

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 15Cpr/6/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213230572
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 05. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Bieliková
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2018:1213230572.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave v konaní pred samosudkyňou JUDr. Evou Bielikovou v právnej veci žalobcu: G. Š., U.. XX. X. XXXX, R. B. X, R., proti žalovanému: Prvá stavebná sporiteľňa, a.s., so sídlom Bajkalská 30, Bratislava, IČO: 31 335 004, zastúpeného: Havel, Holásek & Partners s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom Mlynské Nivy 49, Bratislava, IČO: 36 856 584, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou takto,

rozhodol:

1. Súd návrh o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27. 5. 2013, danou žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 5,3538 € za hodinu od 01. 9. 2013 až do času, kým mu odporca umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, **z a m i e t a**.
2. Žalovanému sa priznáva proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou zo dňa 24. 09. 2013, doručenu tunajšiemu súdu dňa 30. 09. 2013, doplnenou na výzvu súdu podaním zo dňa 28.10.2013 domáhal proti žalovanému určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27. 5. 2013, danou žalovaným žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je neplatné a uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy výške 5,3538 EUR / za hodinu (ako sumu jeho priemerného mesačného zárobku) odo dňa, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. odo dňa 17. 6. 2013, až do času, kým žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Navrhovateľ zároveň podal návrh na náhradu trov konania.

2. Žalobca žalobu odôvodnil tým, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným vznikol na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 17.07.2007 vrátane dodatkov k nej. Dňa 28.05.2013 doručil žalovaný žalobcovi list označený ako Skončenie pracovného pomeru výpoveďou (list z 27.05.2013), v ktorom informoval žalobcu o rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti žalobcu na výkon dohodnutej práce v zmysle lekárskeho posudku zo dňa 26.03.2013, podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Pred ukončením pracovného pomeru výpoveďou, na podklade lekárskeho posudku zo dňa 26.03.2013, v zmysle ktorého žalobca stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu operátora telefonických služieb pre klientov, žalovaný ponúkol žalobcovi voľné pracovné miesta listom zo dňa 02.04.2013 a listom zo dňa 24.05.2013. Dňa 01.04.2013 (zrejme správne malo byť 02.04.2013) žalovaný ponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods.2 Zákonníka práce. Žalovaný na stretnutí dňa 03.04.2013 (zrejme správne malo byť 02.04.2013) oboznámil žalobcu s voľnými pracovnými miestami ku dňu 02.04.2013. Žalobca žalovaným ponúknuté pracovné pozície v

liste zo dňa 02.4.2013 neprijal z dôvodov, že predmetné pracovné pozície nezodpovedali kvalifikácii a vzdelaniu žalobcu a niektoré z ponúkaných voľných pracovných pozícií boli stanovené iba na prechodný čas, čo sa nepovažuje podľa ustálenej judikatúry „za inú vhodnú prácu“. Svoje stanovisko k danej ponuke doručil žalobca žalovanému aj listom zo dňa 12.04.2013.

3. Dňa 24.05.2013 žalovaný ponúkol žalobcovi ďalší ponukový list na inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný na stretnutí dňa 24.05.2013 oboznámil žalobcu s voľnými pracovnými miestami ku dňu 24.05.2013. Žalobca žalovaným ponúknuté pracovné pozície v liste zo dňa 02.04.2013 neprijal z dôvodov, že predmetné pracovné pozície nezodpovedali kvalifikácii a vzdelaniu navrhovateľa a 4 pracovné pozície z 5 ponúkaných pracovných pozícií boli pracovné miesta počas zastupovania na rodičovskej, materskej dovolenke, niektoré iba v trvaní cca 1 mesiac, 3 mesiace, 2 roky.

4. Žalovaný skončil so žalobcom pracovným pomerom z dôvodu, že v mieste zamestnania nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu, ktorú by mohol žalobcovi ponúknuť, preto ho nemôže ďalej zamestnávať.

5. Žalobca sa podanou žalobou domáha určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 77 a 79 Zákonníka práce z dôvodu, že má za to, že žalovaný nespĺnil podmienky ponuky inej vhodnej práce pred ukončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c) v kontexte s ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce ako aj v súlade s ust. § 55 ods. 2 písm. a) a ods. 5 Zákonníka práce. Žalovaný ponúkol listami zo dňa 02.04.2013 a 24.05.2013 žalobcovi také voľné pracovné miesta, ktoré nezodpovedali vzdelaniu a kvalifikácii navrhovateľa a boli určené vo väčšine prípadov iba na prechodný čas - napr. počas materskej, rodičovskej dovolenky. Okrem iného, žalobca mal pôvodný pracovný pomer uzavretý na čas neurčitý, preto pracovné ponuky na dobu určitú (aj počas MD, RD) považoval za znevýhodňujúce, ktoré by mohli v konečnom dôsledku ohroziť jeho pracovnoprávne postavenie. V danom prípade žalovaný neponúkol žalobcovi ani v jednom z ponukových listov prácu na kratší pracovný čas, čím nespĺnil ponukovú povinnosť a došlo k porušeniu ust. § 55 ods. 5 Zákonníka práce. Žalobca má preto za to, že žalovaný nepreukázal, že nemal možnosť žalobcu zamestnať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce buď na kratší pracovný čas alebo na pracovnej pozícii, ktorá bola v čase podania výpovede, resp. tesne pred podaním výpovede voľná a nebola uvedená v ponukovom liste zo dňa 02.4.2013 a ponukovom liste zo 24.5.2013. Konkrétne išlo o pracovnú pozíciu Spracovateľ agentúry vymáhaných pohľadávok Vpo na čas neurčitý od 01.06.2013. Táto voľná pracovná pozícia bola aktuálna ešte v čase pred vydaním rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 22.4.2013, ktorým udelil žalovanému predchádzajúci súhlas s rozviazaním pracovného pomeru so žalobcom podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, ako aj pred predložením druhého ponukového listu 24.05.2013. Žalovaný predmetnú pracovnú ponuku v druhom ponukovom liste žalobcovi neponúkol, ponúkol mu iba rovnakú pracovnú pozíciu „spracovateľ agentúry vymáhaných pohľadávok Vpo“ avšak iba na dobu určitú do 31.08.2013, čím zatajil voľnú pracovnú pozíciu pre žalobcu, ktorá nebola na dobu určitú do 31.08.2013, ale na dobu neurčitú. Uvedené vyplýva porovnaním Interného konkurzu č. X/XX ako aj ponukového listu zo dňa 24.05.2013.

6. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca listom zo dňa 10.06.2013 požiadal žalovaného o zotrvanie v pracovnom pomere podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, žalobca si uplatňuje proti žalovanému aj náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru.

7. Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 27.11.2013 navrhol žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietnuť v celom rozsahu a zaviazal žalobcu povinnosťou zaplatiť žalovanému trovy konania. Potvrdil, že žalobca pracoval u žalovaného od 01.08.2007 do 31.08.2013 ako operátor telefonických služieb a v čase od 01.03.2011 - 31.01.2012 na pozícii supervízor telefonických služieb pre klientov. Počas trvania pracovného pomeru bol žalobca dňa 10.01.2012 a dňa 26.03.2012 upozornený na porušenie pracovnej disciplíny. Dňa 01.03.2013 žalobca nastúpil po dlhodobej práceneschopnosti späť do práce. Dňa 11.3.2013 žalobca predložil žalovanému žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou a požiadal o vyplatenie odstupného vo výške 25 000 €. Žalovaný s dohodou o skončení pracovného pomeru za uvedených podmienok nesúhlasil. Dňa 11.3.2013 žalobca požiadal žalovaného o preradenie na iné pracovné zaradenie odôvodňujúc sa na lekársky posudok zo dňa 04.03.2013, podľa ktorého nie je zdravotne spôsobilý na výkon práce telefonického operátora a odborný posudok Sociálnej poisťovne o invalidite. Nakoľko ani jeden z uvedených dokladov nespĺňal náležitosti lekárskeho posudku, na základe ktorého je zamestnávateľ povinný podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce zamestnanca preradiť na inú prácu, žalovaný žiadosť žalobcu nevyhovel. Žalobca žiadosťou zo dňa 14.03.2013

opätovne požiadal žalovaného o preradenie na inú prácu, na ktorú mu žalovaný opätovne odpovedal, že je potrebné, aby lekársky posudok obsahoval záver o dlhodobej (alebo trvalej) strate spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu tak, ako to predpokladá Zákonník práce.

8. Dňa 26.3.2013 žalobca predložil žalovanému lekársky posudok, podľa ktorého je žalobca dlhodobo nespôsobilý práce ako operátor telefonických služieb zo zdravotných dôvodov. Keďže žalobca nemohol podľa lekárskeho posudku vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, nebolo možné dosiahnuť účel preradenia žalobcu na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy tak, ako to predpokladá § 55 ods. 3 Zákonníka práce. Jedinou možnosťou žalovaného bolo preradiť žalobcu na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve na základe dohody so zamestnancom podľa § 55 ods. 3 Zákonníka práce.

9. Za tým účelom sa žalobca dňa 02.04.2013 stretol so žalovaným. Žalovaný oboznámil žalobcu o všetkých voľných pracovných miestach, ktoré mal ku dňu 02.04.2013. Žalobca nesúhlasil s preradením na žiadnu z ponúkaných pozícií.

10. Žalovaný požiadal v súlade s § 66 Zákonníka práce Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava o súhlas s výpoveďou žalobcovi, pričom tento súhlas udelil dňa 22.04.2013. Rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť dňa 16.05.2013.

11. Žalovaný taktiež požiadal zamestnaneckú radu žalovaného o prerokovanie výpovede danej žalobcovi v súlade s § 74 Zákonníka práce, ktorá výpoveď prerokovala dňa 09.04.2013.

12. Keď žalovaný získal všetky potrebné súhlasy a vyjadrenia k výpovedi žalobcu, ponúkol žalobcovi za účelom splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce na osobnom stretnutí dňa 24.05.2013 voľné pozície. Žalovaný ponúkol žalobcovi všetky voľné pracovné pozície, ktoré mal žalovaný k tomu dňu, a pri ktorých spĺňal žalobca požiadavku na minimálne dosiahnuté vzdelanie. Žalobca všetky ponúkané pozície odmietol.

13. Dňa 27.05.2013 žalovaný pripravil písomnú výpoveď z pracovného pomeru žalobcu z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, v ktorej v súlade s § 61 ods. 2 Zákonníka práce určite a zrozumiteľne skutkovo vymedzil dôvod výpovede a výpoveď doručil žalobcovi dňa 28.5.2013. Výpovedná doba žalobcu začala plynúť dňa 01.06.2013 a pracovný pomer žalobcu sa skončil uplynutím výpovednej doby dňa 31.08.2013.

14. Ku dňu predloženia druhej ponuky pracovná pozícia „Spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok“ na dobu neurčitú voľná nebola. Ako vyplýva aj z oznámenia o internom konkurze č. XX/XX, výberové konanie bude ukončené 22.5.2013. Dňa 22.05.2013 bol podpísaný dodatok k pracovnej zmluve so zamestnankyňou G.. U. M.. Uvedené pracovné miesto sa uvoľnilo potom, čo žalovaný uzavrel dňa 12.04.2013 Dohodu o skončení pracovného pomeru so zamestnankyňou G. E. ku dňu 31.05.2013. Uvedené pracovné miesto obsadila G.. U. M., ktorá pracovala na tom istom oddelení na rovnakej pozícii „spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok“ na dobu určitú do 31.8.2013. G.. U. M. sa posunula na pracovné miesto na dobu neurčitú, jej pôvodné pracovné miesto na dobu určitú ostalo voľné a bolo žalobcovi dňa 24.05.2013 ponúknuté.

15. Žalovaný poukázal na konštantnú a najnovšiu judikatúru (rozsudok NS SR spis. zn. 3 M Cdo 14/2010, Uznesenie NS SR spis. zn. 4 M Cdo 5/2010), podľa ktorej splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede. Žalovaný v ponuke zo dňa 24.05.2013 uviedol všetky voľné pracovné pozície, ktoré mal voľné k danému dňu s výnimkou tých, na ktoré sa vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie, keďže najvyššie dosiahnuté vzdelanie žalobcu je stredoškolské s maturitou. Žalovaný si ponukovú povinnosť teda splnil, tým, že ponúkol žalobcovi všetky voľné pracovné pozície. Žiadna z ponúkaných pozícií nebola zadefinovaná na kratší pracovný úväzok, alebo delené pracovné miesto a teda bola zrejme nemožnosť žalovaného žalobcu zamestnať na kratší pracovný čas. Zoznam voľných pracovných pozícií, ktoré žalovaný predložil žalobcovi dňa 24.05.2013 bol rovnaký aj v dňoch 27.5.2013 a 28.5.2013. Podľa žalovaného, ponuková povinnosť zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce neznamená, že zamestnávateľ musí umelo vytvoriť pracovné miesto pre zamestnanca len preto, aby s ním nemusel skončiť pracovný pomer

výpoveďou. Ponuková povinnosť znamená, že zamestnávateľ využije a ponúkne zamestnancovi svoje aktuálne voľné vhodné kapacity.

16. Žalovaný zastáva názor že výpoveď daná žalobcovi dňa 28. 05. 2013 je platná a všetky zákonné podmienky výpovede sú splnené.

17. V čase od 12.04.2013 do 06.08.2013 žalobca nepracoval, žalovaný mu platil náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku.

18. V čase od 07.08.2013 až do skončenia pracovného pomeru 31.08.2013 žalobca čerpal platenú dovolenku.

19. Po začatí pojednávania vo veci vzal žalobca pred súdom na pojednávaní dňa 06.12.2013, so súhlasom žalovaného, späť návrh na začatie konania v časti o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 5,3538 € za hodinu od 17. 6. 2013 do 31. 8. 2013. Súd v súlade s vtedy platným § 96 Občianskeho súdneho poriadku konanie v tejto časti návrhu zastavil.

20. Okresný súd Bratislava II rozsudkom č.k. XX V. X/XXXX-XXX zo dňa 21.02.2014 návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27.05.2013 ako aj návrh o náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 5,3538 € za hodinu od 01.09.2013 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru zamietol. Konanie v časti o návrhu na za zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 5,3538 € za hodinu od 17.06.2013 do 31.08.2013 zastavil.

21. Súd prvého stupňa vo svojom rozhodnutí vychádzal zo zistení, že žalovaný v konaní preukázal, že v čase dania výpovede žalobcovi nemal pre žalobcu žiadnu inú vhodnú prácu v dohodnutom mieste výkonu práce v pracovnej zmluve, ktoré by zodpovedala zdravotnému stavu žalobcu, jeho schopnostiam a kvalifikácii.

22. Na základe podaného odvolania žalobcu Krajský súd v Bratislave, Uznesením č.k. 5CoPr 7/2014-205 zo dňa 07.02.2017 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie a rozhodnutie. Odvolací súd zdôraznil, že úlohou súdu prvého stupňa bude zistiť, aké boli 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 bude preto úlohou súdu prvého stupňa vyhodnotiť konanie žalovaného bezprostredne pred udelením výpovede v súlade so zásadami pracovného práva, keď je nesporné, že už 12.04.2013 získal vedomosť, že sa uvoľní pracovné miesto na neurčitú dobu, pričom toto pracovné miesto žalobcovi napriek splneniu kvalifikačných predpokladov nikdy neponúkol.

23. Súd prvého stupňa, súc viazaný právnym názorom odvolacieho súdu doplnil dokazovanie v naznačenom smere.

24. S poukazom na ustanovenia Civilného sporového poriadku týkajúce sa dokazovania súd vo veci nariadil pojednávanie. Vykonaným dokazovaním výpoveďou žalobcu, a oznámením obsahu listinných dôkazov predložených stranami konania, zistil súd tento skutkový stav veci:

25. Dňa 17.7.2007 uzavreli žalovaný ako zamestnávateľ a žalobca ako zamestnanec písomnú pracovnú zmluvu (ďalej len Zmluva) s dohodnutým druhom práce operátor telefonických služieb pre klientov, s miestom výkonu práce Bratislava, s dňom nástupu do práce 1.8.2007, na dobu určitú do 31.7.2008. Dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve bol pracovný pomer žalobcu zmenený od 1.8.2008 na dobu neurčitú. Dodatkom č. 2 k pracovnej zmluve bol od 01.3.2011 zmenený druh práce žalobcu na pozíciu supervízor telefonických služieb pre klientov do 31.01.2012 s tým, že po uplynutí dohodnutej doby bude žalobca vykonávať práce v pracovnom zaradení operátor telefonických služieb pre klientov.

26. Dňa 11.3.2013 žalobca predložil žalovanému písomnú žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou zo dňa 11.3.2013 a požiadal o vyplatenie odstupného vo výške 25 000 €. Žalovaný s dohodou o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 Zákonníka práce tak, ako ju navrhol žalobca v liste zo

dňa 11.3.2013 nesúhlasil, čo oznámil žalobcovi listom zo dňa 25.03.2013, doručeným žalobcovi dňa 26.03.2013.

27. Dňa 26.03.2013 žalobca doručil žalovanému lekársky posudok zo dňa 26.03.2013, podľa ktorého je žalobca dlhodobo nespôsobilý práce ako operátor telefonických služieb zo zdravotných dôvodov.

28. Podľa písomného Záznamu zo stretnutia sa dňa 02.04.2013 stretol žalobca so žalovaným za účelom ponúknuť žalobcovi ako zamestnancovi z dôvodu jeho dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti možnosť vykonávať inú pre neho vhodnú prácu. Žalovaný oboznámil žalobcu s voľnými pracovnými miestami, ktoré mal ku dňu 02.04.2013. Žalobca nesúhlasil s preradením na žiadne ponúknuté pracovné miesto. Ako dôvod vo vyjadrení priamo do Záznamu uviedol kvalifikačné predpoklady na tieto voľné pracovné miesta a tiež jeho zdravotný stav, ktoré dôvody konkretizoval v liste z 12.04.2013 v tom, že šesť z ôsmich voľných pracovných pozícií nemôže vykonávať, pretože sa k nim vyžaduje vysokoškolské vzdelanie. Pri pracovnej pozícii údržbár v VSSs sa vysokoškolské vzdelanie nevyžadovalo, ale sa vyžadovalo mať vzdelanie a kurzy podľa platných vyhlášok, ktoré žalobca nemá. Ďalšia pozícia, pri ktorej sa nevyžadovalo vysokoškolské vzdelanie a to spracovateľ dokumentov centrálného pracoviska skenovacieho pracoviska v VSSd na dobu určitú maximálne do 31.08.2013, bola pre žalobcu neprijateľná minimálne v časti „na dobu určitú maximálne do 31.08.2013“.

29. Žalovaný listom zo dňa 05.04.2013 požiadal v súlade s § 66 Zákonníka práce Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava o súhlas s výpoveďou danou žalobcovi.

30. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava udelil rozhodnutím zo dňa 22.04.2013 č.j. R., ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 16.05.2013, predchádzajúci súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce (t.j. z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo spôsobilosť vykonávať svoju doterajšiu prácu) medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom.

31. Zamestnanecká rada žalovaného oznámila žalovanému listom z 09.04.2013 prerokovanie žiadosti žalovaného o rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou žalobcovi.

32. Podľa písomného Záznamu zo stretnutia sa dňa 24.5.2013 stretol žalobca so žalovaným za účelom ponúknuť žalobcovi z dôvodu jeho dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu v pracovnom zaradení operátor telefonických služieb pre klientov, inú pre neho vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný oboznámil žalobcu s voľnými pracovnými miestami, ktoré mal ku dňu 24.05.2013. Žalobca ponúknuté pracovné pozície neprijal, čo uviedol priamo do Záznamu.

33. Dňa 28.05.2013 žalovaný doručil žalobcovi písomné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 27.5.2013 pod zn. D. podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti žalobcu pre výkon dohodnutej práce v zmysle lekárskeho posudku zo dňa 26.03.2013.

34. Listom zo dňa 10.06.2013, doručeným žalovanému dňa 17.06.2013, žalobca oznámil žalovanému, že považuje výpoveď z pracovného pomeru za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní.

35. Žalobca vo výpovedi pred súdom opätovne zdôraznil, že žalovaný mal k dispozícii iba lekársky posudok G.. G.L.. Potvrdil, že odmietol žalovanému poskytnúť lekárske správy vyjadrujúce sa k tomu, čo môže a čo nemôže vykonávať, nakoľko to považoval za predmet lekárskeho tajomstva. Žalovaný sa o jeho zdravotnom stave dozvedel tak, že naliehal, že potrebuje posudok od lekára pre Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny s tým, že ho nebude archivovať. Podľa žalobcu žalovaný tým, že disponuje týmito údajmi a použil ich na súde nepriamo priznáva, že konal účelovo a miesto, ktoré bolo na dobu neurčitú mu neponúkol zámerne. Žalovaný nemal žiadny posudok od odborníka z ktorého by bolo zrejmé, či by danú prácu mohol alebo nemohol vykonávať. Žalovaný taktiež uviedol, že jeden z dôvodov pre ktorý predložil žalovanému posudok o jeho zdravotnom stave boli pomery na centre pracoviska telefonických služieb. Na tomto pracovisku boli dlhodobo nepriaznivé medziľudské vzťahy. Žalobca trval na náhrade mzdy za dobu 36 mesiacov.

36. Čo sa týka pracovných miest, ktoré mu boli ponúknuté žalovaným dňa 02.04.2013 a dňa 24.05.2013, pri každej pracovnej pozícii bolo uvedené, aké vzdelanie sa od zamestnanca vyžaduje na obsadenie danej pozície, kde pri všetkých pracovných pozíciách, ktoré mu boli ponúknuté na dobu neurčitú sa vyžadovalo VŠ vzdelanie, okrem pozície na dobu určitú a okrem pozície údržbára, kde sa vyžadovala odborná spôsobilosť. Pracovné pozície, na ktoré sa vyžaduje VŠ vzdelanie a ktoré boli na dobu určitú, žalobca nepokladá za vhodnú prácu. Pokiaľ išlo pracovnú ponuku spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok Vpo na dobu určitú, tak ako mu žalovaný ponúkol túto pracovnú pozíciu z hľadiska jeho zdravotného stavu, mu mohol žalovaný takúto pracovnú pozíciu ponúknuť aj na dobu neurčitú, nakoľko táto bola podľa neho voľná dávno pred výpoveďou. Žalovaný žalobcu neoslovil na danú voľnú pracovnú pozíciu uvedenú v internom konkurze pod č. X/XXXX , hoci mal o tejto pozícii vedomosť už od 12. 04. 2013, kedy uzavrel s predchádzajúcou zamestnankyňou G. E. dohodu o skončení pracovného pomeru. Podľa žalobcu žalovaný mal pracovné pozície alebo prácu, ktorá síce nie je vykonávaná zamestnancami na hlavný pracovný pomer, ale je vykonávaná na základe brigádnickej činnosti, aj keď takúto prácu nepovažuje za vhodnú prácu. Aj keď zákon nehovorí, že zamestnávateľ je povinný vytvoriť nové pracovné miesto, podľa názoru žalobcu, žalovaný práve vytvorením nového pracovného miesta mal žalobcu možnosť zamestnávať. Rovnako žalobca vyslovil názor, že mu žalovaný mohol ponúknuť prácu na kratší pracovný čas, hoci nemá vedomosť, či takáto pracovná pozícia na kratší pracovný čas u žalovaného pred výpoveďou bola alebo nebola.

37. Právna zástupkyňa žalobcu sa v prednese pred súdom zamerala najmä na časovú následnosť skutočností, ktoré nastali v období medzi 01.03.2013 t.j. medzi dňom kedy žalobca žalovanému oznámil, že doterajšiu prácu nemôže ďalej zo zdravotných dôvodov vykonávať až do 27.05.2013, t.j. do dňa kedy bola daná žalobcovi výpoveď. Zdôraznila, že žalovaný už dňa 12.04.2013 mal vedomosť, že pracovné miesto pani E. bude od 01.06.2013 voľné. Na túto skutočnosť poukázala z dôvodu, že zo všetkých pracovných pozícií, ktoré žalovaný žalobcovi ponúkol jedine toto spĺňalo podmienku vhodnosti. Ostatné ponúknuté pozície podmienky vhodnosti nespĺňali, nakoľko buď išlo o miesto na dobu určitú, alebo žalobca nespĺňal podmienky kvalifikácie. Žalobca má za to, že uvoľnené pracovné miesto po pani E. malo byť ponúknuté žalobcovi, ak žalovaný tvrdil, že iné voľné vhodné pracovné miesto pre žalobcu nemá. S názorom žalovaného, že žalobca mal možnosť sa prihlásiť do interného výberového konania na toto pracovné miesto žalobca nesúhlasí, pričom zdôraznil, že povinnosťou žalovaného bolo toto miesto žalobcovi ponúknuť. Až následne, ak by žalobca toto miesto neprijal mal na neho vyhlásiť konkurz. S poukazom na uvedené považuje žalobca postup žalovaného za účelový.

38. Právny zástupca žalovaného v prednese pred súdom sa najskôr vyjadril k existencii domnelého voľného pracovného miesta spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok, ktoré zodpovedalo zdravotnému stavu žalobcu. Zdôraznil, že žalobca žalovanému postupne predkladal lekárske správy z ktorých jednoznačne vyplýva, že žalobca nebol zdravotne spôsobilý túto pracovnú pozíciu obsadiť. Z lekárskej správy G.. G. vyplýva, že žalobca je dlhodobo nespôsobilý práce ako operátor telefonických služieb. Právny zástupca taktiež poukázal na skutočnosť, že žalovaný sa u žalobcu viackrát informoval aké pozície môže obsadiť a aký je jeho aktuálny zdravotný stav. Žalobca opakovane odmietol žalovanému tieto informácie poskytnúť, čo nakoniec vyplýva aj zo zápisnice z pojednávania zo dňa 06.12.2013, kde na otázku „, prečo ste nepredložili žalovanému posudok z ktorého je zrejmé, aké pracovné pozície môžete vykonávať, ste uviedli „, žalovaný odo mňa žiadal lekársky posudok, ktorý ja som pokladal za predmet lekárskeho tajomstva“. Následne bol žalovanému doručený lekársky posudok, kde sa uvádza, že žalobca trpí poruchami pozornosti, poruchami krátkej pamäte, je u neho trvalo zvýšená tenzia udržiavaná obsesívnym analyzovaním problému bez adekvátneho racionálneho riešenia, senzitivná vzťahovosť bez racionálneho riešenia. Poukázal na karty oboch pracovných miest t.j. pracovníka call centra a pozíciu spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok. Z obsahu pracovnej náplne „, Výkon vymáhania pohľadávok PSS v štandardných exekučných konaniach“ vyplýva písomný a telefonický kontakt s klientmi, pracovníkmi súdov a exekučných kancelárií, príprava dohôd o splátkovom kalendári s jednotlivými klientmi, evidovanie kontroly ich dodržiavania a iné. Žalovaný má preto za to, že tieto činnosti možno kvalifikovať ako administratívne práce, nevyžaduje sa pri nich žiadna fyzická aktivita. V zásade zodpovedajú napr. povinnostiam operátora. Aj sám žalobca uviedol že pre agendu vymáhania pohľadávok už v minulosti pracoval. S ohľadom na vyššie uvedené žalovaný teda tvrdí, že žalobca síce spĺňal kvalifikačné predpoklady na túto pracovnú pozíciu avšak v dôsledku svojho zdravotného stavu nespĺňal iné rovnako dôležité predpoklady pre výkon zvolenej práce. Pracovné náplne sú si obsahom veľmi podobné, takže ak žalobca nebol zo zdravotných dôvodov schopný vykonávať prácu pracovníka call centra nemohol obsadiť ani vyššie spomínanú pozíciu

spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok. K výhradám vzneseným Krajským súdom Bratislava, ktorý uložil súd povinnosť dôkladnejšie preskúmať obsadenie voľnej pozície po pani Sakovej žalovaný uvádza, že žalovaný súdu predložil žiadosť o dočasné navýšenie počtu zamestnancov na úseku vymáhania pohľadávok a to z dôvodu dlhšej práceneschopnosti N. Č.. Na túto dočasne vytvorenú pracovnú pozíciu bola prijatá pani M.. Po doručení výpovede pani E. začal žalovaný obsadzovať jej voľné miesto prostredníctvom interného konkurzu č.X/XXXX. Zo žalovaným predložených listín je zrejmé, že na oddelenie vymáhania pohľadávok nastúpila pani M. s nástupom od 01.06.2013 do 30.04.2014 a následne na dobu neurčitú. Jej pracovná pozícia bola zmenená na dobu neurčitú Dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 24.04.2014 s účinnosťou od 01.05.2014. D. M. pracuje u žalovaného dodnes. Na toto pôvodné pracovné miesto pani M. bol následne vyhlásený ďalší interný konkurz a to č. XX/XXXX kde v tomto konkurze uspela pani Q. L. a u žalovaného pracovala od 15.07.2013 do 31.08.2013, t.j. do rovnakého dátumu na aké bolo dočasné pracovné miesto vytvorené. Od 01.09.2013 toto pracovné miesto neexistuje. K výhradám, že hoci interný konkurz stanovoval dĺžku pracovného pomeru na dobu neurčitú, obsadené bolo zamestnancom s ktorým bol uzavretý pracovný pomer na dobu určitú právny zástupca žalovaného uviedol, že v drvivej väčšine prípadov žalovaný obsadzuje s novými zamestnancami pracovné pozície na 1 rok a následne ich v prípade obojstrannej spokojnosti mení na dobu neurčitú. K tvrdeniam žalobcu, že mu neboli ponúknuté žiadne vhodné voľné pracovné pozície žalovaný poukázal na záznam zo stretnutia zo dňa 02.04.2013 na ktorom boli žalobcovi ponúknuté pozície údržbár alebo spracovateľa dokumentov scanovacieho pracoviska tu na dobu určitú do 23.05.2015. Žalovaný je názoru, že žalobca spĺňal predpoklady na obsadenie pracovnej pozície údržbár, kde je potrebné iba školenie v trvaní cca 20 hodín. Alternatívne aj pozícia spracovateľa dokumentov má nepochybne administratívny charakter a žalobcovi by zabezpečil pracovné miesto na obdobie minimálne dvoch rokov. Žalovaný odmieta tvrdenia žalobcu, že tým, že mu ponúkol voľnú pracovnú pozíciu spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok na dobu určitú je tým preukázaná skutočnosť, že ho považoval sa schopného obsadiť túto pracovnú pozíciu. Žalovaný zdôraznil, že žalobcovi ponúkol všetky vtedy voľné pracovné pozície medzi inými špecialista sporenia a úverov, projektový manažér starostlivosti o klientov, analytik a vývojár internetových bankových produktov, aplikačný projektant softvéru alebo finančný účtovník. Je však absurdné domnievať sa, že týmto žalovaný vyjadril presvedčenie o schopnostiach žalobcu vykonávať tieto pozície. Záverom právny zástupca žalovaného uviedol, že to bol žalobca ktorý žalovanému navrhol skončenie pracovného pomeru vzhľadom na jeho nepriaznivý zdravotný stav. Žalobca dňa 11.03.2013 zaslal žalovanému žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou, kde však požadoval odstupné vo výške 25.000,- €. Aj v tejto žiadosti uviedol ako dôvod jeho zdravotný stav. Vzhľadom na pracovnú pozíciu zastávanú žalobcom a na jeho dosiahnutý príjem bolo odstupné vo výške 25.000,-€ absolútne neprípustné. Aj vzhľadom na vyššie uvedené má žalovaný za to, že práve žalobca má v úmysle sa prostredníctvom tejto žaloby obohatiť sa na úkor žalovaného.

39. Z pracovnej zmluvy a jej dodatkov, uzavretej medzi žalovaným a Martou Sakovou súd zistil, že G. E. bola v pracovnom pomere u odporcu od 01.8.2007, na dobu neurčitú od 29.02.2008 a od 01.04.2009 bola v pracovnom zaradení spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok. Dňa 12.04.2013 uzavreli žalovaný a G. E. Dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.5.2013.

40. Na pracovné zaradenie spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok na čas neurčitý, od 01.06.2013, vyhlásil žalovaný interný konkurz č. XX/XX, s termínom ukončenia interného konkurzu 22.05.2013. Podmienkou zaradenia do interného konkurzu bolo vyplnenie dotazníka, ktorý mal záujemca obdržať po prihlásení sa e-mailom.

41. Na pojednávaní konanom dňa 06.12.2013 sa žalobca k vedomosti o konkurze zverejnenom na internete žalovaného vyjadril tak, že v čase zverejnenia konkurz nepracoval bol však doma aj keď je pravdou, že mal prístup k týmto informáciám, nemal však dôvod ich vyhľadávať, nakoľko žalovaný ako zamestnávateľ mal voči nemu ponukovú povinnosť.

42. Z pracovnej zmluvy a jej dodatkov, uzavretej medzi žalovným a G.. U. M. súd zistil, že dňa 18.4.2013 uzavreli pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok, s miestom výkonu práce Bratislava, s dňom nástupu do práce 01.05.2013, na dobu určitú do 31.08.2013. Dodatkom č. 1 uzavretým dňa 22.05.2013 k pracovnej zmluve, bol pracovný pomer G.. U. M. zmenený od 1.6.2013 na dobu určitú do 30.4.2014. Dodatkom č. 2 uzavretým dňa 24.04.2014 k pracovnej zmluve, bol pracovný pomer G.. U. M. zmenený s účinnosťou od 01.05.2014 na čas neurčitý. Dodatkom č. 3 uzavretým

dňa 17.06.2014 k pracovnej zmluve bol pracovný pomer G.. U. M. zmenený s účinnosťou od 01.07.2014 , že G.. M. bude v pracovnom pomere vykonávať dohodnutý druh práce v pracovnej pozícii právnik vymáhania pohľadávok.

43. Z Internej smernice č.XXXX-D. XX z článku 3 bod 3.1. písm. a) vyplýva, že k obsadzovaniu voľných pracovných miest sa využívajú viaceré možnosti, okrem iných aj interný konkurz vyhlasovaný medzi všetkými zamestnancami žalovaného. Z článku 4 bod 4.1.b) vyplýva, že v prípade ak na internú ponuku na obsadenie voľného pracovného miesta nezareaguje žiaden zamestnanec žalovaného, resp. žiaden zamestnanec nespĺňa požadované predpoklady, pokračuje žalovaný výberom z externej databázy záujemcov o prácu u žalovaného.

44. Zo žiadosti o obsadenie pracovného miesta č.XX/XXXX zo dňa 13.05.2013 vyplýva, že žalovaný písomne požiadal Úsek personálneho riadenia o súhlas s obsadením pracovného miesta spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok, kde miesto sa uvoľnilo ukončením pracovného pomeru s pani G. E. na dobu neurčitú od 01.06.2013.

45. Z Interného konkurzu č. XX/XX vyhláseného na obsadenie pracovného zaradenia spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok, organizačná jednotka Vpo s termínom nástupu od 01.06.2013 na čas neurčitý vyplýva, že termín ukončenia interného konkurzu bol ku 22.05.2013. Z popisu najdôležitejších pracovných aktivít vyplýva okrem iného: a.) písomný a telefonický kontakt s klientmi, pracovníkmi súdov a exekútorských kancelárií, administratívna práca spojená s písaním a podávaním návrhov na súdy, exekučných návrhov a iné. Ako kvalifikačné predpoklady a odborné predpoklady sa uvádza stredoškolské vzdelanie s maturitou, ovládanie PC. Ako osobnostné predpoklady je uvedené schopnosť znášať záťaž a stres, zmysle pre kooperáciu a tímovú prácu.

46. Z emailovej komunikácie je zřejmé, že žalovaný dňa 16.05.2013 zaslal emailom oznámenie o internom konkurze č. 09/2013.

47. Dňa 23.05.2013 bolo zamestnancom žalovaného oznámené, že interné výberové konanie 09/13 bolo ukončené výberom iného kandidáta, s tým, že na miesto nastúpi G.. M.. Zároveň bolo oznámené na uvoľnené miesto G.. M. bude pripravené interné alebo externé výberové konanie od 01.06.2013 do 31.08.2013.

48. Dňa 08.07.2013 bola medzi žalovaným a Q. L. uzavretá Pracovná zmluva s dojednaným druhom práce spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok, s miestom výkonu práce Bratislava, dňom nástupu do práce 15.07.2013 a dojednaným pracovným pomerom na dobu určitú do 31.08.2013.

49. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013 , výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

50. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce ,zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

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

52. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak
a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

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

53. Podľa § 66 Zákonníka práce, zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

54. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

55. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

56. 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 na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

57. Súd na základe vykonaného dokazovania, doplneného v odvolacím súdom naznačenom smere dospel k záveru, že žalobu podanú žalobcom nemožno vyhodnotiť ako dôvodnú.

58. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalobca pracoval u žalovaného na základe Pracovnej zmluvy uzavretej dňa 17.07.2017, zmenenej Dodatkom č. 1 zo dňa 10.07.2008 v pracovnom pomere na dobu neurčitú od 01.08.2007 do 31.08.2013 ako operátor telefonických služieb, v čase od 01.03.2011 - 31.01.2012 ako supervízor telefonických služieb pre klientov.

59. Vykonaným dokazovaním bolo jednoznačne preukázané, že žalobcovi bola dňa 28.05.2013 doručená výpoveď z pracovného pomeru s odvolaním sa na ustanovenie § 63 ods.1 písm. c) Zákonníka práce, pričom ako dôvod výpovede bolo uvedená dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti pre výkon dohodnutej práce v zmysle lekárskeho posudku zo dňa 26.03.2013. Spornou nebola medzi stranami ani skutočnosť, že žalobca podľa lekárskeho posudku zo dňa 26.03.2013, vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo nemohol vykonávať prácu, ktorá bola dohodnutá v pracovnej zmluve (operátor telefonických služieb pre klientov).

60. V konaní bolo taktiež preukázané, že žalovanému bol s rozviazaním pracovného pomeru zo žalobcom udelený predchádzajúci súhlas. Z odôvodnenia rozhodnutia Č.j.: R. zo dňa 22.04.2013 vyplýva, že žalobcovi bol priznaný čiastočný invalidný dôchodok s poklesom pracovnej schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 50 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

61. Dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti zamestnanca zakladá povinnosť zamestnávateľa jednostranne preradiť zamestnanca na inú prácu (§ 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce). Zamestnávateľ buď splní túto svoju právnu povinnosť, alebo môže z toho istého dôvodu uplatniť aj výpoveď (§ 63 ods. 1 pís. c) Zákonníka práce).

62. Nakoľko strany sporu nedospeli k vzájomnej dohode pri preradení žalobcu na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve (§ 55 ods. 3 Zákonníka práce), žalovaný po predchádzajúcom súhlase príslušného orgánu podľa § 66 Zákonníka práce, prerokovaní skončenia pracovného pomeru so žalobcom, vopred so zástupcami zamestnancov (§ 74 Zákonníka práce), splnení si tzv. ponukovej povinnosti dňa 02.04.2013 a 24.5.2013 podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, v zákonnej písomnej forme doručil žalobcovi skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Vo výpovedi skutkovo vymedzil zákonný

dôvod zakotvený v Zákonníku práce, čím boli podľa názoru súdu splnené všetky všeobecné podmienky platnosti výpovede.

63. Súd v intenciách odvolacím súdom naznačeného doplnenia dokazovania mal za preukázané, že žalobcom uvádzané výhrady voči postupu žalovaného, ktorý podľa žalobcu riadne nesplnil svoju ponukovú povinnosť ponúknuť žalobcovi pri daní výpovede inú vhodnú pracovnú pozíciu nie sú dôvodné. Žalobca namietal najmä skutočnosť, že mu zo strany žalovaného nebola ponúknutá pracovná pozícia spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, ktorá bola voľná od 01.06.2013, pričom žalovaný mal mať vedomosť o tom, že táto pozícia sa uvoľní už od 12.04.2013. Je nesporné, že táto voľná pracovná pozícia, ktorá vznikla uvoľnením pracovného miesta po pani G. E. bola obsadená na základe výsledkov interného konkurzu G.. U. M.. V konaní mal súd za preukázané, že interný konkurz prebehol plne v súlade s internou smernicou č. XXXX-D.-XX. Pracovná zmluva s G.. U. M. bola uzavretá dňa 18.04.2013 na dobu určitú do 31.08.2013, zmeneným dodatkom č. 2 zo dňa 24.04.2014 na dobu neurčitú. Popis najdôležitejších pracovných aktivít danej pracovnej pozície je uvedený v internom konkurze č. XX/XX, kde sa okrem iného uvádza, že jednou z náplní práce danej pozície je písomný a telefonický kontakt s klientmi, pracovníkmi súdov a exekútorských kancelárií. Z vyššie uvedeného je teda zrejmé, že G.. U. M.Á. skutočne danú pracovnú pozíciu skutočne obsadila a nastúpila na uvoľnené miesto po pani G. E..

64. Preto podľa názoru súdu neobstojí výhrada žalobcu, že žalovaný napriek tomu, že mal vedomosť v procese výpovede, že od 01.06.2013 má pre neho vhodnú prácu túto mu neponúkol. Nie zanedbateľnou je vo vzťahu k ponuke vhodného voľného miesta pre žalobcu podľa názoru súdu aj skutočnosť, že žalobca sa sám vyjadril, že odmietol poskytnúť žalovanému lekárske posudok z ktorého by jasne vyplývalo aké práce vykonávať môže a aké nie s odôvodnením, že ide o lekárske tajomstvo. Súd na tomto mieste dáva do pozornosti, že žalovaný aby mohol zamestnancovi so zdravotným obmedzením vyjsť v ústrety mal by mať vedomosť o jeho zdravotných indispozíciách. Je preto logické, že ak žalobca podľa lekárskeho posudku, ktorým bol výmenný lístok G.. G. G. nebol dlhodobu spôsobilý vykonávať prácu ako telefonický operátor zo zdravotných dôvodov, nebol by s najväčšou pravdepodobnosťou spôsobilý vykonávať ani pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, ktorá bola obsadená G.. U. M.. Nie zanedbateľnou je podľa názoru súdu taktiež skutočnosť, že žalobcovi bol priznaný čiastočný invalidný dôchodok s poklesom pracovnej schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 50 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Pri ponuke vhodnej voľnej pracovnej pozície je žalovaný povinný zohľadniť aj takúto skutočnosť, pričom sám žalobca odmietal žalovanému poskytnúť akékoľvek informácie o jeho aktuálnom zdravotnom stave.

65. Zákonník práce za vhodnú prácu pokladá prácu, ktorá musí zodpovedať zdravotnému stavu zamestnanca. Doplnujúcimi kritériami vhodnej práce sú schopnosti zamestnanca a jeho kvalifikácia. Povinnosť prihliadať aj na schopnosti zamestnanca a jeho kvalifikáciu je možné pokladať za právnu povinnosť zamestnávateľa len za predpokladu, že zamestnávateľ má k dispozícii prácu primeranú schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca, ktorú hodlá zamestnancovi ponúknuť.

66. Ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce upravuje ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Splnenie tejto povinnosti je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce a výpoveď je preto neplatná. Treba uviesť, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede (viď uznesenie NS SR sp. zn. 4 M Cdo 5/2010).

67. S poukazom na vykonané dokazovanie mal súd za preukázané, že v čase udelenia výpovede išlo u žalovaného o absolútnu nemožnosť ponúknuť žalobcovi inú vhodnú voľnú pracovnú pozíciu. Z listín predložených v konaní žalovaným jednoznačne vyplýva, že žalobcovi boli v čase kedy mu bola daná výpoveď ponúknuté všetky voľné pracovné pozície, žalobca však tieto prijať odmietol. Žalovaný v konaní aj po doplnení dokazovania súdu preukázal listinnými dôkazmi, že v čase dania výpovede žalobcovi

nemal pre žalobcu žiadnu vhodnú prácu v dohodnutom mieste výkonu práce v pracovnej zmluve, ktoré by zodpovedalo zdravotnému stavu žalobcu ako aj jeho schopnostiam a jeho kvalifikácii. Žalovaný ponúkol dňa 24.05.2013 žalobcovi pracovné pozície špecialista (spracovateľ sporenia a úverov S0Ks1 na dobu určitú do 19.6.2013), spracovateľ dokumentov centrálného skenovacieho pracoviska VSSd na dobu určitú, maximálne do 23.5.2015, hoci tieto neboli voľné, keďže boli obsadené zamestnankyňami na rodičovskej dovolenke. Rovnako nebola voľná pracovná pozícia spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok Vpo na dobu určitú do 31.8.2013, pretože táto bola v čase ponuky ako aj dania výpovede obsadená zamestnankyňou G. U. M.. Rovnako pracovná pozícia, na ktorú poukázal žalobca v tom smere, že mu ju žalovaný neponúkol, bola v čase dania výpovede obsadená zamestnankyňou G. E. do 31.5.2013, preto odporca túto nemohol v čase dania výpovede ponúknuť žalobcovi. Na ponúknutú pracovnú pozíciu údržbár VSSs žalobca nespĺňal odbornú spôsobilosť, o čom mal vedomosť a ponúknutú pracovnú pozíciu spracovateľ dokumentov centrálného skenovacieho pracoviska VSSd na dobu určitú maximálne do 31.8.2013 žalobca neprijal tak, ako neprijal všetky ponúknuté pracovné pozície žalovaným dňa 24.5.2013. Z uvedeného je zrejmé, čo žalovaný aj preukázal, že v čase dania výpovede nemal pre žalobcu žiadnu vhodnú prácu, preto nemal voči žalobcovi ponukovú povinnosť.

68. Ponuková povinnosť musí predchádzať samotnej výpovedi, čo v prejednávanej veci splnené bolo. Pri posudzovaní prejednávanej veci sa súd zamerával taktiež na schopnosti žalobcu zastávať pracovnú pozíciu, ktorá mu podľa jeho tvrdení mala byť ponúknutá a nebola. Ide o pracovnú pozíciu po pani G. E., ktorá bola obsadená na základe interného konkurzu G. U. M.. Súd na tomto mieste opakovane uvádza, že podľa predložených listín žalobca nespĺňal predpoklad potrebný na výkon tejto pracovnej pozície a tým bol jeho zdravotný stav. Keďže žalobca ako sa vyjadril viac krát pred súdom, odmietol poskytnúť žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi relevantný lekársky posudok z ktorého by bolo zrejmé aké pracovné pozície žalobca pre žalovaného vykonávať môže a aké nie, a tak ho prípadne preradiť na výkon inej práce, nemôže byť postup žalovaného pri splnení ponukovej povinnosti v danej veci podľa názoru súdu vykladaný v jeho neprospech. Z internej smernice žalovaného č. XXXX-D.-XX jasne vyplýva spôsob výberu zamestnancov u žalovaného a preto, ak by sa žalobca prihlásil do interného konkurzu, musel by žalovanému predložiť doklady preukazujúce jeho odbornú ako aj zdravotnú spôsobilosť. Keďže ako je už vyššie uvedené, náplň práce miesta obsadeného G. U. M. malo obdobnú pracovnú náplň ako mal žalobca, pričom podľa ním predloženého potvrdenia nebol túto prácu dlhodobu spôsobilý vykonávať zo zdravotných dôvodov, žalovaný v procese dania platnej výpovede nepochybil.

69. Záverom súd len okrajovo poznamenáva, že ak mal žalobca záujem zotrvať v pracovnom pomere u žalovaného, mal možnosť predložiť lekársky posudok týkajúci sa jeho zdravotného stavu a tak požiadať žalovaného o preradenie na inú prácu. Skutočnosť, že žalovaný požadoval predloženie takéhoto posudku, resp. že v súdnom konaní predložil súdu listiny, ktoré vyžiadal od žalobcu pre potreby Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny nemožno podľa názoru súdu vyhodnotiť ako zneužitie informácií resp. porušenie lekárskeho tajomstva.

70. V zmysle judikatúry, ktorá je aplikovateľná aj na danú vec (viď rozhodnutie NS ČR sp.zn. 21 Cdo 60/2002), zamestnávateľ nie je povinný vytvárať pre zamestnanca za účelom splnenia si ponukovej povinnosti novú pracovnú pozíciu tak, ako sa domáhal navrhovateľ a to ani na kratší pracovný čas, pričom navrhovateľ v konaní nepreukázal, že by odporca mal v čase dania výpovede vôbec vytvorené pracovné miesto na kratší pracovný čas a že by v prípade jeho existencie, bolo toto voľné a vhodné pre navrhovateľa.

71. S poukazom na vyššie uvedené zistenia a citované zákonné ustanovenia súd žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol.

72. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol v zmysle § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Nakoľko žalovaný mal vo veci plný úspech, vznikol mu nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi a to v plnom rozsahu.

73. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník v zmysle § 262 ods. 2 Civilného sporového poriadku.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie v lehote 15 dní, odo dňa jeho doručenia, na tunajšom súde, písomne, v dvoch vyhotoveniach.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie, podľa osobitného zákona.