

Súd: Okresný súd Piešťany  
Spisová značka: 8Cpr/4/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2513204033  
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 06. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrea Kondllová  
ECLI: ECLI:SK:OSPN:2014:2513204033.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Piešťany sudkyňou JUDr. Andreou Kondllovou v právnej veci navrhovateľa: U.. X. A., E.. XX.XX.XXXX, I. O. X, Z., právne zastúpený advokátom JUDr. Marekom Lehutom, Waltariho 7, 921 01 Piešťany proti odporkyni: Nemocnica Alexandra Wintera n.o., IČO: 36 084 221, so sídlom Winterova ul. 66, Piešťany, právne zastúpenej Advokátskou kanceláriou MAJLING & NINČÁK, s.r.o., so sídlom Palárikova 14, 811 04 Bratislava, IČO: 35 960 728 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy a o protinávrhu o určenie skončenia pracovného pomeru takto

### rozhodol:

Súd určuje, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou odporkyne zo dňa 30.11.2012 doručenou navrhovateľovi dňa 3.12.2012, je neplatné.

Odporkyňa je povinná zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy v sume 25.070,13 eur s úrokom z omeškania ročne

vo výške 5,75 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.05.2013 do zaplataenia,  
vo výške 5,5 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.06.2013 do zaplataenia,  
vo výške 5,5 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.07.2013 do zaplataenia,  
vo výške 5,5 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.08.2013 do zaplataenia,  
vo výške 5,5 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.09.2013 do zaplataenia,  
vo výške 5,5 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.10.2013 do zaplataenia,  
vo výške 5,5 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.11.2013 do zaplataenia,  
vo výške 5,25 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.12.2013 do zaplataenia a  
vo výške 5,25 % zo sumy 2.785,57 eur od 01.01.2014 do zaplataenia,  
do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Vo zvyšku sa návrh na náhradu mzdy zamietá.

Od odporkyne nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa naďalej zamestnávala, preto pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne končí.

Odporkyňa je povinná zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov právneho zastúpenia v sume 1.960,42 eur, do troch dní od právoplatnosti rozsudku na účet právneho zástupcu navrhovateľa.

### odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajšom súde dňa 20.3.2013 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 30.11.2012, náhrady mzdy od 1.3.2013 do umožnenia nástupu do práce vo výške priemerného mesačného zárobku s príslušenstvom a súčasne sa domáhal ospravedlnenia za vyjadrenia publikované na webovej stránke s možnosťou tieto uverejniť na náklady odporkyne a taktiež sa domáhal náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 3.000 eur.

V odôvodnení návrhu uviedol, že odporkyňa zmenou počtu členov správnej rady zneužila právo tak, že vykonávala práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko cieľom zvýšenia počtu členov správnej rady bolo odvolanie navrhovateľa z funkcie riaditeľa. Okrem toho zvolenie správnej rady dňa 27.11.2012 bolo v rozpore so štatútom odporkyne. Okrem toho navrhovateľ namietal, že správnou radou odporkyne bol zvolený až 15.8.2011 a jeho pracovný pomer nevznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 9.6.2011, z ktorého mu bola daná výpoveď dňa 3.12.2012, a ani menovaním dňa 10.6.2011, nakoľko Zákonník práce rozlišuje menovanie a voľbu. Výpoveď daná navrhovateľovi odporkyňou je neplatná, lebo sa netýka pracovného pomeru uzavretého dňa 15.8.2011, ale pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy zo dňa 9.6.2011. Podľa navrhovateľa prvý pracovný pomer mu vznikol menovaním dňa 10.6.2013 a dňa 15.8.2011 mu vznikol druhý pracovný pomer voľbou. Ďalej navrhovateľ namietal, že odporkyňa vo výpovedi neuviedla nezameniteľne dôvod výpovede, nakoľko uviedla 3 dôvody, a to strata predpokladov, porušenie pracovnej disciplíny a nemožnosť pridelovať prácu.

Odporkyňa žiadala návrh ako nedôvodný zamietnuť.

Odporkyňa návrhom predneseným na pojednávaní dňa 13.5.2014 žiadala určiť, že od odporkyne nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa naďalej zamestnávala, preto pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne končí.

Súd uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 8.10.2013 za prítomnosti všetkých účastníkov, či ich zástupcov konanie o návrhu navrhovateľa v časti ospravedlnenia za vyjadrenia publikované na webovej stránke s možnosťou tieto uverejniť na náklady odporkyne a náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 3.000 eur vylúčil na samostatné konanie, pričom vylúčená časť bola zapísaná pod sp. zn. 8Cpr/6/2013, kde bolo konanie pre späťvzatie návrhu dňa 26.2.2014 právoplatne skončené zastavením konania.

Okresný súd Piešťany rozsudkom č.k. 8Cpr/4/2013 - 68 zo dňa 29.10.2013 v časti neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy rozhodol tak, že návrhy zamietol.

V odôvodnení rozsudku súd uviedol, že odvolanie navrhovateľa z funkcie riaditeľa bolo platné, nakoľko ho vykonal orgán na to v zmysle zákona i štatútu oprávnený, teda správna rada, a to zákonom požadovanou dvojtretinovou väčšinou jej členov, čím bol daný výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce.

Na odvolanie navrhovateľa, v ktorom namietal, že zmena štatútu odporkyne bola v rozpore so zakladacou listinou, Krajský súd v Trnave uznesením č.k. 11CoPr/3/2013 -115 zo dňa 19.2.2014 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd uviedol, že dodatok č. 1 z 27.11.2012 k štatútu odporkyne zo dňa 26.2.2010 je v rozpore so zakladacou listinou odporkyne z 23.12.2002, pretože táto má v čl. VI bod 2 zakotvené, že návrhy na menovanie členov správnej rady sa podávajú tak, aby traja členovia správnej rady boli zvolení na návrh zakladateľa, ktorého hodnota majetku vloženého do neziskovej organizácie presahuje polovicu majetku zakladateľov (tým sa myslí zakladateľ Slovenská republika zastúpená Ministerstvom zdravotníctva SR, pretože zo zakladacej listiny vyplýva, že jej nepeňažný vklad činil 90.410.360 Sk) a dvaja členovia správnej rady sú volení na návrh stávajúceho zakladateľa (tým sa myslí Nemocnica s poliklinikou Piešťany ako druhý zakladateľ s peňažným vkladom 100.000 Sk). Citované ustanovenie zakladacej listiny je v súlade s § 7 písm. a) zákona o neziskových organizáciách, podľa ktorého zakladateľská zmluva môže ustanoviť, že určitý počet členov správnej rady je volený na návrh vopred určeného okruhu fyzických osôb alebo na návrh určenej právnickej osoby. Bolo potrebné prihliadnúť na ustanovenie § 19 ods. 2 písm. i) zákona o neziskových organizáciách, podľa ktorého správna rada rozhoduje o zmenách v štatúte s výnimkou ustanovení, ktoré si zakladateľ vyhradil v zakladateľskej zmluve. Je celkom nepochybné, že zakladatelia si v zakladacej listine upravili spôsob kreovania správnej rady s prihliadnutím na hodnotu majetku vloženého do neziskovej organizácie tým ktorým zakladateľom s tým, že traja členovia správnej rady sú volení na návrh zakladateľa, ktorého hodnota majetku vloženého do neziskovej organizácie presahuje polovicu majetku zakladateľov a dvaja členovia správnej rady sú volení na návrh stávajúceho zakladateľa. Na základe vyššie uvedeného dospel odvolací súd k záveru, že správna rada odporkyne kreovaná na základe dodatku č. 1 k štatútu nebola kreovaná v súlade so zakladacou listinou odporkyne a je v rozpore s ustanovením § 7 písm. a) zákona o neziskových organizáciách, nakoľko bol porušený spôsob kreovania správnej rady upravený zakladacou listinou, ako aj v rozpore s ustanovením § 19 ods. 2 písm. i) citovaného zákona. S prihliadnutím na uvedené bolo potrebné považovať odvolanie navrhovateľa z funkcie riaditeľa správnou radou kreovanou v rozpore so

zákonom za neplatné. Z dôvodu, že sa prvostupňový súd nezaoberal nárokom na náhradu mzdy bolo potrebné pre zachovanie dvojinstančnosti napadnutý rozsudok zrušiť.

Navrhovateľ na výzvu súdu špecifikoval uplatnenú výšku náhrady mzdy s príslušenstvom, pričom súd uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 13.5.2014 za prítomnosti všetkých účastníkov a ich zástupcov pripustil úpravu návrhu v znení, že odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy v sume 29.103,21 eur po odpočítaní príslušnej dane a odvodov s úrokom z omeškania ročne vo výške 5,75 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.05.2013 do zaplataenia, vo výške 5,5 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.06.2013 do zaplataenia, vo výške 5,5 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.07.2013 do zaplataenia, vo výške 5,5 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.08.2013 do zaplataenia, vo výške 5,5 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.09.2013 do zaplataenia, vo výške 5,5 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.10.2013 do zaplataenia, vo výške 5,5 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.11.2013 do zaplataenia, vo výške 5,25 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.12.2013 do zaplataenia, vo výške 5,25 % zo sumy 3.233,69 eur od 01.01.2014 do zaplataenia.

Navrhovateľ v časti uplatnenej náhrady mzdy za mesiace december 2013 až marec 2014 vo výške 12.934,76 eur s príslušenstvom zobral svoj návrh v priebehu konania so súhlasom odporkyne späť a súd uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 13.5.2014 za prítomnosti všetkých účastníkov a ich zástupcov, ktorí sa vzdali odvolania, konanie v tejto časti zastavil.

Súd vykonal dokazovanie výpoveďou navrhovateľa a zástupcu odporcu, vyjadrením ich právnych zástupcov, zakladacou listinou z 23.12.2002, štatútom odporcu z 26.02.2010, dodatkom č. 1 a 2 štatútu odporcu, zápisnicou zo zasadnutia správnej rady odporcu z 03.06.2011, z 15.08.2011, z 27.11.2012 od 10:00 hod a od 18:00 hod, oznámením výsledkov výberového konania z 24.08.2011, vymenovaním z 09.06.2011, pracovnou zmluvou z 9.6.2011, výpoveďou z pracovného pomeru z 30.11.2012, oznámením prekážok v práci z 30.11.2012, odvolaním z 27.11.2012, oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní z 01.03.2013 a doplnil dokazovanie písomnými vyjadreniami účastníkov a výplatnými páskami navrhovateľa a zistil tento skutkový stav:

Zakladacou listinou zo dňa 23.12.2002 Slovenská republika, Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky a Nemocnica s poliklinikou ako zakladatelia založili odporkyňu ako neziskovú organizáciu v zmysle zákona č. 213/1997 Z.z.. V zmysle článku VI bod 2 zakladacej listiny návrhy na menovanie členov správnej rady sa podávajú tak, aby traja členovia boli zvolení na návrh zakladateľa, ktorého hodnota majetku vloženého do neziskovej organizácie presahuje polovicu majetku zakladateľov a dvaja členovia boli volení na návrh zostávajúceho zakladateľa. V zmysle článku IX zakladacej listiny bola hodnota majetku vloženého Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky v hodnote 90.410.360 Sk a hodnota majetku vloženého Nemocnicou s poliklinikou Piešťany vo výške 100.000 Sk. V zmysle článku XII zakladacej listiny zmeny a doplnky štatútu schvaľuje správna rada organizácie.

Dňa 26. 2. 2010 bol vydaný nový štatút odporkyne, v zmysle ktorého podľa článku VI bod 5 písmeno f) štatútu správna rada volí a odvoláva riaditeľa a určuje jeho plat.

V zmysle článku VI bod 2 a 3 štatútu členstvo v správnej rade neziskovej organizácie, ktorej zakladateľom alebo spoluzakladateľom je štát, v mene ktorého koná Ministerstvo zdravotníctva, vzniká vymenovaním. Ministerstvo zdravotníctva vymenúva nadpolovičnú väčšinu členov správnej rady, vrátane predsedu správnej rady. Ostatní zakladatelia vymenúvajú zostávajúci počet členov správnej rady. V zmysle článku VI bod 6 štatútu správna rada má 5 členov. Ministerstvo zdravotníctva vymenúva troch členov správnej rady, dvoch členov správnej rady menuje odporkyňa.

V zmysle článku VI bod 10 štatútu predseda správnej rady zvoláva zasadnutie správnej rady najneskôr 3 dni pred termínom konania zasadnutia správnej rady a to písomnou pozvánkou. V mimoriadne vážnych prípadoch možno zvolať správnu radu okamžite, a to v deň konania zasadnutia za predpokladu, že všetci členovia správnej rady boli o tomto zasadnutí vyrozumení.

V zmysle článku VII bod 6 štatútu riaditeľa volí a odvoláva správna rada v tajnom hlasovaní. Na zvolenie a odvolanie riaditeľa je potrebný súhlas aspoň dvojtretinovej väčšiny hlasov všetkých členov správnej rady. Zvolením riaditeľa do funkcie vzniká pracovnoprávny vzťah, ktorý sa riadi ustanoveniami Zákonníka práce. V zmysle článku VII bod 8 písm. c) štatútu riaditeľa môže správna rada odvolať, ak to navrhla dozorná rada alebo člen správnej rady.

Dodatkom číslo 1 zo dňa 27.11.2012 bol rozhodnutím správnej rady odporkyne zmenený článok VI bod 6 štatútu odporkyne tak, že správna rada má 6 členov, pričom Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky vymenúva štyroch členov správnej rady a dvoch členov správnej rady menuje odporkyňa.

Zo zápisnice zo zasadnutia správnej rady odporkyne zo dňa 3.6.2011 vyplýva, že správna rada uznesením číslo 22 vyhláseným na tomto zasadnutí v tajnom hlasovaní zvolila so súhlasom 5 členov správnej rady dňom 10.6.2011 do funkcie riaditeľa a štatutárneho orgánu odporkyne navrhovateľa a uznesením číslo 23 správna rada schválila pre riaditeľa plat vo výške 2.500 eur.

Dňa 9.6.2011 bola medzi odporkyňou a navrhovateľom uzavretá pracovná zmluva s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa 10.6.2011 a s dohodnutým druhom práce riaditeľ a štatutárny zástupca odporkyne. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

Listom zo dňa 9.6.2011 predsedníčka správnej rady vymenovala navrhovateľa dňom 10.6.2011 do funkcie riaditeľa odporkyne.

Zo zápisnice zo zasadnutia správnej rady odporkyne zo dňa 15.8.2011 vyplýva, že správna rada uvedeného dňa uskutočnila výberové konanie na pozíciu riaditeľa odporkyne a uznesením číslo 32 vyhláseným na tomto zasadnutí správna rada v tajnom hlasovaní zvolila do funkcie riaditeľa odporkyne navrhovateľa a uznesením číslo 33 správna rada schválila pre riaditeľa plat vo výške 3.000 eur mesačne. Listom zo dňa 24.8.2011 predsedníčka správnej rady odporkyne oznámila navrhovateľovi výsledky výberového konania zo dňa 15.8.2011.

Zo zápisnice zo zasadnutia správnej rady odporkyne zo dňa 27.11.2012 konanej od 10.00 hod vyplýva, že na začiatku zasadnutia správnej rady sa zúčastnili všetci jej 5 členovia, pričom v priebehu zasadnutia z neho odišli dvaja členovia správnej rady menovaní odporkyňou. Následne správna rada uznesením číslo 31/2012 vyhláseným na tomto zasadnutí schválila so súhlasom troch zostávajúcich členov správnej rady dodatok číslo 1 štatútu odporkyne v znení: Správna rada má 6 členov. Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky vymenúva štyroch členov správnej rady, dvoch členov správnej rady menuje odporkyňa. Na to správna rada pristúpila k opätovnej voľbe predsedu a člena dozornej rady, a to uzneseniami číslo 32/2012 a 33/2012. Na záver zasadnutia predsedníčka správnej rady navrhla zvolať mimoriadne zasadnutie správnej rady na 27.11.2012 o 18.00 hod.

Zo zápisnice zo zasadnutia správnej rady odporkyne zo dňa 27.11.2012 konanej od 18.00 hod vyplýva, že na začiatku zasadnutia správnej rady boli prítomní 5 členovia, pričom 6. člen správnej rady A. I. sa na úvod ospravedlnil a na rokovanie prišiel neskôr. V priebehu zasadnutia z neho odišli dvaja členovia správnej rady menovaní odporkyňou, ktorí namietli, že dodatok č. 1 štatútu bol schválený v rozpore so zákonom o neziskových organizáciách. Následne rokovanie správnej rady pokračovalo len so 4 jej členmi. Správna rada uznesením číslo 36/2012 vyhláseným na tomto zasadnutí na návrh predsedníčky správnej rady tajným hlasovaním odvolala ku dňu 27.11.2012 navrhovateľa z funkcie riaditeľa odporkyne, čo bolo navrhovateľovi na zasadnutí oznámené súčasne bol požiadany o prevzatie odvolacieho dekrétu a bola mu ponúknutá možnosť ukončiť pracovný pomer dohodou, na čo navrhovateľ nereagoval a priestory, kde rokovala správna rada, opustil.

Listom zo dňa 27.11.2012 predsedníčka správnej rady odvolala navrhovateľa k 27.11.2012 z funkcie riaditeľa a štatutárneho zástupcu odporkyne. Tento list si navrhovateľ prevzal dňa 3.12.2012.

Listom zo dňa 30.11.2012 dala odporkyňa výpoveď z pracovného pomeru navrhovateľovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, pričom navrhovateľ si výpoveď prevzal dňa 3.12.2012. Z obsahu výpovede vyplýva, že na základe rozhodnutia správnej rady odporkyne zo dňa 27.11.2012 a v zmysle platného štatútu odporkyne bol navrhovateľ k 27.11.2012 odvolaný z funkcie riaditeľa odporkyne, pričom týmto prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, a z tohto dôvodu odporkyňa dala navrhovateľovi výpoveď v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. Odporkyňa súčasne oznámila navrhovateľovi, že nemá možnosť naďalej ho zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste dohodnutom pre výkon práce. Výpovedná doba je 2 mesiace a začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.

Listom zo dňa 30.11.2012 odporkyňa oznámila navrhovateľovi prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko po odvolaní navrhovateľa z funkcie riaditeľa mu odporkyňa nemôže naďalej prideľovať prácu v zmysle pracovnej zmluvy. Tento list navrhovateľ prevzal dňa 3.12.2012.

Navrhovateľ listom zo dňa 1.3.2013, doručeným odporkyňi 1.3.2013, oznámil odporkyňi že trvá na ďalšom zamestnávaní a výpoveď doručenú mu 3.12.2012 považuje za neplatnú.

Z výplatných pásov navrhovateľa za mesiace október až december 2012 vyplýva, že v októbri 2012 odpracoval 23 dní, teda 172,5 hodín, dosiahol hrubú mzdu v sume 3.000 eur a na regeneráciu zo sociálneho fondu mu bolo vyplatených k hrubej mzde 80 eur, v novembri 2012 odpracoval 18 dní, teda 135 hodín, dosiahol hrubú mzdu v sume 3.011,86 eur z čoho bola náhrada za dovolenku v sume 557,31

eur a v mesiaci december 2012 odpracoval 3 dni, teda 22,5 hodín a dosiahol hrubú mzdu 2.936,48 eur, z čoho bola náhrada za dovolenku v sume 2.159,59 eur a náhrada za platené voľno v sume 348,32 eur. Navrhovateľ mal 37,5 hodinový týždenný úväzok.

Navrhovateľ vo výpovedi uviedol, že od 27.09.2013 vykonáva funkciu konateľa v spoločnosti MT Consilio s.r.o..

Právny zástupca navrhovateľa uviedol, že netrvá na vypočutí navrhnutých svedkov A. S. a A. D., preto ich súd vo veci nevypočul. K rozhodnutiam správnej rady doplnil, že tieto nemožno degradovať len na riadiace akty, nakoľko sa s nimi spájajú aj ďalšie účinky, pričom zamestnávateľ nemôže zneužívať výkon práva, resp. ho vykonávať v rozpore s dobrými mravmi.

Právny zástupca navrhovateľa doplnil, že zmena štatútu odporkyne bola v rozpore so zakladacou listinou. Už prvostupňový súd skúmal, či kreovanie správnej rady bolo v súlade so zákonom, pričom rozhodujúcou skutočnosťou v danej veci nie je posudzovanie platnosti, či neplatnosti uznesenia správnej rady, ale to, či navrhovateľa z funkcie odvolal orgán zákonne kreovaný, teda na to oprávnený, aby to mohlo založiť platné skončenie pracovného pomeru. Súd môže ako predbežnú otázku riešiť, či bol navrhovateľ platne odvolaný zo svojej funkcie v zmysle novelizácie zákona č. 213/1997 Z.z. ako aj zákona č. 578/2004 Z.z. Ministerstvo zdravotníctva SR mohlo vymenovať len nadpolovičnú väčšinu členov správnej rady, a to z dôvodu, aby si nemohli odhlasovať úplne všetko, pričom na niektoré rozhodnutia správna rada potrebovala kvalifikovanú väčšinu.

K možnosti odporkyne naďalej navrhovateľa zamestnávať právny zástupca navrhovateľa uviedol, že nevidí žiadne dôvody hodné osobitného zreteľa, pre ktoré by bolo treba skončiť pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne, nakoľko odporkyňa by mohla navrhovateľa ďalej zamestnávať aj v inej riadiacej funkcii, nie len ako štatutára.

Zástupkyňa odporcu sa k priebehu odvolania navrhovateľa z funkcie riaditeľa nevedela vyjadriť, nakoľko pri tomto nebola prítomná.

Právny zástupca odporkyne uviedol, že výpoveď daná navrhovateľovi bola platná v zmysle Zákonníka práce, pričom je jasne a konkrétne špecifikovaný dôvod výpovede, a to odvolanie navrhovateľa z funkcie riaditeľa, čím prestal spĺňať predpoklady podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Keďže výpoveď považujú za platnú, navrhovateľ nemá nárok ani na náhradu mzdy. Odvolaniu navrhovateľa z funkcie riaditeľa odporkyne predchádzala zmena počtu členov správnej rady, čo bolo rozhodnutie zakladateľa a následne správnej rady, pričom za odvolanie navrhovateľa hlasovala dvojtretinová väčšina členov správnej rady. Rozhodnutia o zmene štatútu a rozhodnutia správnej rady nemajú charakter právneho úkonu a nie je daná právomoc súdu na ich preskúmanie, nakoľko ide o riadiace akty. V zmysle článku číslo VII bod 8 písm. c) štatútu riaditeľa môže odvolať správna rada na návrh, ale dôvod na odvolanie nie je potrebný. Zasadnutie správnej rady dňa 27.11.2012 od 10:00 hod aj od 18:00 hod nebolo zvolané v rozpore so štatútom, nakoľko zo samotných zápisníc vyplýva, že na začiatku zasadnutia od 10.00 hod boli prítomní všetci členovia správnej rady, pričom nikto pri otvorení zasadnutia nenapadol, že by bolo zasadnutie zvolané v rozpore so štatútom a pri zasadnutí od 18.00 hod boli najskôr prítomní 5 členovia s tým, že U. I. prišiel na zasadnutie neskôr a na úvod sa aj ospravedlnil. Výpoveďou danou navrhovateľovi z dôvodu, že bol odvolaný z funkcie riaditeľa a odporkyňa nemala možnosť ďalej navrhovateľa zamestnávať, bol daný zákonný dôvod na výpoveď. To, čo tomu predchádzalo, súd ani nemôže skúmať. Odporkyňa nie je orgánom verejnej moci, ani správnym orgánom, ani orgánom územnej samosprávy a jej rozhodnutia, konkrétne uznesenia správnej rady neboli vydané ako rozhodnutia správneho orgánu, preto ich ani súd nemá oprávnenie preskúmať.

Právny zástupca odporkyne zotrval na svojom stanovisku, že uznesenia správnej rady nie sú právnymi úkonmi. Okrem toho Obvodný úrad Trnava vydal rozhodnutie o zmene zápisu riaditeľa v registri, čím o tejto otázke rozhodol a súd to nemôže skúmať. Súčasne namietal, že uplatnená náhrada mzdy nie je v súlade so zákonom, keďže výpoveď bola daná do 31.12.2012, preto by navrhovateľovi patrila náhrada mzdy maximálne za 9 mesiacov. Počet členov správnej rady bol určený v súlade so zákonom, preto navrhol návrh zamietnuť. V prípade, že by súd posudzoval nárok navrhovateľa na náhradu mzdy podľa predpisov od 01.01.2013 žiadala odporkyňa, aby bola priznaná najviac za dobu 12 mesiacov.

V prípade, že by súd rozhodol, že skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, odporkyňa sa domáhala v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce určenia, že od odporkyne nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa naďalej zamestnávala, nakoľko nie je možné mať dvoch štatutárov a navrhovateľ vykonáva aj inú činnosť. Odporkyňa nemôže poskytnúť navrhovateľovi inú vhodnú prácu, nakoľko pracovná zmluva bola uzavretá len na funkciu riaditeľa. Žiadajú, aby súd rozhodol, že sa pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne končí.

Podľa čl. 2 tretia veta základných zásad zákona č. 311/2001 Z.z. v znení účinnom do 31.12.2012 (ďalej len Zákonník práce), výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 42 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca s priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

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

Podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce.

Podľa § 63 ods. 2 písm. a) 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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, 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 § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy účtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, 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 štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Podľa § 252i ods. 4 prvá veta Zákonníka práce, výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

Podľa § 2 ods. 1 prvej časti zákona č. 213/1997 Z.z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby (ďalej len Zákon o neziskových organizáciách), nezisková organizácia je právnická osoba.

Podľa § 7 písm. a) Zákona o neziskových organizáciách, zakladacia listina môže ustanoviť, že určitý počet členov správnej rady, prípadne dozornej rady je volený na návrh vopred určeného okruhu fyzických osôb alebo na návrh určitej právnickej osoby, orgánu územnej samosprávy alebo orgánu štátnej správy. Podľa § 8 ods. 1 Zákona o neziskových organizáciách, zakladateľ vydá štatút, ktorý upraví podrobnosti o organizačnej štruktúre, činnosti a hospodárení neziskovej organizácie.

Podľa § 19 ods. 2 písm. f), g), i) Zákona o neziskových organizáciách, správna rada najmä volí a odvoláva riaditeľa a určuje jeho plat, volí a odvoláva členov správnej rady, ak štatút neustanovuje inak, a volí a odvoláva členov dozornej rady, rozhoduje o zmenách v štatúte s výnimkou ustanovení, ktoré zakladateľ vyhradil v zakladacej zmluve.

Podľa § 20 ods. 1 prvá veta Zákona o neziskových organizáciách, správna rada má najmenej troch členov

Podľa § 21 ods. 4 Zákona o neziskových organizáciách, na platné rozhodnutie správnej rady je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny jej členov, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 23 ods. 1 prvá časť Zákona o neziskových organizáciách, riaditeľ je štatutárny orgán.

Podľa § 24 ods. 1, ods. 3, písm. c), ods. 4 Zákona o neziskových organizáciách, riaditeľa volí a odvoláva správna rada. Riaditeľa môže správna rada odvolať, ak to navrhla dozorná rada alebo člen správnej rady. Na zvolenie a odvolenie riaditeľa je potrebný súhlas aspoň dvojtretinovej väčšiny hlasov všetkých členov správnej rady.

Podľa § 100b ods. 1 zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti v znení účinnom od 1.2.2010 (ďalej len zákon č. 578/2004 Z.z.) , členstvo v správnej rade neziskovej organizácie, ktorej zakladateľom alebo spoluzakladateľom je štát, v mene ktorého koná ministerstvo zdravotníctva (ďalej len "nezisková organizácia založená štátom"), vzniká vymenovaním.

Podľa § 100b ods. 2 zákona č. 578/2004 Z.z., Ministerstvo zdravotníctva vymenúva nadpolovičnú väčšinu členov správnej rady vrátane predsedu správnej rady, ak vklad štátu do neziskovej organizácie založenej štátom pri jej založení presiahol polovicu všetkých vkladov. Ostatní zakladatelia vymenujú na základe vzájomnej dohody zostávajúci počet členov správnej rady. Ak k dohode ostatných zakladateľov o menovaní zostávajúcich členov správnej rady nedôjde, vymenúje zostávajúcich členov správnej rady ministerstvo zdravotníctva z kandidátov navrhnutých ostatnými zakladateľmi.

Podľa § 100c ods. 1 prvá veta zákona č. 578/2004 Z.z., neziskové organizácie založené štátom sú povinné uviesť svoju činnosť do súladu s § 100b najneskôr do 1. marca 2010.

Z vykonaného a doplneného dokazovania súd prvého stupňa viazaný právnym názorom odvolacieho súdu vyvodil právny záver, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa u odporkyne písomnou výpoveďou zo dňa 30.11.2012, doručenu navrhovateľovi dňa 3.12.2012, je neplatné.

Medzi účastníkmi bolo spočiatku sporné aj to, kedy vznikol pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne, pričom navrhovateľ tvrdil, že s ním boli uzavreté dva pracovné pomery, z ktorých jeden vznikol menovaním 10.6.2011 a druhý vznikol voľbou 15.8.2011.

Založenie pracovného pomeru navrhovateľa u odporkyne upravuje Zákonník práce s poukazom na osobitný predpis, ktorým je Zákon o neziskových organizáciách. Medzi účastníkmi nebolo sporné, že navrhovateľ pracoval u odporkyne vo funkcii riaditeľa, ktorý je v zmysle § 23 ods. 1 Zákona o neziskových organizáciách i štatútu odporkyne jej štatutárnym orgánom. Zákon o neziskových organizáciách v § 24 ods. 1 i štatút odporkyne ustanovuje voľbu správnu radou odporkyne ako predpoklad vykonávania funkcie riaditeľa, teda štatutárneho orgánu, preto sa v zmysle § 24 ods. 2 Zákonníka práce pracovný pomer s navrhovateľom zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení. Súd mal zo zápisnice zo zasadnutia správnej rady odporkyne zo dňa 3.6.2011 preukázané, že správna rada uznesením číslo 22 vyhláseným na tomto zasadnutí v tajnom hlasovaní zvolila dňom 10.6.2011 do funkcie riaditeľa a štatutárneho orgánu odporkyne navrhovateľa. Po zvolení navrhovateľa do funkcie riaditeľa bola dňa 9.6.2011 medzi odporkyňou a navrhovateľom uzavretá pracovná zmluva s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa 10.6.2011 a s dohodnutým druhom práce riaditeľ a štatutárny zástupca odporkyne. Pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 9.6.2011 po jeho

zvolení správnu radou na jej zasadnutí dňa 3.6.2011 v tajnom hlasovaní so súhlasom dvojtretinovej väčšiny hlasov všetkých členov správnej rady. Pracovný pomer navrhovateľa u odporcu vznikol dňom 10.6.2011, teda dňom dohodnutým v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Skutočnosť, že listom zo dňa 9.6.2011 predsedníčka správnej rady vymenovala navrhovateľa dňom 10.6.2011 do funkcie riaditeľa odporkyne, neznamená, že by pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne vznikol menovaním. Ako súd uviedol, v zmysle Zákona o neziskových organizáciách ako osobitného predpisu, je predpokladom vykonávania funkcie štatutárneho orgánu, teda riaditeľa odporkyne ako neziskovej organizácie, voľba správnu radou do tejto funkcie so súhlasom dvojtretinovej väčšiny hlasov všetkých jej členov. List, ktorým predsedníčka správnej rady vymenovala navrhovateľa do funkcie riaditeľa, mohol mať v danom prípade len formu určitého slávnostného aktu, avšak nebol zákonným predpokladom na založenie pracovného pomeru.

Následne dňa 15.8.2011 prebehlo výberové konanie na pozíciu riaditeľa, kde uspel navrhovateľ ako jediný uchádzač, pričom zo zápisnice zo zasadnutia správnej rady odporkyne zo dňa 15.8.2011 vyplýva, že správna rada uznesením číslo 32 vyhláseným na tomto zasadnutí v tajnom hlasovaní opätovne zvolila do funkcie riaditeľa odporkyne navrhovateľa a uznesením číslo 33 mu správna rada schválila plat vo výške 3.000 eur mesačne. Hoci na zasadnutí správnej rady odporkyne dňa 15.8.2011 bol navrhovateľ opätovne zvolený správnu radou do funkcie riaditeľa, nevznikol navrhovateľovi po tejto voľbe druhý pracovný pomer s tým, že by mu prvý pracovný pomer zanikol. Treba si uvedomiť, že v danom prípade je voľba len predpokladom vykonávania funkcie riaditeľa, ale pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po voľbe, pričom pracovný pomer vzniká dňom dohodnutým v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že medzi účastníkmi bola uzavretá len jedna písomná pracovná zmluva, a to dňa 9.6.2011 s dohodnutým dňom nástupu do práce 10.6.2011. Navrhovateľ v konaní ani netvrdil, že by s ním po voľbe dňa 15.8.2011 bola uzavretá nová pracovná zmluva. Pracovný pomer navrhovateľa u odporcu tak vznikol dňom 10.6.2011 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 9.6.2011. Opätovnú voľbu navrhovateľa do funkcie riaditeľa dňa 15.8.2011 po výberovom konaní možno posudzovať len ako potvrdenie pozície navrhovateľa u odporkyne, ale nie ako skutočnosť, ktorá by sama o sebe znamenala vznik nového pracovného pomeru navrhovateľa u odporkyne. Z tohto dôvodu argument navrhovateľa, že mu bola daná výpoveď z pracovného pomeru, ktorý sa netýka pracovného pomeru uzavretého dňa 15.8.2011, súd nepovažoval za dôvodný.

Navrhovateľ v konaní namietal aj postup odporkyne, ktorý predchádzal odvolaniu navrhovateľa z funkcie riaditeľa, konkrétne zvýšenie počtu členov správnej rady a nezákonné zvolenie zasadnutia správnej rady, ktoré sú zneužitím práva a ide o výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi.

K tejto argumentácii navrhovateľa prvostupňový súd už v predchádzajúcom rozsudku uviedol, že odporkyňa ako zamestnávateľ je právnická osoba založená podľa Zákona o neziskových organizáciách, pričom jej orgány, ich kreovanie a ich právomoci upravuje Zákon o neziskových organizáciách, v nadväznosti naň štatút a s účinnosťou od 1.2.2010 aj zákon č. 578/2004 Z.z. ktorý osobitne upravil kreovanie správnej rady v neziskových organizáciách, ktorých spoluzakladateľom je štát, v mene ktorého koná Ministerstvo zdravotníctva SR. Podľa § 19 ods. 1 a ods. 2 písm. g) Zákona o neziskových organizáciách správna rada je najvyšší orgán neziskovej organizácie, ktorý volí a odvoláva členov správnej rady, ak štatút neustanovuje inak. S poukazom na ustanovenie § 100b ods. 1, 2 zákona č. 578/2004 Z.z. účinné od 1.2.2010 členstvo v správnej rade neziskovej organizácie, ktorej spoluzakladateľom je štát, v mene ktorého koná ministerstvo zdravotníctva, vzniká vymenovaním, pričom ministerstvo zdravotníctva vymenúva nadpolovičnú väčšinu členov správnej rady vrátane predsedu správnej rady, ak vklad štátu do neziskovej organizácie založenej štátom pri jej založení presiahol polovicu všetkých vkladov. V zmysle týchto ustanovení bol dňa 26.2.2010 prijatý nový štatút odporkyne, keďže podľa § 100c zákona č. 578/2004 Z.z. bolo potrebné dať činnosť neziskovej organizácie do 1.3.2010 do súladu s ustanovením § 100b citovaného zákona. Podľa § 20 ods. 1 Zákona o neziskových organizáciách má správna rada najmenej troch členov, pričom podľa čl. VI bod 2 zakladacej listiny a podľa článku VI bod 6 štatútu odporkyne zo dňa 26.2.2010 účinného do 27.11.2012 mala správna rada odporkyne 5 členov. V zmysle čl. XI zakladacej listiny odporkyne zmeny a doplnky štatútu schvaľuje správna rada, pričom s poukazom na § 21 ods. 4 Zákona o neziskových organizáciách na platné rozhodnutie správnej rady je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny jej členov, ak tento zákon neustanovuje inak. Čo sa týka samotného zvolania zasadnutia správnej rady odporkyne dňa 27.11.2012 od 10.00 hod, tak tohto zasadnutia sa zúčastnili všetci 5 členovia správnej rady. Zvolenie správnej rady v rozpore so štatútom odporkyne na začiatku tohto zasadnutia nenamietol ani jeden z jej členov. Na tomto zasadnutí správna rada uznesením č. 31/2012 schválila nadpolovičnou väčšinou dodatok č. 1 k štatútu, kde rozhodla nie len o zvýšení počtu členov správnej rady z 5 na 6, ale aj o zmene počtu

členov menovaných ministerstvom zdravotníctva, čo bolo v rozpore s čl. VI bod 2 zakladacej listiny z 23.12.2002, kde si túto otázku vyhradili zakladatelia, a teda s poukazom na § 19 ods. 2 písm. i) Zákona o neziskových organizáciách, nemohla o tejto zmene rozhodnúť správna rada, keďže určenie počtu menovaných (pôvodne volených) členov správnej rady si zakladatelia vyhradili v zakladacej listine.

Po zohľadnení právneho názoru odvolacieho súdu vysloveného v jeho rozhodnutí súd posudzoval nie len súlad štatútu so Zákomom o neziskových organizáciách, ale aj súlad štatútu so zakladacou listinou odporkyne. Odvolací súd jednoznačne uviedol, že správna rada odporkyne kreovaná na základe dodatku č. 1 k štatútu nebola kreovaná v súlade so zakladacou listinou odporkyne a je v rozpore s ustanovením § 7 písm. a) Zákona o neziskových organizáciách, nakoľko bol porušený spôsob kreovania správnej rady zakladacou listinou, ako aj v rozpore s ustanovením § 19 ods. 2, písm. i) citovaného zákona. V tejto súvislosti si je potrebné jednoznačne uvedomiť rozdiel medzi zakladacou listinou a štatútom neziskovej organizácie. Zakladacia listina predstavuje právny akt, ktorým sa zakladá nezisková organizácia v zmysle Zákona o neziskových organizáciách. Zakladateľom neziskovej organizácie pritom môže byť jeden subjekt alebo aj viaceré subjekty, a vtedy má zakladacia listina povahu zakladacej zmluvy, teda viacstranného právneho úkonu, ktorý musia podpísať všetci zakladatelia v zmysle § 5 ods. 2 Zákona o neziskových organizáciách. V danej veci boli zakladateľmi odporkyne ako neziskovej organizácie dva subjekty, a to Slovenská republika, Ministerstvo zdravotníctva SR a Nemocnica s poliklinikou, Winterova 66, Piešťany, medzi ktorými podpisom zakladacej listiny, prišlo k založeniu odporkyne. V zmysle § 7 písm. a) Zákona o neziskových organizáciách zakladacia listina mohla ustanoviť, že určitý počet členov správnej rady, je volený na návrh vopred určeného okruhu fyzických osôb alebo na návrh určitej právnickej osoby, orgánu územnej samosprávy alebo orgánu štátnej správy, pričom medzi zakladateľmi odporkyne došlo k takejto dohode v zakladacej listine, a to v čl. VI bod 2, podľa ktorého návrhy na menovanie členov správnej rady sa podávajú tak, aby traja členovia správnej rady boli zvolení na návrh zakladateľa, ktorého hodnota majetku vloženého do neziskovej organizácie presahuje polovicu majetku zakladateľov (tým sa myslí zakladateľ Slovenská republika zastúpená Ministerstvom zdravotníctva SR) a dvaja členovia správnej rady sú volení na návrh stávajúceho zakladateľa (tým sa myslí Nemocnica s poliklinikou Piešťany ako druhý zakladateľ). Zakladatelia si tak v zakladacej listine vyhradili určenie počtu členov správnej rady a aký počet z nich je volení tým ktorým zakladateľom. Ďalšie podrobnosti o organizačnej štruktúre, činnosti a hospodárení už upravuje štatút, ktorý vydajú zakladatelia v zmysle § 8 ods. 1 Zákona o neziskových organizáciách. Zatiaľ čo zmeny alebo doplnky v štatúte aj v zmysle čl. XII zakladacej listiny schvaľuje správna rada, zmeny alebo doplnky zakladacej listiny môžu vykonať len zakladatelia, a to aj vtedy ak si to osobitne neupravili v zakladacej listine, aj keď to osobitne neupravuje zákon. Ako inak by bolo možné dosiahnuť prípadnú zmenu určitých otázok, ak tieto upravuje zakladacia listina a bolo by ich potrebné zmeniť. Ak by napríklad zakladatelia chceli zmeniť názov neziskovej organizácie alebo druh všeobecne prospešných služieb, museli by tak uroniť zmenou, resp. dodatkom k zakladacej listine, čo je možné len po dohode pôvodných zakladateľov, a to v písomnej forme, nakoľko takáto zmena vyžaduje zápis do registra. Rovnako je tomu aj v prípade, že si zakladatelia vyhradili, že určitý počet členov správnej rady bude volení nimi a v akom počte. V danej veci si túto otázku jednoznačne vyhradili zakladatelia pre seba v pomere, že väčšinový zakladateľ bude voliť 3 členov správnej rady a menšinový zakladateľ 2 členov, a teda v tejto otázke nemohla správna rada zmeniť štatút, nakoľko si toto rozhodovanie pre seba vyhradili zakladatelia. Pokiaľ by si zakladatelia nevyhradili voľbu určitého počtu členov správnej rady pre seba v zakladacej listine, mali by možnosť určiť len prvých členov správnej rady, a ak by ani štatút neurčoval inak, ďalších členov správnej rady, ako najvyššieho orgánu neziskovej organizácie, by volila a odvolávala správna rada. Teda zakladatelia, by určenie ďalších členov správnej rady nemohli ovplyvniť. V danom prípade tomu tak nebolo, nakoľko zakladatelia si už v zakladacej listine určili aký počet členov správnej rady bude každý z nich menovať, pričom správna rada nebola oprávnená meniť štatút v tejto časti s poukazom na ustanovenie § 19 ods. 2 písm. i) Zákona o neziskových organizáciách, čím pri kreovaní správnej rady na základe dodatku č. 1 k štatútu prišlo k porušeniu citovaného ustanovenia zákona, a teda k nezákonnému zvýšeniu počtu členov správnej rady z 5 na 6 členov. Nezákonne kreovaná správna rada odporkyne s počtom 6 členov nemohla na zasadnutí dňa 27.11.2012 od 18.00 hod uznesením č. 36/2012 platne odvolať navrhovateľa z funkcie riaditeľa, a tým ani založiť zákonný dôvod na skončenie pracovného pomeru.

V tejto súvislosti si súd dovoľuje podotknúť, že zákonom č. 578/2004 Z.z. došlo k zmene kreovania členov správnej rady u odporkyne z voľby na menovanie, avšak na danú neziskovú organizáciu sa nevzťahovala okolnosť, že by pôvodne ďalších členov správnej rady volila samotná správna rada v zmysle § 19 ods. 2 písm. g) Zákona o neziskových organizáciách, ale už v zmysle zakladacej listiny všetkých ďalších členov správnej rady volili zakladatelia, čo v konečnom dôsledku vyžadoval zákon č. 578/2004 Z.z. v znení účinnom od 1.2.2010, hoci upravil menovanie namiesto voľby. Avšak podstatnou okolnosťou bola

skutočnosť, aby zakladatelia neziskových organizácií, kde je zakladateľom alebo spoluzakladateľom štát, v mene ktorého koná ministerstvo zdravotníctva, kreovali každého nového člena správnej rady, teda aby voľba členov správnej rady nebola na správnej rade ako takej.

Z vykonaného dokazovania tak vyplynulo, že odvolanie navrhovateľa z funkcie riaditeľa bolo neplatné, nakoľko ho vykonal orgán, kreovaný v rozpore so zakladacou listinou a Zákom o neziskových organizáciách, a teda nebol daný výpovedný dôvod, ktorý použila odporkyňa pre skončenie pracovného pomeru.

Jedným z predpokladov platného skončenia pracovného pomeru výpoveďou je, že vo výpovedi musí byť skutkovo vymedzený dôvod skončenia pracovného pomeru tak, aby nebol zameniteľný s inými dôvodmi. V danom prípade bola výpovedným dôvodom len skutočnosť, že navrhovateľ prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, teda že bol do funkcie štatutárneho orgánu vymenovaný, avšak keďže z vykonaného dokazovania vyplynulo, že odvolanie z tejto funkcie bolo nezákonné, a teda neplatné, objektívne tak nevznikol výpovedný dôvod, pre ktorý odporkyňa s navrhovateľom skončila pracovný pomer. Súd je pritom pri posudzovaní neplatnosti skončenia pracovného pomeru oprávnený skúmať nie len, či bol výpovedný dôvod vo výpovedi dostatočne skutkovo vymedzený, ale aj to, či bol reálne daný, teda či v skutočnosti tento dôvod existoval, preto má možnosť aj posudzovať, či k odvolaniu z funkcie riaditeľa prišlo orgánom na to oprávneným a či tento orgán bol kreovaný zákonným spôsobom. Súd v danom prípade neskúmal platnosť, či neplatnosť uznesení správnej rady, ale posudzoval to, či správna rada odporkyne bola kreovaná v súlade so zákonom, nakoľko len zákonne kreovaný orgán môže platne zrealizovať odvolanie z funkcie štatutárneho zástupcu a tým založiť dôvod výpovede. Skutočnosť, že pôvodne obvodný úrad zapísal do registra organizácií zmenu štatutárneho orgánu odporkyne, nie je pre súd záväzná v tom smere, že by registrácia potvrdzovala to, že k zmene štatutárneho orgánu prišlo v súlade so zákonom.

Na základe vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že výpoveď daná navrhovateľovi odporkyňou listom zo dňa 30.11.2012, ktorý si navrhovateľ prevzal dňa 3.12.2012, bola neplatná, preto súd návrhu navrhovateľa v tejto časti vyhovel.

Vzhľadom k tomu, že odporkyňa ako zamestnávateľ s navrhovateľom ako zamestnancom neplatne skončila pracovný pomer k 28.2.2013 uplynutím výpovednej doby a navrhovateľ oznámil listom zo dňa 1.3.2013, doručeným odporkyňi dňa 1.3.2013, že trvá na ďalšom zamestnávaní, jeho pracovný pomer sa neskončil a odporkyňa je povinná v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce poskytnúť navrhovateľovi náhradu mzdy, pričom táto náhrada navrhovateľovi patrí v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil odporkyňi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu odporkyňa umožnila pokračovať v práci.

Výpoveď odporkyne z 30.11.2012 bola navrhovateľovi doručená dňa 3.12.2012, preto súd výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, posudzoval podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012 v zmysle § 252i ods. 4 prvá veta Zákonníka práce. V zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce (účinného do 31.12.2012) ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Vzhľadom k vyššie uvedeným skutočnostiam súd o náhrade mzdy rozhodoval za obdobie od 1.3.2013, teda odo dňa, keď navrhovateľ oznámil odporkyňi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do 30.11.2013, teda uplynutia deviatich mesiacov.

Čo sa týka výšky náhrady mzdy navrhovateľ si túto uplatnil v celkovej výške 29.103,21 eur s príslušenstvom, pričom vychádzal z priemerného zárobku dosiahnutého od 1.7.2012 do 30.9.2012 a výšku priemerného mesačného zárobku určil v sume 3.233,69 eur.

V zmysle § 79 ods. 1 Zákonník práce, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, pričom priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa určuje v zmysle § 134 Zákonníka práce zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období, z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, ktorým je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, ak zamestnanec v rozhodujúcom období odpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, pričom sa zisťuje najprv priemerný hodinový zárobok zaokrúhlený na štyri desatinné miesta.

V prvom rade bolo potrebné určiť rozhodujúce obdobie, ktorým je v danom prípade štvrtý štvrtrok roku 2012, teda mesiace október až december roku 2012, nakoľko tento kalendárny štvrtrok predchádza štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok a ktorým je prvý štvrtrok roku 2013, nakoľko navrhovateľ si náhradu mzdy uplatnil od 1.3.2013, čo spadá do prvého štvrtroku roku 2013, pričom navrhovateľ v rozhodujúcom období, teda v štvrtom štvrtroku roku 2012 odpracoval celkovo 330 hodín (v októbri 2012

odpracoval podľa výplatnej pásky 172,5 hodín, v novembri 2012 odpracoval 135 hodín a v decembri 2012 odpracoval 22,5 hodín).

Po vymedzení rozhodujúceho obdobia, súd určoval priemerný hodinový zárobok zo mzdy zúčtovanej navrhovateľovi na výplatu v rozhodujúcom období po odrátaní plnení poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, ktoré sa v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce nepovažujú za mzdu. Z výplatných pásek navrhovateľa za mesiace október až december roku 2012 mal súd preukázanú výšku hrubej mzdy, ktorá bola navrhovateľovi v tomto období zúčtovaná na výplatu ako aj výšku náhrad, ktoré sa za mzdu nepovažujú. Navrhovateľ v mesiaci október roku 2012 dosiahol hrubú mzdu vo výške 3.000 eur k čomu mu bola doplatená suma 80 eur na regeneráciu zo sociálneho fondu, v mesiaci november roku 2012 dosiahol hrubú mzdu vo výške 3.011,86 eur, čo zahŕňalo náhradu za dovolenku vo výške 557,31 eur a v mesiaci december roku 2012 dosiahol hrubú mzdu vo výške 2.936,48 eur, čo zahŕňalo náhradu za dovolenku vo výške 2.159,59 eur a náhradu za platené voľno vo výške 348,32 eur.

mesiac roku 2012 hrubá mzda plnenia nepovažované za mzdu v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce  
hrubá mzda po odrátaní náhrad

október 3.000 eur - príspevok zo sociálneho fondu vo výške 80 eur, ktorý bol vyplatený k hrubej mzde 3.000 eur 3.000 eur

november 3.011,86 eur - náhrada za dovolenku vo výške 557,31 eur, ktorá bola vyplatená v hrubej mzde 2.454,55 eur

december 2.936,48 eur - náhrada za dovolenku vo výške 2.159,59 eur, ktorá bola vyplatená v hrubej mzde, - náhrada za platené voľno vo výške 348,32 eur, ktorá bola vyplatená v hrubej mzde 428,57 eur

Celková výška mzdy za obdobie októbra až decembra roku 2012 zúčtovanej navrhovateľovi na výplatu po odrátaní plnení, ktoré sa nepovažujú za mzdu, tak predstavuje sumu 5.883,12 eur (3.000 eur + 2.454,55 eur + 428,57 eur), ktorú keď vydělíme počtom celkovo odpracovaných hodín v štvrtom štvrtroku roku 2012, teda číslom 330 (172,5 hodín + 135 hodín + 22,5 hodín), dostaneme výšku priemerného hodinového zárobku zaokrúhleného na štyri desatinné miesta. 5.883,12 eur : 330 hodín = 17,8276 eur. Priemerný hodinový zárobok navrhovateľa v rozhodujúcom období bol vo výške 17,8276 eur.

Mzdou, z ktorej sa určuje priemerný zárobok v zmysle § 134 ods. 1 Zákonníka práce, sa rozumie mzda pred zrazením preddavku na daň a povinných odvodov podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce (tzv. hrubá mzda), do ktorej sa nezhrňajú len plnenia, ktoré sa v zmysle § 118 Zákonníka práce nepovažujú za mzdu. Po zistení priemerného hodinového zárobku navrhovateľa v rozhodujúcom období, súd vykonal prepočet na priemerný mesačný zárobok podľa počtu priemerných pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca, pričom pri týždennom pracovnom čase navrhovateľa v rozsahu 37,5 hodín, je priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac 156,25 hodín. Rok 2012 mal 250 pracovných dní, čo pri 7,5 hodinovom pracovnom dni predstavuje 1.875 pracovných hodín za rok, a teda priemer na jeden mesiac je 156,25 hodín (1.875 hodín : 12 mesiacov). Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Priemerný mesačný zárobok v zmysle § 134 ods. 4 Zákonníka práce dostaneme tak, že priemerný hodinový zárobok 17,8276 eur vynásobíme priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času navrhovateľa 156,25 hodín, čo po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor predstavuje sumu 2.785,57 eur (17,8276 eur x 156,25 hodín = 2.785,562 eur). Navrhovateľ si uplatnil priemerný mesačný zárobok v sume 3.233,69 eur, čo za 9 mesiacov predstavuje sumu 29.103,21 eur.

Súd určil náhradu mzdy navrhovateľovi za obdobie od 1.3.2013 do 30.11.2013 v sume 25.070,13 eur (priemerný mesačný zárobok 2.785,57 eur x 9 mesiacov).

Vo vzťahu k uplatnenému príslušenstvu náhrady mzdy, teda úrokov z omeškania, treba uviesť, že mzda, ktorú náhrada mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru nahrádza, je splatná pozadu za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne, pričom medzi účastníkmi bola v pracovnej zmluve dohodnutá splatnosť mzdy najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti, ktorá je rovnaká ako lehota splatnosti mzdy, ktorú nahrádza, má za následok omeškanie so vznikom povinnosti platiť úroky z omeškania v zmysle § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka s poukazom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Vzhľadom k tomu, že splatnosť jednotlivých miezd bola dohodnutá v pracovnej zmluve najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, odporkyňa sa dostala do omeškania so zaplatením mzdy za mesiac marec 2012 dňa 1.5.2012 a tak obdobne i so zaplatením miezd za ďalšie mesiace, preto súd navrhovateľovi uplatnené úroky z omeškania z náhrady mzdy za každý mesiac priznal, a to vždy od 1. dňa mesiaca po splatnosti mzdy,

pričom výšku úrokov z omeškania si navrhovateľ uplatnil v zmysle nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. o 5 percentuálnych bodov vyššiu ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky, platnej k prvému dňu omeškania.

Vzhľadom k tomu, že navrhovateľ sa domáhal náhrady mzdy v sume 29.103,21 eur, pričom priemerný mesačný zárobok určil v sume 3.233,69 eur, čo za 9 mesiacov predstavuje ním žiadanú sumu, avšak súd navrhovateľovi priznal náhradu mzdy len v sume 25.070,13 eur, a to z priemerného mesačného zárobku v sume 2.785,57 eur za 9 mesiacov, súd návrh v časti náhrady mzdy prevyšujúcej sumu 25.070,13 eur ako aj v časti žalovaného príslušenstva z jednotlivých mesačných náhrad prevyšujúcich sumu 2.785,57 eur zamietol, a to z dôvodu rozdielného výpočtu náhrady mzdy, kedy súd vychádzal z rozdielného rozhodujúceho obdobia ako náhradu mzdy počítal navrhovateľ. Ako súd poukázal vyššie, rozhodujúcim obdobím je štvrtý štvrťrok roku 2012, teda mesiace október až december roku 2012, nakoľko tento kalendárny štvrťrok predchádza štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Keďže odporkyňa je povinná poskytnúť náhradu mzdy navrhovateľovi v sume jeho priemerného zárobku od dňa 1.3.2013, zisťuje sa priemerný zárobok za prvý štvrťrok 2013, a teda rozhodujúcim obdobím, je predchádzajúci kalendárny štvrťrok.

Odporkyňa sa domáhala určenia v zmysle § 79 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce, že od nej nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa naďalej zamestnávala, preto pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne končí. Súd po vykonanom dokazovaní určil, že výpoveď daná odporkyňou navrhovateľovi je neplatná a navrhovateľ dňa 1.3.2013 oznámil odporkyni, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnávala, preto by pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne neskončil.

Pracovný pomer navrhovateľa u odporkyne bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 9.6.2010 a vznikol dňa 10.6.2011, teda dňom dohodnutým v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Vzniku pracovného pomeru navrhovateľa u odporkyne predchádzalo zvolenie navrhovateľa správnu radou odporkyne do funkcie riaditeľa a štatutárneho orgánu dňom 10.6.2011 na zasadnutí správnej rady dňa 3.6.2011. Vzhľadom k tomu, že s navrhovateľom bola uzavretá pracovná zmluva so špecifickým druhom práce, a to konkrétne na pozíciu riaditeľa, a teda štatutárneho zástupcu odporkyne, pričom uvedené miesto bolo medzičasom obsadené na základe voľby inou osobou, nie je možné spravodlivo od odporkyne požadovať, aby navrhovateľa naďalej zamestnávala. Odporkyňa objektívne ani nemá možnosť navrhovateľa ďalej zamestnávať na základe pôvodnej pracovnej zmluvy z dôvodu, že u odporkyne nemôže pôsobiť viac štatutárnych zástupcov. Argument právnej zástupkyne navrhovateľa, že odporkyňa by mohla navrhovateľa zamestnať v inej riadiacej funkcii, ktorá neplní úlohu štatutárneho zástupcu, neobstojí, nakoľko odporkyňa by mala navrhovateľovi pridať prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, ktorá medzi účastníkmi určením neplatnosti výpovede zostala platná a účinná. Toto však v danom prípade nie je možné práve z dôvodu špecifickej pracovnej pozície navrhovateľa, pričom jeho opätovným nástupom do práce by odporkyňa mala dvoch riaditeľov a teda aj štatutárnych zástupcov. S ohľadom na tieto skutočnosti nie je možné od odporkyne spravodlivo požadovať, aby navrhovateľa naďalej zamestnávala.

Súd ďalej uvádza, že v prípade, ak sa v odôvodnení nezaoberal konkrétnou námietkou účastníkov konania, urobil tak preto, že daný argument a taktiež odpoveď naň nepovažoval pre rozhodnutie za rozhodujúce (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s.12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

O trovách konania súd rozhodol v zmysle ustanovenia § 142 ods. 2 O.s.p. a navrhovateľovi, ktorý mal vo veci čiastočný úspech, priznal pomernú časť náhrady trov konania potrebných na účelné uplatňovanie práva proti odporcovi.

Trovy právneho zastúpenia navrhovateľa právny zástupca navrhovateľa vyčíslil v sume 2.876,01 eur, a to za 9 úkonov právnej služby, pričom výšku tarifnej odmeny v sume 363,52 eur určil z hodnoty náhrady mzdy počítanej z priemernej čistej mzdy 2.136,04 eur za 9 mesiacov, čo je 19.224,36 eur, a túto zvýšil o tretinu tarifnej odmeny z určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, teda o sumu 20,02 eur za rok 2013 (1/3 zo sumy 60,08 eur) a o sumu 20,62 eur za rok 2014 (1/3 zo sumy 61,85 eur), čím hodnota tarifnej odmeny v roku 2012 bola v sume 373,54 eur a v roku 2014 v sume 374,54 eur.

V danej veci sa navrhovateľ domáhal jednak určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a jednak náhrady mzdy, ktorú najskôr číselne nešpecifikoval, avšak v priebehu konania ju vyčíslil v mesačnej sume 3.233,69 eur, vo vzťahu ku ktorej súd pripustil úpravu petitu návrhu, a to za obdobie 9 mesiacov,

teda žalovaná náhrada mzdy bola v sume 29.103,21 eur, z ktorej súd navrhovateľovi priznal sumu 25.070,13 eur, teda 86 % z vyčíslenej náhrady mzdy, čo predstavuje 72 % čistý úspech navrhovateľa v tejto časti konania (86% úspech - 14 % neúspech). Okolnosť, že navrhovateľ pred pojednávaním 13.5.2014 vyčíslil náhradu mzdy aj za mesiace december 2013 až marec 2014 a v tejto časti návrh zobral späť hneď na pojednávaní 13.5.2014, súd k hodnote predmetu konania nezohľadňoval, nakoľko v tejto časti nebola pripustená úprava petitu. Navrhovateľ tak bol plne úspešný v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a pomerne úspešný v 72% v časti náhrady mzdy, kde by bola plná výška tarifnej odmeny 543,14 eur (z hodnoty plnenia 29,103,21 eur), pričom 72 % predstavuje sumu 326,26 eur, ku ktorej súd pripočítal jednu tretinu odmeny zo žalovaného určenia, a to v plnej výške, teda v roku 2013 sumu 20,02 eur a v roku 2014 sumu 20,62 eur. Hodnota tarifnej odmeny tak bude v roku 2013 v sume 346,28 eur a v roku 2014 v sume 346,88 eur. Súd výšku tarifnej odmeny určil v zmysle § 10 ods. 1 až 3, § 11 ods. 1, písm. a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. (ďalej len „Vyhláška“).

Súd navrhovateľovi priznal náhradu trov právneho zastúpenia v celkovej sume 1.960,42 eur, a to za 7 úkonov právnej služby v zmysle § 10 ods. 1, § 13 ods. 3, § 14, resp. §13a Vyhlášky v sume 1.905,29 eur (dňa 19.3.2013 prevzatie a príprava zastúpenia á 346,28 eur, dňa 20.3.2013 písomné vyhotovenie žaloby á 346,28 eur, dňa 8.10.2013 účasť na pojednávaní á 346,28 eur, dňa 29.10.2013 účasť na pojednávaní, kde bol len vyhlásený rozsudok á 86,57 eur - uplatnená 1/4 z odmeny, dňa 11.11.2013 odvolanie vo veci samej á 346,28 eur, dňa 13.5.2014 účasť na pojednávaní á 346,88 eur a dňa 3.6.2014 účasť na pojednávaní, kde bol len vyhlásený rozsudok á 86,72 eur - uplatnená 1/4 odmeny) a za režijný paušál v zmysle § 16 ods. 3 Vyhlášky v sume 55,13 eur (5 úkonov v roku 2013 á 7,81 eur a 2 úkony v roku 2014 á 8,04 eur). Súd navrhovateľovi režijný paušál priznal v plnej výške, nakoľko v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru bol navrhovateľ plne úspešný.

Súd navrhovateľovi nepriznal uplatnenú odmenu s paušálom za prevzatie a prípravu zastúpenia druhým právnym zástupcom navrhovateľa a ani za doplnenie odvolania z 23.1.2014, nakoľko rozsah a dôvody odvolania sa môžu rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie. Predmetné úkony súd nepovažuje za dôvodne vynaložené trovy na účelné uplatňovanie práva navrhovateľom, nakoľko sám sa rozhodol zmeniť právneho zástupcu v priebehu konania, kde trovy nového oboznámenia sa s predmetom konania nie je povinná znášať protistrana. Rovnako potreba hoci len podrobnejšie rozviesť dôvody odvolania, nepredstavuje účelne vynaložené trovy, nakoľko dôvody odvolania mohol v potrebnom rozsahu uviesť predchádzajúci zástupca navrhovateľa.

Vo vzťahu k úspechu odporcu v konaní ohľadom určenia skončenia pracovného pomeru súd náhradu trov konania neposudzoval, jednak preto, že tento protinávrh bol prednesený až na pojednávaní 13.5.2014, že navrhovateľ by na ďalšom zamestnávaní netrval, ak by medzi účastníkmi došlo k dohode o výške náhrady mzdy za obdobie 9 mesiacov a že predmetný návrh odporkyne je podmienený úspechom navrhovateľa v konaní.

## **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia jeho písomného vyhotovenia, cestou podpísaného súdu, ku Krajskému súdu v Trnave, dvojmo.

Odvolanie sa podáva na súde, proti rozhodnutiu ktorého smeruje (§ 204 ods. 1, veta prvá O.s.p.). Odvolanie musí mať náležitosti požadované ustanovením § 42 ods. 3 O.s.p., tzn. musí obsahovať označenie súdu, ktorému je určené, označenie účastníkov konania, prípadne ich zástupcov, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované.

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 v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, že doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a) a že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2, písm. a/- f/ O.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 3 O.s.p.).

Skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu, ak má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, ak odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4 a ak ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa (§ 205a ods. 1 O.s.p.).

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