: dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 1.12.2000 z čl.7, výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 21.8.2013 z čl.9, posudok zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 6.2.2013 z čl. 10, posudok o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 6.2.2013 z čl.11, posudok o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 2.11.2011 z čl.12, posudok o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 14.9.2011 z čl.13, pokus o zmier zo dňa 28.10.2013 z čl. 14, nesúhlas so skončením pracovného pomeru s oznámením o trvaní na jeho ďalšej existencii zo dňa 27.11.2013 z čl. 15, vyjadrenie k pokusu o zmier zo dňa 28.10.2013 zo dňa 29.11.2013 z čl. 16, dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 17.10.2012, originál pracovnej zmluvy zo dňa 3.8.1987 a originál pracovnej zmluvy zo dňa 1.9.1998 z prílohovej obálky z čl.32, záznam z prešetrovania podozrenia na ochorenie z povolania zo dňa 12.4.2013 z čl. 43-45, výplatné pásky navrhovateľa za obdobie november 2011-2013, dohodu o mzde zo dňa 31.1.2009, 25.3.2009, 8.12.2009, 30.9.2010, 31.1.2011, 4.5.2012, 31.1.2013, mzdový list pracovníka za rok 2011, mzdový list pracovníka za rok 2012, mzdový list pracovníka za rok 2013, oboznámil sa s prednesom právneho zástupcu navrhovateľa ako i právneho zástupcu odporcu, pričom zistil tento skutkový stav.

Z pracovnej zmluvy zo dňa 3.8.1987 súd zistil, že bola uzavretá medzi národným podnikom Závody ťažkého strojárstva Detva a navrhovateľom, v zmysle ktorej dňom 3.8.1987, ktorý bol dňom nástupu do práce, vznikol pracovný pomer medzi nimi vo funkcii praktikant. Pracovná zmluva bola uzavretá na dobu neurčitú so skúšobnou dobou v trvaní 1 mesiaca.

Z pracovnej zmluvy zo dňa 1.9.1998 súd zistil, že bola uzavretá medzi spoločnosťou PPS TSN s.r.o. a navrhovateľom, podľa ktorej bude tento pracovať v pracovnom zaradení referent, keď nástupným dňom do práce bol 1.9.1998 s tým, že týmto dňom vznikol medzi danou spoločnosťou a zamestnancom pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú bez skúšobnej doby. Mzdové zaradenie bolo prílohou pracovnej zmluvy.

Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.12.2000 súd zistil, že bola uzavretá medzi PPS TSN s.r.o. a navrhovateľom, v zmysle ktorej sa dohodnutý obsah pracovnej zmluvy mení s účinnosťou ku dňu 1.12.2000 tak, že doterajší druh práce samostatný referent sa mení na druh práce pilič, mzdové zaradenie R6, pracovný pomer zostal dojednaný na dobu neurčitú. Táto dohoda sa stala neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy zo dňa 1.9.1998.

Z dohody o zmene pracovnej zmluvy uzatvorenej podľa § 27 Zákonníka práce zo dňa 17.10.2012 súd zistil, že doterajší zamestnávateľ SLAVIA TOOLS a.s., IČO: 36 633 712 zanikol, čím sa zamestnávateľ mení na jeho právneho nástupcu ako nového zamestnávateľa Slavia Production Systems a.s., IČO: 46 772 219 a medzi týmto novým zamestnávateľom a navrhovateľom došlo k uzavretiu tejto dohody o zmene pracovnej zmluvy, keď dohodnutý obsah pracovnej zmluvy sa s účinnosťou k 17.10.2012 pokiaľ ide o druh práce nezmenil, nakoľko pôvodne bol druh práce 721308 strojárenský robotník-brusič a aj ako nový druh práce je uvedený 721308 strojárenský robotník-brusič. Rovnako zostalo nezmenené mzdové zaradenie, pôvodne T6/469 €, nové T6 /469€ a pracovný pomer bol stále dojednaný na dobu neurčitú. V tejto dohode bolo uvedené, že sa stáva neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy platnej zo dňa 1.9.1998 a je platná a účinná k 17.10.2012. Nadobudnutím účinnosti tejto dohody sa ruší platnosť prípadných predchádzajúcich dohôd o zmene pracovnej zmluvy uzatvorenými medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ako dôvod zmeny zamestnávateľa je uvedené, že doterajší zamestnávateľ zanikol bez likvidácie na základe zlúčenia s nástupníckou spoločnosťou Slavia Production Systems a.s., IČO: 46 772 219 a doterajší zamestnávateľ bol vymazaný z Obchodného registra k 17.10.2012 s tým, že právne účinky zlúčenia nastali dňom 17.10.2012, pričom všetky práva a povinnosti zamestnanca z pôvodného pracovnoprávneho vzťahu zostávajú nezmenené s poukazom na ustanovenie § 27 Zákonníka práce.

Z výplatných pások navrhovateľa za obdobie november 2011-2013 súd okrem iného zistil, že konkrétne vo výplatnej páske za november 2011 sa okrem iných položiek uvádza: príplatok za sťažené prostredie 13,20 €, základný plat 530 €, trieda : 6 . Vo výplatnej páske za mesiac august 2012 je uvedená trieda: 6, základný plat 565 € a okrem iných položiek je uvedené hodiny inej práce 64, odpracované dni 8, mzda za inú prácu 196,52 €. Rovnako vo výplatných páskach za mesiac september-december 2012 je uvádzaná trieda: 6, základný plat 565€ a v každej výplatnej páske sú uvádzané hodiny inej práce a mzda za inú prácu. Vo výplatných páskach za obdobie január 2013 až november 2013 je uvádzaná trieda/stupeň 6/01, tarifný plat 483, položka iná práca s uvedením počtu hodín ako i výška odplaty za ňu s výnimkou mesiaca máj 2013, kde je uvádzaná pracovná neschopnosť 160 hodín.

Z dohôd o mzde zo dňa 21.1.2009, 25.3.2009, 8.12.2009, 30.9.2010, 31.1.2011, 4.5.2012 a 31.1.2013 súd zistil, že boli uzavreté medzi navrhovateľom ako zamestnancom a firmou SLAVIA TOOLS a.s. Detva, resp. posledná dohoda o mzde zo dňa 31.1.2013 bola uzatvorená s firmou Slavia Production Systems a.s. ako zamestnávateľmi, kde ako výkon činnosti u zamestnanca je všade uvedené č.XI.I.XXXX, strojárenský robotník-pieskovač, pilič, strihač, brusič, rovnač lisy s výnimkou poslednej dohody zo dňa 31.1.2013, kde je uvedený výkon činnosti 721308/strojárenský robotník-brusič s tým, že tieto dohody o mzde sú uvedené ako príloha č.3 pracovnej zmluvy, pričom v dohode o mzde zo dňa 31.1.2011 je uvedené, že zamestnancovi sa na výkon dohodnutých činností splatnosťou od 1.1.2011 priznáva tarifná trieda 6 a mesačný plat 530 €. V dohode o mzde zo dňa 4.5.2012 sa zamestnancovi na výkon dohodnutých činností priznáva tarifná trieda: 6, mesačný plat 565 € a v dohode o mzde zo dňa 31.1.2013 sa zamestnancovi splatnosťou od 1.1.2013 na výkon dohodnutých činností priznala tarifná trieda: 6 a mesačný plat 588 €, z toho mzdový tarif 483 € a platové rozpätie 105 €, v oboch týchto dohodách absentuje podpis zamestnanca.

Zo mzdového listu navrhovateľa za rok 2011 súd zistil, že ako funkcia je uvedené 721308, pričom ako jednotlivé položky sú tu okrem iného uvedené základná mesačná mzda, hodiny inej práce, mzda za inú prácu. Zo mzdového listu navrhovateľa za rok 2012 súd okrem iného zistil, že ako funkcia je tu uvedené 721308 a jednotlivé položky sú tu okrem iných uvedené hodiny inej práce, mzda za inú prácu, keď ako hodiny inej práce je uvedené spolu za tento rok 496 hodín a odpracované dni počet 62. V mzdovom liste za rok 2013 je ako funkcia uvedené č.721308, názov strojárenský robotník -brusič, počet hodín inej práce a suma inej práce.

Z posudku o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 14.9.2011 súd zistil, že podpis a pečiatka lekára sú nečitateľné, v hornej časti je uvedené PZS-ANIMA s.r.o.,druh lekárskej prehliadky periodická, meno zamestnanca Q. F., pracovné zaradenie Y.-strojárenský robotník -brusič. Ako práce súvisiace s pracovným zaradením zamestnanca je uvedené práca s

bremenami, nočná práca, obsluha zdvíhacích zariadení, viazač bremien a obsluha ručného elektrického pneumatického náradia (kladivá, zbíjačky, dusadlá, kosačky), keď ako záver posudku je uvedené, že je nespôsobilý na výkon konkrétnej činnosti.

Z posudku o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 2.11.2011 súd zistil, že podpis a pečiatka lekára sú nečitateľné, v hornej časti je uvedené PZS -ANIMA s.r.o., druh lekárskej prehliadky vstupná, meno zamestnanca Q. F., pracovné zaradenie Y.-vodič pracovného stroja-žeriavnik. Práce súvisiace s pracovným zaradením zamestnanca: práca s bremenami, nočná práca, obsluha zdvíhacích zariadení viazač bremien, pričom záver posudku je, že je nespôsobilý na výkon konkrétnej činnosti.

Z posudku o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 6.2.2013 súd zistil, že podpis lekára je nečitateľný, a pečiatka MUDr. M. W. PZS-ANIMA s.r.o., v hornej časti je uvedené PZS ANIMA s.r.o., pracovná zdravotná služba, druh lekárskej prehliadky periodická, meno zamestnanca Q. F., pracovné zaradenie X.X.XXXX-strojárske robotník-brusič. Práce súvisiace s pracovným zaradením zamestnanca: práca s bremenami, nočná práca, obsluha zdvíhacie zariadenie, viazač bremien a obsluha ručného elektrického pneumatického náradia (kladivá, zbíjačky, dusadlá, kosačky) s tým, že záver posudku je, že je nespôsobilý na výkon konkrétnej činnosti.

Z posudku o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon konkrétnej činnosti zo dňa 6.2.2013 súd zistil, že ako pečiatka lekára je uvedené MUDr. W., klinické pracovné, lekárske PZS -ANIMA s.r.o. a nečitateľný podpis, v hornej časti je uvedené PZS-ANIMA s.r.o., pracovná zdravotná služba, druh lekárskej prehliadky vstupná, meno zamestnanca Q. F., pracovné zaradenie F.-vodič pracovného stroja žeriavnik. Práce súvisiace s pracovným zaradením zamestnanca: práca s bremenami, nočná práca obsluha zdvíhacích zariadení, viazač bremien s tým, že ako záver posudku je uvedené, že je nespôsobilý na výkon konkrétnej činnosti.

Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 21.8.2013 súd zistil, že túto výpoveď adresoval odporca navrhovateľovi a je v nej uvedené, že vo väzbe na záver lekárskeho posudku zo dňa 14.9.2011 potvrdené opätovným posúdením zdravotnej spôsobilosti zamestnanca pre výkon činnosti v pracovnom zaradení X.X.XXXX-strojárske robotník-brusič zo dňa 6.2.2013 a v zmysle ustanovení § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce rušia s ním pracovný pomer založený pracovnou zmluvou z 3.8.1987, následne v PPS TSN s.r.o. od 1.9.1998 v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy, resp. dohody o mzde-prílohy pracovnej zmluvy v pracovnom zaradení strojárske robotník-brusič. Zamestnávateľ s poľutovaním konštatoval, že preskúmal všetky možnosti inej náhradnej práce, ktorá by zodpovedala potrebám zamestnávateľa a bola v súlade s jeho zdravotným stavom, resp. inými vzdelanostnými a odbornými predpokladmi. Tiež je tu konštatované, že výbor ZO OZ KOVO na svojom zasadnutí dňa 27.2.2013 prerokoval výpoveď z pracovného pomeru v zmysle žiadosti zamestnávateľa zo dňa 21.2.2013. Taktiež bolo navrhovateľovi oznámené, že jeho pracovný pomer končí uplynutím výpovednej lehoty v zmysle § 62 ods.3 písm.b) Zákonníka práce a odstupné v zmysle § 86 ods.1 Zákonníka práce mu bude vyplatené spolu so mzdou vo väzbe na ukončenie pracovného pomeru. Ako prílohy č.1,2 a 3 je uvedený posudok zdravotnej spôsobilosti-strojárske robotník -brusič zo dňa 6.2.2013, posudok o zdravotnej spôsobilosti-žeriavnik zo dňa 6.2.2013 a stanovisko ZO OZ KOVO k žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie.

Z pokusu o zmier zo dňa 28.10.2013 súd zistil, že tento zasielala právna zástupkyňa navrhovateľa odporcovi, v ktorom okrem iného uviedla, že zastupuje navrhovateľa vo veci skončenia pracovného pomeru výpoveďou dané mu odporcom, teda zamestnávateľom. Právna zástupkyňa navrhovateľa skonštatovala, že je nesporné, že navrhovateľ pracoval u zamestnávateľa, na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3.8.1987 v znení neskorších dohôd o zmene pracovnej zmluvy. V súvislosti s výkonom práce týkajúceho sa pracovného zaradenia strojárske robotník-brusič konštatovala, že tento druh práce vykonával zamestnanec iba do 1.11.2011, kým nedošlo na základe vzájomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom k preradeniu zamestnanca na inú prácu a odvtedy vykonával pomocné práce na obrobni, na montáži a na lakovni, pričom medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu nedošlo k vyhotoveniu písomného dodatku k pracovnej zmluve o zmene vykonávaného druhu práce. S poukazom na lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca zo dňa 14.9.2011 a 2.11.2011 vyvodila, že zamestnávateľ preradil zamestnanca na inú prácu práve v dôsledku absolvovaných lekárskeho prehliadok, na základe čoho je teda nesporné, že zamestnanec dôvodne od 1.11.2011 nevykonával práce, na ktoré bol podľa lekárskeho posudku zdravotne nespôsobilý. Z tohto dôvodu

spochybnila postup zamestnávateľa, ktorý po roku a troch mesiacoch znovu nariadil zamestnancovi vykonanie lekárskeho prehliadok a to aj pokiaľ ide o pracovné zaradenie vodič pracovného stroja -žeriavnik, hoci zamestnanec túto prácu nevykonával od 1.11.2011 a to isté platí aj pokiaľ ide o pracovné zaradenie strojárenský robotník-brusič. Vzhľadom k vyššie uvedeným skutočnostiam dospela k záveru, že zamestnávateľ posudzoval zdravotnú spôsobilosť zamestnanca na výkon konkrétnej pracovnej činnosti pre pracovné zaradenie, ktoré v čase doručenia výpovede zamestnanec dlhodobo už nevykonával a teda toto skončenie pracovného pomeru je neplatné, a v prípade, že zo strany zamestnávateľa nedôjde v zmysle § 61 ods.4 Zákonníka práce k odvolaniu výpovede podá zamestnanec prostredníctvom jej kancelárie žalobu na príslušnom súde o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Z dokladu nesúhlas so skončením pracovného pomeru a oznámenie o trvaní na jeho ďalšej existencii zo dňa 27.11.2013 súd zistil, že tento adresovala právna zástupkyňa navrhovateľa odporcovi, v ktorom okrem iného uviedla, že nakoľko nijakým spôsobom nereagovali na pokus o zmier, v ktorom uvádzala dôvody pre ktoré má byť predmetné skončenie pracovného pomeru neplatné, predložila tento písomný nesúhlas so skončením pracovného pomeru navrhovateľa a zároveň oznámila, že navrhovateľ trvá na ďalšej existencii jeho pracovného pomeru. Oznámila tiež, že naďalej trvá na dôvodoch, ktoré uviedla v predmetnom pokuse o zmier, pokiaľ ide o neplatné skončenie pracovného pomeru a z týchto dôvodov žiada o pridelovanie práce navrhovateľovi, ktorú pre nich zamestnanec aktuálne vykonával.

Z vyjadrenia k pokusu o zmier zo dňa 28.10.2013 vo veci Q. F. zo dňa 29.11.2013 súd zistil, že toto adresoval odporca právnej zástupkyne navrhovateľa, a v ktorom okrem iného uviedol, že na podanej predmetnej výpovedi naďalej trvajú. Lekárskym posudkom zo 14.9.2011 bola zistená nespôsobilosť navrhovateľa na výkon jeho pracovného zaradenia ako strojárenský robotník-brusič, čo bolo potvrdené aj posudkom zo dňa 6.2.2013. Po týchto zisteniach v snahe nájsť vhodné pracovné zaradenie zodpovedajúce odbornému vzdelaniu navrhovateľa (SŠ-ekonomické) ponúkli mu náhradné pracovné zaradenie v profesii vodič pracovného stroja -žeriavnik, prípadne pozíciu manipulačného pracovníka vrátane obsluhy motorového vozíka a desty. Na základe záverov lekárskeho posudku z novembra 2011 potvrdeného vo februári 2013 nebol navrhovateľ spôsobilý ani pre výkon činnosti v pracovnej pozícii vodič pracovného stroja -žeriavnik a na výkon činnosti obsluha motorového vozíka, obsluha desty, manipulácia s bremenami bolo nutné vodičské oprávnenie, ktoré odporca nevladl. Vo väzbe na záver lekárskeho posudku v období od novembra 2011 boli navrhovateľovi pridelované náhradné pomocné práce, ktoré boli práve v čase pridelenia „ v previse“ u ručných profesií t.j. u zámočníkov, lakírníkov, prípadne údržbárov, upratovanie priestorov pracovísk na dielni. Po dlhoboj PN od 11.11.2011 do 14.8.2012 boli navrhovateľovi opätovne pridelované náhradné práce, nakoľko nenastala zmena v jeho zdravotnej spôsobilosti, resp. v možnostiach zamestnávateľa preradiť ho na inú vhodnú pracovnú pozíciu s predpokladom trvalého pokračovania pracovného pomeru. S navrhovateľom bol niekoľkokrát vykonaný pracovný pohovor s cieľom ho informovať, že pridelovať náhradné pomocné práce nie je možné natrvalo, nakoľko pre tieto činnosti nemá zamestnávateľ definované voľné pracovné miesto. Pomocné práce „ odľahčovali“ existujúce pracovné pozície, ktoré vyžadujú v komplexnom pohľade strojárne vzdelanie. Vo väzbe na zdravotné dôvody nebolo možné navrhovateľa ďalej zamestnávať v pôvodnom pracovnom zaradení kde nedošlo ku zmene v obsahu pracovnej zmluvy ani k formálnemu preradeniu ako ani pri náhradných pomocných prácach, ktoré boli vykonávané dočasne a neboli definované ako samostatná pracovná pozícia. Preto je zrejmé, že výpoveď mohla byť smerovaná len k pracovnej pozícii tak ako bola dvojstranne zakotvená v pracovnej zmluve a nemohla byť smerovaná k pracovnej pozícii, ktorá nikdy nebola písomným dvojstranným dodatkom, zmenou zmluvy alebo jednostranným preradením zamestnávateľom zrealizovaná a v podstate sa v organizačnej štruktúre neuvádzala, teda neexistovala. Na záver uviedli, že ak by aj nebola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce, mohla byť daná výpoveď z organizačných dôvodov nadbytočnosti s poukazom aj na vyššie uvedenú skutočnosť.

Zo záznamu z prešetrovania podozrenia na ochorenie z povolania zo dňa 12.4.2013 súd zistil, že toto prešetrovanie vykonával Regionálny úrad verejného zdravotníctva Zvolen a za kontrolovaný subjekt, teda Slavia Production Systems a.s. bol prítomný p. N., vedúci výroby a G. H., člen predstavenstva a dotknutou osobou bol Q. F.. Ako predmet previerky je uvádzané prešetrovanie podozrenia na ochorenie z povolania u navrhovateľa, na základe vysloveného podozrenia, oddelenia pracovného lekárstva Fakultnej nemocnice s poliklinikou F.D.Roosevelta v Banskej Bystrici.Od 3.8.1987 do 14.9.2011 sú tu uvedené pracovné pozície navrhovateľa s tým, že od 1.12.2000 do 30.3.2010 je uvedené strojárenský robotník -pilič a od 1.4.2010 do 14.9.2011 strojárenský robotník-brusič. U aktuálneho

zamestnávateľa ako právneho nástupcu spoločnosti SLAVIA TOOLS a.s. od 17.10.2012 je ako pracovná pozícia navrhovateľa uvedené prideľované náhradné práce-maliarske práce, upratovacie práce, čistenie prípravkov. Navrhovateľ sa vyjadril, že ako brusič pracoval nie do 14.9.2011 ale do 1.11.2011.

Z výsluchu svedka P. N. na pojednávaní súd zistil, že navrhovateľ je jeho bývalý podriadený a odporca je jeho súčasný zamestnávateľ, avšak tieto skutočnosti mu nebudú brániť pravdivo vypovedať. K veci uviedol, že navrhovateľ u nich pracoval na pozícii strojársky robotník-brusič a následne doniesol lekárske potvrdenie, že je na výkon tejto práce zdravotne nespôsobilý. V období, keď mu zamestnávateľ hľadal iné vhodné pracovné miesto, tak mu boli prideľované iné také náhradné pomocné práce, ktoré vykonával na rôznych oddeleniach, napr. u montážnikov, v lakirnickom boxe, u kaličov, v sklade materiálu. V podstate napr. robil ukladanie a triedenie výkresov, teda dokumentácie, na stredisku údržby zabezpečoval napr. sťahovanie, tiež robil rôzne čistiace práce, konzerváciu, príjem materiálu, jeho ukladanie do skladu, u maliarov nejakú povrchovú predprípravu, prevoz položiek materiálu, upratovanie, zametanie dielne a podobne. Jednalo sa o dočasné práce, ktoré boli momentálne k dispozícii. Na otázku súdu, či v čase predtým, než tieto práce vykonával navrhovateľ, resp. potom, keď ich už navrhovateľ nevykonával, či tieto práce vykonával niekto iný, svedok uviedol, že všetky tieto pracovné činnosti majú v popise práce iní zamestnanci, napr. montážnici, skladníci, čiže tieto práce vykonávajú rôzni iní zamestnanci. Ony sú zákazkové pracovisko t.j. niekedy nastane situácia, že nie je zákazka na konkrétnu činnosť, na konkrétnu výrobu a v takom prípade sa takéto náhradné pomocné práce prideľujú aj iným zamestnancom, aby nedochádzalo k nejakým prestojom. Na otázku súdu, či bol svedok priamo prítomný pri nejakom rokovaní s navrhovateľom, na ktorom by sa riešilo jeho ďalšie pracovné zaradenie u odporcu, resp. jeho ďalšie zamestnávania u odporcu, svedok uviedol, že potom čo doniesol navrhovateľ tú lekársku správu, že nemôže vykonávať brusiča, tak on s pani G.. H. ako personálnou riaditeľskou riešil jeho ďalšie pôsobenie na stretnutí kde boli ony traja a kde mu ponúkli miesto žeriavnika. Následne, ale doniesol navrhovateľ lekársky posudok, že ani na tento druh práce nie je zdravotne spôsobilý a nemôže ho vykonávať. Svedok si nepamätal kedy presne sa toto stretnutie uskutočnilo. Ďalej uviedol, že bol ešte prítomný na jednom stretnutí, na ktorom bol on, smenový majster navrhovateľa p. F., a tiež navrhovateľ kde mu ešte ponúkli, že by mohol pracovať ako vodič vysokozdvížného vozíka-desty, hoci mali vedomosť o tom, že v tom čase nemal na to vodičské oprávnenie, ale toto sa dá dodatočne dorobiť, avšak na túto ponuku navrhovateľ nijakým spôsobom nereagoval. Na otázku súdu kedy sa uskutočnilo toto druhé stretnutie, svedok uviedol, že si tiež nepamätá, ale bolo to potom prvom stretnutí. Na otázku súdu, či v čase, keď navrhovateľovi ponúkali, že by mohol pracovať ako obsluha desty, mali túto pracovnú pozíciu voľnú, svedok uviedol, že takéto pracovná pozícia vtedy, ani teraz u nich vo firme neexistovala, v podstate majú na tú obsluhu vyškolených viacerých zamestnancov, ktorí ale robia aj inú prácu, a teda pokiaľ potrebujú niečo premiestňovať, tak nemôžu vykonávať tú svoju prácu, čiže v podstate by sa dalo povedať, že by vytvorili pre navrhovateľa takéto pracovné miesto, kde by pracoval výlučne ako obsluha vysokozdvížného vozíka. Na otázku právnej zástupkyne odporcu, kto rozhoduje o zmene druhu práce u jednotlivých zamestnancov uviedol, že štatutári, teda členovia predstavenstva a na dodatočnú otázku, či má on informáciu, že v období rokov 2011-2013 došlo u navrhovateľa k takejto zmene druhu práce, svedok uviedol, že by o tom určite vedel, pretože pracoval ako vedúci úseku výroby, na ktorom bol navrhovateľ zaradený. Na otázku právnej zástupkyne odporcu, či vie charakterizovať druh prác, ktoré boli navrhovateľovi prideľované v rokoch 2011-2013 uviedol, že išlo o pomocné dočasné práce, ktoré boli navrhovateľovi prideľované v prípade kapacitného preťaženia týkajúcej sa tej, ktorej výroby. Na otázku súdu, kto prípadne, na základe čoho sa rozhodlo, že navrhovateľovi nebudú prideľované práce pokiaľ ide o náplň práce brusič, ale iba tzv. náhradné pomocné práce, svedok uviedol, že on po predchádzajúcej konzultácii s G.. H., keď podnetom na to bol predmetný lekársky posudok. Na otázku právnej zástupkyne navrhovateľa, či po predložení lekárskej správy navrhovateľ ďalej vykonával prácu strojárského robotníka-brusiča uviedol, že nie, tzv. náhradné pomocné práce, ktoré navrhovateľ následne vykonával nespádajú pod pracovnú náplň strojárského robotníka-brusiča, je to tzv. iná práca. Na otázku právnej zástupkyne navrhovateľa svedok uviedol, že nevie, že by niekde v nejakom internom dokumente bolo zadefinované čo sa rozumie pod tzv. náhradnými pomocnými prácami, ale vlastne sú to práce, ktoré majú v náplni práce iné profesie, napr. žeriavničky si musia pozametať svoje pracovisko s tým, že napríklad táto časť ich pracovnej náplne bola dočasne prideľovaná navrhovateľovi. Takéto tzv. náhradné pomocné práce sa prideľujú aj iným zamestnancom, keď je na nejakej pracovnej pozícii nižšia potreba práce.

Z výsluchu svedkyne P. O. na pojednávaní súd okrem iného zistil, že navrhovateľ je jej bývalý podriadený a odporca je jej súčasný zamestnávateľ, avšak tieto skutočnosti jej nebudú brániť pravdivo vypovedať. K

veci uviedla, že za ňou prišiel p. N., ktorý je jej nadriadený a oznámil jej, že navrhovateľ zo zdravotných dôvodov nemôže vykonávať prácu brusiča a teda aby ho dočasne zamestnávala pomocnými prácami na montážnom stredisku, kde ona pracuje ako majsterka. Na otázku súdu, o aké pomocné práce sa jednalo, ktoré vykonával navrhovateľ uviedla, že to bolo rôzne čistenie a konzervovanie prípravkov, ukladanie výkresov, zvýrazňovanie, označovanie kontúr, zvýrazňovanie farbami v prípade subdodávok, vykladanie do regálov, čistiace práce ako zametanie atď. Na otázku súdu, kto tieto vyššie uvedené práce robil v čase predtým alebo potom, keď ich nerobil navrhovateľ, svedkyňa uviedla, že si ich robili sami montážnici. Na dodatočnú otázku súdu, či tieto práce majú montážnici v náplni práce, svedkyňa uviedla, že áno. Na otázku právnej zástupkyne odporcu, či navrhovateľ v období rokov 2011-2013 vykonával takéto práce aj na iných oddeleniach, svedkyňa uviedla, že ak nemala akú náhradnú prácu mu prideliť, tak ho p. N. zobral a pridelil na iné oddelenie napr. k lakirnikom. Na otázku právnej zástupkyne navrhovateľa, za akých podmienok zamestnávateľ prideluje tieto tzv. náhradné pomocné práce zamestnancom, svedkyňa uviedla, že je to v prípade, keď vznikne nejaký prestoj, napr. sa pokazí stroj a nemôže na ňom tento zamestnanec pracovať, tak vykonáva náhradné pomocné práce. Na otázku právnej zástupkyne navrhovateľa, či teda tieto náhradné pomocné práce prideluje zamestnávateľ v prípade, že nemôže zamestnancovi pridelovať prácu v zmysle pracovnej zmluvy, uviedla svedkyňa, že áno.

Z výsluchu navrhovateľa na pojednávaní súd okrem iného zistil, že na otázku súdu, na základe čoho bol vypracovaný lekársky posudok zo dňa 14.9.2011 uviedol, že mal problémy s prstom, bolo to zrejme z vibrácií, ktoré mal pri práci, ktorú vykonával, pričom absolvoval operáciu asi niekedy v máji 2011 a následne po 1,5 mesačnej PN mu doktor odporučil tieto práce nevykonávať. Toto potvrdenie predložil zamestnávateľovi, ktorý ale uviedol, že to nie je dostatočné, má ďalej pracovať na tej pozícii ako dovtedy s tým, že hneď po návrate z PN 2 alebo 3 týždne robil inventúru. Následne ho zamestnávateľ poslal k P. W. a na základe toho bol vypracovaný ten posudok, ktorý po obdržaní predložil zamestnávateľovi, avšak vedúci výroby p. N. mu povedal, že má ďalej pokračovať v práci brusiča, inak bude mať absenciu. Mal bolesti ruky a teda niekedy v októbri 2011 bol u lekára, dostal lieky, ktoré užíval a ďalej vykonával túto prácu. Následne riešil s p. H. aj vedúcim výroby, čo by mal ďalej vykonávať, dohodli sa, že by mohol pracovať ako žeriavnik. Za tým účelom bol opätovne na lekárskej prehliadke u P. W., ktorá zistila, že ani na túto prácu nie je zdravotne spôsobilý. Následne asi od 3.11.2011 mu vedúci výroby začal zadávať tzv. pomocné práce, konkrétne u kaličov, ktoré vykonával približne týždeň, keďže od 11.11. sa stal PN. V ten týždeň mu vedúci povedal, že sa má zapisovať na predchádzajúcom pracovisku a má sa hlásiť u majsterky, ktorá mu následne pridelovala prácu. Vykonával teda rôzne pomocné práce ohľadne prípravy materiálu pre montážnikov na oddelení montáži, u lakirnikov, rôzne čistiace práce a podobne. Na otázku súdu, či došlo k skráteniu pracovného času u navrhovateľa, resp. či došlo u neho k zmene ohľadne odmeňovania uviedol, že k zmene pracovného času nedošlo, pracoval stále od 6. do 14.30 h. teda 8 hod. denne a na plate mu to robilo rozdiel asi 50-100 € mesačne, pretože jeho mzda sa skladala zo zložiek základný plat, prémie, príplatok za sťažené podmienky a osobné ohodnotenie. Na otázku súdu, o ktorú zložku z tejto mzdy mal mať potom, čo prestal vykonávať prácu brusiča, zníženú mzdu uviedol, že presne nevie, že to bolo s odmeňovaním komplikovanejšie, mal by sa k tomu vyjadriť zamestnávateľ. Tieto práce vykonával až do začiatku roku 2013, kedy mu zamestnávateľ, konkrétne vedúci výroby povedal, že dostane výpoveď. Vedel, že ten návrh výpovede predložili na odborovú organizáciu, kde im povedali, že lekársky posudok je starší ako rok a teda je potrebné mať nový lekársky posudok. Z toho dôvodu ho opäť zamestnávateľ poslal na lekársku prehliadku a to sú tie posudky z februára 2013. Následne opäť lekárske posudky predložil zamestnávateľovi s tým, že sa v podstate nič nedialo, ďalej pracoval a vykonával tie tzv. pomocné práce až do augusta 2013, kedy mu bola daná výpoveď, až do skončenia pracovného pomeru 30.11.2013 vykonával stále tie isté práce. Na otázku súdu, či v období od 14.9.2011 až do skončenia pracovného pomeru s ním niekto z jeho nadriadených, resp. vedenia fy odporcu riešil otázku jeho ďalšieho pôsobenia a jeho ďalšieho zamestnávania vo fy odporcu, navrhovateľ uviedol, že tam vlastne nebol žiadny kontakt, keď doniesol lekársky posudok, aj po 14.9.2011 ďalej pracoval ako brusič s tým, že po nejakom čase mu vedúci výroby p. N. povedal, že má ísť ku kaličom kde bol asi 2 týždne a ráno sa hlásil u majstra na príprave. P. H. a p. N. s ním komunicovali, ale pred 14.9.2011, keď mal k dispozícii ešte len lekársku správu a už vedel, že zrejme tu prácu brusiča nebude môcť vykonávať, tak mal s nimi sedenie. On im navrhol, či nie je možné, aby nastúpil na nejakú ľahšiu fyzickú prácu, mal záujem o pozíciu technologa, resp. na oddelenie OHN (oddelenie hospodárenia s náradím). Zo strany odporcu bola reakcia taká, že na to nemá dostatočné vzdelanie, resp. prax, keďže tvrdili, že je nato potrebné strojárské vzdelanie. Vtedy mu ponúkli prácu žeriavníka, ale keďže na lekárskej prehliadke na túto pozíciu nevyhovelo, nebolo to možné. Pokiaľ ide o to, že mu mali ponúkať pracovnú pozíciu vodiča vysokozdvížneho vozíka desty, tak v tomto období to už z ich strany vôbec nebolo ponúkané, vedel, že

mu to ponúkali, ale ešte pred rokom 2010, ale on nato nemal vodičské oprávnenie. V tomto období mu to už neponúkali a on o to ani neprejavil záujem, pretože nevedel, že je také miesto voľné.

Z výsluchu odporcu, zastúpeného G.. U. H., členkou predstavenstva súd okrem iného zistil, že nie je štandardom riešiť výpovede týkajúce sa zamestnancov, ktorí sú v dlhodobom pracovnom pomere s tým, že ona sama pracuje u odporcu od roku 1984, keď rovnako ako navrhovateľ začínala v ZŤS, čo bol aj prvý zamestnávateľ navrhovateľa do 31.8.1998, keď bola vyčlenená spoločnosť PPS TSN s.r.o., ktorá prevzala všetkých zamestnancov strojárni od 1.9.1998. Potom došlo k zmene právnej formy na PPS TSN a.s. v roku 2002 a následne došlo v roku 2004 k zmene obchodného mena tejto spoločnosti na SLAVIA TOOLS a.s. s tým, že k zmene IČO nedošlo. K ďalšej zmene došlo formou zmluvy o predaji časti podniku zo 7.2.2005, kedy SLAVIA TOOLS a.s. bola odkúpená fy SLAVIA ENGINEERING a.s. a táto fy prevzala aj obchodné meno a ďalej bola označovaná ako SLAVIA TOOLS a.s., avšak tam už k zmene IČO došlo. Ďalšia zmena sa uskutočnila formou fúzie, ktorej účinnosť nastala 17.10.2012, keď SLAVIA TOOLS a.s. zanikla bez likvidácie a zlúčila sa s fy Slavia Production Systems a.s.. Nie všetky tieto organizačné zmeny sa dotkli aj zamestnancov v tom zmysle, že by dochádzalo k zmene ich pracovných zmlúv, resp. k dodatkom. Súdu predložili pracovnú zmluvu navrhovateľa z 3.8.1987 a dodatky k nej s tým, že zásadná zmena pokiaľ ide o pracovné zaradenie, teda druh práce navrhovateľa bola uskutočnená formou dodatku zo dňa 1.12.2000, kedy začal navrhovateľ vykonávať pozíciu patriacu po tzv. ručné strojnícke pracovné pozície po krátkom zaškolení. K zmene pracovnej zmluvy formou dodatku došlo ešte dňa 1.9.1998 a 17.10.2012. K ďalším zmenám ohľadne pracovných podmienok, resp. náležitostí uvedených v pracovnej zmluve nedošlo s výnimkou dohôd o mzde, ktoré boli prílohou k pracovnej zmluve a tie, ktoré sa týkali navrhovateľa tiež doložili s tým, že posledné dve dohody nie sú podpísané zo strany navrhovateľa, zrejme z dôvodov na jeho strane, keďže bol PN. Uviedla, že u navrhovateľa nedošlo k zásadnému poklesu mzdy, pretože nedošlo k jeho preradeniu na inú prácu, napr. v marci 2011 mal hrubú mzdu 720,57 €, čo je podľa ich záznamov porovnateľné so mzdou, ktorú dosahoval počas obdobia, keď už vykonával tie tzv. iné náhradné pomocné práce. Keďže navrhovateľ bol zdravotne nespôsobilý na ním pôvodne dojednaný druh práce, začali mu byť pridelené tzv. náhradné práce, avšak nedošlo k jeho preradeniu na iný druh práce, resp. nedošlo k dohode o zmene pracovnej zmluvy ohľadne druhu práce. Navrhovateľovi ponúkli prácu žeriavníka, ktorú však tiež nebol schopný zo zdravotných dôvodov vykonávať, a tiež mu ponúkli prácu na obsluhu desty s tým, že čakali na jeho iniciatívu, že si doplní kvalifikáciu v tomto smere, keďže to bolo možné. Pokiaľ boli voľné iné pracovné pozície, na tieto nemal navrhovateľ vzdelanie a toto nebolo možné doplniť ani nijakou formou zaškolenia. Pokiaľ boli navrhovateľovi pridelené tzv. náhradné pomocné práce, týmto sa snažili preklenúť obdobie, počas ktorého dochádzalo k šetreniu zdravotného stavu u navrhovateľa, resp. počas ktorého hľadali riešenia, aby mohol byť preradený na inú vhodnú prácu, ktorá by zodpovedala jeho vzdelaniu, kvalifikácii, resp. zdravotnému stavu. Na otázku súdu, či bola navrhovateľovi vyplácaná zložka mzdy -príplatok za sťažené pracovné prostredie potom, čo mu boli už pridelené len náhradné pomocné práce, uviedla, že tento príplatok sa viaže na pracovnú pozíciu v tom zmysle, že je vyplácaný zamestnancovi, ktorý reálne tu prácu vykonáva a vtedy ma zaznamenávané tzv. hodiny v úkole. Pokiaľ konkrétne túto prácu nevykonáva má evidované tzv. hodiny inej práce a tam sa potom vypočítava mzda z priemerného zárobku za predchádzajúce obdobie. Na otázku súdu, kto robil tie tzv. náhradné pomocné práce v čase, keď ich nerobil navrhovateľ uviedla, že napr. pokiaľ ide o montážne pracovisko majú tam nástrojárov odstupňovaných v pozícii 6-8 a tí najnižší si musia urobiť aj všetky prípravné práce pre vyššie pozície. Keď majú zamestnanca, ktorému nechcú dať absenciu a potrebujú mu pridelať nejakú prácu aby to nepôsobil demolarizujúco na iných zamestnancov, tak vedúci výroby, resp. majster vždy našiel nejakú prácu, ktorú by mohol navrhovateľ vykonávať, ale štandardne tieto práce robili iní zamestnanci. Obdobne od septembra do novembra 2012 dochádzalo na útvare správy majetku k sťahovaniu, teda bolo potrebné zabezpečovať s tým potrebné súvisiace činnosti, ale jednalo sa o nárazové práce. Na otázku právnej zástupkyne navrhovateľa, aký druh práce vykonával navrhovateľ v čase, keď mu bola doručená výpoveď uviedla, že vykonával náhradné práce, pričom sa jednalo o iný druh práce ako prácu brusiča. Na otázku právnej zástupkyne navrhovateľa, kto v súčasnosti vykonáva tzv. iné pomocné náhradné práce, ktoré vykonával navrhovateľ uviedla, že ich vykonávajú iní zamestnanci, napr. kaliči, nástrojári, ktorí tam pracujú a časť rozsahu práce už ani neexistuje, napr. keď sa robil zber papiera, resp. predmetné sťahovanie. Na otázku právnej zástupkyne odporcu, na základe čoho pridelať odporca navrhovateľovi tie tzv. iné náhradné pomocné práce uviedla, že má zato, že jej to umožňuje Zákonník práce, dochádza k tomu vtedy, keď zamestnávateľ nemá prácu, ktorú by zamestnancovi pridelať v zmysle dojednaného druhu práce podľa pracovnej zmluvy lebo v opačnom prípade by dochádzalo k prestoju na strane zamestnancov. Na otázku súdu, či od 1.4.2010 došlo k písomnej dohode o zmene

pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o druh práce týkajúci sa navrhovateľa z pozície pilič na pozíciu brusič uviedla, že nevie o tom, že by takáto písomná zmena pracovnej zmluvy bola uskutočnená, pretože podľa nej na to ani nebol dôvod lebo pod pozíciu, ktorá je v katalógu činnosti odporcu vedená pod č. A., čo je pozícia strojársky robotník, pod to patrí tak pilič ako aj brusič a patria tam aj ďalšie pozície ako palič, strihač, asi aj pieskovač. U nich sa zmena pracovnej zmluvy pokiaľ ide o druh práce robí v prípade, že sa jedná o podstatnú zmenu druhu práce v tom zmysle, že napr. keby prechádzal zo strojárského robotníka na pozíciu nástrojár, sústružník alebo frézár, ktoré patria pod tzv. strojné profesie. Naopak činnosti, ktoré patria pod toho strojárského robotníka to zahŕňa všetky ručné strojárské pracovné činnosti, teda bez použitia strojov a ide v podstate o prípravu materiálu, o predvýrobnú fázu, čiže jedná sa o tzv. kumulovanú pracovnú pozíciu pokiaľ ide o toho strojárského robotníka, pričom sa jedná o jednu z mála kumulovaných činností, pretože tie pozície ako sústružník, frézár, tie už majú špecifickú náplň práce. Na otázku súdu, aby objasnila údaje zo mzdového listu navrhovateľa za rok 2011-2012 pokiaľ sú tam uvádzané ako položky základná mesačná mzda, osobný príplatok, hodiny odpracované, hodiny inej práce, mzda za inú prácu uviedla, že mzdový systém odporcu je viaczložkový, skladá sa zo základnej tarifnej mzdy, ktorá je vyplácaná za prácu, ktorú zamestnanec vykonáva podľa druhu práce v zmysle pracovnej zmluvy, potom je tam platové rozpätie tzv. osobné ohodnotenie s tým, že tieto dve zložky patria pod tzv. zaručenú mzdu, potom je zložka prémieová, teda výkonnostná a v prípade, že pracovník vykonáva prácu v sťaženom, resp. zdraví škodlivom prostredí tak sa vypláca aj príplatok za sťažené a zdraví škodlivé prostredie a ďalšie príplatky ako nočná práca, práca nad čas a podobne. V prípade, že ktorýkoľvek zamestnanec z akýchkoľvek dôvodov nevykonáva prácu v zmysle pracovnej zmluvy, ale je na pracovisku a je mu pridelená tzv. náhradná práca, tak mu to majster vlastne dáva ako odpracované hodiny inej práce a v tom prípade je odmeňovaný priemerným zárobkom vypočítaným zo všetkých vyššie uvedených zložiek mzdy za predchádzajúce obdobie. Na doplňujúcu otázku súdu, či tým, že v mzdovom liste pracovníka za rok 2012 sú uvádzané iba hodiny inej práce a mzda za inú prácu sa má vysvetľovať tým spôsobom, že v tomto roku navrhovateľ vykonával iba inú prácu než prácu v zmysle pracovnej zmluvy, teda iný druh práce, než bol v pracovnej zmluve, zástupkyňa odporcu uviedla, že áno. O tom, že u navrhovateľa existuje nejaký zdravotný problém sa ona dozvedela prvotne od vedúceho výroby. V tom čase mali len záver nejakého odborného lekára, pričom sa s vedúcim výroby dohodli, že by mal navrhovateľ absolvovať lekársku prehliadku, ktorej výsledkom by bol konkrétny lekársky posudok. Či v tom období teda pred 14.9.2011 sa o tom rozprávala aj s navrhovateľom si nepamätala, skôr že nie, ale jednoznačne uviedla, že si pamätá, že v čase keď už mali k dispozícii ten lekársky posudok, tak sa bavili u nej v kancelárii kde bola ona, p. F. aj vedúci výroby p. N. a debatovali o ďalších možnostiach ohľadne navrhovateľa. Vtedy aj jednoznačne povedala, že návrhy zo strany navrhovateľa na pozíciu technológa, resp. na oddelení OHN nie je navrhovateľ vyhovujúci, pretože tieto vyžadujú strojárské vzdelanie. Uviedla, že si myslí, že už na tomto stretnutí hovorili o možnosti aby začal pracovať ako žeriavnik, avšak následne bolo zistené, že ani na túto pracovnú pozíciu zo zdravotného hľadiska nie je vyhovujúci. Nepamätala si, či vtedy hovorili o pozícii vodiča vysokozdvížneho vozíka, ale vedela, že na to nemal vodičské oprávnenie. Na otázku súdu, akú konkrétne voľnú pracovnú pozíciu mali v tom čase teda po 14.9.2011 až dovtedy, kým nebola navrhovateľovi daná výpoveď uviedla, že nemali voľnú pracovnú pozíciu, ani vodiča desty, ani technológa, ani pracovníka na oddelení OHN, ony o tom hovorili len hypoteticky v tom zmysle, že keby napr. mohol pracovať ako vodič vysokozdvížneho vozíka, tak by nepotrebovali dvoch a teda toho, čo na tom vysokozdvížnom vozíku pracoval dovtedy by sa ho snažili po súhlase s ním preradiť na inú pracovnú pozíciu. Na otázku súdu, kedy sa konkrétne uskutočnilo toto stretnutie v jej kancelárii uviedla, že niekedy po návrate navrhovateľa z dlhodobej PN, čiže niekedy v roku 2012. V podstate si bola vedomá, že už v tom čase mali splnené podmienky na to, aby bola navrhovateľovi daná výpoveď pre zdravotnú nespôsobilosť a v zásade jej toto potom bolo zo strany nadriadených aj vyčítané, pretože ony jednoducho nemali voľnú žiadnu pracovnú pozíciu, ktorá by bola pre navrhovateľa vhodná, keďže bolo po kríze a ony sú strojárská firma a s kvalifikáciou navrhovateľa tam bol problém. Druhé stretnutie, ktoré si určite pamätala bolo stretnutie, ktorého sa zúčastnila ona, p. O., ktorá má na starosti mzdové a čiastočne aj personálne záležitosti a navrhovateľ. Na otázku súdu kedy sa uskutočnilo toto stretnutie si presne nepamätala, ale bolo to v nejakej časovej nadväznosti na to predchádzajúce rokovanie. Opäť preberali ďalšie možnosti týkajúce sa navrhovateľa, ale záver bol vlastne taký, že žiadna voľná pracovná pozícia nebola k dispozícii. Voľné boli len pracovné pozície tzv. strojné, tie vedia v podstate obsadiť vždy aspoň jedným, dvoma ľuďmi, priebežne prijímajú nových pracovníkov, ale na tieto nemá navrhovateľ kvalifikáciu, čiže neboli preňho v žiadnom prípade vhodné. Na otázku súdu, či stav týkajúci sa voľných pracovných pozícií bol rovnaký počas celého obdobia od 14.9.2011 do dania výpovede navrhovateľovi odporcom uviedla, že áno. V záverečnej reči uviedla, že ju osobne mrzí, že táto záležitosť dospela do takéhoto štádia, avšak museli k tomuto kroku dospieť potom,

čo sa nenašlo žiadne iné riešenie, ktoré by bolo akceptovateľné pre obe strany, ani počas obdobia, ktoré by sa na prvý pohľad mohlo vzdať vleklé.

Pri výsluchu účastníkov formou konfrontácie-výsluch tvárou v tvár, navrhovateľ na otázku súdu, či prebehli stretnutia, na ktorých sa zúčastnil on, p. G.. H. a p. N., resp. stretnutie, na ktorom sa zúčastnil on, p. G.. H. a p. O. v roku 2012, navrhovateľ uviedol, tieto stretnutia prebehli tak ako to povedala p. G.. H., ale podľa neho neboli v roku 2012, ale mohlo to byť po tom 14.9.2011. Zástupkyňa odporcu uviedla, že na 100% nevie, či to bolo v roku 2012 alebo 2011, ale je si istá, že tieto dve stretnutia sa uskutočnili tak, ako to uviedla.

Z prednesu právnej zástupkyne navrhovateľa na pojednávaniach súd zistil, že sa v celom rozsahu pridrižiava podaného žalobného návrhu a ich dovtedajších vyjadrení a nad rámec toho k veci uviedla, že Zákonník práce dáva zamestnávateľovi možnosť v prípade, že zamestnanec predloží lekárske posudok, ktorý deklaruje dlhodobú stratu zdravotnej nespôsobilosti na výkon doterajšej práce, aby buď prestal prideľovať zamestnancovi po nejaký čas prácu v zmysle pracovnej zmluvy a v tomto období zvážil svoje možnosti ďalšieho zamestnanca s tým, že podľa ich názoru však tento postup odporca nezvolil, ale podľa ich názoru z vykonaného dokazovania vyplýva, že odporca sa rozhodol ponúknuť zamestnancovi inú prácu a poslednou možnosťou, ktorú Zákonník práce pripúšťa je, aby zamestnávateľ preradil takéhoto zamestnanca na inú vhodnú prácu v súlade s § 55 Zákonníka práce. Trvala na tom, že Zákonník práce nepozná pojem náhradné pomocné práce a už vôbec nedáva zamestnávateľovi možnosť takýmito prácami zamestnávať zamestnanca v prípade, že je predložený lekárske posudok ohľadne zdravotnej nespôsobilosti. Podľa jej názoru bolo preukázané, že medzi účastníkmi došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok ohľadne druhu práce, aj keď to nebolo vykonané písomnou formou. Právna zástupkyňa navrhovateľa vyjadrila názor, že tento prípad nie je možné podradiť situáciu, keď má dochádzať na strane zamestnávateľa k prestojom, preto pokiaľ odporca neukončil pracovný pomer, ale preradil zamestnanca na inú prácu, ktorú vykonával v období rokov 2011 až 2013 majú zato, že v roku 2013 nemohol pristúpiť k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti v zmysle predloženého lekárskeho posudku s ohľadom na pracovnú pozíciu strojársky robotník-brusič, ale mohol posudzovať len jeho zdravotnú spôsobilosť vo vzťahu v dovtedajšej práci, ktorú vykonával, ktorou boli tie iné práce a nie práce brusiča. Z tohto dôvodu trvala na tom, že výpovedný dôvod tak ako ho špecifikoval odporca vo výpovedi nebol daný a z tohto dôvodu je výpoveď neplatná.

Z prednesu právnej zástupkyne odporcu na pojednávaní súd okrem iného zistil, že sa pridrižavajú podaného písomného vyjadrenia a svojich ďalších dovtedajších vyjadrení s tým, že žiadala návrh zamietnuť ako nedôvodný, nakoľko predmetnú výpoveď považujú za platnú, keďže spĺňa všetky skutkové i právne náležitosti výpovede. Je síce pravdou, že dôvody na ukončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov, pre ktoré bola výpoveď daná, už boli splnené v septembri 2011 a k výpovedi došlo až v auguste 2013, ale tento časový posun bol spôsobený objektívnymi dôvodmi, ktoré boli najmä na strane navrhovateľa, avšak aj z dôvodu snahy o poskytnutie súčinnosti zo strany odporcu. Vzhľadom na dĺžku trvania pracovného pomeru nebolo zo strany zamestnávateľa prioritné ukončenie pracovného pomeru neodkladne, ale odporca hľadal iné spôsoby riešenia tejto situácie. Keďže odporca po predložení lekárskeho posudku zo strany navrhovateľa nemal pre navrhovateľa inú vhodnú prácu, začal mu prideľovať tzv. náhradné pomocné práce, čím ale podľa názoru odporcu nedošlo k zmene dojednaných pracovných podmienok, teda nedošlo k zmene druhu práce, ani formou písomnej, ani ústnej zmeny pracovnej zmluvy, ani k jednostrannému preradeniu na iný druh práce. Na tieto tzv. náhradné pomocné práce nebola vytvorená samostatná pracovná pozícia a takáto pozícia nie je ani definovaná v katalógu činností zamestnávateľa a zamestnávateľ ani nijakým spôsobom nerozhodol o vzniku takéhoto pracovného miesta. Z predložených dokladov vyplýva, že navrhovateľ bol stále evidovaný v pracovnej pozícii strojársky robotník-brusič č.XXXXXX čo zodpovedá tejto pracovnej pozícii v katalógu činností zamestnávateľa a stále mu bola vyplácaná základná mzda zodpovedajúca dohodnutému druhu práce brusič. Dňa 4.3.2013 odporca zistil, že ohľadne navrhovateľa je Regionálnym úradom verejného zdravotníctva vykonávané šetrenie na podozrenie choroby z povolania s tým, že až 25.6.2013 dostal odporca písomné ukončenie tohto šetrenia a teda z tohto dôvodu v tomto období nebolo relevantné aby zamestnávateľ ukončoval s navrhovateľom pracovný pomer, keďže by mohla byť spochybňovaná prípadná platnosť tohto ukončenia pracovného pomeru. Po obdržaní výsledku tohto šetrenia pristúpil odporca, keďže medzi tým došlo aj k prerokovaniu výpovede zo strany odborov a boli splnené všetky formálne náležitosti, k výpovedi voči navrhovateľovi. Uviedla, že u odporcu mohlo dôjsť k zmene druhu práce len formou písomného dodatku k pracovnej zmluve uzavretého so štatutárom,

teda členom predstavenstva odporcu, ktorý jediný bol oprávnený dojednávať takúto zmenu. Poukázala nato, že zo strany navrhovateľa v podanej žalobe, resp. v priebehu konania dochádzalo k zamieňaniu pojmov preradenie na inú prácu, resp. zmena dojednaných pracovných podmienok, hoci sa jedná o dve rôzne náležitosti, ktoré nie je možné zamieňať. Trvala na tom, že práce, ktoré vykonával navrhovateľ boli prácami dočasnými, boli vykonávané na rôznych strediskách a teda jednoznačne nebolo zo strany odporcu vytvorené pre navrhovateľa nejaké nové pracovné miesto a ani nedošlo k nejakým zmenám v organizačnej štruktúre, schéme u zamestnávateľa. Práce, ktoré boli zamestnancovi pridelené, boli pridelené ad hoc, čo potvrdili aj svedkovia. Má zato, že nie pre každý jednotlivý prípad je možné nájsť riešenie v Zákonníku práce, ale odporca reagoval na existujúcu situáciu, ktorá sa v praxi vyskytla a v dobrej viere postupoval odporca ako zamestnávateľ tak, že chcel nejakým spôsobom situáciu navrhovateľa riešiť, avšak takýto stav nechcel a ani nemohol dlhodobo akceptovať a považoval ho za dočasný. Poukázala tiež na ustanovenie § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce kde nie je uvedená žiadna prekluzívna lehota, v ktorej by musel zamestnávateľ uplatniť výpoveď na rozdiel napr. od iných výpovedných dôvodov.

Podľa § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu ak 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.

Podľa § 54 Zákonníka práce, dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Podľa § 55 ods.1 Zákonníka práce 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.

Podľa § 55 ods.2 písm.a) Zákonníka práce, 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 ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Podľa § 55 ods.3 Zákonníka práce, ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa ods.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.

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

Podľa § 55 ods.6 Zákonníka práce 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.

Vychádzajúc z uvedených skutkových zistení a ustanovení právnych predpisov dospel súd k názoru, že návrh navrhovateľa nie je dôvodný.

Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že navrhovateľovi bola zo strany odporcu ako jeho aktuálneho zamestnávateľa daná výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 21.8.2013 v zmysle § 63 ods.1 písm.c) Zákonníka práce s tým, že tento pracovný pomer bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 3.8.1987 a odporca sa stal zamestnávateľom navrhovateľa, na základe viacerých zmien predchádzajúcich zamestnávateľov navrhovateľa, napr. zmena právnej formy, zmena obchodného mena, zmluva o predaji časti podniku zlúčenie atď., teda v dôsledku organizačných zmien s tým, že

pasívna legitímácia odporcu nebola ani samotným odporcom namietaná. Taktiež medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že ku dňu 14.9.2011, kedy bol vystavený posudok o zdravotnej nespôsobilosti zamestnanca, bol v pracovnej pozícii, resp. ako druh práce v zmysle pracovnej zmluvy bol dojednaný strojársky robotník-brusič. Pokiaľ navrhovateľ tvrdil, že následne došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok ohľadne druhu práce, hoci navrhovateľ ani prostredníctvom svojej právnej zástupkyne nešpecifikoval, aký nový druh práce mal byť dohodnutý, teda došlo k preradeniu zamestnanca na inú prácu, ktorú vykonával aj v čase, keď mu bola doručená predmetná výpoveď, a z toho vyvodil, že odporca ako zamestnávateľ nemohol pristúpiť k posudzovaniu zdravotnej spôsobilosti v zmysle predloženého lekárskeho posudku s ohľadom na pracovnú pozíciu strojársky robotník-brusič, keďže túto prácu v rozhodnom čase už nevykonával, ale mohol posudzovať len jeho zdravotnú spôsobilosť vo vzťahu k práci, ktorú vykonával v tom čase a tou prácou boli iné práce a nie práca brusiča, z čoho vyvodili, že výpovedný dôvod tak, ako ho odporca špecifikoval vo výpovedi nebol daný a teda je výpoveď neplatná, súd dospel k záveru, že vykonaným dokazovaním neboli tieto navrhovateľom tvrdené skutočnosti preukázané, nakoľko súd sa stotožnil s názorom prezentovaným právnou zástupkyňou odporcu, ktorá poukázala nato, že u navrhovateľa dochádzalo v konaní k zamieňaniu pojmov dohoda o zmene pracovných podmienok a preradenie na inú prácu. Pokiaľ navrhovateľ tvrdil, že došlo k zmene obsahu pracovnej zmluvy v časti druhu práce, pričom k tejto dohode malo dôjsť konkludentným spôsobom, súd zastáva názor, že pri konkludentnej forme uzavretia dohody napr. dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy musí byť splnená podmienka, že zo správania účastníkov možno usúdiť prejav vôle smerujúci k uzavretiu takejto dohody, keďže náležitosti právneho úkonu v súlade s § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka musia byť dané i v takomto prípade. Avšak z vykonaného dokazovania napr. z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 17.10.2012 ako aj z dohody o mzde zo dňa 4.5.2012, resp. 31.1.2013 ako i mzdových listov týkajúcich sa navrhovateľa za roky 2012 a 2013 nie je možné takýto prejav vôle u odporcu nijakým spôsobom dovodiť. Súd má zato, že odporca ako zamestnávateľ preradil zamestnanca, teda navrhovateľa na inú prácu v zmysle § 55 ods.2 písm.a) Zákonníka práce, keď odporca to bol povinný urobiť bez ohľadu na súhlas alebo nesúhlas navrhovateľa s takýmto preradením, potom čo bol zo strany navrhovateľa predložený posudok o zdravotnej nespôsobilosti zo dňa 14.9.2011 na výkon dovtedajšieho druhu práce, pričom skutočnosť, že k tomuto preradeniu došlo až od 1.11.2011 bolo pre toto konanie irelevantné. V zmysle komentárov k Zákonníku práce je toto preradenie na inú prácu možné charakterizovať ako jednostranný právny úkon zamestnávateľa a predstavuje výnimku zo zásady zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov. To 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. Súd má zato, že medzi účastníkmi nedošlo k zmene pracovnej zmluvy, pokiaľ ide o dojednaný druh práce s tým, že táto iná práca ktorou boli tzv. náhradné pomocné práce zodpovedala zdravotnej spôsobilosti navrhovateľa ako i jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že tieto tzv. náhradné pomocné práce neboli samostatným druhom práce, ktorý by zodpovedal konkrétnemu pracovnému miestu, pretože tieto práce spadali do pracovnej náplne rôznych zamestnancov, ktorí ich vykonávali sami a to predtým ako i potom, čo ich nevykonával navrhovateľ. Súd sa stotožnil tiež s tvrdením právnej zástupkyne odporcu, ktorá poukázala nato, že Zákonník práce pre výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods.1 písm.c) nestanovuje žiadnu prekluzívnu lehotu na uplatnenie výpovede zamestnávateľom napr. na rozdiel od výpovedného dôvodu týkajúceho sa porušenia pracovnej disciplíny. Súd dospel k záveru, že jednoznačne už v mesiaci september 2011 boli splnené podmienky v zmysle Zákonníka práce, pre ktoré mohla byť zo strany odporcu daná zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods.1 písm.c), keďže ani vtedy, ani neskôr, až kým nebola daná zamestnancovi výpoveď, nemal odporca ako zamestnávateľ možnosť navrhovateľa ako zamestnanca ďalej zamestnávať, keďže vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že odporca nemal voľné žiadne pracovné miesto, resp. pracovnú pozíciu, ktorá by spĺňala podmienky inej vhodnej práce pre navrhovateľa, vzhľadom na jeho zdravotnú spôsobilosť, kvalifikáciu a jeho schopnosti. Skutočnosť, že odporca ako zamestnávateľ, nad rámec svojich zákonných povinností, sa snažil vyriešiť vzniknutú situáciu iným spôsobom ako výpoveďou nemôže byť daná na ťarchu odporcu, keď navyše dôvody, pre ktoré bola daná výpoveď neskôr boli aj objektívne, napr. dlhodobá PN, prešetrovanie zdravotného stavu navrhovateľa pre podozrenie na chorobu z povolania a podobne, a tiež je potrebné zdôrazniť, že lekárske posudkom je konštatovaná len dlhodobá strata spôsobilosti vykonávať dovtedajšiu prácu, teda nie je riešená trvalá strata spôsobilosti vykonávať takúto prácu, preto nebolo možné vylúčiť u navrhovateľa ani obnovenie straty spôsobilosti vykonávať predmetnú prácu napr. v dôsledku liečenia a po uplynutí 1 roka. Na základe vyššie uvedených skutočností súd vyhodnotil predmetnú výpoveď ako platnú a preto návrh navrhovateľa zamietol.

Odporca si prostredníctvom právneho zástupcu uplatnil na pojednávaní pre prípad úspechu v spore náhradu trov konania, ktoré vyčíslili písomne podaním zo dňa 16.4.2014, doručené tunajšiemu súdu 17.4.2014, v ktorom poukázali na ustanovenie § 11 ods.1 písm.a) vyhlášky MS SR o odmenách a náhradách advokátov, keď trovy právneho zastúpenia boli vypočítané ako 1/3-ina výpočtového základu a zároveň predložili doklad o platiteľovi DPH právneho zástupcu, pričom si uplatnili trovy za 4 úkony právnej pomoci: prevzatie veci a prvá porada s klientom, vyjadrenie k žalobe, zastúpenie na pojednávaní dňa 26.2.2014 a 16.4.2014, každý vo výške 61,87 € + 8,04 € režijný paušál + 20% DPH, teda každý úkon celkovo vo výške 83,90 € spolu teda požadovali náhradu trov konania z titulu trov právneho zastúpenia vo výške 335,60 €.

Podľa § 142 ods.1 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O.s.p.“) účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Podľa § 149 ods.1 O.s.p., ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle vyššie citovaných zákonných ustanovení Občianskeho súdneho poriadku s tým, že súd návrh navrhovateľa zamietol, teda odporca bol pri bránení svojho práva v celom rozsahu úspešný a vznikol mu nárok aj na plnú náhradu trov konania, ktoré v jeho prípade pozostávali z trov právneho zastúpenia.

Pri určení výšky trov právneho zastúpenia súd vychádzal z § 11 ods.1 písm.a) vyhlášky MS SR č.655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb (ďalej len „vyhláška“) podľa ktorého základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby je 1/3-ina výpočtového základu, ak nie je možné vyjadriť hodnotu veci alebo práva v peniazoch, alebo ju možno zistiť len z nepomernými ťažkosťami. Vzhľadom k tomu, že navrhovateľ sa v tomto súdnom konaní domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, základná sadzba tarifnej odmeny pre rok 2014 predstavuje sumu 61,87 €. Trovy právneho zastúpenia odporcu, ktoré súd odporcovi priznal.

1./ príprava a prevzatie zastúpenia podľa § 13a ods.1 písm.a) vyhlášky vo výške 61,87 € a náhrada podľa § 16 ods.3 vyhlášky vo výške 8,04 €,

2./ písomné vyjadrenie k žalobe zo dňa 19.2.2014 podľa § 13a ods.1 písm.c) vyhlášky vo výške 61,87 € a náhrada podľa § 16 ods.3 vyhlášky vo výške 8,04 €,

3./ zastúpenie na pojednávaní dňa 26.2.2014 podľa § 13a ods.1 písm.d) vyhlášky vo výške 61,87 € a náhrada podľa § 16 ods.3 vyhlášky vo výške 8,04 €,

4./ zastúpenie na pojednávaní dňa 16.4.2014 podľa § 13a ods.1 písm.d) vyhlášky vo výške 61,87 € a náhrada podľa § 16 ods.3 vyhlášky vo výške 8,04 €, všetko zvýšené o 20% DPH vo výške 55,93 €, t.j. súd priznal odporcovi náhradu trov konania z titulu trov právneho zastúpenia vo výške 335,57 €.

Proti rozsudku odvolanie podal navrhovateľ. Žiadal prvostupňové rozhodnutie zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Žiadal priznať aj trovy konania.

Odvolateľ v prvom rade vytýkal okresnému súdu nesprávne právne posúdenie veci. Dôvodil, že práce strojárenského robotníka - brusiča už dlhodobo nevykonával a to odo dňa 01. 11. 2011, preto doručená výpoveď zo dňa 21. 08. 2013 nie je platná. Výpovedný dôvod zakotvený v ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce umožňuje odporcovi uplatniť výpoveď iba vtedy, ak by bola preukázaná dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti pre výkon doterajšej práce, pričom táto musí byť podložená lekárskeho posudkom. V konaní bolo preukázané, že navrhovateľ odo dňa 17. 10. 2012 vykonával náhradné práce, maliarske práce, upratovacie práce, čistenie prípravkov, nevykonával práce strojárenského robotníka - brusiča.

V čase uplatnenia výpovede bolo preto potrebné posudzovať jeho zdravotnú spôsobilosť výkonu doterajšej práce, to znamená výkon maliarskych prác, upratovacích prác, čistenia prípravkov. Nebol potom dôvod skončiť s ním pracovný pomer, pretože odporca mu uľahčil vykonávať práce za osobitne uľahčených podmienok.

Nebolo potrebné zo strany súdu podrobne zaoberať sa tým, čo mal navrhovateľ uvedené v pracovnej zmluve alebo v dohode o mzde resp. mzdových listoch. Súd mal dôsledne vykonať dokazovanie iba v tom smere aký bol výkon doterajších prác zo strany navrhovateľa v čase uplatnenia skončenia pracovného pomeru a či bol tento výkon prác deklarovaný lekárskeho posudkom, z ktorého jednoznačne vyplývalo, že navrhovateľ nemôže vykonávať doterajšiu prácu z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti. Žiadny predložený posudok nedeklaroval dlhodobú stratu zdravotnej povinnosti ohľadom výkonu maliarskych prác, upratovacích, čistenia prípravkov. Pokiaľ odporca pristúpil po zistení nemožnosti výkonu prác strojárenského robotníka - bursiča, začal navrhovateľovi pridelať práce za osobitne uľahčených podmienok, potom nebol dôvod na použitie výpovedného dôvodu zakotveného v ust. § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

Nesúhlasí s odôvodnením rozsudku súdu prvého stupňa s tým, že v danom prípade nedošlo k zmene dojednaných podmienok. Od 01. 11. 2011 vykonával iné práce, čo potvrdili tiež svedkovia. Z tohto skutkového stavu vyplýva záver, že došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok a to konkludentným spôsobom. Ak odporca tvrdí, že bol voči navrhovateľovi ústretový, mal konať tak, že navrhovateľovi alebo nemal pridelať žiadne práce a to ani tzv. ľahšie práce, alebo mal rešpektovať prekážky na jeho strane, pre ktoré nemohol navrhovateľ prácu vykonávať, ale ak pristúpil k prideleniu iných prác pre navrhovateľa, potom už odporca nemohol uplatniť výpoveď z pracovného pomeru z uvedeného dôvodu.

Odvolateľ nesúhlasí so záverom súdu prvého stupňa, že k zmene dojednaných pracovných podmienok nemohlo dôjsť, pretože odporca nevytvoril nijaké iné pracovné miesto v organizačnej schéme a ani v pracovnej zmluve ani v dohode o mzde nebol dojednaný medzi účastníkmi konania iný druh práce. Takéto posúdenie súdu prvého stupňa považuje za právne irelevantné, pretože to, či dojednal iný druh práce v pracovnej zmluve resp. zmenil dohodu o mzde, je úplne nepodstatné, ak v konaní bolo dostatočným spôsobom preukázané, že navrhovateľ reálne vykonával odo dňa 01. 11. 2012 iné práce. Odporca na jednej strane tvrdil, že navrhovateľ nevykonával prácu podľa pracovnej zmluvy, dokonca priamo na pojednávaní odporca pred súdom potvrdil, že navrhovateľ vykonával iné práce, ibaže tieto nemožno označiť ako samostatnú pracovnú pozíciu a na druhej strane popiera, že by mohlo dôjsť k zmene obsahu dojednaných pracovných podmienok.

Navrhovateľ objasňoval súdu nesprávnosť postupu odporcu v tom zmysle, že odporca bol povinný na základe predloženého lekárskeho posudku postupovať v zmysle ust. § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, v ktorom sa uvádza, že 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... . Pokiaľ navrhovateľ hovoril o zmene pracovných podmienok, vychádzal z ust. § 55 ods. 3, 5, 6, v ktorom je zakotvené, že ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa ods. 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. 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 ods. 4. Túto argumentáciu navrhovateľ nevyužil, pretože od 01. 11. 2011 už nevykonával prácu podľa pracovnej zmluvy, ale vykonával iné práce, pričom tieto práce neboli súčasťou pracovnej náplne pôvodne dojednaného pracovného druhu práce. Z toho logicky vychádza, že zamestnávateľ preradil zamestnanca, ale iba po dohode s ním, na inú prácu, v dôsledku čoho mohlo dôjsť aj k zmene obsahu pracovnej zmluvy.

Odporca pochybil, ak dôvod preradenia na inú prácu ako aj dobu trvania na inú prácu u navrhovateľa nezaznamenal tiež v písomnej forme a na túto skutočnosť mal prvostupňový súd prihliadať. V aplikačnej praxi sa neraz vyskytli prípady, keď zamestnávateľ vôbec nedojednal zmenu obsahu pracovnej zmluvy

v písomnej forme aj tak sa považuje zmena dojednaných pracovných podmienok za platnú a dojednanú konkludentným spôsobom. Je potom nelogické, prečo odporca nariadil v roku 2013 opätovné posúdenie zdravotného stavu navrhovateľa, pokiaľ ide o výkon prác strojárenský robotník - brusič, keďže túto prácu odo dňa 01. 11. 2011 nevykonával. Aj napriek tomu, že si odporca plnil ponukovú povinnosť vo vzťahu k navrhovateľovi a to náhradné pracovné zaradenie v profesii vodič pracovného stroja - žeriavnik, ďalej pracovné miesto na výkon činnosti obsluha motorového vozíka, obsluha desty, manipulácia s bremenami a keďže toto pracovné miesto navrhovateľ nemohol vykonávať, pretože nevlastnil vodičské oprávnenie, potom mal odporca pristúpiť k uplatneniu výpovede ak tvrdí, že iné voľné pracovné miesto pre navrhovateľa nemal. V skutočnosti však odporca tým, že vytvoril pre navrhovateľa možnosť výkonu prác za osobitne uľahčených podmienok, ktoré bol navrhovateľ schopný vykonávať, pričom výkon týchto prác odporca potrebuje aj v tomto období, považuje výpoveď danú odporcom za neplatnú.

K podanému odvolaniu zaujal v svojom vyjadrení stanovisko odporca. Odvolanie považuje za nedôvodné a v prípade potvrdenia rozsudku súdu prvého stupňa uplatnil si aj trovy odvolacieho konania a to trovy právneho zastúpenia, ktoré vyčísliť.

Navrhovateľ namieta nesprávne právne posúdenie veci prvostupňovým súdom a sporným na právnom výklade sa žalobcovi javí fakt, či došlo k dohode o zmene pracovných podmienok v rozsahu druhu práce, resp. preradenia a následne platnej výpovedi reálne ním vykonávanej práce.

Je nesporné, že v čase vypracovania odborného posudku koncom roku 2011 žalovaný mal dôvod okamžite so žalobcom ukončiť pracovný pomer výpoveďou zo zdravotných dôvodov pre nespôsobilosť vykonávať dohodnutú prácu. Zákonník práce neukladá lehotu v akej tak zamestnávateľ má urobiť a preto neskôr realizovaný úkon nemôže iba pre časový odstup prísť o svoje účinky. Žalovaný súc si vedomý situácie žalobcu mu poskytol dodatočnú dlhšiu lehotu na vyriešenie veci, keď jednak bol počas nasledujúceho obdobia žalobca dlhodobo na PN a žiadne práce vôbec nevykonával, pričom bol podľa doterajšej tarifnej mzdy a z dávok počas práceneschopnosti, odmeňovaný ako by vykonával svoju pôvodnú prácu, za naposledy dohodnutú mzdu pre pozíciu brusič, pilar; neskôr sa už dlhšie riešil možný nárok na vznik invalidity u žalobcu. Žalovaný opätovne skúmal aj možnosti ponuky iných pracovných pozícií zodpovedajúcich vzdelaniu, praxi či požiadavke žalobcu, čo však nevedlo k úspechu. Po ďalšie tu boli aj prekážky na strane žalovaného spôsobené organizačnými zmenami spoločnosti, zlúčením, resp. zmenou vlastníka. Zamestnávateľ zároveň musel reagovať na potrebu predchádzajúceho prerokovania výpovede s odbormi, čo tiež trvalo istý čas, pričom po stanovisku odborov k neaktuálnosti podkladov - lekárskeho posudkov ich musel dať znova vypracovať (to bol primárny dôvod podľa žalobcu údajne nelogického opätovného posudzovania zdravotnej spôsobilosti v roku 2013), to potvrdil aj žalobca vo svojej vlastnej výpovedi na pojednávaní.

Nakoniec v prvej polovici roku 2013 došlo zo strany kompetentných orgánov aj k šetreniu podozrenia choroby z povolania u žalobcu, keď bolo potrebné prioritne skúmať tieto okolnosti a počkať na výsledok, ktorý by mal vplyv na spôsob ukončenia pracovného pomeru.

Žalovanému nemožno vytýkať, že v medziobdobí prejavil žalobcovi ústretovosť bez okamžitého reagovania výpoveďou, navyše mu platil mzdu v sume zodpovedajúcej vyššej náročnosti prác ako vykonával, teda žalobca bol po celý čas zamestnaný (alebo poberal nemocenské dávky) namiesto toho, aby bol od jesene roku 2011 nezamestnaný.

Nikto zo žalobcových nadriadených, resp. vedúcich zamestnancov žalovaného nerealizoval počas danej doby úkon smerujúci k zmene pracovnej zmluvy, čo do pracovnej náplne žalobcu. Nie je preto skutkovo správne tvrdenie v odvolaní na strane 4 posledný odsek, že došlo k vzájomnej dohode strán o zmene pracovnej zmluvy ústne. Na takýto úkon by musel existovať jednoznačný obsahovo určitý prejav vôle oprávnenej osoby za zamestnávateľa. Takýto úkon v konaní preukázaný nebol. Žalobcom alternatívne uvádzaný „konkludentný“ prejav vôle oboch strán by taktiež musel mať reálny základ aspoň v ústnej dohode strán o jeho obsahu, k čomu tiež nedošlo.

Vo vzťahu k žalobcovmu výkladu preradenia na strane 4 odvolania uvádza, že aj zo samotného popisu preradenia v Zákonníku práce vyplýva, že ide o úkon s dočasnou účinnosťou, čiže sa má dohodnúť

dokedy má preradenie trvať. Výkon prác z preradenia netrvá na dobu neurčitú dlhodobo, ale je časovo obmedzené.

Ani argument žalobcu, že bola žalobcovi vytvorená možnosť výkonu prác sa osobitných podmienok a vytvorilo sa mu („konkludentne“?) nové pracovné miesto neobstojí. Odporca poukazuje na právny názor súdu a argumentuje aj tým, že žalobca bol dočasne zamestnávaný rôznymi prácami na rôzne činnosti na odľahčenie jednoduchých pracovných úkonov na predtým už existujúcich pracovných pozíciách, ktoré vyžadujú v komplexnom pohľade strojárské vzdelanie, avšak trvale zamestnávať žalobcu týmto spôsobom nebolo možné, pretože nešlo o THP pracovníka. Daná pracovná pozícia nebola a ani nie je t. č. definovaná v organizačnej schéme. Aj samotný žalobca vo výpovedi definoval tieto činnosti ako práce rôzneho druhu. Nemožno prijať právny záver žalobcu v tom, že tieto „práce rôzneho druhu na rôznych oddeleniach“ by mali byť jednoznačnou pracovnou pozíciou s vymedzením druhu práce, zodpovedajúcej mzdy a pod. Naviac postupom času aj viaceré žalobcom dočasne vykonávané činnosti odpadli, lebo boli jednorazové, viazané napr. na prestavby prevádzkových priestorov a t. č. sú už nepotrebné.

Pri akceptácii názoru, či sa mu „konkludentne“ vytvorilo nové pracovné miesto sústredením rôznych pomocných prác na rôznych oddeleniach do jeho novej pracovnej pozície, by samozrejme musel žalovaný uzavrieť so žalobcom aj dvojstrannú dohodu o zmene mzdy na výrazne nižšiu ako bola v jeho pôvodnom zaradení a najmä musela by sa súčasne meniť aj náplň práce, mzdy zamestnancov, ktorým by v podstate zobrať časti ním vykonávaných obslužných prác. Vznikol by tým neprijateľný pracovnoprávny chaos.

Ak by aj v súlade s právnym názorom prvostupňového súdu došlo k žalobcovmu preradeniu podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, išlo by podľa legislatívy o dočasné opatrenie, ktorého účinnosť zanikla ku dňu rozhodnutia zamestnávateľa o výpovedi z pracovného pomeru. Od počiatku prideľovania prác bolo žalobcovi zdôrazňované, že ide o dočasné práce a žalobca vedel, že to nie je trvalé riešenie.

Krajský súd ako súd odvolací preskúmal vec v rozsahu určenom § 212 ods. 1 OSP bez nariadenia pojednávania podľa ust. § 214 ods. 2 OSP a rozsudok okresného súdu potvrdil podľa § 219 ods. 1 OSP ako vo výroku vecne správny.

Odvolací súd sa stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a konštatuje správnosť jeho dôvodov. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku dopĺňa.

Okresnému súdu je odvolateľom vytýkané nesprávne právne posúdenie veci. V tejto situácii sa javí vhodné podotknúť, že právne posúdenie veci je nesprávne, ak súd posúdil vec podľa právnej normy, ktorá na zistený skutkový stav nedopadá, alebo právnu normu síce správne určenú, nesprávne vyložil, prípadne ju na daný skutkový stav nesprávne aplikoval.

Pokiaľ ide o samú podstatu výpovedného dôvodu, o žiaden z uvedených prípadov sa v danej veci nejedná.

Nesprávnym právnym posúdením veci nie je zaujatie iného, inak právne relevantného, právneho názoru, než toho, ktorý presadzuje účastník konania.

Navrhovateľ v skutočnosti vytýka súdu prvého stupňa skutočnosť, že si neosvojil jeho stanovisko ohľadom vzniku nového pracovného zaradenia žalobcu. Navrhovateľ totiž tvrdí, že došlo k zmene pracovného zaradenia „konkludentne“.

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že konkludentný právny úkon, resp. prejav vôle urobený konkludentnými činmi, je prejavom urobeným inak než výslovne, no nemožno ho zamieňať s právnym úkonom urobeným mlčky.

Konkludentný prejav je taký prejav, ktorý nemá znaky výslovného prejavu, ale vyjadruje vôľu konajúceho takým spôsobom, že so zreteľom na všetky okolnosti prípadu niet pochybností o tom, že ide o prejav vôle a aký je jeho obsah.

Konkludentný prejav vôle možno urobiť predovšetkým použitím vyjadrovacích prostriedkov, ktoré v spoločenskom a právnom styku obvykle slúžia na vyjadrenie určitej vôle (napr. prejavenie nesúhlasu obrátením hlavy z jednej strany na druhú, preškrtnutím textu listiny alebo podpisu a pod.). Konkludentným prejavom je aj prejav, ktorý síce v spoločenskom styku nie je bežným dorozumievacím prostriedkom, avšak v danom prípade z neho treba usudzovať na určitú vôľu (napr. prijatie návrhu na uzavretie zmluvy - pokiaľ nie predpísaná určitá forma prijatia - urobené tým, že adresát návrhu sa podľa neho zachová v lehote určenej navrhovateľom). Za konkludentné prejavy treba pokladať aj prejavy, z ktorých právny predpis sám vyvodzuje následky konkludentných činov (napr. zničenie listiny, na ktorej bol spísaný závet).

Treba tiež zdôrazniť, že v dôsledku používania náročnej techniky sa otázka používania konkludentných úkonov rozširuje, ale vždycky musí byť z nich zrejмый prejav vôle účastníka, ktorý konkludentný úkon robí.

Právne úkony možno urobiť aj mlčky. Je pravdou, že v teórii a v literatúre sa niekedy takto urobené právne úkony podradujú pod pojem konkludentné právne úkony. Toto podradenie však nemožno pokladať za presné. Konkludentný právny úkon je prejav vôle urobený činom (konkludentným činom) t. j. konaním, kým prejav vôle urobený mlčky, pokiaľ vôbec môže byť právnym úkonom, je urobeným nečinnosťou, teda nekonaním.

O mlčaní ako prostriedku prejavenia vôle treba povedať, že samo mlčanie ako neexistencia výslovného prejavu, nemôže znamenať prejav vôle. V hmotnom práve neplatí všeobecná zásada, že ten, kto mlčí, súhlasí. (qui tacet consentire videtur), všeobecne platí práve opačná zásada, že o tom, kto mlčí (napr. neodpovie na ponuku), nemožno predpokladať, že súhlasí (teda „qui tacet consentire non videtur“). To platí ja vtedy, keď niekto vo svojom prejave vôle jednostranne určí podmienku, že mlčanie adresáta svojho právneho úkonu bude pokladať za súhlas alebo za prijatie ponuky a pod.

Platí teda všeobecne záväzné pravidlo, že mlčanie môže byť prejavom vôle iba vtedy, keď z neho možno bez pochybností urobiť záver, že ide o prejav vôle určitého obsahu (teda za rovnakých predpokladov ako pri konkludentnom čine).

Navrhovateľ síce v odvolaní dôvodí, že „per facta concludentia“ došlo k zmene dojednaných podmienok pracovnej zmluvy a teda aj jeho zaradenia, vyvodzujúc to zo skutočnosti, že on pridelované práce vykonával. Táto skutočnosť však môže svedčiť nanajvýš o jeho „konkludentnom“ súhlase. Teda svedčí iba o úkone žalobcu. Nesvedčí o prejavej vôli odporcu. Zo skutočnosti, že navrhovateľovi boli zo strany odporcu pridelované rôzne pomocné práce pri iných činnostiach (ktoré v skutočnosti mohli mať charakter riadneho pracovného zaradenia napr. maliar) ešte nemožno vyvodit', že zamestnávateľ konkludentne prejavil vôľu zamestnávať navrhovateľa ako tzv. „dievča pre všetko“. To, že navrhovateľ konkludentne akceptoval vykonávanie pracovných činností, ktorými bol poverený, ešte nepreukazuje na konkludentný prejav zamestnávateľa k zmene dojednaným podmienkam pracovnej zmluvy. Nepochybne táto skutočnosť navrhovateľovi vyhovovala (čo možno dedukovať z vyjadrenia odporcu), pretože situácia sa výraznejšie neprejavila na jeho platobných podmienkach. Je však dosť pochybné, ak by existovalo pracovné zaradenie „dievča pre všetko“, že toto zaradenie by bolo odmeňované mzdou ako strojársky robotník - brusič. Vzhľadom k uvedenému vytýkaná skutočnosť, že odporca pochybil ak dôvod na preradenie na inú prácu aj dobu trvania preradenia na inú prácu u navrhovateľa nezaznamenal v písomnej forme, v skutočnosti nesvedčí o pochybení, ale o neprejavení vôle zamestnávateľa s takýmto riešením. Bolo v skutočnosti aj na navrhovateľovi, aby za dobu svojho „preradenia“ požadoval písomné vypracovanie zmeny dojednaných podmienok pracovnej zmluvy.

O konkludentnom prejave zo strany zamestnávateľa by sa dalo uvažovať napr. v prípade, ak by odporca bol zároveň aj v organizačnej štruktúre zriadil samostatnú pracovnú pozíciu na práce, ktorými bol navrhovateľ poverený. Odporcovi nemožno pripísať na ťarchu ani postup, ktorým žalobca vytýka, keď tvrdí, že zamestnávateľ mu nemal pridelať žiadne práce ani tzv. ľahšie práce, pretože potom už nemohol pristúpiť k výpovedi.

Zamestnávateľ má právo voľiť postup voči zamestnancovi, pri výbere z viacerých zákonných možností, ten ktorý považuje pre neho za najpriaznivejší.

Odporca v skutočnosti volil možnosť, ktorá bola v danej chvíli najpriaznivejšia pre navrhovateľa.

Záverom odvolací súd (vzhľadom na obsah podaného odvolania) poukazuje na ust. § 213 OSP.

Podľa ods. 1 citovaného paragrafu odvolací súd je viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvého stupňa s výnimkami ustanovenými v ods. 2 až 7.

Zistený skutkový stav odvolateľ nenamietal.

Podľa ods. 2 citovaného paragrafu, ak je odvolací súd toho názoru, že sa na vec vzťahuje ustanovenie právneho predpisu, ktoré pri doterajšom rozhodovaní veci nebolo použité, a je pre rozhodnutie veci rozhodujúce, vyzve účastníkov konania, aby sa k možnému použitiu tohto ustanovenia vyjadrili.

V odvolacom konaní sa nevyskytli dôvody, pre ktoré by o veci malo byť rozhodnuté podľa iného právneho predpisu.

Podľa ods. 3 § 213 OSP ak má odvolací súd za to, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakuje sám.

Nesprávne skutkové zistenia zo strany navrhovateľa namietané neboli.

Podľa ods. 4 § 213 odvolací súd môže doplniť dokazovanie vykonaním ďalších dôkazov navrhnutých účastníkom konania, ak ich nevykonal súd prvého stupňa, hoci mu ich účastník navrhol, alebo za podmienok ustanovenia § 205a OSP.

Podľa ods. 5 § 213 OSP odvolací súd môže doplniť dokazovanie aj vykonaním ďalších dôkazov, ktoré nenavrhli účastníci konania, za podmienok uvedených v § 120 ods. 1 tretia veta, alebo pri zisťovaní väd konania podľa § 212 ods. 3. Ak ide o konanie podľa § 120 ods. 2 odvolací súd vždy sám doplní dokazovanie vykonaním ďalších dôkazov, aj keď to účastníci nenavrhli ak ich nevykonal súd prvého stupňa.

Ani podľa posledných dvoch uvádzaných odsekov nepreukázali sa dôvody na vykonanie ďalšieho dokazovania.

Za tohto stavu veci však odvolací súd nemohol bez ďalšieho zmeniť právny záver súdu prvého stupňa. Naviac, ako už bolo uvedené, iný právny názor odvolateľa než prezentoval súd prvého stupňa, nie je odvolacím dôvodom.

V odvolaní mal plný úspech odporca. S poukazom na ust. § 142 s použitím ust. § 224 ods. 1 priznal krajský súd úspešnému odporcovi aj trovy odvolacieho konania t. j. právneho zastúpenia. Tieto trovy predstavujú za jeden úkon advokáta z neurčitku v sume 61,87 € plus paušálna náhrada 8,04 € a 20 %

DPH čo je 13,98 €. Na trovách odvolacieho konania bolo potom priznané odporcovi 83,89 €, ktorú sumu neúspešný navrhovateľ zaplatí k rukám právneho zástupcu odporcu.

O veci senát odvolacieho súdu rozhodol pomerom hlasov členov senátu 3 : 0.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.