

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 5CoPr/7/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213230572
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 02. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Považan
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2017:1213230572.1

Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Juraja Považana a členov senátu JUDr. Janky Richterovej a JUDr. Milana Chalupku, v právnej veci žalobcu: G. Š., U.. XX.X.XXXX, R. R., B. Č.. X, zastúpeného JUDr. Annou Orthovou, advokátkou v Bratislave, Kocel'ova č. 17, proti žalovanému: Prvá stavebná sporiteľňa, a.s. so sídlom v Bratislave, Bajkalská č. 30, IČO: 31 335 004, zastúpeného Havel, Holásek & Partners, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Mlynské Nivy č. 49, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 21. februára 2014, č. k. 15Cpr/6/2013-164, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti **z r u š u j e** a vec **v r a c i a** tomuto na ďalšie konanie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol návrh, ktorým sa žalobca ako operátor hlasových služieb klientom s pracovným pomerom na dobu neurčitú, domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27.5.2013 podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zák. práce a náhrady mzdy. Z dôvodu čiastočného späťvzatia žaloby zastavil konanie v časti náhrady mzdy za čas od 17.6.2013 do 31.8.2013. Rozhodnutie o trovách konania ponechal na samostatné uznesenie.

2. Po vykonanom dokazovaní súd dospel k záveru, že po strate zdravotnej spôsobilosti na v pracovnej zmluve dohodnutú prácu, po predchádzajúcom súhlase orgánu príslušného podľa § 66 Zák. práce a po prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov zamestnávateľ platne vypovedal pracovný pomer žalobcovi, keď si nemohol splniť tzv. ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zák. práce pre absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Dospel pritom k záveru, že hoci žalovaný ponúkal dňa 24.5.2013 pracovné pozície žalobcovi, ku dňu udelenia výpovede uvedené miesta boli obsadené, resp. žalobca na ne nespĺňal odbornú spôsobilosť.

3. Nestotožnil sa s tvrdeniami žalobcu o tom, že bolo povinnosťou žalovaného ponúknuť mu pracovnú pozíciu G. E., spracovateľky agendy vymáhaných pohľadávok, keďže v čase udelenia výpovede 27.5.2013 táto pracovná pozícia bola G. E. ešte obsadená (až do 31.5.2013).

4. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalobca, domáhajúc sa jeho zmeny a vyhovenia žalobe. Zastával názor, že žalovaný si nespĺnil ponukovú povinnosť, keď v čase udelenia výpovede nebolo obsadené pracovné miesto, na ktoré bol vyhlásený interný konkurz č. 9/13. Pani M. neobsadila pracovné miesto uvoľnené po pani E. (na dobu neurčitú, spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok), keďže konkurz bol vyhlásený na obsadenie pracovného miesta na neurčitý čas a žalovaný uzatvoril s pani M. pracovný pomer na dobu určitú. Žalovaným ponúkané pracovné pozície neboli vhodné, keďže išlo o pozície, na ktoré nedosahoval vzdelanie, resp. išlo o pracovné miesta na čas určitý. Nebola preto splnená hmotnoprávna podmienka výpovede zo strany zamestnávateľa pre nespĺnenie ponukovej povinnosti, ktorá z hľadiska času sa musí uskutočniť predtým, než zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď.

5. Žalovaný navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Mal za to, že žalobca nepreukázal, že v čase udelenia výpovede bola voľná pozícia spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok, vykonávanej pani E.. Poprel stanovisko žalobcu, že pani M. nenastúpila na pracovnú pozíciu pani E.. Poukázal pritom na svoju prax, v zmysle ktorej pri prijímaní nových zamestnancov i na pozície, zadefinované na čas neurčitý, uzatvára najskôr pracovný pomer na dobu určitú, po uplynutí ktorej sa zvyčajne zmení na dobu neurčitú. Obdobne sa postupovalo v prípade pani M., ktorá vzhľadom na vecnú a časovú nadväznosť jasne nastúpila na pracovné miesto p. E., i keď ako nový zamestnanec na dobu určitú. Zdôraznil pritom, že splnenie ponukovej povinnosti sa hodnotí ku dňu výpovede. Dňa 24.5.2013 ponúkol žalobcovi všetky voľné pracovné pozície, do 27.5.2013 mal žalobca dostatočný časový priestor na rozmyslenie si, či niektorú z ponúk akceptuje. Jeho postup preto považoval za účelový a rozporný s dobrými mravmi.

6. Odvolací súd prejednal odvolanie žalobcu v rozsahu a z dôvodov ním vymedzených (§ 470 ods. 1, 479 a 380 ods. 1 CSP) a dospel k záveru že jeho odvolanie je opodstatnené.

7. V prejednávanej veci zamestnávateľ po splnení všetkých ďalších zákonných predpokladov vypovedal pracovný pomer žalobcovi, keď z lekárskeho posudku bolo zrejmé, že dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

8. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zák. práce je splnenie si tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, keďže v čase výpovede dňa 27.5.2013 nemal k dispozícii žiadnu pre žalobcu vhodnú prácu. Pokiaľ mu aj dňa 24.5.2013 žalovaný ponúkal pracovné miesta, súd prvej inštancie dospel k záveru, že nešlo o vhodnú prácu, pretože žalobca nespĺňal požadované kvalifikačné predpoklady alebo odbornú spôsobilosť. Žalovaný nebol povinný ponúknuť žalobcovi ani prácu spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok na dobu určitú, pretože táto pracovná pozícia nebola voľná. Pre posúdenie opodstatnenosti žaloby je rozhodujúce, či žalovaný disponoval alebo nedisponoval pre žalobcu vhodným pracovným miestom v čase dania výpovede.

9. Z obsahu spisu vyplýva, že žalobca dňa 26.3.2013 predložil posudok o svojej zdravotnej nespôsobilosti. Prvú ponuku žalovaný uskutočnil ešte dňa 2.4.2013. Najneskôr dňa 12.4.2013 žalovaný získal vedomosť, že sa mu uvoľní pracovná pozícia spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok, obsadená pani G. E., a to v zmysle zmluvy na dobu neurčitú. Tento pracovný pomer podľa dohody zo dňa 12.4.2013 končil ku 31.5.2013. Dňa 17.4.2013 žalovaný prijal novú zamestnankyňu G.. G. M. na miesto spracovateľa vymáhaných pohľadávok, a to na určitú dobu. Pred vypovedaním pracovného pomeru žalobcovi mal byť dňa 22.5.2013 ukončený interný konkurz na pozíciu G. E.; podľa záznamu žalovaného išlo o pracovné miesto na neurčitý čas. Podľa tvrdení žalovaného v konkurze bola úspešná G.. M., s touto však bol pracovný pomer uzavretý opätovne na určitú dobu. Druhú ponuku pracovných miest (vrátane miesta spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok na dobu určitú) poskytol žalovaný žalobcovi dňa 24.5.2013 a následne pracovný pomer 27.5.2013 vypovedal.

10. Podľa názoru odvolacieho súdu za tohto skutkového stavu neobstojí záver súdu prvej inštancie, že v čase dania výpovede žalobcovi, teda dňa 27.5.2013 pre absolútnu nemožnosť ponúknuť vhodnú prácu žalovaného nezaťažovala ponuková povinnosť.

11. I keď podľa ustálenej judikatúry je pre posudzovanie ponukovej povinnosti rozhodujúci okamih udelenia výpovede, podľa názoru odvolacieho súdu je potrebné prihliadať na pomery zamestnávateľa i v období, bezprostredne predchádzajúcom pred udelením výpovede.

12. Z vyššie uvedeného skutkového stavu vyplýva, že žalovaný napriek tomu, že po prvej ponuke dňa 2.4.2013 získal vedomosť (najneskôr dňa 12.4.2013), že sa uvoľní pracovné miesto na dobu neurčitú G. E.; uvedené pracovné miesto s požadovaným stredoškolským vzdelaním (na dobu neurčitú) žalobcovi ponúknuté nebolo, ale na toto miesto mal byť vyhlásený interný konkurz. Žalobcovi ponúkané miesto spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok, avšak len na dobu určitú. Z konania žalovaného teda vyplýva, že žalobcu považoval za spôsobilého pre výkon tejto práce. Žalobca ako zamestnanec s pracovným pomerom na neurčitú dobu túto ponuku neprijal opodstatnene. Pokiaľ po 12.4.2013 žalovaný dňa 17.4.2013 prijal nového zamestnanca na uvedenú agendu, G.. M., namiesto toho, aby toto pracovné

miesto na dobu neurčitú ponúkol žalobcovi, jeho postup sa javí ako účelový. V čase udelenia výpovede, ale i v čase druhej ponuky vhodnej práce dňa 24.5.2013 žalovaný mal vedomosť, že ku dňu 31.5.2013 sa uvoľní pracovné miesto G. E.. Je totiž celkom zrejmé, že pracovné miesto G.. M. odo dňa 17.4.2013 až do 31.5.2013 existovalo súčasne s miestom G. E. a po tomto dátume bola G.. M. zamestnaná len na dobu určitú.

13. Z doposiaľ vykonaného dokazovania teda nevyplýva, že G.. M. skutočne nastúpila na pracovné miesto G. E. s ohľadom na výsledok interného konkurzu.

14. Závery súdu prvej inštancie o tom, že v čase udelenia výpovede išlo o absolútnu nemožnosť zamestnávateľa ponúknuť inú vhodnú prácu treba preto považovať za predčasné. Je pritom potrebné prihliadnuť nielen na skutočnosť, že dňa 31.5.2013, teda tri dni po výpovedi, sa zrejme uvoľnilo pracovné miesto G. E., ale tiež na vedomosť zamestnávateľa o tejto skutočnosti ešte pred tým, než bola uskutočnená druhá ponuka a napokon udelená výpoveď. Žalobca s ohľadom na ponukovú povinnosť zamestnávateľa nemal povinnosť prihlásiť sa do interného konkurzu.

15. Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v jeho zamietajúcom výroku zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 389 ods. 1 písm. b/, c/ CSP), v ktorom bude predovšetkým potrebné zistiť, aké sú výsledky interného konkurzu na pracovné miesto G. E., či skutočne táto pozícia bola obsadená G.. M.. V tejto súvislosti bude potrebné zistiť, koľko zamestnancov pracovalo na agende vymáhania pohľadávok v čase výpovede, prípadne či v krátkom čase po odchode G. E. bol prijatý na tento úsek ďalší zamestnanec. Po doplnení dokazovania v naznačenom smere bude vecou súdu prvej inštancie vyhodnotiť konanie žalovaného bezprostredne pred udelením výpovede v súlade so zásadami pracovného práva, keď je nesporné, že už 12.4.2013 získal vedomosť, že sa uvoľní pracovné miesto na neurčitú dobu, pričom toto pracovné miesto žalobcovi napriek splneniu kvalifikačných predpokladov nikdy neponúkol.

16. V novom rozhodnutí súd prvej inštancie rozhodne i o náhrade trov tohto odvolacieho konania.

17. Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté jednomyseľne.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).