

Súd: Okresný súd Košice I  
Spisová značka: 10C/162/2009  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7109208344  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 12. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Raganová  
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2013:7109208344.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice I sudkyňou JUDr. Janou Raganovou v právnej veci navrhovateľky: E.. D. P., F.: X.X.XXXX, P., D. Q. XX právne zastúpenej: advokátom JUDr. Jozefom Koľom, AK Košice, ul. Hutnícka 1 proti odporcovi : Letecká vojenská nemocnica, a.s., IČO : 36 601 578, Košice, ul. Murgašova 1 právny zastúpenému : advokátskou kanceláriou VOJČIK & PARTNERS, s.r.o., Košice, ul. Rázusova 28 v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy takto

### rozhodol:

I. Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu na základe listiny zo dňa 23.2.2009, ktorá bola navrhovateľke doručená dňa 23.9.2009 je neplatné a pracovný pomer trvá.

II. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy vo výške 12 900,- EUR do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

III. Súd konanie v časti náhrady mzdy za obdobie prevyšujúce 12 mesiacov právoplatného skončenia tohto konania zastavuje.

IV. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu trov konania vo výške 2 099,70 Eur pozostávajúcich z trov právneho zastúpenia do 3 dní od právoplatnosti rozsudku na účet právneho zástupcu navrhovateľky.

V. O povinnosti odporcu zaplatiť súdny poplatok za podaný návrh bude rozhodnuté osobitným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

Navrhovateľka sa návrhom zo dňa 8.4.2009 doručeným Okresnému súdu Košice I dňa 9.4.2009 domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu na základe listiny zo dňa 23.2.2009 je neplatné a že pracovný pomer aj naďalej trvá. Zároveň žiadala, aby súd zaviazal odporcu na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku za obdobie od 24.2.2009 do právoplatného skončenia tohto konania a zaviazal odporcu na náhradu trov konania.

Svoj návrh odôvodnila tým, že dňa 23.2.2009 jej odporca doručil okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom, ktorého sa mala dopustiť tak, že odmietla vykonávať pridelenú prácu na ambulancii od 19.2.2009 podľa pracovnej zmluvy a navyše týmto konaním mala ohroziť chod interného oddelenia s možným ohrozením zdravia a života pacientov. U odporcu navrhovateľka pracuje na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.11.1992 s dohodnutým druhom práce lekár interného oddelenia, pričom dňa 30.6.2008 došlo po dohode s odporcom k zmene dohodnutého druhu práce s účinnosťou od 1.7.2008 a novým dohodnutým druhom práce je zástupkyňa primára interného oddelenia. Navrhovateľka nesúhlasila s okamžitým skončením

pracovného pomeru, čo aj vyjadrila pri prevzatí listiny, keď na tejto listine vlastnoručne uviedla, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávaní. Navrhovateľka ďalej uviedla, že od 1.1.2009 došlo u odporcu k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej odporca prestal poskytovať ústavnú starostlivosť mimo iného aj na internom oddelení, keď sa zrušila lôžková časť oddelenia a tým došlo k podstatnej, resp. zásadnej zmene i odporcu, keď od 1.1.2009 je odporca poskytovateľom ambulantnej starostlivosti a nie ústavnej zdravotnej starostlivosti, a táto zmena má aj dopad na dohodnutý druh práce navrhovateľky v jej pracovnej zmluve. Pri zmene dohodnutého druhu práce od 30.6.2008 vychádzala totižto navrhovateľka z toho, že odporca je poskytovateľom ústavnej zdravotnej starostlivosti a že rozhodujúca časť práce zástupkyne primára interného oddelenia v rozsahu 90% spočíva v práci s pacientmi na lôžku. Poukázala na ust. § 16 ods.2 vyhlášky MZ SR č. 770/2004 Z. z., ktorou sa ustanovujú jednotlivé druhy zdravotníckych zariadení, kde je definovaný pojem oddelenie a v zmysle tohto teda nemôže ísť o zariadenie ambulantnej starostlivosti podľa § 7 ods.3 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti. Podľa navrhovateľky tým, že došlo k zániku interného oddelenia znamenalo to aj zánik dohodnutého druhu práce - zástupkyne primára interného oddelenia a teda išlo tu na strane odporcu o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle ust. § 142 ods.3 Zákonníka práce, pričom o tejto skutočnosti viackrát vyrozumela aj odporcu. Zároveň si svojim návrhom uplatnila aj nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku za obdobie od 24.2.2009 do právoplatného skončenia súdneho sporu, vychádzajúc z priemerného mesačného zárobku vo výške 1 075, -Eur.

Odporca vo svojom vyjadrení k návrhu navrhovateľky zo dňa 5.6.2009 uviedol, že nárok navrhovateľky neuznáva v celom rozsahu. Potvrdil, že navrhovateľka a odporca uzavreli dňa 16.11.1992 pracovnú zmluvu, ku zmene ktorej došlo dňa 30.6.2008 s účinnosťou od 1.7.2008 na základe ktorej navrhovateľka vykonávala pre odporcu ako zamestnávateľa pracovnú činnosť ako zástupkyňa primára interného oddelenia. Odporca uviedol, že navrhovateľka pracovnú činnosť vykonávala tak na lôžkovom oddelení ako aj na ambulantnej časti interného oddelenia až do 20.1.2009, kedy bez riadneho ospravedlnenia nepracovala v pracovnom čase - neambulovala, pričom pred ambulanciou čakal na vyšetrenie väčší počet pacientov a túto činnosť nevykonávala ani napriek výzve nadriadeného zamestnanca. Následne bola upozornená na závažné porušenie pracovnej disciplíny ako aj na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa v zmysle ust. § 63 ods.1 písm. e) Zákonníka práce. Podľa odporcu navrhovateľka aj napriek tomuto upozorneniu opätovne porušila týmto spôsobom pracovnú disciplínu, keď neambulovala ani dňa 20.2.2009 ani dňa 23.2.2009, čím závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu a od tohto konania nemienila ani upustiť, preto s ňou zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer v zmysle ust. § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované s odborovým zväzom, ktorý voči tomuto nemal žiadne námietky. Podľa odporcu nemožno od neho spravodlivo ďalej požadovať, aby vzhľadom na podľa neho opakované závažné porušovanie pracovnej disciplíny, ktorým ohrozovala chod prevádzky odporcu a ktoré mohlo motivovať ostatných zamestnancov ku porušovaniu pracovnej disciplíny a ktoré ohrozovalo život a zdravie pacientov čakajúcich pred ambulanciou zamestnával aj naďalej navrhovateľku. Odporca ďalej uviedol, že aj keď navrhovateľka mala v pracovnej zmluve ako názov pozície uvedené : zástupkyňa primára interného oddelenia, súčasťou pracovnej zmluvy je dohodnutý druh práce, podľa ktorého mala navrhovateľka vykonávať prácu tak na lôžkovej ako aj ambulantnej časti interného oddelenia a napriek zrušeniu lôžkovej časti jej odporca prideloval prácu na internom oddelení, konkrétne v ambulantnej časti, teda v rozsahu pracovnej zmluvy navrhovateľky a teda odporca riadne prideloval navrhovateľke prácu v rozsahu jej pracovnej zmluvy a navrhovateľka preto mohla a mala vykonávať pridelenú prácu. Navrhovateľkino subjektívne hodnotenie pridelovanej práce odporcom ju ako zamestnankyňu preto neoprávňovalo na závažné porušovanie pracovnej disciplíny.

Tunajší súd rozsudkom zo dňa 8.9.2010 č. konania : 10C/162/2009 - 80 žalobu zamietol.

Uznesením Krajského súdu v Košiciach zo dňa 30.4.2012 č. konania : 3Co/4/2011-102 bol zrušený rozsudok zo dňa 8.9.2010 č. konania : 10C/162/2009 - 80 , kde Krajský súd uviedol, že Okresný súd sa nedostatočne vysporiadal pri svojom rozhodnutí s argumentmi navrhovateľky predovšetkým v tom, že sa nedostatočne vysporiadal s organizačnou zmenou u odporcu vo vzťahu k vytýkanému porušovaniu pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky, ktorú mala porušiť odmietnutím ambulovania. Odvolací súd poukázal na to, že formálne zatriedenie odporcu ako poskytovateľa ústavnej či ambulantnej starostlivosti podľa verejnoprávnych predpisov je relevantné pre posúdenie organizačnej zmeny, osobitne v nadväznosti na otázku, či navrhovateľka po tejto organizačnej zmene vykonávala ten

istý druh práce, aký mala dohodnutý v pracovnej zmluve, resp. ak vôbec k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, aká bola intenzita tohto porušenia a až následne vo svetle tohto možno posudzovať, či nevykonávaním práce na ambulancii, ktorá vôbec nebola hlavným predmetom činnosti žalobkyne, pretože aj z vykonaného dokazovania je zrejmé, že predstavovala približne 10% ročného fondu práce pred organizačnou zmenou, mohlo toto jej konanie predstavovať závažné porušenie pracovnej disciplíny a to práce v s prihliadnutím na obsah pracovnej zmluvy navrhovateľky a opis jej pracovnej činnosti. Krajský súd ďalej v tomto uznesení poukázal na to, že súd prvého stupňa nevyslovil postoj a ani právny názor ku právnej kvalifikácii pojmov ambulancia a oddelenie. V nadväznosti na vyššie uvedené skutočnosti sa ani nevysporiadal s tvrdeným a faktickým porušovaním pracovnej disciplíny navrhovateľkou vzhľadom na jej predchádzajúcu žiadosť o riešenie jej pracovného zaradenia, resp. ukončenia pracovného pomeru, ktoré opakovane odporcoví predkladala. Na základe toho ani nebolo možné uzavrieť, či zo strany navrhovateľky došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a ak áno, aká bola intenzita tohto porušovania. Úlohou súdu prvého stupňa preto bude napraviť vytýkané pochybenia, vykonať potrebné dokazovanie, ktoré potom vyhodnotí spôsobom uvedeným v ust. § 132 a nasl. O.s.p., zistený skutkový stav podriaďiť relevantným ustanoveniam hmotného práva a rozhodnutie odôvodniť spôsobom uvedeným v ust. § 157 ods.2 O.s.p.

Vzhľadom právny názor vyslovený Krajským súdom v predmetnom rozhodnutí súd sa pri viazanosti týmto právnym názorom v zmysle ust. § 226 O.s.p. zameril na posúdenie skutočností tak, ako to uviedol Krajský súd v tomto zrušujúcom uznesení.

Súd vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi nachádzajúcimi sa v spise a predloženými jednak navrhovateľkou a jednak odporcom, výsluchom navrhovateľky, výsluchom svedkov, prednesmi právnych zástupcov účastníkov a zistil tento skutkový stav :

Z osobného spisu navrhovateľky predloženého odporcom, konkrétne z pracovnej zmluvy zo dňa 16.11.1992 uzavretej medzi navrhovateľkou a Vojenskou nemocnicou Košice ( čl. 5 spisu ako aj osobný spis v prílohovej obálke a čl. 5 spisu ) je zrejmé, že navrhovateľka v zmysle tejto zmluvy s účinnosťou od 16.11.1992 kedy bol dohodnutý deň nástupu do práce vykonávala prácu ako lekár s miestom výkonu práce Vojenská nemocnica Košice .

V popise funkčnej náplne zamestnanca - navrhovateľky ( osobný spis navrhovateľky ) zo dňa 14.2.1994 je uvedené, že vykonáva činnosť na lôžkovom oddelení a ambulantej zložke podľa funkčného zaradenia. V ďalšom popise funkčnej náplne zamestnanca - navrhovateľky zo dňa 1.10.1997 ( osobný spis navrhovateľky ) je uvedené, že vykonáva činnosť na lôžkovom oddelení a ambulantej zložke podľa funkčného zaradenia ( sekundárny lekár s nadstavbovou atestáciou z reumatológie ). Z identifikácie pracovného miesta navrhovateľky založeného v jej osobnom spise vyplýva, že je ako lekárka začlenená na nemocničné oddelenie. V opise pracovnej činnosti navrhovateľky zo dňa 1.1.2005 k predmetnej pracovnej zmluve ( čl.77 spisu ) je v bode 8. označenom ako Hlavné pracovné činnosti uvedené : odborná špecializovaná diagnostická a preventívno - liečebná práca na lôžkovom operačnom oddelení vrátane konziliárnej činnosti vykonávané lekárom po získaní základnej špecializácie z vnútorného lekárstva a nadstavbovej špecializácie v odbore reumatológia a v bode 10 označenom ako ostatné pracovné činnosti - vykonáva všetky práce nariadené primárom oddelenia.

Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 23.11.2006 ( osobný spis navrhovateľky ) je zrejmé, že predmetná pracovná zmluva sa u navrhovateľky zmenila tak, že zmena pracovnej zmluvy je dohodnutá na dobu : neurčitú ako lekárka interného oddelenia a na dobu určitú od 1.12.2006 do 30.6.2007 vykonáva funkciu zástupkyne primára interného oddelenia. Z ďalšej dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 24.5.2007 ( osobný spis navrhovateľky ) vyplýva, že s účinnosťou od 1.6.2007 sa mení pracovná zmluva zo dňa 16.11.1992 tak, že navrhovateľka vykonávala na dobu neurčitú - prácu ako lekárka interného oddelenia a na dobu určitú od 1.6.2007 do 31.12.2007 vykonáva funkciu zástupkyne primára interného oddelenia. Z následnej dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 17.12.2007 ( osobný spis navrhovateľky ) je zrejmé, že dohodnutá pracovná zmluva zo dňa 16.11.1992 sa mení tak, že na dobu neurčitú vykonáva navrhovateľka prácu ako lekárka interného oddelenia a na dobu určitú do 30.6.2008 vykonáva prácu ako zástupkyňa primára interného oddelenia. Z poslednej dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.6.2008 ( čl. 6 spisu ako aj osobný spis navrhovateľky ) vyplýva, že s účinnosťou od 1.7.2008 sa dohodnutá pracovná zmluva medzi navrhovateľkou a odporcom zmenila tak, že dohodnutý druh práce : doba určitá - lekárka interného oddelenia a doba určitá - zástupkyňa primára interného

oddelenia sa mení na : zástupkyňa primára interného oddelenia - doba neurčitá a táto dohoda je nedeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy.

Listom označeným ako výzva na ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa ( čl. 10 spisu ) zo dňa 7.11.2008 navrhovateľka vyzvala odporcu na zaujatie stanoviska, či vzhľadom k organizačnej zmene na základe ktorej dôjde k 31.12.2008 k zrušeniu lôžkových oddelení nemocnice vrátane interného oddelenia je zamestnávateľ ochotný s ňou ukončiť pracovný pomer v súlade s ust. § 63 Zákonníka práce, nakoľko na strane zamestnávateľa sú okolnosti, ktoré znemožňujú navrhovateľke poskytnúť jej primeranú pracovnú pozíciu v nástupníckej organizácii terajšieho zamestnávateľa.

Listom zo dňa 18.11.2008 ( čl. 11 spisu ) navrhovateľka opätovne vyzvala zamestnávateľa na zaujatie stanoviska vo veci skončenia pracovného pomeru s ňou výpoveďou vzhľadom k chystaným organizačným zmenám.

Listom zo dňa 20.11.2008 označeným ako odpoveď na výzvu na ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa ( čl. 12 spisu ) oznámil odporca, že odporca sa rozhodol ponechať navrhovateľku v ambulantnej časti Leteckej vojenskej nemocnice, a.s. tým, že jej pracovné miesto od 1. januára 2009 zostáva v Leteckej vojenskej nemocnici, a.s. a jej pracovná zmluva zostáva nezmenená s doterajšou pracovnou funkciou.

Na túto skutočnosť reagovala navrhovateľka listom zo dňa 24.11.2008 adresovaným odporcovi ( čl. 13 spisu ), v ktorom uviedla, že neakceptuje ponuku uvedenú v liste zo dňa 20.11.2008 a žiada, aby odporca ako jej zamestnávateľ s ňou skončil pracovný pomer z organizačných dôvodov a aby jej poskytol odstupné v zmysle Zákonníka práce v spojení s Kolektívnou zmluvou.

Listom zo dňa 1.12.2008 oznámil odporca navrhovateľke ( čl. 14 spisu ), že nakoľko navrhovateľka neakceptovala ponuku prejsť k novému zamestnávateľovi ostáva zamestnaná v Leteckej vojenskej nemocnici, a.s. v ambulantnej časti s tým, že jej pracovné miesto zostáva od 1.1.2009 zachované v Leteckej vojenskej nemocnici, a.s. a preto odporca ako zamestnávateľ nemá právny dôvod na ukončenie pracovného pomeru s navrhovateľkou.

Navrhovateľka v ďalšom časovom slede opätovne požiadala odporcu listom zo dňa 12.12.2008 ( čl. 15 - 20 spisu ) o skončenia pracovného pomeru s odporcom výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu organizačných zmien na strane zamestnávateľa, pretože odporca ako zamestnávateľ nemá naďalej možnosť zamestnávať navrhovateľku na primeranej pracovnej pozícii - zástupca primára interného oddelenia či už v nástupníckej organizácii alebo v ambulantnej časti Leteckej vojenskej nemocnice, a.s. poukázala na Výnos Ministerstva zdravotníctva SR č. 091812/2008 - OL z 10.9.2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno - technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení, ktorý bol publikovaný vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva SR 28.10.20098 v čiaske 32 - 51, ročník 56 a ktorá nadobudol účinnosť 1.11.2008 a to konkrétne na prílohu č. 1 oddiel I časť I - ambulancie vnútorného lekárstva a na prílohu č. 2 , ktorý pojednáva o ambulanciách ústavného zariadenia ako aj na bod 25 Spoločných ustanovení, ktoré hovorí o tom, že ústavné zariadenie sa organizačne člení na oddelenia.

Na túto skutočnosť reagoval odporca písomne, listom zo dňa 22.12.2008 ( čl. 21 spisu ) v ktorom uviedol, že pracovná zmluva navrhovateľky ostáva aj naďalej v platnosti bezo zmeny, nie je dôvod na skočenie pracovného pomeru a aj keď je v pracovnej zmluve navrhovateľky uvedený názov pracovnej pozície zástupkyňa primára interného oddelenia, je súčasťou pracovnej zmluvy aj dohodnutý druh práce a tento popis práce znamená popis pracovných činností, ktorých vykonávanie od nej zamestnávateľ môže požadovať a ktoré je ona povinná plniť a je len v medziach dispozičnej právomoci zamestnávateľa rozhodnúť, ktoré z dohodnutých pracovných činností bude tento požadovať a ktoré nie. Odporca uviedol, že žiaden právny predpis nezakazuje, aby sa viaceré ambulancie nazývali v organizačnej štruktúre ako oddelenie a žiaden právny predpis nestanovuje, že pojem oddelenie sa výlučne spája s lôžkami.

Ďalšími listami zo dňa 2.1.2009 ( čl. 23 spisu ), zo dňa 16.1.2009 ( čl. 24 spisu ), zo dňa 21.1.2009 ( čl. 27 spisu ), zo dňa 2.2.2009 ( čl. 28 spisu ) navrhovateľka opakovane žiadala odporcu ako jej zamestnávateľa o pridelovanie práce dohodnutej podľa pracovnej zmluvy s tým, že v prípade, ak to nie je zo strany

odporcu ako zamestnávateľa možné, má za to, že ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, žiada ho týmto o skončenie pracovného pomeru v súlade s ustanovením § 63 Zákonníka práce.

Odporca na tieto listy navrhovateľky reagoval iba listom zo dňa 20.1.2009 ( čl.25 spisu ) v ktorom uviedol, že podľa dohodnutého druhu práce mala navrhovateľka vykonávať prácu aj na lôžkovej aj na ambulantnej časti interného oddelenia a zrušením lôžkovej časti nedošlo k takej organizačnej zmene, ktorá by odporcovi ako zamestnávateľovi bránila navrhovateľke pridelovať prácu v rozsahu pracovnej zmluvy a tento jej aj naďalej prideluje prácu v ambulantnej časti interného oddelenia a teda na jeho strane nedochádza k prekážkam v práci na strane zamestnávateľa.

Zo záznamu o vykonanom pohovore s E.. D. P. zo dňa 20.1.2009 podpísaného E.. H. T., členom predstavenstva a zástupcom generálneho riaditeľa Leteckej vojenskej nemocnice, a.s. ( čl. 38 spisu ) vyplýva, že pri kontrole činností interných ambulancií dňa 20.1.2009 okolo 11.00 hod zistil, že na chodbe pred vstupom do internej ambulancie čakal väčší počet pacientov a po vstupe do ambulancie sa dozvedel od ambulantných sestier, že E.. P. od rána nepracuje - neambuluje a zdržiava sa vo svojej pracovni, čo si následne aj overil. Bol vykonaný pohovor s E.. P., ktorá bola poučená o skutočnosti, že má s Leteckou vojenskou nemocnicou, a.s. platnú pracovnú zmluvu, na základe ktorej je povinná vykonávať prácu v prospech Leteckej vojenskej nemocnice, a.s. podľa poverenia jej nadriadených a pokiaľ to vykonávať nebude, bude to považované za porušenie pracovnej disciplíny, za čo môže byť disciplinárne riešená. Táto aj napriek vykonanému pohovoru odmietla vykonávať ambulantnú činnosť na internej a reumatologickej ambulancii.

Z listiny označenej ako pohovor primára oddelenia s E.. P. D. zo dňa 20.1.2009 ( čl. 39 spisu ) je zrejmé, že E.. D. D. vo funkcii primár interného oddelenia upozornil E.. P. na to, aby naďalej vykonávala prácu lekára na internej a reumatologickej ambulancii.

Listom označeným ako upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 26.1.2009 ( čl. 7 spisu ) odporca oznámil navrhovateľke, že dňa 20.1.2009 porušila závažným spôsobom pracovnú disciplínu a to tým, že na svojom pracovisku nevykonávala pridelenú prácu v súlade s platnou pracovnou zmluvou, v pracovnom čase sa zdržiavala v kancelárii a neambulovala napriek tomu, že bola na túto činnosť vyzvaná primárom oddelenia zástupcom nemocnice a bola zároveň upozornená na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods.1 písm. e) Zákonníka práce.

Listom označeným ako opätovné poručenie pracovnej disciplíny zo dňa 19.2.2009 oznámil odporca navrhovateľke, že dňa 19.2.2009 opäť závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu a to tak, že na svojom pracovisku nevykonávala pridelenú prácu v súlade s pracovnou zmluvou, zdržiavala sa v kancelárii a neambulovala napriek tomu, že bola na túto činnosť vyzvaná E.. E., povereným riadenia interného oddelenia. Týmto podľa odporcu svojim konaním ohrozila prevádzku interného oddelenia, čo mohlo spôsobiť ohrozenie zdravia a života pacientov. Navrhovateľka na tento list písomne uviedla, že s jeho obsahom nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnaní na lôžkovom oddelení Leteckej vojenskej nemocnice, a.s. v Košiciach.

Zo zápisu z prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 23.2.2009 ( čl. 44 spisu ) je zrejmé, že tento dňa prerokoval zamestnávateľ - Letecká vojenská nemocnica, a.s. so Základnou organizáciou odborového zväzu okamžité skončenie pracovného pomeru s E.. D. P. z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorý voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľkou nemal žiadne námietky.

Z listu označeného ako okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 23.2.2009 vyplýva ( čl. 9 spisu ) , že vzhľadom na opakované závažné porušovanie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky odporca týmto s ňou končí okamžité pracovný pomer ku dňu doručenia tohto listu v súlade s príslušnými ustanoveniami platného zákonníka práce. Navrhovateľka tento list prevzala dňa 23.2.2009 a zároveň na neho písomne uviedla, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnaní.

Z oznámenia Inšpektorátu práce Košice zo dňa 11.3.2009 adresovaného navrhovateľke ( čl. 53 spisu ) vyplýva, že tento po vykonaní kontroly u zamestnávateľa navrhovateľky dospel k záveru, že postup

odporcu ako zamestnávateľa voči navrhovateľke bol v rozpore s ustanovením §29a Zákonníka práce a odporcovi ako zamestnávateľovi bola nariadená povinnosť odstrániť všetky zistené nedostatky.

Z výplatnej pásky predloženej navrhovateľkou za mesiac január 2009 ( čl. 23 spisu ) je zrejmé, že priemerný zárobok navrhovateľky v tomto období dosahoval sumu 1 075,- Eur.

Navrhovateľka na pojednávaní konanom dňa 12.5.2010 uviedla, že predtým, ako sa stala zástupkyňou primára na internom oddelení, vykonávala normálnu pracovnú činnosť v rámci lôžkového oddelenia, kde sa starala o pacientov, prijímala ich, vykonávala potrebnú diagnostiku, odbery, následne liečila pacientov na lôžku a starala sa o nich. Keď sa stala zástupkyňou primára interného oddelenia, vykonávala aj činnosť lekára, mala na starosti izby a pritom robila aj zástupkyňu primára oddelenia. A ak primár na oddelení nebol alebo bol po službe alebo na dovolenke, takisto riadila celé oddelenie. Nakoľko v leteckej vojenskej nemocnici nebol prijatý stály lekár na internú ambulanciu, bolo potrebné, aby všetci lekári, ktorí robili na oddelení sa na tejto ambulancii striedali, pričom pri počte lekárov 6 až 12 vychádzalo raz za pol roka že sa všetci vystriedali na tejto ambulancii.

Odporca na pojednávaní konanom dňa 12.5.2010 prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedol, že všetky problémy nastali v čase, keď si niektorí zamestnanci uvedomili, že v dôsledku organizačných zmien existuje možnosť dostať výpoveď z organizačných dôvodov a s nimi spojené odstupné z kolektívnej zmluvy, ktoré bolo mnohonásobne vyššie ako podľa Zákonníka práce. S navrhovateľkou nechceli ukončiť pracovný pomer v tom čase, čo je zrejmé z predložených písomností. Ona mala záujem na skončení pracovného pomeru ale so všetkými s toho vyplývajúcimi benefitmi. Vzhľadom k tomu, že neboli ochotní tieto benefity vyplatiť, tak sa navrhovateľka rozhodla prestať vykonávať činnosť, ktoré je j bola priradzovaná s jasným záujmom, aby bol pracovný pomer skončený. Zostal jej rovnaký plat a celý spor vznikol na tom, že navrhovateľka chcela sociálne benefity z kolektívnej zmluvy.

Výsluchom svedka E.. Š. B. na pojednávaní konanom dňa 8.9.2010 súd zistil, že vo Vojenskej leteckej nemocnici, a.s. boli oddelenia úzko späté s ambulanciami v tom zmysle, že lekári pracujúci na ambulancii a oddelení sa spoločne podieľali jednak na práci na oddelení ako aj na práci na ambulancii. Napr. na kožnom oddelení to bolo tak, že on ako predtým zástupca primára kožného oddelenia ambuloval 2 alebo 3 dni v týždni a potom keď bol primár, tak jeho zástupca ambuloval 2 dni v týždni a ambulatná činnosť bola súčasťou jeho práce. Nebolo to považované za nič výnimočné. Po 1.1.2009 sa situácia a zmenila tak, že podstatne odpadla len činnosť na lôžkovom oddelení a celá činnosť prešla do ambulantnej sféry.

Z výpovede svedka E.. O. Č. súd zistil, že náplňou práce zástupcu primára bola činnosť lekára aj na ambulancii aj na lôžkovom oddelení, aj na operačnej sále. Intervaly v akých sa ambulovalo záviselo od počtu lekárov. Išlo o prirodzenú činnosť práce, že sa ambulovalo. Vzhľadom k tomu, že v súčasnosti nie je u žalovanej lôžková časť, tak funguje len ambulantná časť. Pokiaľ išlo o krčné oddelenie, rozdiel po 1.1.2009 spočíva v tom, že ambulantná starostlivosť je rovnaká a lôžková starostlivosť nie je.

Na pojednávaní konanom dňa 10.12.2013 právny zástupca navrhovateľky uviedol, že má za to, že návrh navrhovateľky je dôvodný a pokiaľ ide o náhradu mzdy v návrhu uviedli, že žiadajú, aby súd priznal náhradu mzdy až do právoplatného skončenia konania avšak teraz žiadajú, aby súd priznal navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov, viac než žiadajú. Pokiaľ ide o priemerný mesačný zárobok navrhovateľky, tento bol súdu preukázaný a to výplatnou páskou, ktorá bola doložená do spisu z ktorej je zrejmé, že výška priemerného mesačného zárobku u navrhovateľky je v sume 1 075,- Eur a teda požadujú náhradu za obdobie 12- tich mesiacov vo výške 12 900,- Eur. Ďalej uviedol, že za základ pre posúdenie celej veci je potrebné brať to, že došlo k organizačnej zmene a to rozhodnutím jedného akcionára, čo malo značený dopad na celé posúdenie, pretože z poskytovateľa ústavnej starostlivosti sa stal poskytovateľ ambulantnej starostlivosti. Pokiaľ ide o to, že odporca uviedol, že navrhovateľka mala možnosť prejsť k novému zamestnávateľovi, poukázal právny zástupca navrhovateľky na to, že navrhovateľka nemala možnosť prejsť k novému zamestnávateľovi do funkcie zástupcu primára interného oddelenia a zároveň pokiaľ ide o to, že zamestnávateľ nemôže plniť svoje povinnosti podľa pracovnej zmluvy, nastupujú jeho povinnosti tak ako to ustanovuje § 47 Zákonníka práce. Zároveň poukázal na to, že de iure došlo od 1.1.2009 k zániku oddelení a že právna norma presne definuje, čo je oddelenie a pokiaľ to bolo v pracovnom poriadku označené ináč, je to právne bezvýznamné.

Právna zástupkyňa odporcu na pojednávaní konanom dňa 10.12.2013 uviedla, že odporca má za to, že druh práce sa u navrhovateľky nezmenil len sa zúžil nakoľko došlo k zmene rozsahu času práce, keď predtým sa navrhovateľka časť práce venovala práci na lôžkovom oddelení a časť práce venovala práci v ambulancii po 1.1.2009 tá časť práce, ktorú predtým vykonávala na lôžkovom oddelení vykonávala na ambulanciách. Pokiaľ ide o pojem oddelenie nič odporcovi ani po 1.1.2009 nebránilo tomu, aby aj keď tam boli ambulancie boli v súhrne označované ako oddelenie, pretože aj po 1.1.2009 aj naďalej u odporcu existovalo oddelenie klinických laboratórií ako aj a oddelenie rádiologické a podobne a podľa prednesu právnej zástupkyne odporcu je oddelením aj nelôžková časť. Poukázala tu na opis pracovnej činnosti E.. D., ktorý je zhodný s opisom pracovnej činnosti navrhovateľky a ktorý takisto ako ona prešiel na výkon práce na ambulanciu. Podľa odporcu navrhovateľka závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu, pretože ako vedúca pracovníčka týmto konaním mohla motivovať ostatných zamestnancov k takémuto konaniu, ohrozila chod samotnej prevádzky a mohla ohroziť zdravie a život pacientov a toto jej konanie bolo opakované a bola na neho upozorňovaná. Pokiaľ navrhovateľka nechcela pracovať u odporcu, mohla skončiť pracovný pomer dohodou alebo mohla dať výpoveď. Pokiaľ ide o to, že u sestier boli menené pracovné zmluvy s účinnosťou od 1.1.2009 a u lekárov až od 1.7.2009 tak uviedla, že to bol opreto, že sestry mali pracovnú činnosť popísanú užšie ako samotní lekári. Zároveň na otázku súdu, či v dňoch keď navrhovateľka odmietla ambulovať došlo k nejakému závažnému porušeniu zdravia uviedla, že jej to nie je známe, pretože mala za to, že tieto skutočnosti sú preukázané.

Navrhovateľka na pojednávaní konanom dňa 10.12.2013 uviedla, že po 1.1.2009 v rámci internej časti boli vytvorené dve ambulancie, s tým, že to boli dve interné ambulancie, na ktorej sa potom striedali podľa špecializácie. Pokiaľ ide o chod ambulancií nebol rozpis pracovnej činnosti, lekári boli konkrétne pridelení na ambulanciu a na tej ktorej ambulancii boli v ten deň 2 lekári. Zároveň uviedla, že nemá vedomosť o tom, aby v deň, keď odmietla ambulovať došlo k nejakému závažnému ohrozeniu zdravia a že chod ambulancie bol zabezpečený. Na tieto ambulancie mohol prísť ktokoľvek, bez akéhokoľvek objednávacieho systému. V čase, keď nastupovala do nemocnice boli zvlášť nelôžkové oddelenia a zvlášť lôžkové oddelenia, pričom v rámci lôžkového oddelenia bola aj ambulancná časť, ktorá nebol vyčlenená a bola zahrnutá do lôžkového oddelenia. K odčleneniu ambulancií došlo až v čase, keď už bolo zrejmé, že dochádza k rozpadu lôžkového oddelenia.

Odporca v písomnom podaní doručenom súdu zo dňa 1.10.2013 uviedol, že z predložených listinných dôkazov ako aj z priebehu dokazovania vyplynulo, že pracovná činnosť bola u odporcu ako u zamestnávateľa špecifikovaná len popisne a nie detailne, čo navrhovateľka vedela tak pri nástupe do zamestnania ako aj počas celého trvania pracovného pomeru. Túto skutočnosť podľa odporcu podporuje aj voľba názvov týchto dokumentov ako Opis funkčnej náplne zamestnanca, Opis pracovných činností, Stručná charakteristika druhov práce, ktoré jednoznačne preukazujú výlučne orientačný a demonštratívny popis jednotlivých druhov pracovných činností, ktoré boli a sú precizované podľa aktuálnych potrieb každého oddelenia a tieto dokumenty sú len šablónami umožňujúcimi identifikáciu jednotlivých pracovných pozícií nezahŕňajúcich ich detailný opis a podrobnú pracovnú náplň. Podľa odporcu u navrhovateľky ide o účelovosť a vypočítavosť jednotlivých krokov, ktorá mala už predtým, ako došlo k predmetným udalostiam sľúbenú prácu u iného zamestnávateľa a pre uvedené kroky sa navrhovateľka rozhodla a trvala na výpovedi zo strany zamestnávateľa výlučne zo zisťovaných dôvodov, ktorých uspokojenie videla vo forme odstupného.

Z odpisu notárskej zápisnice č. N 394/2008, Nz 44492/2008, NCRis 44081/2008 ( čl. 153 spisu ) napísanej na Notárskom úrade JUDr. Romana Vidovca v Bratislave vyplýva, že na základe rozhodnutia jediného akcionára - Ministerstva zdravotníctva SR podľa § 190 Obchodného zákonníka vykonávajúceho pôsobnosť valného zhromaždenia spoločnosti Vojenská letecká nemocnica, a.s., s účinnosťou od 1.1.2009 tento rozhodol o prevedení činností Leteckej vojenskej nemocnice, a.s. v rozsahu lôžkových častí neurologického, interného, chirurgického, ORL oddelenia, OARIM oddelenia, kožného oddelenia, očné oddelenia, oddelenia dlhodobo chorých a jednodňovej na Fakultnú nemocnicu L. Pasteura Košice so sídlom Rastislavova 43, Košice a to ku dňu 1.1.2009 a týmto dňom prechádzajú práva a povinnosti dotknutých zamestnancov v zmysle ust. § 28 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

Z pracovného poriadku Po-02.4. odporcu účinného od 25.4.2008 je zrejmé, že v rámci organizačnej štruktúry odporcu boli u odporcu zriadené odborné lôžkové oddelenia, medzi ktorými bolo aj interné oddelenie, ktoré zahŕňalo lôžkové oddelenie + JIS, interné ambulancie, angiologickú ambulanciu,

kardiologickú ambulanciu, reumatologickú ambulanciu, diabetologickú ambulanciu, hematologickú ambulanciu a funkčnú diagnostiku.

Po 1.1.2009 existovali už len odborné ambulancie a to tak ako to vyplýva z pracovného poriadku odporcu PO-02.4. s tým, že pokiaľ ide o interné odborné ambulancie tieto zahŕňali - interné ambulancie, kardiologickú ambulanciu, angiologickú ambulanciu, funkčnú diagnostiku internú, klinickú imunoalergológiu a hematologickú ambulanciu.

Pokiaľ ide o štruktúru personálu interného oddelenia k 31.12.2008 ( čl. 142 spisu ) táto pozostávala z 1 primára, 2 zástupcov primára, 5 lekárov, 4 referenta nemocničného oddelenia, 1 vedúcej sestry, 8 sestier pri lôžku, 3 zdravotníckych asistentiek, 1 sanitárky, 2 pomocných pracovníkov v zdravotníctve a 2 upratovačiek. Z týchto bol k 31.12.2008 ukončený pracovný pomer s 2 lekármi a 3 sestrami.

Pokiaľ ide o štruktúru personálu interných ambulancií k 1.1.2009 ( čl. 144 spisu ) táto pozostávala z 1 primára, 2 zástupcov primára, 3 lekárov, 1 staničnej sestry JIS a 4 sestier v jednozmennej prevádzke.

Listom adresovaným Odborovej organizácii LVN, a.s. Košice podpísaného E.. E. U., predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom LVN, a.s. zo dňa 18.11.2008 ( čl. 158 spisu ) bola odborovej organizácii oznámená zmena s účinnosťou od 1.1.2009 a to zrušenie činnosti lôžkových oddelení a jednodňovej zdravotnej starostlivosti a ich prechod od 1.1.2009 na Fakultnú nemocnicu L. Pasteura Košice. Organizačná zmena so všetkými dôsledkami pre zamestnancov ako aj zamestnávateľov bola prerokovaná medzi Predstavenstvom Leteckej vojenskej nemocnice, a.s. a Závodným výborom odborového zväzu dňa 18.11.2008, čo je zrejmé zo Zápisnice zo zasadnutia Predstavenstva LVN, a.s. a Základnej organizácie Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany zastúpená Závodným výborom o.z. zo dňa 18.11.2008 ( čl. 160 spisu ).

Z odporcom predložených dohôd o zmene pracovnej zmluvy u zamestnancov, ktorí zostali pracovať u odporcu po 1.1.2009 na interných ambulanciách je zrejmé, že pokiaľ ide o zdravotné sestry, u týchto s účinnosťou od 1.1.2009 zmenil odporca pracovné zmluvy tak, že pokiaľ išlo o dohodnutý druh práce : sestra pri lôžku tento sa zmenil na : sestra a pokiaľ ide o lekárov u týchto došlo k uzavretiu dohôd o zmene pracovnej zmluvy až s účinnosťou od 1.7.2009, kde sa zmenil druh práce z : lekárka interného oddelenia na lekár internista so špecializáciou napr: gastroenterológ, angiológ a takisto pokiaľ ide o druh práce u lekárov bol tento menený až s účinnosťou od 1.7.2009, kde ako to vyplýva zo stručnej charakteristiky druhu práce u E.. E. E. ( čl. 177 spisu ) medzi hlavné pracovné činnosti patrí špecializovaná diagnostická a preventívno - liečebná činnosť na internej ambulancii a v rámci úväzku na gastroenterológii vykonáva a indikuje špecializované endoskopické vyšetrenia.

Na základe takto zisteného súd právne uzatvára :

Podľa ust. § 68 ods.1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom v čase podania návrhu na súd zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin a po b) ak porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa ust. § 68 ods.2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom v čase podania návrhu na súd zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods.3 a 4.

Podľa ust. § 70 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom v čase podania návrhu na súd okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia sa v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné, Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa ust. § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom v čase podania návrhu na súd 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.

Podľa ust. § 79 ods.1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom v čase podania návrhu na súd ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa ust. § 252i - Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2013 - zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinného v čase rozhodnutia súdu týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013.

Podľa ust. § 68 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinný v čase rozhodovania súdu zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy a) ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa ust. § 79 ods.1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinný v čase rozhodovania súdu ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa ust. § 79 ods.2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinný v čase rozhodovania súdu ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Podľa ust. § 134 ods.1 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce účinný v čase rozhodovania priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa ust. § 134 ods.2 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce účinný v čase rozhodovania rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa ust. §29a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce účinný v čase rozhodovania súdu ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa §76.

Podľa ust. § 2 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v platnom znení zdravotná starostlivosť je súbor pracovných činností, ktoré vykonávajú zdravotnícki pracovníci, vrátane poskytovania liekov, zdravotníckych pomôcok a dietetických potravín s cieľom predĺženia života fyzickej osoby (ďalej len „osoba“), zvýšenia kvality jej života a zdravého vývoja budúcich generácií; zdravotná starostlivosť zahŕňa

prevenciu, dispenzarizáciu, diagnostiku, liečbu, biomedicínsky výskum, ošetrovateľskú starostlivosť a pôrodnú asistenciu.

Podľa ust. § 7 ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti zdravotná starostlivosť sa poskytuje ako

- a) ambulatná starostlivosť 1. Všeobecná 1.1. pre dospelých 1.2. pre deti a dorast, 2.Špecializovaná 2.1. gynekologická 2.2. zubno-lekárska, 3. špecializovaná iná,4. záchranná zdravotná služba,
- b) ústavná starostlivosť,
- c) lekárenská starostlivosť.

Podľa ust. § 8 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti ambulatná starostlivosť sa poskytuje osobe, ktorej zdravotný stav nevyžaduje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti dlhšie ako 24 hodín. Ambulatná starostlivosť sa poskytuje aj v domácom prostredí alebo v inom prirodzenom prostredí osoby, ktorej sa ambulatná starostlivosť poskytuje (ďalej len „domáca starostlivosť“).

Podľa ust. § 9 ods.1 zákona č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti Ústavná starostlivosť sa poskytuje na základe

- a) odporúčania ošetrojúceho lekára, ak zdravotný stav osoby vyžaduje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti dlhšie ako 24 hodín, alebo
- b) rozhodnutia súdu alebo
- c) žiadosti osoby aj bez odporúčania ošetrojúceho lekára, ak si zmena zdravotného stavu osoby vyžaduje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti dlhšie ako 24 hodín.

Podľa ust. § 2 ods. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č.770/2004 Z. z. ktorou sa ustanovujú určujúce znaky jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení ambulancia je základná ucelená jednotka určená na poskytovanie zdravotnej starostlivosti, ktorá nevyžaduje pobyt osoby na lôžku.

Podľa ust. § 2 ods.2 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č.770/2004 Z. z. ktorou sa ustanovujú určujúce znaky jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení ambulancie sa členia na : a) ambulancie všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti, b) ambulancie špecializovanej ambulantnej zdravotnej starostlivosti v príslušnom špecializačnom odbore.

Podľa ust. § 9 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č.770/2004 Z. z. ktorou sa ustanovujú určujúce znaky jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení zdravotnícke zariadenie ústavnej zdravotnej starostlivosti je určené na poskytovanie zdravotnej starostlivosti osobám, ktorých zdravotný stav vyžaduje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti spojené s predpokladaným pobytom na lôžku v zdravotníckom zariadení presahujúcim 24 hodín.

Podľa ust. § 16 ods. 2 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č.770/2004 Z. z. ktorou sa ustanovujú určujúce znaky jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení pracovisko zdravotníckeho zariadenia ústavnej zdravotnej starostlivosti, na ktorom sa poskytuje ústavná zdravotná starostlivosť na lôžku alebo spoločné vyšetrovacie a liečebné zložky, sa označuje ako oddelenie. Oddelenie univerzitnej nemocnice alebo oddelenie fakultnej nemocnice sa po dohode štatutárneho orgánu zdravotníckeho zariadenia s príslušným rektorom vysokej školy môže označiť ako klinika vrátane spojenia označenia s označením príslušnej vzdelávacej inštitúcie. Oddelenie možno ďalej organizačne členiť na ošetrovacie jednotky.

Podľa 1. Časti výnosu Ministerstva zdravotníctva č. 09812/2008-OI z 10.9.2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno - technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení , ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.11.2008a bol uverejnený v čiastke 44 Vestníka MZ SR 2008 písm. D bod I. Interná ambulancia - 1. Personálne zabezpečenie tvoria a) lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore vnútorné lekárstvo (ďalej len "internista") 1, b) sestra alebo sestra so špecializáciou v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva

Z oddielu 4 výnosu Ministerstva zdravotníctva č. 09812/2008-OI z 10.9.2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno - technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení , ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.11.2008a bol uverejnený v čiastke 44

Vestníka MZ SR 2008 vyplýva, čo patrí medzi spoločné vyšetrovacie a liečebné zložky a to : a) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore lekárska genetika, b) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore klinická imunológia a alergológia, c) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore fyziatria, balneológia a liečebná rehabilitácia, d) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore rádiológia, e) nukleárna medicína, f) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore klinická biochémia, g) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore klinická mikrobiológia, h) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore funkčná diagnostika, i) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore patologická anatómia, j) zariadenie spoločných vyšetrovacích a liečebných zložiek v odbore klinická hematológia, k) transfúzna služba, l) centrálna sterilizácia, m) klinická farmakológia, n) rádioterapia.

Podľa ust. § 96 ods. 1 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v platnom znení navrhovateľ môže vziať za konania späť návrh na jeho začatie, a to sčasti alebo celkom. Ak je návrh vzatý späť celkom, súd konanie zastaví. Ak je návrh vzatý späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví.

Podľa ust. § 96 ods. 2 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v platnom znení Súd konanie nezastaví, ak odporca so späťvzatím návrhu z vážnych dôvodov nesúhlasí; v takom prípade súd po právoplatnosti uznesenia pokračuje v konaní.

Podľa ust. § 96 ods. 3 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v platnom znení Nesúhlas odporcu so späťvzatím návrhu nie je účinný, ak dôjde k späťvzatiu návrhu skôr, než sa začalo pojednávanie, alebo ak ide o späťvzatie návrhu na rozvod, neplatnosť manželstva alebo určenie, či tu manželstvo je alebo nie je. V takomto prípade súd rozhodne o zastavení konania do 30 dní od späťvzatia návrhu.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to len z dôvodov taxatívne uvedených v zákone.

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru môže uplatňovať len zamestnanec a zamestnávateľ. Na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou zákon ustanovuje lehotu dvoch mesiacov, ktorá začína plynúť odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Ide o hmotnoprávnu lehotu, to znamená, že v posledný deň tejto lehoty musí byť návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru doručený súdu; nestačí, ak sa tento návrh podal v posledný deň lehoty na poštu. Ak sa návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru neuplatnil na súde najneskôr v posledný deň ustanovenej lehoty, nárok zaniká (§ 36 ods. 1).

Jedným z dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru je závažné porušenie pracovnej disciplíny. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam z pracovného pomeru a spočíva v plnení povinností, ktoré sú stanovené, či už právnymi predpismi, pracovnou zmluvou alebo pokynom zamestnávateľa. Pokiaľ má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod ku skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené aspoň z nedbanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity; závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Zákonník práce nestanovuje, z akých hľadísk má súd vychádzať pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny, je na úvahe súdu posúdiť a zhodnotiť všetky konkrétne okolnosti a relevantnosť dôsledkov.

Navrhovateľka návrh podala na súde v zákonom stanovenej dvojmesačnej lehote.

Základom pre posúdenie nároku navrhovateľky na určenie, či okamžité skončenie pracovného pomeru dané jej odporcom listom zo dňa 23.2.2009 je platné alebo nie je tak ako to uviedol Krajský súd vo svojom uznesení zo dňa 30.4.2012 č. konania 3Co/4/2011 - 102 je posúdenie, či u odporcu došlo k organizačnej zmene a ak áno k akej.

Súd mal z vykonaného dokazovania - z odpisu Notárskej zápisnice notára JUDr. Romana Vidovenca N 394/2008, Nz 44492/2008, NCRis 44081/2008 ako aj z výpisu z obchodného registra odporcu preukázané, že odporca bol k 31.12.2008 poskytovateľom tak ústavnej starostlivosti ako aj ambulantnej starostlivosti. S účinnosťou od 1.1.2009 tak ako to vyplýva z predmetnej notárskej zápisnice odporca prestal byť poskytovateľom ústavnej starostlivosti a poskytuje len ambulantnú starostlivosť. Táto skutočnosť nebola medzi účastníkmi v konaní sporná. Vzhľadom k ukončeniu poskytovania ústavnej starostlivosti, súd vychádzajúc z ust. § 9 vyhlášky 770/2004, ktoré definuje ústavnú starostlivosť, mal za to, že odporca prestal poskytovať zdravotnú starostlivosť na lôžku a teda týmto došlo aj k zrušeniu oddelení u odporcu, ktoré boli späté so starostlivosťou o pacienta na lôžku - medzi inými aj k zrušeniu oddelenia interného ( čo vyplýva zo samotnej notárskej zápisnice ) a zároveň ako je to zrejmé z notárskej zápisnice bola samotná lôžková časť oddelenia prevedená na Fakultnú nemocnicu L. Pasteura Košice a týmto dňom v zmysle notárskej zápisnice prešli práva a povinnosti dotknutých zamestnancov v zmysle ust. § 28 Zákonníka práce na Fakultnú nemocnicu L. Pasteura Košice. Táto skutočnosť mala za následok, že z odporcu ako poskytovateľa ústavnej starostlivosti zdravotnej starostlivosti v zmysle ust. § 9 vyhlášky č. 770/2004 sa stal poskytovateľ len ambulantnej starostlivosti v zmysle ust. § 8 zákona č. 576/2004 Z. z. v spojení s ust. § 2 ods. 1 vyhlášky MZ SR č. 770/2004 Z. z., ktorá si nevyžaduje starostlivosť o pacienta na lôžku. Zrušenie poskytovania ústavnej starostlivosti malo teda za následok, že u odporcu došlo k zániku oddelení definovaných v zmysle ust. § 9 vyhlášky č. 770/2004 s výnimkou tých oddelení, s ktorými nie je spätá starostlivosť o pacienta na lôžku a ktoré sa nazývajú spoločné vyšetrovacie a liečebné zložky a ktoré sú definované vo výnose MZ SR č. 09812/2008 - OL z 10.9.2008, ktorý bol uverejnený v čiastke 44 Vestníka MZ SR, ktoré sú vyššie citované. Tým teda z hľadiska organizačného ostali okrem týchto oddelení, ktoré sú oddeleniami priamo zo zákona a s ktorými nie je spätá starostlivosť o pacienta na lôžku, z hľadiska poskytovania zdravotnej starostlivosti u odporcu len ambulancie. Za ambulanciu sa v zmysle § 2 ods. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 770/2004 Z. z. ktorou sa ustanovujú určujúce znaky jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení považuje základná ucelená jednotka určená na poskytovanie zdravotnej starostlivosti, ktorá nevyžaduje pobyt osoby na lôžku a zároveň v spojení s oddelením 4. Výnosu MZ SR č. 09812/2008 - OL z 10.9.2008 personálne obsadenie ambulancie pozostáva z lekára a sestry. Vychádzajúc z takejto právnej úpravy oddelenia a ambulancie nemožno dať za pravdu odporcovi, ktorý v liste zo dňa 22.12.2008 adresovanom navrhovateľke a označenom ako odpoveď na žiadosť o ukončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa uviedol, že žiaden právny predpis nestanovuje, že pojem oddelenie sa spája výlučne s lôžkami keď je táto skutočnosť presne definovaná v ust. § 16 ods.2 vyhlášky MZ SR č. 770/2004 Z. z. Táto zmena u odporcu z poskytovateľa ústavnej a ambulantnej starostlivosti na poskytovateľa len ambulantnej starostlivosti je podľa názoru súdu takou organizačnou zmenou, ktorá mala u odporcu za následok zánik tých pracovných činností, ktoré boli spojené so starostlivosťou o pacienta na lôžku a s tým pre neho vyplývajúcich povinností v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. A navyše nakoľko ako je to zrejmé z odpisy z notárskej zápisnice, lôžkové oddelenia prešli na novú organizáciu a to Nemocnicu L. Pasteura Košice a v tých prípadoch, kde by sa zamestnancovi prevodom mali zásadne zmeniť pracovné podmienky a tento s ich zmenou nesúhlasí, vyplynuli vo vzťahu k týmto zamestnancom odporcovi povinnosti z ust. §29a Zákonníka práce.

Z vykonaného dokazovania - pracovná zmluva, výpoveď navrhovateľky, osobný spis predložený odporcom - mal súd preukázané, že navrhovateľka pracovala u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.11.1992 najprv na pracovnej pozícii lekárka interného oddelenia v kumulácii s účinnosťou od 1.12.2006 do 30.6.2008 aj na pozícii zástupkyňa primára interného oddelenia a od zmeny pracovnej zmluvy s účinnosťou od 1.7.2008 so zmeneným dohodnutým druhom práce na dobu neurčitú ako zástupkyňa primára interného oddelenia až do dňa 23.2.2009, kedy jej bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru. Vychádzajúc z popisu pracovnej činnosti nachádzajúceho sa v osobnom spise navrhovateľky ako aj z jej výpovede, medzi jej hlavné pracovné činnosti od 1.1.2005 patrili odborná špecializovaná, diagnostická a preventívno - liečebná práca na lôžkovom oddelení vrátane konziliárnej činnosti a medzi ostatné pracovné činnosti všetky práce nariadené primárom oddelenia, kam patrila aj práca na ambulancii internej, ktorá bola pričlenená k lôžkovej časti interného a táto zahŕňala 10% ročného fondu pracovného času. Je pravdou tak, ako to tvrdil aj odporca na pojednávaní konanom dňa 10.12.2013 a súd to mal aj preukázané z odporcom predloženého osobného spisu navrhovateľky, že v popisoch pracovnej činnosti navrhovateľky zo dňa 14.6.1994 a zo dňa 1.10.1997 je uvedené, že vykonáva aj prácu na ambulancii, avšak postupom času, ako je to zrejmé z popisov pracovnej činnosti aj vzhľadom na druh práce, ktorý mala navrhovateľka dojednaný v pracovnej zmluve, jej hlavná činnosť zahŕňala prácu na lôžkovom oddelení a len 10% ročného fondu práce na ambulancii, čo súd považoval

za nesporné z vykonaného dokazovania tak, ako to uviedol vyššie. Vzhľadom na organizačnú zmenu, ktorá nastala u odporcu - zrušenie lôžkového oddelenia - zostala navrhovateľka tak, ako to vyplynulo z vykonaného dokazovania - z predložených listín - z poslednej dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.6.2008 ako aj z výpovede navrhovateľky pracovať u odporcu s dojednaným druhom práce : zástupkyňa primára interného oddelenia s hlavnou náplňou práce - odborná špecializovaná diagnostická a preventívno - liečebná práca na lôžkovom neoperačnom oddelení vrátane konziliárnej činnosti a s vedľajšou na 10% ročného fondu práce práca na ambulancii. Podľa vyjadrenia navrhovateľky na pojednávaní konanom dňa 10.12.2013 boli zriadené 2 interné ambulancie, na ktorých sa lekári striedali podľa špecializácie a na tej ktorej ambulancii boli vždy dvaja lekári. Vychádzajúc z organizačnej zmeny, aká nastala u odporcu od 1.1.2009 - zrušenie poskytovania ústavnej starostlivosti a z pracovnej zmluvy spolu s jej dohodami o zmene pracovnej zmluvy a z obsahu pracovnej náplne navrhovateľky vyplývajúcej z opisu pracovnej činnosti mal súd za to, že u odporcu nastala taká zmena - zrušenie interného lôžkového oddelenia, ktorá znamenala nemožnosť ďalšieho vykonávania dohodnutého druhu práce navrhovateľkou u odporcu a to zástupcu primára interného oddelenia a zároveň aj nemožnosť odporcu pridelať navrhovateľke prácu na internom oddelení v zmysle dohodnutého druhu práce - zástupca primára interného oddelenia. Správny bol preto postup navrhovateľky keď opakovane listami zo dňa 7.11.2008 ( čl. 10 spisu ), zo dňa 18.11.2008 (čl. 11 spisu ), zo dňa 24.11.2008 ( čl. 13 spisu ), zo dňa 12.12.2008 ( čl. 15 - 20 spisu ), zo dňa 2.1.2009 ( čl. 23 spisu ), zo dňa 16.1.2009 ( čl. 24 spisu ), zo dňa 21.1.2009 ( čl. 27 spisu ) , zo dňa 2.2.2009 ( čl. 28 spisu ) žiadala odporcu o skončenie pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien u odporcu ako zamestnávateľa. Neobstojí pritom ani argument odporcu o tom, že navrhovateľke bola ponúknutá práca na internom oddelení Nemocnice L. Pasteura, na ktorú boli prevedené lôžkové oddelenia odporcu, nakoľko tam jej takisto nemohla byť pridelená práca v súlade s pracovnou zmluvou a s dohodnutým druhom práce ako zástupkyňa primára interného oddelenia a prevodom by s zmenili jej pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve. Túto skutočnosť potvrdzuje aj oznámenie z Inšpektorátu práce zo dňa 11.3.2009, ktorý sám konštatoval, že postup odporcu ako zamestnávateľa bol v rozpore s ust. § 29a Zákonníka práce. Zároveň neobstojí ani tvrdenie odporcu, že tým že došlo k zrušeniu lôžkovej časti nemocnice sa obsah pracovnej činnosti lekárov nemenil ale len zúžil pretože oni mali oproti sestram pracovnú činnosť popísanú širšie a sestry užšie a preto ani nedošlo k zmenám pracovných zmlúv u lekárov, kdežto u sestier s účinnosťou od 1.1.2009 áno, kedy im odporca zmenil druh práce zo sestra pri lôžku na sestra Toto tvrdenie odporcu o zúžení rozsahu pracovnej činnosti je v rozpore so základnou právnou úpravou oddelení a ambulancií tak ako to bolo vyššie citované ust. § 2 a 9 vyhlášky MS SR č. 770/2004 Z. z. a podľa názoru súdu bolo po organizačnej zmene z hľadiska pracovnoprávneho premietnuté len do zmien pri pracovných zmluvách u sestier a nie u navrhovateľky, s ktorou bol dojednaný druh práce - zástupkyňa primára interného oddelenia, ktorá túto činnosť po 1.1.2009 vzhľadom na zánik interného oddelenia u odporcu vykonávať nemohla.

Vzhľadom k tomu, že hlavnou náplňou práce navrhovateľky bola práca na internom lôžkovom oddelení a len 10% ročného fondu práce práca na ambulancii s prihliadnutím na popis pracovnej činnosti navrhovateľky zo dňa 1.1.2005 ako aj na obsah pracovnej zmluvy s dojednaným druhom práce od 1.7.2008 zástupkyňa primára interného oddelenia a na organizačnú zmenu u odporcu od 1.1.2009, súd samotné konanie navrhovateľky - neambulovanie v dňoch 20.1.2009, 19.2.2009, nepovažoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, keď samotná práca na ambulancii predstavovala u navrhovateľky aj po organizačnej zmene len 10% ročného fondu pracovného času. Súd pri posudzovaní toho, či takéto konanie navrhovateľky bolo správne odporcom posúdené ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a malo byť z jeho strany právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vychádzal nakoľko Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje z akých hľadísk je potrebné pri posudzovaní vychádzať z toho, či bolo zavinené aspoň z nedbanlivosti a či dosahovalo taký stupeň intenzity, ktorá by oprávňovala toto konanie posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny ( rozhodnutie NS SR 3Cdo 81/2010 ). Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho ako osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, za ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, alebo to, či konanie zamestnanca spôsobilo navrhovateľovi škodu. V konaní bolo nesporne preukázané a to jednak výsluchom navrhovateľky ako aj prednesom právneho zástupcu odporcu ako aj z osobného spisu navrhovateľky, že táto bola po organizačnej zmene u odporcu preradená na prácu na internú ambulanciu s dohodnutým druhom práce - zástupkyňa primára interného oddelenia. Do dňa 20.1.2009 kedy prvý krát odmietla vykonávať činnosť na ambulancii nebola z hľadiska personálneho riešená zamestnávateľom,

čo potvrdila aj právna zástupkyňa odporcu keď na pojednávaní konanom dňa 10.12.2013 uviedla, že by táto skutočnosť vyplynula z osobného spisu navrhovateľky a ani táto skutočnosť nebola zrejماً zo samotného jej osobného spisu. Pokiaľ ide o situáciu za ktorej navrhovateľka odmietla ambulovať, mal súd za to, že v tomto prípade odmietnutie ambulovania u odporcu neznamenal porušenie pracovných povinností zo strany odporkyne, pretože sám odporca jej už nemohol pridelovať prácu podľa dohodnutého druhu práce v zmysle pracovnej zmluvy a jej dodatkov, čo je vlastne prekážka v práci na strane zamestnávateľa, ktorý si tak ani nemohol plniť voči odporkyni povinnosť vyplývajúcu mu z § 47 Zákonníka práce - pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy a táto skutočnosť nemôže mať pre navrhovateľku nepriaznivé pracovné dôsledky v podobe okamžitého zrušenia pracovného pomeru a teda samotné odmietnutie vykonávania práce na ambulancii za takéhoto stavu nie je porušením pracovnej disciplíny. Súd mal ďalej z výpovede navrhovateľky za to, že ošetrovanie pacientov čakajúcich pred ambulanciou v dňoch keď navrhovateľka odmietla ambulovať bolo zabezpečené, keď uviedla, že na ambulanciu boli pridelení 2 lekári, v konaní nebolo preukázané, že by odporcovi bola spôsobená týmto jej konaním nejaká škoda, nedošlo tu ani k ohrozeniu života pacientov čakajúcich pred ambulanciou a napokon ani sám odporca neuviedol v okamžitom skončení pracovného pomeru že došlo k ohrozeniu života a zdravia pacientov alebo k inej škode, uviedol len že takéto konanie môže spôsobiť ohrozenie života a zdravia pacientov. Ohľadne závažnosti porušenia pracovnej disciplíny v tomto konaní odporca neunesol dôkazné bremeno.

Vychádzajúc teda z organizačnej zmeny, aká nastala u odporcu, že sa stal výhradne poskytovateľom ambulantnej starostlivosti, z pracovnej zmluvy odporkyne s dojednaným druhom práce aj po 1.1.2009 ako zástupkyňa primára interného oddelenia, kedy už u odporcu oddelenia neexistovali, z obsahu jej pracovnej náplne, to všetko vo svetle právnej úpravy pojmu ambulancia a oddelenie v zmysle vyhl. MZ SR č. 770/2004 Z. z. s prihliadnutím na vyššie vyhodnotené skutočnosti mal súd za to, že odporca nemohol pridelovať prácu navrhovateľke dohodnutý druh práce v rozsahu jej hlavnej pracovnej náplne tak, ako bola upravená v pracovnej zmluve a teda ani navrhovateľka nemohla závažným spôsobom porušiť pracovnú disciplínu.

Vzhľadom k tomu súd vyslovil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu na základe listiny zo dňa 23.2.2009, ktorá bola navrhovateľke doručená dňa 23.2.2009 je neplatná a pracovný pomer trvá.

S vyslovením neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je zo zákona spojený nárok zamestnanca na náhradu mzdy. Navrhovateľka sa podaným návrhom domáhala, aby súd zaviazal odporcu na zaplatenie náhrady mzdy za dobu stanovenú vtedy platným znením ust. § 79 Zákonníka práce, t.j. za dobu do právoplatného skončenia sporu. V priebehu konania došlo k zmene ust. § 79 ods.2 Zákonníka práce, ktorý stanovil, že zamestnanec má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu 12 mesiacov. Podľa ust. § 252i - prechodné ustanovenia Zákonníka práce je potrebné toto ustanovenie použiť aj na konania začaté pred účinnosťou tohto ustanovenia. Na pojednávaní konanom dňa 10.12.2013 právny zástupca navrhovateľky v súlade s týmto znením § 79 ods.2 Zákonníka práce uviedol, že navrhovateľka žiada, aby súd zaviazal odporcu na náhradu 12 900,-Eur za dobu 12 mesiacov. Súd tento návrh procesne posúdil, nakoľko navrhovateľka požaduje menej ako v návrhu - podľa obsahu ako čiastočné späťvzatie návrhu a preto konanie v časti náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov do právoplatného skončenia konania na základe tohto čiastočného späťvzatia, voči ktorému odporca nemal žiadne námietky v zmysle ust. § 96 Občianskeho súdneho poriadku zastavil.

Pokiaľ ide o nárok za obdobie 12 mesiacov, tento mal súd za dôvodný vzhľadom a preto v súlade s ustanovením § 79 zaviazal odporcu aj na mzdy vo výške 12 900,-Eur. Pokiaľ ide o výšku priemerného zárobku, túto mal súd preukázanú z výplatnej pásky doloženej navrhovateľkou do spisu z ktorej je zrejماً, že výška priemerného mesačného zárobku u navrhovateľky za predchádzajúci kalendárny štvrtrok bola 1 075,-Eur a teda náhrada mzdy za obdobie 12 mesiacov tak dosahuje sumu 12 900,-Eur.

Podľa ust. § 151 ods.1 Občianskeho súdneho poriadku o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd na návrh spravidla v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Účastník, ktorému sa prisudzuje náhrada trov konania, je povinný trovy konania vyčísliť najneskôr do troch pracovných dní od vyhlásenia tohto rozhodnutia.

Podľa ust. § 149 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelne uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Písomným podaním doručeným súdu dňa 13.12.2013 si uplatnila úspešná žalobkyňa náhradu trov konania v zmysle vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z. z. takto :

1. keďže je predmetom konania určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, tarifná odmena za 1 úkon právnej pomoci podľa § 11 ods.1 vyhlášky :

- odmena za 2 úkony v roku 2009 vo výške 53,49 Eur/úkon ( úkony - prevzatie a príprava zastúpenia a vypracovanie návrhu na začatie konania ) + 6,95 Eur paušál

$53,49 + 6,95 \times 2 = 120,88 \text{ Eur}$

- odmena za 2 úkony v roku 2010 vo výške 55,49/úkon ( úkony - účasť na pojednávaniach dňa 12.5. a 8.9.2010 ) + 7,21 Eur paušál

$55,49 + 7,21 \times 2 = 125,40 \text{ Eur}$

- odmena za 1 úkon v roku 2013 vo výške 60,07 Eur ( úkon - účasť na pojednávaní dňa 10.12.2013 ) + 7,81 Eur paušál

$60,07 \text{ Eur} + 7,81 \text{ Eur}$

2. náhrada mzdy vo výške 12 900,- Eur

- tarifná odmena za jeden úkon vo výške podľa § 10 ods.1 vyhlášky t.j. 287,14 Eur

tu odmena za 5 úkonov právnej pomoci teda  $287,14 \text{ Eur} \times 5 = 1 435,70 \text{ Eur}$

3. odvolacie konanie - 1 úkon v roku 2010 - odmena za 1 úkon v roku 2010 za podanie odvolania -  $55,49 \text{ Eur} + 7,21 \text{ Eur} + 287,14 = 349,84 \text{ Eur}$

Spolu trovy právneho zastúpenia vo výške 2 099,70 Eur.

Súd vychádzajúc z ustanovenia §9, §10, §13a, §16 citovanej vyhlášky mal za to, že úspešnej navrhovateľke možno priznať trovy právneho zastúpenia za tieto právne úkony :

- odmena za 2 úkony v roku 2009 vo výške 53,49 Eur/úkon ( úkony - prevzatie a príprava zastúpenia a vypracovanie návrhu na začatie konania ) + 6,95 Eur paušál :  $53,49 + 6,95 \times 2 = 120,88 \text{ Eur}$

- odmena za 2 úkony v roku 2010 vo výške 55,49/úkon ( úkony - účasť na pojednávaniach dňa 12.5. a 8.9.2010 ) + 7,21 Eur paušál :  $55,49 + 7,21 \times 2 = 125,40 \text{ Eur}$

- odmena za 1 úkon v roku 2013 vo výške 60,07 Eur ( úkon - účasť na pojednávaní dňa 10.12.2013 ) + 7,81 Eur paušál :  $60,07 \text{ Eur} + 7,81 \text{ Eur} = 67,88 \text{ Eur}$

pričom základom pre výpočet tarifnej odmeny za 1 úkon je stanovený v zmysle ust. § 11 ods.1 vyhlášky 655/2004 Z. z. - 1/13 výpočtového základu, ktorá bola v roku 2009 vo výške 53,49 Eur, v roku 2010 vo výške 55,49 Eur a v roku 2013 je vo výške 60,07 Eur

- tarifná odmena za jeden úkon vo výške podľa § 10 ods.1 vyhlášky t.j. 287,14

Eur :

tu patrí odmena za 5 úkonov právnej pomoci - 2 v roku 2009 ( úkony - prevzatie a príprava zastúpenia a vypracovanie návrhu na začatie konania ), 2 úkony v roku 2010 ( úkony - účasť na pojednávaniach dňa 12.5. a 8.9.2010 ) a 1 úkon v roku 2013 ( úkon - účasť na pojednávaní dňa 10.12.2013 ) teda  $287,14 \text{ Eur} \times 5 = 1 435,70 \text{ Eur}$

- odvolacie konanie - 1 úkon v roku 2010 - odmena za 1 úkon v roku 2010 za podanie odvolania -  $55,49 \text{ Eur} + 7,21 \text{ Eur} + 287,14 = 349,84 \text{ Eur}$  -

nakoľko bola navrhovateľka v odvolacom konaní úspešná a zároveň odvolací súd uložil súdu aj povinnosť rozhodnúť o trovách odvolacieho konania, súd jej priznal odmenu aj za tento úkon.

Spolu trovy právneho zastúpenia vo výške 2 099,70 Eur.

Súd zároveň poukazuje na to, že aj keď bolo konania o náhrade mzdy za dobu 12

mesiacov do právoplatnosti konania zastavené na základe späťvzatia, mal súd zato, že pri rozhodovaní o trovách konania je potrebné vychádzať z ust. § 142 ods.1 O.s.p. nakoľko navrhovateľka bola v tomto konaní v plnom rozsahu úspešná v súlade s právnou úpravou aká sa mala použiť a sa použila na toto konanie a k čiastočnému späťvzatiu teda došlo len z dôvodu zosúladenia s právnou úpravou účinného Zákonníka práce.

Pretože súd rozhodoval o trovách úspešného účastníka konania v zmysle ust. § 142 ods.1 O.s.p. a teda podľa princípu úspechu vo veci, nemohol neúspešnému odporcovi priznať náhradu trov odvolacieho konania, ktoré si uplatnil.

O povinnosti odporcu nahradiť trovy konania navrhovateľa na účet jeho právneho zástupcu súd rozhodol v zmysle ust. § 149 ods. 1 O.s.p., podľa ktorého ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi.

Pokiaľ ide o IV. výrok tohto rozsudku, nakoľko bola navrhovateľka v tomto konaní zo zákona oslobodená od platenia súdneho poplatku za podaný návrh ( §4 ods.2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. ), vznikla odporcovi v zmysle ust. § 2 ods.2 zákona č. 71/1992 Zb. povinnosť zaplatiť súdny poplatok za podaný návrh. O tejto jeho povinnosti bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie na Okresný súd Košice I, do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia, v dvoch písomných vyhotoveniach (§ 204 ods. 1 O.s.p.).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 205 ods. 1 O.s.p.).

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
  - b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
  - c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
  - d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
  - e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
  - f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.
- Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 2, 3 O.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia (§ 251 O.s.p.).