

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 10CoPr/1/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8812205701  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 11. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Tóth  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2014:8812205701.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Tótha a členov senátu JUDr. Petra Šama a JUDr. Jozefa Škraba v právnej veci žalobcu: MUDr. Y. X., nar. XX.XX.XXXX, bytom XXX XX Q. nad S. , X. E. X/X, zast. JUDr. Dušanom Kmecom, advokátom, AK M. R. Štefánika 2465, 093 01 Vranov nad Topľou, proti žalovanému: Vranovská nemocnica, n.o. so sídlom Vranov nad Topľou, M. R. Štefánika 187/177B, zast. JUDr. Máriom Keletim, advokátom, AK Hlavná 36, 981 01 Hnúšťa, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Vranov zo dňa 4.12.2013 č. k. 10Cpr/3/2012-118, takto

### rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok súdu prvého stupňa.

### o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Vranov nad Topľou rozsudkom č. k. 10Cpr/3/2012-118 určil, že výpoveď žalovaného z pracovného pomeru zo dňa 21.2.2012 daná žalobcovi z dôvodu zrušenia pracovného miesta podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce žalovaným, je neplatná a pracovný pomer žalobcu ako zamestnanca u žalovaného ako zamestnávateľa naďalej trvá.

O trovách konania bude rozhodnuté do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej samostatným uznesením.

V odôvodnení rozhodnutia súd uviedol, že žalobou zo 4.6.2012 žalobca sa domáhal určenia, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 21.2.2012 je neplatná a že pracovný pomer žalobcu u žalovaného aj naďalej trvá. Návrh odôvodnil tým, že mal uzavretú pracovnú zmluvu od 1.8.1980 ako lekár s miestom výkonu práce - ambulancia klinickej onkológie na plný pracovný úväzok v rozsahu 33,5 hodín týždenne s tým, že pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. Dňa 22.2.2012 sa mu žalovaný pokúsil odovzdať listinu datovanú 21.2.2012 a označenú ako ponuka inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. (ďalej ZP) a listinu datovanú dňom 21.2.2012 označenú ako výpoveď z pracovného pomeru. Výpoveď bola z dôvodu nadbytočnosti vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce. Pracovný pomer mal skončiť uplynutím výpovednej doby. O zrušení pracovného miesta rozhodol žalovaný dňa 20.2.2012. Žalovaný písomnosti neprevzal z dôvodov, že mal na to vážne dôvody, a to podľa § 59 ods. 1 písm. b) ZP, § 61 ods. 1,2 a § 63 ods. 1 písm. a) a b), ako aj § 64 ods. 1 písm. a) ZP. Výpoveď mu bola doručovaná v čase, keď trpel určitými zdravotnými problémami, o ktorých informoval svojho ošetrojúceho lekára. V tom čase mal na ošetrovanie množstvo pacientov a dohodol sa s lekárkou, že ak sa mu zdravotný stav nezhorší, dostaví sa na ošetrovanie v popoludňajších hodinách. Dňom 22.2.2012 bol uznaný za dočasne práceneschopného a podľa toho mu začala plynúť jeho ochranná doba podľa § 64 ods. 1, písm. a) ZP, po dobu ktorú platí zákaz výpovede. Preto žalovaný nemohol doručiť žalobcovi platnú výpoveď z

pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP v spojení s § 38 ZP v ochrannnej dobe. Žalovaný konal nezákonne, keď v ochrannnej dobe doručil mu výpoveď z pracovného pomeru. Žalovaný bol žalobcom o vzniku dočasnej práceneschopnosti upovedomený predpísaným spôsobom. Ak bola daná výpoveď z pracovného pomeru v ochrannnej dobe a v ten istý deň bol vystavený doklad o práceneschopnosti, tak práceneschopnosť trvá celý deň. V súlade s pracovnými predpismi sa neuvádza čas vystavenia, ani čas ošetrovania lekárom. Nie je rozhodujúce, či žalovaný vedel, resp. nevedel o skutočnosti zakazujúcej doručenie výpovede. Pre posúdenie platnosti výpovede je rozhodujúce, či v čase doručenia výpovede existovala právna skutočnosť, s ktorou ZP spája zákaz výpovede. Rozhodujúca je ich objektívna existencia. Žalovaný nevyužil možnosť výpoveď odvolať s tým, že žalobca dňa 12.4.2012 oznámil, s odkazom na § 79 ods. 1 ZP, že jeho pracovný pomer trvá a aby po skončení práceneschopnosti bol ďalej zamestnávaný a bola mu pridelovaná práca podľa dojednaných pracovných podmienok.

Žalovaný so žalobou nesúhlasil. Žiadal žalobu zamietnuť. Boli splnené všetky hmotno-právne podmienky na výpoveď.

Z vykonaného dokazovania súd mal preukázať, že žalobca mal uzavretú pracovnú zmluvu od 1.8.1980, ktorá bola naposledy menená dodatkom z 12.10.2011. Podľa rozpisu pracovného úväzku žalobcu od 1.11.2011 vykonával práce na pracovisku onkologický stacionár v rozsahu hodín 3,35 hodín a na pracovisku Onkologická ambulancia ako lekár v počte hodín 30,15 hodín týždenne, takže jeho úväzok bol 0,9. Z listu zo dňa 21.2.2012, označeného ako Ponuka inej vhodnej práce podľa ust. § 63 ods. 2 ZP vyplýva, že došlo k zrušeniu pracovného miesta a tým aj k zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce a že pracovná pozícia žalobcu bola zrušená. Ten sa stal nadbytočným a zamestnávateľ ho nemá možnosť naďalej zamestnávať prácou dohodnutou v pracovnej zmluve. Preto mu dáva výpoveď. Listom z 21.2.2012 bola daná žalobcovi výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu, že sa stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce. Pracovný pomer mal končiť uplynutím výpovednej lehoty. Písomnosť bola odovzdaná za prítomnosti MUDr. D., Mgr. P. G. a Ing. M..

Podľa dokladu o práceneschopnosti žalobca bol práceneschopným od 22.2.2012 do konca mája 2012. Schopný práce bol od 1.6.2012, pričom je to potvrdenie ošetrojúceho lekára MUDr. S. Q., praktickej lekárky pre dospelých. Podľa knihy príchodov a odchodov dňa 22.2.2012 bol žalobca zapísaný, že bol v práci s nástupom 7.05 hod. a odchodom o 16.00 hod. V uvedený deň sa zapísali na pracovisku ešte pani Q., MUDr. H. a pani Q.. Z výkazov mzdových nárokov týkajúcich sa žalobcu vyplýva, že žalobca na deň 22.2.2012 má poznámku, že v čase od 7.30 hod. do 14.45 bol v práci, ako aj PN.

Z rozhodnutia z 20.2.2012 vyplýva, že žalovaný prijal rozhodnutie o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP s cieľom znížiť počet zamestnancov a zvýšiť efektivitu práce zamestnávateľa s účinnosťou od 29.2.2012. Zrušila sa pracovná pozícia lekára na onkologickej ambulancii a onkologickom stacionári. Znížil sa počet zamestnancov v pracovnej pozícii lekár na týchto ambulanciách z pôvodného počtu 2 na 1. Rozhodnutie bolo účinné dňom prijatia.

Žalobcu poukázal na to, že žalovaná Vranovská nemocnica n.o. mala vytvorené dve samostatné pracoviská, a to ambulanciu klinickej onkológie a onkologický stacionár. Podľa zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, musia byť zdravotnícke zariadenia personálne zabezpečené a materiálno technicky vybavené na poskytovanie zdravotnej starostlivosti s tým, že podmienky personálneho zabezpečenia upravuje osobitný predpis, a to výnos Ministerstva zdravotníctva z roku 2008. Podľa tohto výnosu ambulancia klinickej onkológie, ako aj stacionár onkológie musia byť povinne vybavené v zmysle vestníka MZ jedným lekárom. Preto u žalobcu nešlo o nadbytočnosť a výpoveď bola daná účelovo, pričom žalovaná strana zneužila svoje dominantné postavenie v pracovnoprávných vzťahoch, čo je v rozpore s ustanovením článku 2 Zákonníka práce.

Žalovaná so žalobou nesúhlasila. Žalobca odmietol prevziať výpoveď a v čase odovzdávania výpovede nebol práceneschopný. Dňa 22.2.2012 sa riadne zapísal do knihy dochádzky a nevyznačil opustenie pracoviska. U zamestnávateľa potvrdil PN až 23.2.2012. Za deň 22.2.2012 vykazuje odpracovaný deň a nedostal žiadnu náhradu mzdy. O tom, že bol na pracovisku, svedčí aj ošetrovaných 19 pacientov, pričom nešlo o jednoduché výkony. Konanie žalobu považuje za účelové.

Žalobcu uviedol, že dňa 22.2.2012 sa u neho prejavili dlhodobé problémy s krvným tlakom, kde ako lekár si sám vie regulovať tlak liekmi, ale v tento deň mu bolo tak zle, že prišiel do práce s tým, že ak lieky nezaberú, navštívi svoju obvodnú lekárku. Do knihy príchodov a odchodov sa nezapísal, išiel na svoje pracovisko, kde čakal, ako zaberú lieky, ktoré užil. Po zmenšení zdravotných ťažkostí začal pracovať a súčasne zavolať ošetrojúcej obvodnej lekárke a zisťoval stav pacientov, či ho môže prijať. Tá mu odpovedala, že keď vyšetria akútne stavy, aby sa s odstupom času dostavil, že ho prijme. Takýto telefonát bol medzi 9.00 hod až 10.00 hod.. Medzičasom dostal telefonát zo sekretariátu riaditeľa nemocnice, že má prísť za námestníkom nemocnice MUDr. D.. Tam mu za prítomnosti personálnej námestníčky Ing. M. a námestníčky pre ošetrovateľstvo pani Mgr. G. bolo oznámené, že dostáva výpoveď, pretože pre zamestnávateľa je nadbytočný. Bol požiadaný o prevzatie písomnej výpovede, čo odmietol a odišiel späť na pracovisko. Po návrate na pracovisko sa mu priťažilo, opäť volal lekárku, ktorá mu povedala, že ešte musí chvíľu počkať, lebo ošetruje dvoch, troch pacientov. Asi po pol hodine došiel za MUDr. Q. a tá ho uznala práceneschopným. Záznam o nástupe do práce 22.2.2012 nie je písaný jeho rukou, cítil sa zle a mienil navštíviť svojho ošetrojúceho lekára. Po odchode z nemocnice sa neodpisoval, pretože má nárok na dve hodiny mimo svojho pracoviska za účelom svojho vlastného ošetrovania. Problémy s krvným tlakom má vyše 8 rokov.

Svedkyňa MUDr. S. Q. potvrdila, že žalobca je jej pacientom a vedie ho vo svojej evidencii. Na deň si presne nepamätá, len volal jej žalobca, že sa necíti dobre, že je v práci a potrebuje ešte urobiť nejakých pacientov, že berie lieky a má vysoký tlak, ako aj tlaky na hrudníku. Vtedy mu povedala, že v poriadku, že je celý deň v práci, aby prišiel za ňou čím skôr. Potom žalobca mal volať ešte raz, že mu nie je dobré, že zobral nejaké lieky. Nato mu povedala, že aby došiel za ňou, že mu vystaví doklad o práceneschopnosti (PN). Svedkyňa uviedla, že žalobca nedošiel po telefonáte, ale neskôr, niekedy poobede. Na čas si nepamätá. Čo sa týka vystavenia PN, túto vystavila po prvom telefonáte. Na otázku zástupcu žalovaného, či sa bežne vystavuje PN po telefonáte, tak uviedla, že to nie je bežná prax, ale žalobcu pozná, vie o jeho zdravotných problémoch, preto mu PN vystavila. Ten mal ísť ešte na vyšetrenie ku kardiológovi, alebo internistovi. Za nemocnicu ju kontaktovala pani M..

Svedkyňa P. Q. uviedla, že aj ona k 1. marcu 2012 dostala výpoveď pre nadbytočnosť. Svedkyňa potvrdila, že podpísala zamestnancov do knihy dochádzky, teda aj žalobcu, čo bol vtedajší zvyk. Zapísala seba, i kolegov z práce.

Vypočutý svedok MUDr. D. ako riaditeľ žalovanej Vranovskej nemocnice potvrdil, že dňa 22.2.2012 pracoval vo funkcii námestníka pre liečebno preventívnu starostlivosť, a v tento deň doručoval výpoveď žalobcovi. Bolo to okolo 12-tej hodiny, presný čas si nepamätá, ale žalobca odmietol prevzatie výpovede a odišiel. Vtedy sa k svojmu zdravotnému stavu nijako nevyjadril. Čo sa týka úväzkov lekárov, delenie je bežná prax na Slovensku, jeden lekár má viacero úväzkov. Vo vestníku MZ SR sa nikde nespomína uväzkovanie, musí tam byť lekár, ktorý spĺňa vzdelanostné kritéria.

Súd nárok žalobcu posudzoval podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce číslo 301/2001 Z. z., že pracovný pomer možno ukončiť výpoveďou. Podľa § 61 ods. 1, 2 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer, pričom výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Ustanovenie § 62 ods. 1, 2 Zákonníka práce vymedzuje výpovedné doby, pričom dvojmesačná výpoveď je u zamestnancov, ktorých pracovný pomer trval najmenej jeden rok a menej ako 5 rokov a 3 mesiace, ak pracovný pomer so zamestnávateľom ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa, alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Podľa § 64 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz a podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou môže zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Súd konštatuje, že podľa výnosu Ministerstva zdravotníctva SR zo dňa 10.9.2008 č. 09812/2008-OL, zverejneného v čiastke 32-51/2008 Vestníka MZ SR, ktorý upravuje minimálne požiadavky na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení, a to podľa časti I, bod XII. výnosu ambulancia klinickej onkológie, je stanovené, že personálne zabezpečenie tvorí lekár so špecializáciou v špecializovanom odbore klinická onkológia a sestra, alebo sestra so špecializáciou v špecializovanom odbore ošetrovateľská starostlivosť v onkológii. Pokiaľ ide o personálne vybavenie onkologického stacionára, úprava je v časti II, oddiel 3, bod 6, osobitne to neupravuje s poukazom na odkaz, že sa má použiť, pokiaľ ide o úpravu personálneho zabezpečenia a materiálno technické vybavenie stacionárov minimálne také, ktoré je v rozsahu, ktoré je uvedené v oddiele 1 Ambulancia časť 1, teda Onkologický stacionár má mať presne také isté personálne vybavenie, ako onkologická ambulancia.

Dňa 22.2.2012 bola doručovaná výpoveď žalobcovi, ktorú odmietol prevziať. Bolo preukázané, že v tento deň bol žalobca práceneschopný a výpoveď mu bola doručená v ochrannej dobe, kedy podľa Zákonníka práce platí zákaz výpovede. Že o tom žalovaný nevedel, nemá vplyv na skutočnosť a posúdenie platnosti výpovede, pretože Zákonník práce spája zákaz výpovede počas práceneschopnosti. V tento deň žalobca kontaktoval ošetrojúceho lekára, ktorý mu vystavil práceneschopenku. Doklad bol vystavený v dopoludňajších hodinách po telefonickom hovore žalobcu a ošetrojúcej lekárky, pričom výpoveď mu bola doručená až po 11. hodine. Keď bola žalobcovi daná výpoveď v ochrannej dobe, vtedy platí zákaz výpovede, preto výpoveď je neplatná. Samotná žaloba bola podaná včas 4.6.2012, pretože podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce platí trojmesačná výpovedná lehota, ktorá skončila 31.5.2012 a žaloba mohla byť podaná do dvoch mesiacov odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť. Úmyselné vyvolanie práceneschopnosti nebolo preukázané.

Čo sa týka druhého namietaného dôvodu, že nemohlo ísť o organizačnú zmenu, tak podľa výnosu Ministerstva zdravotníctva SR z 10.9.2008, ako onkologická ambulancia, tak aj onkologický stacionár má mať rovnaké personálne vybavenie, každé z nich má mať na pracovisku jedného lekára. Súd sa s touto námietkou žalobcu stotožnil. Vtedy pracovali na pracovisku dvaja lekári, aj keď žalobca mal na onkologickom stacionári úväzok 3,35 hodiny. Na onkologickej ambulancii to bolo ďalších 30,15 hodín týždenne. Prevádzkovanie ambulancií vyžaduje dvoch lekárov a tak aj rozhodnutie o organizačnej zmene je v rozpore so zákonom a vyššie citovaným výnosom Ministerstva zdravotníctva. Jedná sa o minimálne personálne požiadavky na onkologickej ambulancii a stacionári, preto aj prijatá organizačná zmena je z toho dôvodu neplatná. Konanie žalovaného je nekorektné, ktorý zneužíva svoje dominantné postavenie z pracovnoprávných vzťahov. Navyiac dochádzalo k ohrozeniu poskytovania zdravotnej starostlivosti, čo je v rozpore s článkom 2 Zákonníka práce a Ústavou Slovenskej republiky.

O trovách konania účastníkov súd rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Proti rozsudku Okresného súdu dala odvolanie žalovaná nemocnica. Okresný súd vychádzal z toho, že v ochrannej dobe bola doručená žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru. Podľa názoru súdu nebolo preukázané, že práceneschopnosť žalobca vyvolal úmyselne. Vychádzal tu z výpovede svedkyne MUDr. Q.. Ak ňou bol vystavený doklad o práceneschopnosti, tak práceneschopnosť trvá celý deň, aj dávky sú vyplácané za celý tento deň. Takéto závery okresného súdu ale nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní. JUDr. Q. uviedla, že doklad vystavila až vtedy, keď jej žalobca zavolať. Čas vystavenia dokladu sa nedá určiť, pretože sám žalobca uviedol, že do ambulancie sa dostavil až niekedy poobede. Neznamená to, že ho mohla a nemohla vystaviť v čase v tom, ako to ustálil okresný súd. Zákonník práce má vo vzťahu k plynutiu ochrannej doby samostatné ustanovenie a dôsledne používa pojem ochranná doba ako čas, kedy je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného a nie pojmy ako deň a podobne. Zákonník práce za rozhodujúci považuje stav v čase doručenia výpovede a nepoužíva iný pojem, ako pracovný deň a podobne. Podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho práceneschopnosti po dobu choroby alebo úrazu. Nie je možné, aby zamestnanec súčasne vykonával prácu a zároveň bol uznaný za práceneschopného. Je dokázané, že žalobca prácu vykonával počas celej pracovnej doby od 7.30 hod. do 14.45 hod., pretože posledného pacienta žalobca vyšetril o 13.38 hod.. Žalobca pracoval celú pracovnú zmenu. Pri rozhodovaní súd vychádzal len z nepresného a neurčitého vyjadrenia MUDr. Q. a MUDr. D., ktorý doručenie výpovede určil neskoršie, čo najviac vyhovovalo záverom okresného súdu. Súd sa nevyporiadal s tvrdením svedkyne Q., či žalobcu v porovnaní s dokladmi o čase doručenia výpovede a výkonu práce žalobcom.

Je potrebné nanovo vypočítať svedkyňu MUDr. Q. a zistiť všetky doklady týkajúce sa výkonu práce MUDr. Q. a ošetrovanie jednotlivých pacientov podľa číselných dokladov. Tak by sa dal ustáliť čas vystavenia dokladu o práceneschopnosti žalobcu.

Podľa § 2 ods. 1 zákona číslo 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, zdravotná starostlivosť je súbor pracovných činností, ktorú vykonávajú zdravotnícki pracovníci, vrátane poskytovania liekov, zdravotníckych pomôcok a dietických potravín, pričom zdravotná starostlivosť zahŕňa prevenciu, dispenzarizáciu, diagnostiku, liečbu, atď.. Výsledkom zdravotnej starostlivosti je určenie choroby. U žalobcu žiadna diagnostika vykonaná nebola. Neexistujú doklady o takejto diagnostike žalobcu. Nie sú žiadne základné klinické vyšetrenia, na základe ktorých by mohla byť stanovená diagnóza a určenie choroby. Preto ani nebolo možné vystaviť doklad o práceneschopnosti. Samotná MUDr. Q. potvrdila, že doklad o práceneschopnosti vystavila po vzájomnom telefonickom rozhovore so žalobcom. Takýto postoj je neprípustný, nezákonný a pre spor nepreukázaný. Dňa 21.2.2012 žalobca nebol práceneschopný, riadne vykonával dohodnutý druh práce a mimo vystavené doklady o svojej práceneschopnosti žiadnym spôsobom nepreukázal svoju práceneschopnosť, čo žalovaný v celom konaní namietal. Žalobca nebol práceneschopný a s touto skutočnosťou sa okresný súd absolútne nevyporiadal.

Žalobca odmietol prevziať výpoveď bez dôvodu, následne urgoval telefonicky vystavenie dokladu o práceneschopnosti bez toho, aby bola vykonaná riadna diagnostika, pokračoval vo výkone práce minimálne do 14.00 hodiny, pričom pracovná zmena trvala do 14.45 hod..

Čo sa týka personálneho vybavenia ambulancii a stacionárov, každý z nich má byť vybavený jedným lekárom a jednou sestričkou, čo vyplýva z výnosu Ministerstva zdravotníctva, ale požiadavky na splnenie personálneho obsadenia nie je možné interpretovať len ako počet. Samotný výnos nestanovuje žiadny úväzok, a to je prioritné na rozhodnutie príslušného zdravotníckeho zariadenia podľa veľkosti danej ambulancie, počtu pacientov, vyšetrení a podobne. Nie je stanovené žiadne kritérium o tom, od ktorého by sa odvíjal údaj o stanovenom počte lekárov alebo veľkosti rozsahu pracovného úväzku lekára. Pojmovovo nemožno automaticky predpokladať, že lekár v počte jeden má celý pracovný úväzok. Nie je zakázané delenie úväzku v rozsahu počtu potrieb prevádzkových činností akéhokoľvek zdravotníckeho zariadenia. Ak sa žalovaný rozhodol utlmiť činnosť onkologického stacionára, je nereálne, nelogické a nerentabilné, aby pre onkologický stacionár úväzkoval lekára na celý pracovný úväzok. Preto úvahy okresného súdu na stranách 12 a 13 rozsudku sú ničím nepodložené. Samotné posúdenie, či zdravotná starostlivosť bola poskytnutá správne, patrí do úvahy Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou. Organizačné zmeny vychádzali z prevádzkových potrieb žalovaného, ktorý svoje postavenie žiadnym spôsobom nezneužil. Keďže okresný súd nedostatočne zistil skutkový stav, zistený skutkový stav interpretoval v rozpore s vykonaným dokazovaním, navrhuje odvolaciemu súdu zmeniť rozhodnutie a návrh zamietnuť.

Žalobca navrhol potvrdiť rozhodnutie súdu prvého stupňa. Výnos Ministerstva zdravotníctva hovorí o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení. Žalovaná v čase doručenia výpovede mala zriadené zdravotnícke zariadenie onkologickú ambulanciu, ako aj denný onkologický stacionár, čoho dôkazom je organizačná štruktúra žalovanej platná v čase doručenia výpovede. Na oboch týchto zariadeniach mal byť lekár, pretože ide o zariadenia ambulantnej starostlivosti, čo potvrdilo aj Ministerstvo zdravotníctva SR vo svojom stanovisku z 10.9.2013. Vo výnose je stanovený minimálny normatív, a to vo fyzických osobách, t. j. jeden lekár sa rovná jedna osoba bez toho, aký má hodinový pracovný úväzok. Na základe tohto výnosu žalobca nemohol byť nadbytočným zamestnancom. Je paradoxné, že v nemocniciach v M. a v P. je takýto výnos žalovaným rešpektovaný, keď majú ako ambulanciu, tak stacionár obsadený po jednom lekárovi.

Čo sa týka výpovede svedkyne Q. P., táto potvrdila, že žalobca sa dňom 22.2.2012 po príchode na pracovisko nezapísal pre zdravotné problémy, zapísal ho tam niekto iný a bol mu zapísaný odchod o 14.00 hod., keď mal po pracovnej dobe. Na jednej strane žalovaná vykazuje vykonanie prácu žalobcom do 16.00 hod., ale podľa doložených listín mal žalobca vykonávať prácu do 13.38 hod., pričom jeho pracovná doba bola 14.45 hod.. Na základe toho žalovaný dospel k tomu, že žalobca odpracoval celú pracovnú zmenu.

Výpoveďou svedkyne MUDr. S. Q., ošetrojúcej lekárky žalobcu, bolo potvrdené, že mal viac zdravotných problémov, preto mu po telefonickom rozhovore vystavila doklad o práceneschopnosti. Pretože žalobca nereagoval na liečbu, povedala mu, že je potrebné vykonať ďalšie vyšetrenie špecialistom. Podľa žalobcu súd vykonal náležité zistenie skutkového stavu a skonštatoval, že ukončenie pracovného pomeru je neplatné.

Navrhuje rozhodnutie súdu prvého stupňa potvrdiť ako vecne správne a priznať žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania.

Krajský súd prejednal vec v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáhal preskúmania napadnutého rozhodnutia a zistil, že rozhodnutie súdu prvého stupňa je potrebné potvrdiť ako vecne správne. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia (§ 219 ods. 2 O.s.p.) a k tomu dodáva:

Žalobca v zákonnej lehote podal dňa 4.6.2012 žalobu na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, pretože v čase doručovania výpovede mal byť žalobca v ochrannnej dobe, kedy podľa Zákonníka práce platí zákaz výpovede. Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v § 59 ods. 1 rieši otázku možnosti ukončenia pracovného pomeru dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením, či skončením v skúšobnej dobe, pričom podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ, aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa ods. 2 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí pojmovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Podľa § 64 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to v dobe, kedy je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie, alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia. Rozpor medzi žalobcom a žalovaným bol v tom, či došlo k doručeniu výpovede žalobcovi v ochrannnej dobe, pretože podľa stanoviska žalovaného v čase doručovania výpovede žalobcovi, nebol práceneschopný. Na okolnosti práceneschopnosti žalobcu bola vypočutá ošetrojúca lekárka MUDr. S. Q., ktorá potvrdila, že ráno ju kontaktoval žalobca s tým, že sa necíti dobre a zisťoval, kedy ho môže lekárka prijať. Keďže bol informovaný o tom, že má veľa pacientov, pričom aj sám žalobca mal v ambulancii svojich pacientov, predbežne sa dohodli o tom, že vo voľnom čase ešte v priebehu dňa ju navštívi. Keďže sa jedná o lekárov, kde ošetrojúca lekárka poznala predchádzajúci zdravotný stav žalobcu, mohla vychádzať zo svojej lekárskej praxe a zo zdravotného stavu prezentovaného žalobcu a vystaviť mu práceneschopenku. Tento neštandardný postup ešte nič nemení na tom, že v poobedňajších hodinách zhruba okolo 14.00 hod., pretože posledného pacienta podľa záznamu žalobca ošetroval o 13.38 hod., sa žalobca dostavil do ambulancie MUDr. Q. a tam prevzal doklad o práceneschopnosti so začiatkom práceneschopnosti od začiatku dňa, t. j. od 22.2.2012. Práceneschopný bol do 1.6.2012. Ak boli vypočutí zamestnanci žalovanej spoločnosti na doručovanie výpovede žalobcovi, tak to bolo okolo 12.00 hod., kde žalobca odmietol prevziať výpoveď, ale neupozorňoval ich na to, že je toho času práceneschopný, pretože ten po oboznámení, že dostal výpoveď, bez slova odišiel. V konaní nebolo preukázané, aby práceneschopnosť žalobcu bola účelová a že vystavenie práceneschopnosti, resp. diagnostikovaní zdravotných problémov a práceneschopnosti u žalobcu došlo až po neúspešnom doručovaní výpovede žalobcovi zo strany jeho zamestnávateľa.

Pokiaľ žalovaná spoločnosť poukazuje na to, že je vecou organizačnou žalovanej organizácie, ako bude riešiť dispozične počty lekárov na jednotlivých ambulanciách či stacionároch, je potrebné vychádzať z toho, že aj podľa judikovaných rozhodnutí o výbere pracovníka, ktorý je nadbytočným, rozhoduje organizácia sama, súd nemôže v tomto smere rozhodnutie organizácie preskúmať. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Je nutné umožniť organizácii, aby regulovala počty zamestnancov, ich kvalifikáciu a pružne obmieňala počty zamestnancov podľa toho, ako je pre ňu výhodnejšie. Ak sa ale skúma pracovníková nadbytočnosť, je potrebné skúmať príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Splnenie podmienky organizačnej zmeny musí ale preukázať organizácia. Čo sa týka žalovanej organizácie, je potrebné vychádzať zo špecifiká zdravotníckej organizácie, ktoré zabezpečuje zdravotnú starostlivosť, preto rozhodujúce je aj usmernenie Ministerstva zdravotníctva vo výnose, ktoré určuje personálne obsadenie, čo vyplýva z vestníka Ministerstva zdravotníctva SR za rok 2008 čiastka 32 až 51, kde v časti XII. ambulancia klinickej onkológie sa uvádza, že

personálne zabezpečenie tvorí jeden lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore klinická onkológia a jedna sestra a obdobne pri stacionároch je odvolávka, že personálne zabezpečenie a materiálno technické vybavenie stacionárov je minimálne v rozsahu, ako je uvedené v ambulanciách na príslušnom špecializačnom odbore, v ktorom stacionár poskytuje zdravotnú starostlivosť. Ak mala žalovaná nemocnica v organizačnej štruktúre Vranovskej nemocnice, n. o. uvedené denné stacionáre, medzi ktorými je aj onkologický stacionár a má aj samostatný úsek ambulantnej zdravotnej starostlivosti, a to onkohematologická ambulancia, tak z hľadiska vyššie uvedeného vestníka by personálne obsadenie lekármi malo byť vždy jedným lekárom. Tomu zodpovedá i vyjadrenie Ministerstva zdravotníctva na č. I. 69 pre okresný súd, že podľa § 7 zákona číslo 578/2004 Z. z. o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, zariadením, na poskytovanie zdravotnej starostlivosti sú okrem iných ako ambulancie, tak aj stacionáre, pričom obidve zdravotnícke zariadenia stacionár, aj ambulancie musia spĺňať určité minimálne personálne zabezpečenie. Pre ambulanciu klinickej onkológie je to minimálne jeden lekár a v prípade onkologických stacionárov sú minimálne personálne požiadavky rovnaké, ako pri ambulanciách. Z vyššie uvedeného vyplýva, že aj v ambulancii klinickej onkológie, aj v onkologickom stacionári musí byť lekár, nakoľko obidve zariadenia sú zariadenia ambulantných zdravotných starostlivostí. Z tohto vyjadrenia Ministerstva zdravotníctva je možné dedukovať, že obidve zdravotnícke zariadenia ambulantnej starostlivosti, teda ambulancie i stacionáre, musia mať minimálne po jednom lekárovi. Nie je možné tieto zariadenia personálne riešiť deleným úväzkom pre lekára. Súdby síce nesmú vstupovať do výberu pracovníkov, ktorý je nadbytočný, ale zdravotnícke zariadenia musia rešpektovať rozhodnutia správneho orgánu Ministerstva zdravotníctva, ktorý v zdravotnom vestníku rieši otázku personálneho obsadenia zariadenia ambulantnej zdravotnej starostlivosti v minimálnych počtoch. Od tohto minimálneho počtu sa nesmú zdravotnícke zariadenia odchýliť. To aj rešpektoval aj okresný súd, keď skonštatoval, že vestník stanovuje minimálne limity na personálne obsadenie a v tom čase žalované zdravotnícke zariadenie malo dve zariadenia zdravotnej starostlivosti, a to ambulanciu a stacionár, musí mať minimálne obsadenie dvomi lekármi. Ak sa zdravotnícke zariadenie rozhodlo znížiť stavy na týchto dvoch ambulanciách z pôvodných dvoch lekárov na jedného, konalo v rozpore s požiadavkou Ministerstva zdravotníctva na minimálne personálne obsadenie ambulancií lekármi. Už len to by bol dôvod na to, aby okresný súd rozhodoval o neplatnosti výpovede, ak neboli splnené podmienky na organizačnú zmenu, ktorá by bola v rozpore s požiadavkou Ministerstva zdravotníctva na minimálne personálne obsadenie zdravotníckych ambulancií.

Čo sa týka druhého dôvodu na rozviazanie pracovného pomeru v ochrannnej dobe, tu nebolo preukázané, aby zo strany žalobcu išlo o účelové konanie a dodatočné vyriešenie otázky ochrannnej doby neoprávneným získaním práceneschopnosti. Je preukázané, že žalobcovi bola daná výpoveď v ochrannnej dobe, keď bol práceneschopný, pretože podľa § 12a ods. 3 zákona číslo 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, dočasná pracovná neschopnosť sa začína dňom, v ktorom príslušný ošetrojúci lekár zistil chorobu podľa prílohy č. 1, ktorá vyžaduje dočasnú pracovnú neschopnosť. Ak sa zdravotná starostlivosť poskytne zamestnancovi po odpracovaní jeho pracovnej zmeny, dočasná pracovná neschopnosť sa začína nasledujúcim kalendárnym dňom. Ak je vystavená dočasná práceneschopnosť, táto sa začína dňom, v ktorom príslušný ošetrojúci lekár zistil chorobu, pričom MUDr. Q. bola práceneschopnosť žalobcu ustálená minimálne pred koncom jeho pracovnej doby po ošetrení posledného pacienta lekárom o 13.35 hod., pričom žalovaný vykazuje ukončenie pracovnej doby až o 16.00 hod.. Aj z toho dôvodu je rozhodnutie súdu prvého stupňa správne, pokiaľ vyhovel nároku žalobcu, že v rozpore so Zákonníkom práce bola žalobcovi daná výpoveď z pracovného pomeru v ochrannnej dobe, čo § 64 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce nepripúšťa.

Odvolací súd potvrdzuje rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne, pokiaľ vyhovel návrhu žalobcu.

Vzhľadom na to, že o trovách konania bude súd rozhodovať do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej, odvolací súd nerozhodoval o trovách odvolacieho konania. O nich rozhodne súd prvého stupňa v rozhodnutí o celých trovách konania.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je odvolanie prípustné.