

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 19Cpr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2115214251
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 03. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dana Macášková
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2017:2115214251.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava, sudkyňou JUDr. Danou Macáškovou, v právnej veci žalobcu: U. T., Q. XX.X.XXXX, U. J. XX, zastúpeného: JUDr. Ladislav Masník, advokát so sídlom Š pitálska 61, Bratislava proti žalovanému: Fakultná nemocnica Trnava, IČO: 00 610 381, so sídlom A. Žarnova 11, Trnava, zastúpenému: Prosman a Pavlovič advokátska kancelária, s.r.o., IČO: 36 865 281, so sídlom Hlavná 31, Trnava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a iné, takto

rozhodol:

Žaloba sa zamieťa.

Žalovaný má nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% trov konania.

Žalobca je povinný zaplatiť Okresnému súdu Trnava náhradu trov konania vo výške 217,78 eur, do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou súdu doručenu dňa 5.6.2015 domáhal vydania rozhodnutia, ktorým súd určí, že skončenie pracovného pomeru dohodou zo dňa 7.4.2015 je neplatné. Zároveň žiadal určiť, že k ukončeniu pracovného pomeru došlo podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce z dôvodu, že žalobca nemôže pre pracovný úraz vykonávať doterajšiu prácu a zaviazat' žalovaného zaplatiť žalobcovi odstupné vo výške šesťnásobku priemerného mesačného zárobku vo výške 6.182,52 eur a náhradu trov konania.

2. Žalobu žalobca odôvodnil tým, že dňa 30.9.2009 uzavrel so žalovaným pracovnú zmluvu na výkon práce - samostatná odborná práca pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu a realizácia odborných ošetrovateľských výkonov v oddeleniach centrálného príjmu, s miestom výkonu práce: Fakultná nemocnica Trnava s nástupom do práce od 1.10.2009. Dňa 1.3.2010 podpísal žalobca so žalovaným Dohodu o zmene pracovných podmienok, ktorým sa žalobcovi zmenil obsah pracovnej zmluvy na výkon práce: „sestra s ú v. 1,00 prac. miesta, samostatná odborná práca pri ošetrovaní chorých, ranených a rodičiek, príprava na transport, pričom ostatné ustanovenia Pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2009 zostali v platnosti. Dňa 1.3.2010 zároveň žalovaný odovzdal žalobcovi pracovnú náplň zdravotníckeho záchranára - špecialistu na ZZS - Oddelení urgentnej medicíny.

Dňa 7.4.2015 podpísal žalobca so žalovaným Dohodu o skončení pracovného pomeru.

Listom zo dňa 27.4.2015 oznámil žalobca žalovanému, že podpísanú dohodu považuje za neplatnú, žiadal podpísať dohodu novú s dôvodom ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a vyplatenie odstupného vo výške desaťnásobku svojho priemerného zárobku v zmysle § 76 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko bol pri podpise tejto dohody uvedený žalovaným do omylu a mal za to, že podpisuje ukončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Žalovaný reagoval listom č.

OLZ/1380/2015 označeným ako Reakcia na oznámenie zo dňa 7.5.2015 pričom žalobcovi oznámil, že s ním ukončil pracovný pomer platne z organizačných dôvodov. Žalovaný dňa 14.5.2015 vyplatil žalobcovi odstupné vo výške 4.314,78 eur, t.j. vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Žalobca ako zamestnanec žalovaného utrpel v súvislosti s výkonom práce pre žalovaného počas pracovnej doby dňa 3.12.2013 pracovný úraz, ktorý si objektívne v čase od 6.12.2013 do 16.12.2013 vyžiadal hospitalizáciu. Dňa 23.12.2013 bol spísaný Záznam o registrovanom pracovnom úraze žalobcu v ktorom sa uvádza opis priebehu úrazu: „Po dojazde sanitného vozidla a vypnutí výstražného svetelného a zvukového zariadenia pri dome volajúceho začalo poškodenému písať v ľavom uchu. Keďže stav trval, bol prijatý na ORL oddelenie FN Trnava za účelom vazoaktívnej liečby pre náhle vzniknutú poruchu sluchu s tinitom vľavo. Hospitalizovaný bol dňa 6.12.2013. Hospitalizácia na oddelení bola ukončená dňa 16.12.2013.“

Od 6.12.2013 do 27.3.2015 bol žalobca vedený ako práceneschopný z dôvodu tohto pracovného úrazu, ktorý utrpel. Na základe vyšetrenia v Ambulancii Klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie zo dňa 12.3.2015 bolo vylúčené, že by sa u žalobcu jednalo o chorobu z povolania, ale jednalo sa o pracovný úraz s odkazom lekára na skutočnosť, že žalobca si môže uvedený pracovný úraz uplatňovať u svojho zamestnávateľa.

Rozhodnutím Sociálnej poisťovne č. 590 927 7110 0 zo dňa 30.1.2015 bol žalobcovi zvýšený invalidný dôchodok. Sociálna poisťovňa zároveň konštatovala, že žalobca bol za invalidného uznaný z dôvodu, že má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 70% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav žalobcu a pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť bol posúdený posudkovým lekárom sociálneho poistenia Sociálnej poisťovne. Posudok posudkového lekára z 5.1.2015 tvoril druhú časť odôvodnenia predmetného rozhodnutia Sociálnej poisťovne, v posudku bolo lekárom uvedené, že zaradenie žalobcu na pôvodnom pracovisku neprichádza do úvahy a zamestnanec môže vykonávať prácu len v prostredí bez nadmerného hluku, stresu, v klimaticky vyrovnanom prostredí, bez nadmernej námahy. Z lekárskeho správ od psychiatra MUDr. P. Y. za obdobie od 17.2.2014 až 23.2.2015 vyplýva, že pracovný úraz spôsobil žalobcovi závažné a pretrvávajúce zdravotné - psychické problémy, ktoré pretrvávajú do súčasnosti a berie silné lieky.

Žalobca dňa 18.2.2015 požiadal žalovaného z dôvodu utrpenej miery poklesu pracovnej schopnosti o 70% o pridelenie inej vhodnej práce. Žalovaný mu ponúkol prácu sestry na Infekčnej klinike Oddelení dlhodobej a intenzívnej starostlivosti oddelení ako sestra pre prácu so zdravotnou dokumentáciou, ktorú však musel odmietnuť, nakoľko pracovnými podmienkami nespĺňala predpoklady práce, za ktorých môže žalobca podľa lekárskeho posudku prácu vykonávať. Ponúknutú prácu neodporučila zo zdravotných dôvodov žalobcovi vykonávať lekárka MUDr. R., ktorá o tejto skutočnosti vydala žalobcovi potvrdenie, ktoré odovzdal žalovanému. Žalovaný ponúknutú prácu nemohol vykonávať a preto ju nemohol ani prijať. Podľa lekárskeho posudku MUDr. R. nie je pacient spôsobilý sústavnej práce.

Žalovaný žalobcovi inú vhodnú prácu neponúkol a preto sa so žalovaným dohodol, že ukončia pracovný pomer dohodou zo zdravotných dôvodov žalobcu vzhľadom na dokumentáciu o pracovnom úraze žalobcu, ktorú mal žalovaný kompletne k dispozícii, skutočnosť, že ponúknutú prácu musel žalobca na základe potvrdenia lekára odmietnuť ako nevyhovujúcu, ako aj skutočnosť, že pracovný úraz vznikol žalobcovi časovo pred tým ako žalovaný zrušil Oddelenie urgentnej medicíny.

Žalovaný totiž počas PN žalobcu zrušil dňa 7.7.2014 OUM, na ktorom žalobca pracoval v čase, kedy počas plnenia pracovných povinností utrpel pracovný úraz.

Žalovaný nerešpektoval dohodu so zamestnancom, že pracovný pomer ukončia z dôvodu, že žalobca pre pracovný úraz nesmie vykonávať ani inú ponúknutú prácu a pri podpise Dohody o ukončení pracovného pomeru ho hrubo uviedol do omylu v dôvodoch ukončenia pracovného pomeru. Žalovaný podstrčil žalobcovi na podpis Dohodu o ukončení pracovného pomeru s dôvodom ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1, písm. a) Zákonníka práce s uvedením, že ide o organizačnú zmenu (zrušenie OUM k 8.7.2014). Zároveň však uistil žalovaného, že sa to vzťahuje aj na jeho pracovný úraz a odstupné podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce si môže následne uplatniť a bude mu vyplatené. Žalobca má za to, že žalovaný do Dohody o skončení pracovného pomeru neuviedol, že pracovný pomer končí z dôvodu pracovného úrazu a zníženia pracovnej schopnosti žalobcu, nakoľko mu nechcel vyplatiť odstupné vo výške desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Na túto skutočnosť žalobcu zámerne neupozornil, čím ho uviedol pri podpise dohody o ukončení pracovného pomeru do omylu.

Vzhľadom na uvedené vidí žalobca dôvody neplatnosti ukončenia pracovného pomeru dohodou v nasledovných skutočnostiach:

1. Dôvod ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce vo vzťahu k žalobcovi nikdy nenastal, keď žalobca bol od vzniku svojho pracovného pomeru v pracovnom vzťahu so žalovaným a k zrušeniu žalovaného ako celku nikdy nedošlo. Miesto výkonu práce bolo podľa

bodou 3 Pracovnej zmluvy dohodnuté ako Fakultná nemocnica Trnava (t.j. ako celok), pričom konkrétna organizačná časť zamestnávateľa dohodnutá nebola. Prácu mohol žalobca vykonávať na rôznych oddeleniach a nebol viazaný výlučne na oddelenie OUM, hoci na ňom v čase vzniku pracovného úrazu pôsobil. Zrušenie OUM teda automaticky nezakladalo oprávnenie žalovaného ukončiť so žalobcom pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce.

Na ukončenie pracovného pomeru z dôvodu § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce sa nevzťahuje ochranná doba v zmysle § 64 ods. 3 Zákonníka práce takže, ak by bolo pravdou, že žalovaný v danom prípade skutočne ukončil so žalobcom pracovný pomer z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, t.j. zrušenie OUM k 8.7.2014, tak mu nič nebránilo tento pracovný pomer ukončiť so žalobcom počas PN, t.j. už v ochrannej dobe. To však žalovaný nikdy neurobil. Uvedené správanie žalovaného iba nasvedčuje tomu, že so žalobcom nekončil pracovný pomer z dôvodu, že zrušil OUM. Uvedením ustanovenia podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce žalovaný iba zastieral skutočnosť, že so žalobcom končí jeho pracovný pomer kvôli jeho pracovnému úrazu z dôvodu, aby mu nemusel vyplatiť odstupné podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce.

2. Porušenie zákonnej povinnosti uviesť v dohode o skončení pracovného pomeru dôvod, ktorý požaduje zamestnanec alebo dôvod vyplýva zo zákona podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce. Žalobca požadoval, aby bol v dohode o ukončení pracovného pomeru ako dôvod uvedený pracovný úraz a nemožnosť vykonávať ani inú prácu pre žalovaného z dôvodu 70% pracovnej neschopnosti, čo zodpovedá § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Nakoľko žalovaný o pracovnom úraze vedel, tak porušil svoju zákonnú povinnosť tým, že zdravotné dôvody do dohody o ukončení pracovného pomeru vôbec neuviedol. Tým, že v dohode o ukončení pracovného pomeru žalovaný neuviedol zdravotné dôvody, hoci mu táto povinnosť vyplýva zo zákona, ale výlučne zrušenie zamestnávateľa (jeho časti) evidentne sledoval cieľ poškodiť žalobcu vo vzťahu k jeho nároku na odstupné podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce. Nerešpektovaním zákonnej povinnosti podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce bol zo strany žalovaného porušený, resp. minimálne obidený zákon. Vzhľadom na uvedené považuje žalobca tento úkon za neplatný v spojení s § 39 Občianskeho zákonníka.

3. Uvedenie žalobcu do omylu pri podpise Dohody o ukončení pracovného pomeru v dôvodoch ukončenia pracovného pomeru, keď utrpený pracovný úraz a jeho pretrvávajúce následky znemožňovali žalobcovi vykonávať prácu. Žalobca sa dožadoval toho, aby boli v dohode o ukončení pracovného pomeru uvedené zdravotné dôvody. Dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce prezentoval žalobcovi tak, že sa tento dôvod vzťahuje aj na jeho pracovný úraz o rozdiel odstupného podľa § 76 ods. 3 zákonníka z dôvodu pracovného úrazu si môže požiadať. Ak by žalobca nebol žalovaným nepravdivo uistený, že sa dôvod uvedený v dohode vzťahuje aj na jeho pracovný úraz, tak by takúto dohodu nikdy nepodpísal, o pravdivosť tvrdenia žalobcu, že sa domáhal ukončenia pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov preukazuje aj fakt, že prípad žalobcu mal žalovaný podrobne vykladovaný. Je preto zrejmé, že zamestnanec, ktorý po dlhú dobu dokladuje zamestnávateľovi pracovný úraz by len tak nepodpísal Dohodu o ukončení pracovného pomeru z iných ako zdravotných dôvodov, ak by nebol uvedený do omylu. Poukazuje na skutočnosť, že podpísaním dohody o ukončení pracovného pomeru nemal čo získať, nakoľko výpoveď by mu dal žalovaný podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Naopak podpisom dohody o ukončení pracovného pomeru získal iba žalobca tým, že nemusel žiadať súhlas na výpoveď zdravotne postihnutého zamestnanca od úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 66 Zákonníka práce a nemusel vyplatiť žalobcovi odstupné podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce v plnej výške. Išlo o podstatný omyl žalobcu o ktorom žalovaný vedel a úmyselne ho vyvolal.

4. Neplatnosť dohody o ukončení pracovného pomeru pre rozpor s § 17 ods. 1 Zákonníka práce vidí žalobca v skutočnosti, že pri ukončení pracovného pomeru z dôvodu, že nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz mu vznikol nárok na odstupné podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce, t.j. vo výške najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku a nemal nikdy v úmysle sa tohto nároku vzdať, čo vyplýva z jeho správania po vzniku pracovného úrazu a tým, že sa tohto nároku u žalovaného dožadoval. Tým, že žalovaný do dohody uviedol zámerne iný dôvod ukončenia pracovného pomeru poškodil žalobcu v jeho nároku na odstupné, čo malo za následok, že sa žalobca vopred vzdal svojich práv na odstupné garantovaných zákonníkom práce v prípadoch ukončenia pracovného pomeru z dôvodu pracovného úrazu. V zmysle § 17 ods. 1 je právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv neplatný.

5. Neplatnosť dohody o ukončení pracovného pomeru pre rozpor s dobrými mravmi podľa § 39 Občianskeho zákonníka, keď konanie žalovaného v prípade, kedy žalobcovi vznikol pracovný úraz z časového hľadiska najprv, až potom bolo zrušené oddelenie OUM a preto musí mať prednosť dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce pred ustanovením § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Zároveň je v rozpore s dobrými mravmi, ak zamestnancovi vznikne pracovný úraz a zamestnávateľ

použije na ukončenie pracovného pomeru zámerne iný dôvod ako ten, ktorý poskytuje zamestnancovi vyššiu mieru ochrany.

Žalobca na ďalšom trvaní pracovného pomeru netrvá. Požaduje však, aby mu žalovaný vyplatil rozdiel odstupného, ktorý by mu patril podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce (desaťnásobok priemerného mesačného zárobku) a sumou, ktorú mu už žalovaný uhradil (štvornásobok priemerného mesačného zárobku), t.j. vo výške šesťnásobku jeho mesačného zárobku.

3. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, oboznámením sa s listinnými dôkazmi a to Pracovnou zmluvou zo dňa 30.9.2009; Dohodou o zmene pracovných podmienok zo dňa 1.3.2010; Pracovnou náplňou zo dňa 1.3.2010; Záznamom o registrovanom pracovnom úraze zo dňa 23.12.2013; Rozhodnutím riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava o organizačnej zmene číslo: OLZ/5421/2014 zo dňa 19.6.2014; Odborným posudkom o invalidite Sociálnej poisťovne pobočka Trnava zo dňa 5.1.2015; Žiadosťou zamestnanca U. T. zo dňa 18.2.2015; Záznamom z pohovoru zo dňa 18.2.2015; Lekárskym posudkom o zdravotnej spôsobilosti zo dňa 18.2.2015; Záznamom z pohovoru zo dňa 7.4.2015; Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 7.4.2015; Oznámením U. T. zo dňa 20.4.2015, vykonal znalecké dokazovanie znalcom z odboru zdravotníctvo a farmácia, odvetvie psychiatria a zistil nasledovný skutkový stav:

4. Splnomocnený zástupca žalobcu uviedol, že sa v celom rozsahu pridrižava skutočností uvedených v žalobe, má za to, že predmetná dohoda o ukončení pracovného pomeru je neplatná, nakoľko dôvod uvedený v dohode neexistoval. Poukazuje na to, že v čase ukončenia tohto pracovného pomeru existoval dôvod ukončenia podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP, keď žalobca vzhľadom na svoj zdravotný stav a podľa znaleckých posudkov stratil spôsobilosť vykonávať sústavnú prácu o čom žalovaný vedel, mal k dispozícii všetky znalecké posudky. V tejto súvislosti poukazuje na posudok zo dňa 5.1.2015, kde bolo konštatované, že má 70%-tný pokles spôsobilosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou osobou. Ďalej poukazuje na posudok MUDr. R. zo dňa 18.2.2015, ktorá konštatovala, že žalobca nie je spôsobilý sústavnej práce. Poukazuje tiež na posudok ambulancie klinického pracovného lekárstva MUDr. D. zo dňa 12.3.2015, v ktorom sa konštatuje, že u zamestnanca nejde o chorobu z povolania ale o pracovný úraz, poukazuje na to, že sa čakalo na tento posudok, nakoľko v opačnom prípade by nič nebránilo tomu skončiť so žalobcom pracovný pomer i z iných dôvodov. Vzhľadom na uvedené je toho názoru, že žalobcovi prislúcha odstupné vo výške 10 násobku priemernej mzdy. Pokiaľ však súd má za to, že nie je preukázaná súvislosť medzi pracovným úrazom a nespôsobilosťou žalobcu vykonávať sústavnú prácu, nebránia sa tomu, aby bolo v konaní vykonané znalecké dokazovanie za účelom preukázania tejto skutočnosti. Poukazuje na to, že je pravdou, že žalobca sa v minulosti liečil v ambulancii psychiatra avšak bolo to pre úplne iné dôvody ako boli prejavy po vzniku pracovného úrazu, kedy mu po tomto pracovnom úraze pískalo v uchu, musel vyhľadať odbornú pomoc.

5. Žalobca uviedol, že mali s manželkou problémy intímneho charakteru, vyhľadal urológa - sexuológa v Piešťanoch, ten ho vyšetřil a následne poslal k psychiatrovi MUDr. Y.. Psychiater mu predpísal liek, k diagnóze sa nevyjadroval, predpísal mu liek na doporučenie sexuológa. Bolo to v roku 2003. Následne psychiatra navštevovoval za účelom predpísania lieku, nemal žiadne problémy psychického charakteru. Až následne v decembri 2013 mu začalo písať v ľavom uchu, keď sa vypli zvukovo-svetelné zariadenia na sanitnom vozidle začalo mu písať v ľavom uchu a následne vyhľadal lekára na krčnom oddelení, kde ho hospitalizovali. Ležal 10 dní v nemocnici na infúznej liečbe, pískanie stále pretrvávalo, prepustili ho do domáceho liečenia, užíval lieky, asi po pol roku ho posudková lekárka MUDr. Š. doporučila na krčné a na základe vyšetření, ktoré priniesol z Trnavy sa zhodol, že išlo o pracovný úraz a doporučil mu zdravotnú pomôcku - rušičku, ktorá mu pískanie mení na šum, čo je pre neho prijateľné. V decembri 2014 mu končila ročná podpora, boli mu vypísané dokumenty k invalidnému dôchodku, vo februári mu prišiel výmer k invalidnému dôchodku, následne sa po telefonickom dohovore s námestníčkou žalovaného stretol, ponúkla mu prácu sestry na infekčnom oddelení, ktorá bola samostatná a tú si netrúfal zobrať. Išlo o ústnu ponuku. Uviedla, že inú prácu pre neho nemá, tak sa dohodli na výpovedi. Potom priniesol posudok od MUDr. D., na personálnom oddelení mu povedali, že sa k tomu musí vyjadriť právne oddelenie a 7.4. 2015 mu volali, že má prísť podpísať dohodu. Od decembra 2014 bol bez finančných prostriedkov a 1.4.2015 mu volal lekár z chirurgickej ambulancie, kde teraz pracuje, či tam môže nastúpiť, pretože tú prácu poznal, nie je to samostatná práca a vyhovovala i jeho zdravotnému stavu, tu robí až doteraz. Keďže im predložil všetky doklady, mal dojem, že podpisuje Dohodu o skončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov.

Na otázku súdu či si túto dohodu neprečítal? Žalobca uviedol: „Ja som si prečítal len názov tohto dokumentu, ja som im veril, obsah dohody som si neprečítal.“

Na otázku súdu aby sa žalobca vyjadril k tomu, aké mal iné zdravotné problémy okrem pískania v uchu? Žalobca uviedol: „Mám bolesti dolných končatín, čo je už dlhodobé, čo je rok alebo dva roky, mne keď naraz viacerí ľudia rozprávajú, ja prestanem reagovať resp. reagujem zmätково, som vtedy pod psychickým stresom. Toto sa prejavilo po tom pískaní v uchu. Ja užívam lieky na depresiu, odvtedy ako som došiel k MUDr. Y. Tieto som začal užívať od januára 2014. Preto som začal navštevovať MUDr. Y., lebo som sa začal izolovať od ostatných doma, uzatvárať sa do seba, čo mi i manželka povedala.“

Na otázku zástupcu žalovaného, či od roku 2003 do roku 2014 kedy začal navštevovať MUDr. Y. pre problémy, ktoré uviedol, si chodil k MUDr. Y. iba pre lieky? Žalobca uviedol: „Ja som chodil k MUDr. Y. pre lieky asi len pol roka. S manželkou sme k MUDr. Y. chodili, nakoľko manželka je psychiatricky liečená, ja so sebou som tam nechodil, lieky som po polroku prestal užívať, intímnu záležitosť sme vyriešili s manželkou inak, preto som prestal užívať lieky. Ja som potom začal chodiť k MUDr. Y. až v januári 2014.“

Na otázku zástupcu žalovaného, kto mu doporučil prestať užívať liek Citalex? Žalobca uviedol: „Nikto mi to neodporučil, nakoľko tento liek mi i tak nepomohol s mojim problémom v intímnej oblasti, tak sme to riešili s manželkou inak a ja som ho prestal užívať.“

Na otázku zástupcu žalovaného, aká je pracovná náplň u súčasného zamestnávateľa? Žalobca uviedol: „Nie je to samostatná práca, je tam vždy pri mne lekár, robíme väčšinou prevazy pacientov (prevádzujeme rany) asistencia lekárovi pri operačných zákrokoch - pripravím mu stôl, kde mu pripravím nástroje, pacienta nachystám takže sa tento vyzlečie, dám ho na stôl, umyjem mu ranu, podávam nástroje lekárovi. Pracujem na plný úväzok.“

6. Splnomocnená zástupkyňa žalovaného uviedla, že žalovaný uzavrel so žalobcom pracovnú zmluvu na výkon samostatnej odbornej práce pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu a realizáciu odborných ošetrovateľských výkonov v oddeleniach centrálného príjmu s miestom výkonu Fakultná nemocnica Trnava. Rozhodnutím Ministerstva zdravotníctva SR č. 09157-2/2010-0 zo dňa 10.2.2010 bolo žalovanému povolené prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia - ambulancie záchrannej zdravotnej služby v sídle Trnava 1 s účinnosťou od 7.7.2010 na dobu 4 rokov. Na základe uvedeného došlo dňa 1.3.2010 medzi účastníkmi konania k uzatvoreniu Dohody o zmene pracovných podmienok, a to k dohode pracovného pomeru na dobu neurčitú s výkonom práce sestry s úv. 1.00 pracovného miesta - samostatná odborná práca pri ošetrovaní chorých, ranených a rodičiek, príprava na transport. Vzhľadom k tomu, že žalovanému platnosť povolenia na prevádzkovanie ambulancie rýchlej lekárskej pomoci skončila dňom 7.7.2014, prijal rozhodnutie, ktorým došlo k zrušeniu časti zamestnávateľa. Žalovaný zároveň z tohto dôvodu rozviazal pracovné pomery so zamestnancami tohto oddelenia, ktorí neboli preradení na iné oddelenia. V čase rozviazania pracovného pomeru so žalobcom neexistoval iný dôvod, pre ktorý by mal byť pracovný pomer ukončený. Žalobca, ktorý bol dlhodobo práceneschopný doručil žalovanému dňa 18.2.2015 žiadosť o preradenie na inú prácu z dôvodu poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 70 %. V dôsledku uvedeného žalovaný ponúkol žalobcovi pozíciu sestry na Infekčnej klinike Oddelenia dlhodobej a intenzívnej starostlivosti, ktorú však odmietol bez uvedenia dôvodu a to dňa 7.4.2015. Žalovaný zdôrazňuje, že tvrdenie žalobcu o tom, že ponúknutú prácu mu navyše neodporučila vykonávať MUDr. R., ktorá o tejto skutočnosti vydala žalobcovi potvrdenie, ktoré odovzdal žalovanému nie je v súlade so skutočnosťou (naopak žalovaný má informácie, že žalobca už v tom čase pracoval ako sestra u iného zamestnávateľa). Z datovania predložených dokumentov jednoznačne vyplýva, že príslušné potvrdenie bolo žalobcovi vydané v deň podania prvotnej žiadosti o preradenie žalovanému a nie až po odmietnutí ponúknutej práce, ako to v žalobca prezentuje v návrhu.

S tvrdeniami žalobcu o údajnom uvedení do omylu ohľadom dôvodu skončenia pracovného pomeru žalovaný v celom rozsahu nesúhlasí, tieto vyjadrenia považuje za špekulatívne a nepravdivé. Jediným účelom týchto tvrdení je bezdôvodne obohatenie žalobcu. Pracovníci žalovaného žalobcu žiadnym spôsobom neuviedli do omylu ohľadom toho, že dohoda o skončení pracovného pomeru sa týka aj pracovného úrazu a žalobca mal možnosť sa riadne oboznámiť s dôvodom uvedeným v dohode. Žalobca bol oboznámený riadne s dôvodom, pre ktorý sa končí pracovný pomer, tohto stretnutia kedy bola podpísaná dohoda bola prítomná námestníčka pre ľudské zdroje, námestníčka pre ošetrovateľstvo a diplomovaná sestra, ktoré žalobcu riadne oboznámili s obsahom dohody. Ako uviedol sám žalobca, skutočný dôvod prečo neprijal ponúkanú prácu od žalovaného bolo to, že prijal prácu na poliklinike. Žalovaný zdôrazňuje, že výlučným dôvodom skončenia pracovného pomeru bolo zrušenie časti zamestnávateľa, a to z dôvodu zániku platnosti povolenia na prevádzkovanie oddelenia urgentnej medicíny, na ktorom žalobca vykonával svoju prácu.

Žalovaný v žiadnom ohľade nerozporuje žalobcom uvádzanú skutočnosť o vzniku pracovného úrazu s poškodením zdravia (zvonenie v ušiach), v dôsledku ktorého bol žalobca odo dňa 6.12.2013 do dňa 26.3.2015 práceneschopným. Je zrejmé, že žalobcovi vznikol na základe Rozhodnutia Sociálnej poisťovne zo dňa 30.1.2015 nárok na invalidný dôchodok. Z odborného posudku o invalidite zo dňa 5.1.2015 však jednoznačne vyplýva, že za rozhodujúce zdravotné postihnutie žalobcu bola v rozsahu 60 % stanovená Kapitola V - Duševné choroby a poruchy správania, položka 3 - Poruchy nálad (manické, depresívne, periodické), písm. b) (Kód MKCH-10). Z posudku je ďalej zrejmé, že zvýšenie percentuálnej miery o 10 % spočívalo v Kapitole XV - Choroby podporného a pohybového aparátu, oddiel E - dorzopatia, deformujúca dorzopatia, spondylapatia, položka 3 - degeneratívne zmeny na chrbtici a medzistavcových platničkách, písm. b). Uvedené diagnózy nie sú v príčinnej súvislosti s pracovným úrazom. Z uvedeného je zrejmé, že žalobcom prezentovaný pokles schopnosti (neschopnosť) vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu pracovného úrazu nie je v súlade s obsahom posudku. Žalovaný dáva ďalej do pozornosti súdu, že žalobca je pre depresívne stavy v liečbe psychiatrickej ambulancie už od roku 2003, teda celkom po dobu 12 rokov. U žalobcu bola navyše počas jeho liečby opakovane zmenená antidepressívna liečba, ktorej efekt bol však hodnotený ako nedostatočný a psychiater považuje stav žalobcu vzhľadom k polymorbidite (prítomnosť viacerých chorôb súčasne) za veľmi nepriaznivý.

Podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce patrí pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Platná právna úprava osobitne upravuje skončenie pracovného pomeru v prípadoch, ak zamestnanec nesmie ďalej vykonávať prácu pre pracovný úraz. Ak dôjde k preukázaniu nepriaznivého zdravotného stavu zamestnanca, ktorý nastal v príčinnej súvislosti s pracovným úrazom, patrí mu výplata odstupného v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Žalovaný zdôrazňuje, že z predloženej dokumentácie žalobcu je dostatočne zjavné, že poškodenie zdravia, ktoré nastalo v príčinnej súvislosti s pracovným úrazom sa v žiadnom ohľade nepodieľalo na vzniku zdravotného postihnutia (z časti 60 % duševná choroba a z časti 10 % ochorenie chrbtice) žalobcu a nie je dôvodom pre ktorý by nemohol vykonávať prácu pre žalovaného.

Ďalej zástupkyňa žalobcu uviedla, že poukazuje na to, že v posudku, v ktorom sa konštatuje, že nemôže vykonávať sústavnú prácu je uvádzané, že nemôže vykonávať prácu v nadmernom hluku, v strese, prácu nadmernej námahy a môže vykonávať prácu len v klimaticky vyrovnanom prostredí. Preto sa zaujímala o to, aká je súčasná náplň jeho práce, má za to, že súčasnú náplň práce ktorú vykonáva možno porovnávať s náplňou práce, ktorá mu bola ponúkaná. Týmto chce poukázať na to, že zdravotná nespôsobilosť žalobcu nie je taká ako je prezentovaná z jeho strany. Chce poukázať na zdravotné posudky, na ktoré poukazoval i žalobca, kde sa uvádza, že od roku 2003 bol v starostlivosti MUDr. Y., psychiatra a tento posudok Sociálnej poisťovne z 5.1.2015 o invalidite obsahuje i vyjadrenie, že došlo i k zhoršeniu depresie, pre ktorú bol žalobca prakticky v liečbe od roku 2003. V tomto posudku je uvádzané, že počas liečby boli opakovane menené antidepressívne liečivá, chce poukázať na to, že liečivo Citalex je antidepressívum. Čo sa týka posudku z ambulancie klinického lekárstva, má za to, že z tohto posudku nemožno v žiadnom prípade usudzovať, že je tu nejaká príčinná súvislosť medzi pracovným úrazom a nemožnosťou žalobcu vykonávať sústavnú pracovnú činnosť.

Žalovaný má za to, že medzi účastníkmi konania došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru a nejestvuje žiaden dôvod, ktorý by odôvodňoval priznanie žalobcom požadovaného odstupného preto navrhuje žalobu zamietnuť.

Na otázku súdu, z akého dôvodu bol pracovný pomer skončený dohodou z dôvodu organizačnej zmeny, keď žalovanému bolo známe, že žalobca má zdravotné problémy a nie je spôsobilý vykonávať akúkoľvek sústavnú prácu? Zástupca žalovaného uviedol: „Bolo to z toho dôvodu, že ešte dňa 19.6.2014 došlo k rozhodnutiu riaditeľa FN Trnava o zrušení prevádzky s názvom Oddelenie urgentnej medicíny, a zamestnancom, ktorí tam vykonávali prácu bola ponúknutá iná práca prípadne došlo ku skončeniu pracovného pomeru s tými, ktorí neboli preradení.“

Na otázku súdu máme tomu rozumieť tak že žalovaný vôbec nezohľadňoval skutočnosť, že žalobca vzhľadom na svoj zdravotný stav nemôže vykonávať žiadnu sústavnú prácu a jeho zdravotný stav nepovažoval za dôvod ukončenia pracovného pomeru? Zástupkyňa žalovaného uviedla: „Mám za to, že žalovaný na toto ohľad bral, ale pri dohode o skončení pracovného pomeru bol ako dôvod braná skutočnosť, že došlo k organizačnej zmene.“

Na otázku súdu či má vedomosť o tom že žalobca so žalovaným pred tým ako bola podpísaná dohoda o skončení pracovného pomeru sa ústne dohadovali na skončení pracovného pomeru zo zdravotných

dôvodov? Zástupkyňa žalovaného uviedla: „Nikdy nedošlo k takejto ústnej dohode. Od samého začiatku boli žalobcovi známe dôvody, pre ktoré bol ukončený pracovný pomer. Chcem poukázať na sled jednotlivých udalostí, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo ešte z júna 2014, a rozhodnutie o invalidnom dôchodku žalobcu bolo z januára 2015.“

7. K vyjadreniu zástupcu žalovaného zástupca žalobcu uviedol, že žalobca nikdy nepovedal, že mal inú prácu a preto vlastne podpísal dohodu o skončení pracovného pomeru. Vo vzťahu s ukončením pracovného pomeru nevidí v tomto žiadnu súvislosť. Nie je pravdou, že je možné tieto dve práce porovnávať, teda prácu, ktorá mu bola ponúknutá a prácu, ktorú v súčasnosti vykonáva. Ponúknutá práca v nemocnici bola samostatnou prácou, išlo o prácu na zmeny, kde bolo treba podávať infúzie, lieky, ide o samostatnú prácu.

Na otázku súdu, prečo žalobca neprijal túto ponúknutú prácu? Zástupca žalobcu uviedol: „Bolo to z toho dôvodu, že bol predložený posudok od MUDr. R., ktorá neodporučila vykonávanie akejkoľvek sústavnej práce. Aj takúto pracovnú ponuku považoval žalobca za sústavnú prácu, ktorú vykonávať nemôže. Poukazuje na to, že pokiaľ skutočne existovali organizačné zmeny ako dôvod ktorý uvádza žalovaný v dohode o skončení pracovného pomeru, nič žalovanému nebránilo, aby ukončil pracovný pomer jednostranne výpoveďou, keď ako uvádza, táto skutočnosť bola známa už v júni 2014. Takže nebol iný dôvod na to, aby čakali s ukončením pracovného pomeru, teda je zrejme, že žalovaný čakal na výsledky lekárskeho posudku.“

8. Nakoľko súd nemal za preukázané, že nespôsobilosť žalobcu vykonávať sústavnú prácu súvisí s jeho pracovným úrazom, ktorý sa stal v decembri 2013, nariadil znalecké dokazovanie, úlohou znalca bolo po vyšetrení žalobcu vypracovať znalecký posudok, v ktorom uvedie: „Je výsledkom posúdenia, že navrhovateľ U. T. „nie je spôsobilý sústavnej práce“ v Lekárskom posudku o zdravotnej spôsobilosti vypracovaného MUDr. J. R., praktický lekár pre dospelých dňa 18.2.2015 výlučne v príčinnej súvislosti s pracovným úrazom navrhovateľa, ktorý utrpel dňa 3.12.2013?“

Zo záveru znaleckého posudku č. 43/2016 zo dňa 29.7.2016 MUDr. M. X., znalkyne z odboru zdravotníctvo a farmácia, odvetvie psychiatria, vyplýva nasledovné: „Znalec sa k uvedenej otázke môže vyjadriť v časti ktorá sa týka depresívnej poruchy. Na základe posúdenia sociálnou poisťovňou je znížená jeho schopnosť vykonávať sústavné zamestnanie o 70% proti zdravej populácii, pričom na uvedenom participuje v rozhodujúcej miere depresívna porucha a to 60% a podpornou diagnózou je choroby podporného a pohybového aparátu, ktoré sa na uvedenej miere zníženia pracovného potenciálu podieľajú v 10 percentách. Z dostupných údajov ako i výsledkov vyšetrenia samotným znalcom je zrejme, že išlo o depresiu reaktívnu (teda táto vznikla ako reakcia na určité stresy, resp. životné záťaž), bez endogénnych prejavov. Znalec konštatuje, že okrem samotného tinitu (ako dôsledku pracovného úrazu) sa na jej spustení podieľali aj iné okolnosti, ktorými sú iné zistené (organické) ochorenia, čo je v konečnom dôsledku opakovane konštatované v spise či v psychiatrických ambulantných nálezoch. Okrem toho nemožno vylúčiť i prítomnosť iných reaktívnych faktorov (napr. prechodné zhoršenie finančných pomerov). Počas vlastného vyšetrenia znalcom dňa 22.7.2016 sa u posudzovaného depresívna symptomatika nemanifestovala, jeho stav je stabilizovaný, dokáže fungovať po sociálnej stránke takmer plnohodnotne, od 4/2015 vykonáva pravidelné zamestnanie, oživil sa jeho záujem, upravil sa mu spánok. Prípadné zakolísania stavu si vyžiadali úpravu terapie, nikdy si však nevyžiadali psychiatrickú hospitalizáciu.“

9. Následne po vykonaní znaleckého dokazovania strany sporu uviedli nasledovné:

Zástupca žalobcu uviedol, že čo sa týka neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru trvá na tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, keď miesto výkonu práce žalobcu bola FN Trnava a nie konkrétne oddelenie, ktoré bolo z dôvodu organizačných zmien zrušené. V čase skončenia pracovného pomeru existoval iný dôvod pre jeho skončenie a to dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP, má za to, že tento dôvod a jeho existencia bol v konaní preukázaný, žalobca prácu ako takú nemohol vykonávať za účelom preukázania uvedeného predložili znalecké posudky, správu MUDr. Y..

Pokiaľ ide o znalecký posudok vypracovaný v predmetnom konaní znalec konštatoval pokles schopnosti vykonávať sústavné zamestnanie o 70% s tým, že na uvedenom participuje v rozhodujúcej miere depresívna porucha a to v rozsahu 60%, znalec tiež v konštatuje, že primárnou príčinou bol tinitus. Žalobca má za to, že i predmetným znaleckým posudkom je preukázaná príčinná súvislosť medzi úrazom a neschopnosťou vykonávania sústavnej práce žalobcom, došlo k poškodeniu zdravia žalobcu v dôsledku úrazu, čím stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Je toho názoru, že príčinná súvislosť nemôže byť vylučovaná len preto, že niekto mal predispozíciu na poškodenie zdravia. Príčinná súvislosť

medzi pracovným úrazom a stratou spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu žalobcu je v rozhodujúcej miere preukázaná a táto rozhodujúca miera je postačujúca pre priznanie uplatneného nároku. Poukazuje tiež na odborný posudok o invalidite, v ktorom sa konštatuje, že navrhované pracovné zaradenie na pôvodnom pracovisku nie, toto je konštatované na str. 5 tohto posudku.

Zástupkyňa žalovaného uviedla, že zo záveru znaleckého posudku jednoznačne vyplýva, že žaloba nie je dôvodná, znalec nekonštatuje v posudku, že primárnou príčinou pracovnej nespôsobilosti je tinitus, uvádza aj iné faktory ktoré sa na tom podieľajú, podľa znalca sa na spustení depresívnej poruchy okrem následku pracovného úrazu podieľali aj iné zistené organické ochorenia a reaktívne faktory napr. spomína nepriaznivú finančnú situáciu. Vzhľadom na uvedené je toho názoru, že dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzavretá platne, žalobca nemá nárok na nároky ktoré si uplatnil, žiada preto žalobu zamietnuť.

10. Z Pracovnej zmluvy uzavretej medzi Fakultnou nemocnicou Trnava ako zamestnávateľom a U. T. ako zamestnancom dňa 30.9.2009 vyplýva, že zamestnanec mal do práce nastúpiť dňa 1.10.2009 na vykonávanie práce „sestra s úv. 0,50 p.m., samostatná odborná práca pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu a realizácia odborných ošetrovateľských výkonov v oddeleniach centrálného príjmu“. Miestom výkonu práce bola Fakultná nemocnica Trnava. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú počas PN p. J. J. so skúšobnou dobou 3 mesiace.

11. Z dohody o zmene pracovných podmienok uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom dňa 1.3.2010 vyplýva, že pracovná zmluva sa s účinnosťou od 1.3.2010 mení nasledovne: pracovný pomer na vykonávanie práce: „sestra s úv. 1,00 prac. miesta, samostatná odborná práca pri ošetrovaní chorých, ranených a rodičiek, príprava na transport“. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

12. Z pracovnej náplne U. T. zo dňa 1.3.2010 vyplýva, že pracovné zaradenie menovaného bolo zdravotnícky záchranár - špecialista na oddelení stanica ZZS - OÚM.

13. Zo záznamu o registrovanom pracovnom úraze spísaného dňa 23.12.2013 zástupcom zamestnávateľa a z hlásenia úrazu na účely nemocenského zo dňa 6.12.2013 súd zistil, že dňa 3.12.2013 utrpel U. T. úraz tak, že po dojazde sanitného vozidla a vypnutí výstražného a svetelného zariadenia začalo poškodenému písať v ľavom uchu. Keďže stav trval, bol prijatý na ORL oddelenie FN Trnava za účelom vazoaktívnej liečby pre náhle vzniknutú perцепčnú poruchu sluchu s tinitom vľavo. Hospitalizovaný bol dňa 6.12.2013, hospitalizácia na oddelení bola ukončená dňa 16.12.2013. Zdrojom úrazu bolo sanitné vozidlo, príčina úrazu - okamžitý psychofyziologický stav.

14. Z rozhodnutia riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava o organizačnej zmene číslo: OLZ/5421/2014 zo dňa 19.6.2014 vyplýva, že s účinnosťou ku dňu 8.7.2014 zrušuje organizačný útvar Fakultnej nemocnice Trnava s názvom Oddelenie urgentnej medicíny, sídlo prevádzky Fakultná nemocnica Trnava, A. Žarnova 11, Trnava.

15. Z odborného posudku o invalidite Sociálnej poisťovne pobočka Trnava zo dňa 5.1.2015 vyplýva, že začiatkom decembra 2013 po extrémnom pôsobení zvukov a výstražných svetelných zariadení záchranného vozidla začal pociťovať píkanie v ľavom uchu, ktoré neustávalo, preto bol hospitalizovaný na ORL oddelení v Trnave, kde mal podávanú vazoaktívnu infúziu liečbu. Stav po liečbe nezlepšený, nezmenený, pretrvávajúca tinitus s ľahkou poruchou sluchu. Približne v tomto období došlo aj k zhoršeniu depresie, pre ktorú bol prakticky v liečbe od roku 2003. Počas liečby opakovane zmenená antidepressívna liečba, ktorej efekt je nedostatočný. Pretrvávajúca syndróm patickej únavy, úzkostná depresívna symptomatika zhoršená tinitom. Psychiater konštatuje, že psychický stav pacienta je vzhľadom na polymorbiditu veľmi nepriaznivý a bude si vyžadovať dlhodobú liečbu. Vzhľadom na dĺžku trvania obtiaží, strate záujmov, patickej únavy, celkovej apatii, posúdený v dolnom pásme ťažkej formy depresívnej poruchy, miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť navýšená o 10 % pre ochorenie chrčtice. Celková miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 70 %. Navrhované pracovné zaradenie: na pôvodnom pracovisku nie, na trhu práce áno. Obmedzenie schopností: môže vykonávať prácu len v prostredí bez nadmerného hluku, stresu, v klimaticky vyrovnanom prostredí, bez nadmernej námahy. Môže vykonávať prácu primeranú svojmu vzdelaniu v zdravot. amb. zložke. Dátum vzniku invalidity 5.12.2014.

16. Zo žiadosti zamestnanca U. T. zo dňa 18.2.2015 adresovanej Fakultnej nemocnici Trnava vyplýva, že zamestnanec požiadal o preradenie na inú prácu vo funkcii sestry na základe priloženého lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti. Uviedol, že od 5.12.2014 mu bol priznaný invalidný dôchodok z mierou poklesu o 70 %.

17. Zo Záznamu z pohovoru podľa ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce zo dňa 18.2.2015 súd zistil, že zamestnávateľ Fakultná nemocnica Trnava oznámil zamestnancovi, že na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa vydaného dňa 19.6.2014 sa z účinnosťou od 8.7.2014 zrušil organizačný útvar Fakultnej nemocnice Trnava s názvom Oddelenie urgentnej medicíny, sídlo prevádzky Fakultná nemocnica Trnava. Vzhľadom na uvedené ponúkol zamestnancovi pracovné miesto sestry pre prácu so zdravotnou dokumentáciou na organizačnom útvere Infekčná klinika a Oddelenie dlhodobej intenzívnej starostlivosti, úväzok: 1,00 pracovného miesta s miestom výkonu práce Fakultná nemocnica Trnava, ktorú zamestnanec neprijal bez uvedenia dôvodu.

18. Z lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti vypracovaného na základe žiadosti pacienta MUDr. J. R., praktický lekár pre dospelých, dňa 18.2.2015 vyplýva, že U. T. nie je spôsobilý sústavnej práce, diagnostikované ochorenie: polymorbídny pacient, depresívny syndróm, titnitus, hypertenzia, hypacusis.

19. Zo Záznamu z pohovoru podľa ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce zo dňa 7.4.2015 vyplýva, že na základe žiadosti zamestnanca U. T. na preradenie na inú prácu vo funkcii sestry na základe priloženého lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti zamestnávateľ - Fakultná nemocnica Trnava, ponúkol zamestnancovi pracovné miesto sestry na Internej klinike a Oddelení dlhodobej intenzívnej starostlivosti, úväzok: 1,00 pracovného miesta s miestom výkonu práce Fakultná nemocnica Trnava, ktorú ponuku zamestnanec neprijal bez uvedenia dôvodu.

20. Z dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom dňa 7.4.2015 vyplýva, že pracovný pomer zamestnanca uzatvorený dňa 1.10.2009 skončí dňa 7.4.2015 z dôvodu organizačnej zmeny v zmysle § 63 ods. 1, písmeno a/ Zákonníka práce (zrušenie oddelenia urgentnej medicíny k 8.7.2014). Dohodnutá výška odstupného štvornásobok priemerného mesačného zárobku.

21. Z oznámenia zo dňa 20.4.2015 adresovaného zamestnancom U. T. zamestnávateľovi Fakultná nemocnica Trnava vyplýva, že zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že pri podpise dohody o skončení pracovného pomeru bol zásadným spôsobom uvedený do omylu a dohodu považuje za neplatné skončenie pracovného pomeru, keď sa dožadoval, aby bol jeho pracovný pomer skončený z dôvodu pracovného úrazu a poklesu jeho pracovnej schopnosti. Bolo mu povedané, že dôvody uvedené v dohode o skončení pracovného pomeru sa vzťahujú aj na jeho pracovný úraz. Zamestnávateľ, ako neskôr zistil, nerešpektoval jeho požiadavku. Žiadal preto aby bola podpísaná nová dohoda o skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce, ktorá zohľadní skutočné dôvody skončenia jeho pracovného pomeru.

22. Podľa § 60 ods. 1,2 Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. (ods. 1) Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c). (ods. 2)

Podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.

Podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

Podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

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

23. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že žalobca bol zamestnaný u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2009 na dobu určitú ako sestra z miestom výkonu práce Fakultná nemocnica Trnava. Dňa 1.3.2010 bola medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzatvorená dohoda o zmene pracovných podmienok, pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú, zmenený bol pracovný úväzok na plný úväzok. K uvedenej dohode bola vypracovaná aj pracovná náplň, v ktorej bolo uvedené pracovné zaradenie: zdravotnícky záchranár - špecialista, oddelenie (úsek): stanica ZZS - OÚM. Dňa 3.12.2013 utrpel žalobca pracovný úraz na základe čoho bol hospitalizovaný od 6.12.2013 do 16.12.2013, žalobca bol práceneschopný od 6.12.2013 do 27.3.2015.

Dňa 19.6.2014 na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa - žalovaného sa s účinnosťou od 8.7.2014 zrušil organizačný útvar Fakultnej nemocnice Trnava s názvom Oddelenie urgentnej medicíny.

Na základe rozhodnutia Sociálnej poisťovne pobočka Trnava zo dňa 5.1.2015 bol žalobca uznaný invalidným od 2.12.2014 s celkovou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 70 %, bolo konštatované obmedzenie schopností s tým, že môže vykonávať prácu len v prostredí bez nadmerného hluku, stresu, v klimaticky vyrovnanom prostredí, bez nadmernej námahy, môže vykonávať prácu primeranú svojmu vzdelaniu v zdravot. amb. zložke., na pôvodnom pracovisku nie.

Dňa 18.2.2015 zamestnávateľ - žalovaný vykonal pohovor so zamestnancom - žalobcom, oznámil zamestnancovi, že na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa vydaného dňa 19.6.2014 sa z účinnosťou od 8.7.2014 zrušil organizačný útvar Fakultnej nemocnice Trnava s názvom Oddelenie urgentnej medicíny a ponúkol zamestnancovi pracovné miesto sestry pre prácu so zdravotnou dokumentáciou na organizačnom útvere Infekčná klinika a Oddelenie dlhodobej intenzívnej starostlivosti, žalobca ponúknutú prácu neprijal bez uvedenia dôvodu.

Dňa 18.2.2015 vypracovala MUDr. J. R. lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti žalobcu na základe jeho žiadosti v ktorom konštatovala, že nie je spôsobilý sústavnej práce.

Dňa 7.4.2015 zamestnávateľ - žalovaný vykonal pohovor so zamestnancom - žalobcom na základe jeho žiadosti o preradenie na inú prácu vo funkcii sestry na základe priloženého lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti, žalovaný ponúkol žalobcovi pracovné miesto sestry na Internej klinike a Oddelení dlhodobej intenzívnej starostlivosti, ktorú žalobca neprijal bez uvedenia dôvodu.

Dňa 7.4.2015 uzavreli žalobca a žalovaný Dohodu o skončení pracovného pomeru s tým, že pracovný pomer skončí dňa 7.4.2015 z dôvodu organizačnej zmeny v zmysle § 63 ods. 1, písmeno a/ Zákonníka práce (zrušenie oddelenia urgentnej medicíny k 8.7.2014).

Listom zo dňa 20.4.2015 žalobca žalovanému oznámil, že pri podpise dohody o skončení pracovného pomeru bol zásadným spôsobom uvedený do omylu a dohodu považuje za neplatné skončenie pracovného pomeru, keď sa dožadoval, aby bol jeho pracovný pomer skončený z dôvodu pracovného úrazu a poklesu jeho pracovnej schopnosti.

Žalobca sa od 1.4.2015 zamestnal v chirurgickej ambulancii podľa jeho vyjadrenia nevykonáva samostatnú prácu, pracuje na plný úväzok.

24. Žalobca sa v predmetnom konaní domáhal vyslovenia, že skončenie pracovného pomeru dohodou zo dňa 7.4.2015 je neplatné; určenia, že k ukončeniu pracovného došlo podľa § 63 ods. 1 písm. c) z dôvodu, že nemôže pre pracovný úraz vykonávať doterajšiu prácu a doplatenia odstupného.

Vyslovenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru sa žalobca domáhal s poukazom na skutočnosť, že:

- dôvod ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce vo vzťahu k žalobcovi nikdy nenastal,
- bol uvedený do omylu pri podpise Dohody o ukončení pracovného pomeru v dôvodoch ukončenia pracovného pomeru, keď žalovaným bol nepravdivo uistený, že sa dôvod uvedený v dohode vzťahuje aj na jeho pracovný úraz,
- žalovaný tým, že do dohody uviedol zámerne iný dôvod ukončenia pracovného pomeru poškodil žalobcu v jeho nároku na odstupné, čo malo za následok, že sa žalobca vopred vzdal svojich práv na odstupné, teda jedná sa o rozpor s § 17 ods. 1 Zákonníka práce - dohoda je v rozpore s dobrými mravmi keď zamestnávateľ použil na ukončenie pracovného pomeru zámerne iný dôvod ako ten, ktorý poskytuje zamestnancovi vyššiu mieru ochrany

25. Vyššie uvedený skutkový stav nebol medzi stranami sporu sporný, sporné bolo či existoval dôvod ukončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov a či pracovný úraz ktorý utrpel žalobca súvisel s jeho následnou nespôsobilosťou vykonávať prácu, ktorú naposledy u žalovaného vykonával.

26. Súd po zistení, že predmetná žaloba bola podaná v zákonnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§77 Zákonníka práce) dospel k záveru, že žalobe nie je možné vyhovieť vzhľadom na nasledovné:

Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že Dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzavretá v písomnej forme, obsahuje všetky náležitosti takéhoto právneho úkonu, je jasná, zrozumiteľná, dôvod výpovede je skutkovo presne vymedzený - organizačná zmena v zmysle § 63 ods. 1, písmeno a/ Zákonníka práce (zrušenie oddelenia urgentnej medicíny k 8.7.2014). Dohoda obsahuje i uvedenie výšky odstupného. Ako vyplýva z rozhodnutia riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava o organizačnej zmene zo dňa 19.6.2014, s účinnosťou ku dňu 8.7.2014 bol zrušený organizačný útvar Fakultnej nemocnice Trnava s názvom Oddelenie urgentnej medicíny. Z pracovnej zmluvy uzavretej so žalobcom a jej dodatku ako i pracovnej náplne žalobcu je zrejmé, že v pracovnej zmluve bolo uvedené miesto výkonu práce Fakultná nemocnica Trnava, pracovné zaradenie žalobcu zdravotnícky záchranár - špecialista na oddelení stanica ZZS - OÚM bolo uvedené len v pracovnej náplni. Podľa názoru súdu uvedené neznamena, že organizačná zmena -zrušenie organizačného útvaru Fakultnej nemocnice Trnava sa netýkala žalobcu. Miestom výkonu práce žalobcu bola Fakultná nemocnica Trnava, teda žalobca mohol prácu vykonávať na ktoromkoľvek oddelení nemocnice. Žalobca naposledy u žalovaného vykonával prácu práve na oddelení urgentnej medicíny, ktoré oddelenie bolo na základe organizačnej zmeny zrušené, preto mal žalovaný v zmysle citovaného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) právo na ukončenie pracovného pomeru so žalobcom s poukazom na túto organizačnú zmenu, keď k naplneniu tohto výpovedného dôvodu dochádza vtedy, ak zamestnávateľ nemôže z dôvodu svojho "zrušenia" naďalej prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak ide o výpovedný dôvod zrušenia časti zamestnávateľa, zamestnávateľ je oprávnený voči zamestnancovi uplatniť výpoveď len za predpokladu, že v časti, ktorá sa má zrušiť, nemôže aj naďalej voči zamestnancovi plniť svoje povinnosti z pracovného záväzku podľa § 47, t.j. nemôže zamestnancovi prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy. Pri zrušení časti zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný uskutočniť ponuku vhodnej práce podľa § 63 ods. 2, aj keď by bolo správnejšie, aby už z formulácie tohto výpovedného dôvodu priamo vyplývalo, že výpoveď je oprávnená len vtedy, ak zamestnanec nesúhlasí s ponukou vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 (Prof. JUDr. Helena Barancová, Zákonník práce, komentár, C.H.BECK).

Z uvedeného je teda zrejmé, že povinnosťou žalovaného bolo ponúknuť žalobcovi vhodnú prácu, ktorú povinnosť si žalovaný splnil, keď dňa 18.2.2015 ponúkol žalobcovi pracovné miesto sestry pre prácu so zdravotnou dokumentáciou na organizačnom útvere Infekčná klinika a Oddelenie dlhodobej intenzívnej starostlivosti, žalobca ponúknutú prácu neprijal bez uvedenia dôvodu. Následne v predmetnom konaní žalobca uvádzal, že dôvodom neprijatia tejto práce bolo to, že takúto prácu nemohol vykonávať vzhľadom na posudok MUDr. R., že nie je schopný sústavnej práce. Žalovaný následne pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru dňa 7.4.2015 ponúkol žalobcovi na základe jeho žiadosti o preradenie na inú prácu pracovné miesto sestry na Internej klinike a Oddelení dlhodobej intenzívnej starostlivosti, ktorú žalobca neprijal bez uvedenia dôvodu. V konaní odmietnutie tejto práce odôvodnil žalobca tým, že ponúknutá práca bola samostatnou prácou, išlo o prácu na zmeny, kde bolo treba podávať infúzie, lieky, MUDr. R. neodporučila vykonávanie akejkoľvek sústavnej práce.

V tejto súvislosti súd poukazuje na skutočnosť, že podľa vyjadrenia žalobcu, u súčasného zamestnávateľa (chirurgická ambulancia) kde pracuje od apríla 2015 vykonáva prácu na plný úväzok,

teda sústavnú prácu, preto tvrdenie žalobcu, že ponúknutá práca nebola pre neho vhodná, nakoľko nemôže vykonávať sústavnú prácu nebolo ničím v konaní preukázané a súd mal za to, že žalovaný si splnil svoju zákonnú povinnosť - ponuku inej vhodnej práce. Súd poukazuje i na skutočnosť, že podľa odborného posudku o invalidite zo dňa 5.1.2015, bol žalobca vylúčený z pracovného zaradenia na pôvodnom pracovisku, t.j. na oddelení urgentnej medicíny, ktoré bolo zrušené. Teda na iných pracoviskách žalovaného, podľa uvedeného odborného posudku, prácu vykonávať mohol.

Z uvedeného je zrejmé, že na strane žalovaného, ako zamestnávateľa existoval v čase ukončenia pracovného pomeru so žalobcom zákonný dôvod - organizačná zmena pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Žalovaný pred týmto spôsobom ukončenia pracovného pomeru volil možnosť ukončiť pracovný pomer dohodou, v čom mu nič nebránilo, žalobca pristúpil k takému spôsobu ukončenia pracovného pomeru, keď ako vyplýva z výpovede žalobcu nemal už ani záujem pracovať u žalovaného, keď v tom čase už pracoval u iného zamestnávateľa v chirurgickej ambulancii.

Čo sa týka námietky žalobcu, že žalovaný o pracovnom úraze vedel preto porušil svoju zákonnú povinnosť tým, že zdravotné dôvody do dohody o ukončení pracovného pomeru vôbec neuviedol, súd poukazuje na skutočnosť, že z listinných dôkazov, ktoré predložil žalobca žalovanému a ktoré predložil i v predmetnom konaní vôbec jednoznačne nevyplývalo, že pracovný úraz ktorý utrpel žalobca u žalovaného je jedinou a výlučnou príčinou jeho zhoršeného zdravotného stavu a uznania čiastočnej invalidity a jedinou a výlučnou príčinou toho, že žalobca nemôže vykonávať prácu na pôvodnom pracovisku (zdravotnícky záchranár - špecialista na oddelení stanica ZZS - OÚM), resp. sústavnú prácu, tak ako to bolo napokon zistené i v predmetnom konaní.

Súd nemal preukázané ani tvrdenie žalobcu, že pri podpise dohody o skončení pracovného pomeru bol uvedený do omylu, keď zo samotného tvrdenia žalobcu vyplýva, že sa dožadoval, aby bol v dohode o ukončení pracovného pomeru ako dôvod uvedený pracovný úraz a bol žalovaným uistený, že sa to vzťahuje aj na jeho pracovný úraz. Otázne potom je prečo podpísal žalobca takúto dohodu, keď tam nebol uvedený ním požadovaný dôvod ukončenia pracovného pomeru. Tvrdenie žalobcu, že bol uistený, že sa to vzťahuje aj na pracovný úraz súd považuje za účelové, keď dohoda je dvojstranný právny úkon, žalobca mal možnosť nepristúpiť k nej, išlo o písomný právny úkon, nie konkludentný, ako už súd uviedol, dôvod skončenia pracovného pomeru bol jasne a zrozumiteľne uvedený skutkovo (organizačná zmena v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce (zrušenie oddelenia urgentnej medicíny k 8.7.2014), preto nemožno mať za to, že žalobca bol uvedený do omylu. Nemožno sa stotožniť ani s tvrdením žalobcu, že dohoda je neplatná z dôvodu, že sa žalobca vopred vzdal svojich práv na vyplatenie vyššieho odstupného, nakoľko v prípade, že by mu skutočne patrilo odstupné v inej výške, uvedenie výšky odstupného v dohode o skončení pracovného pomeru je právne bezvýznamné a v žiadnom prípade nemôže mať ani vplyv na platnosť dohody o skončení pracovného pomeru ako celku. Súd iné dôvody pre ktoré by mala byť dohoda o skončení pracovného pomeru neplatná nezistil.

Čo sa týka určenia, že k ukončeniu pracovného pomeru došlo podľa § 63 ods. 1 písm. c) z dôvodu, že žalobca nemôže pre pracovný úraz vykonávať doterajšiu prácu a doplatenia odstupného, ktorého určenia sa žalobca dožadoval predmetnou žalobou, súd je toho názoru, že žalobca neuniesol v konaní dôkazné bremeno, keď nepreukázal, že príčinou neschopnosti vykonávania doterajšej práce u žalovaného bol výlučne pracovný úraz ktorý utrpel pri výkone práce u žalovaného. Za účelom preukázania uvedeného súd pribral do konania znalca, zo záveru znaleckého posudku jednoznačne vyplýva, že na základe posúdenia sociálnou poisťovňou je znížená schopnosť žalobcu vykonávať sústavné zamestnanie o 70% proti zdravej populácii, pričom na uvedenom participuje v rozhodujúcej miere depresívna porucha a to 60% a podpornou diagnózou sú choroby podporného a pohybového aparátu, ktoré sa na uvedenej miere zníženia pracovného potenciálu podieľajú v 10 percentách. Z dostupných údajov ako i výsledkov vyšetrenia samotným znalcom je zrejmé, že išlo o depresiu reaktívnu (teda táto vznikla ako reakcia na určité stresy, resp. životné záťaž), bez endogénnych prejavov. Znalec konštatoval, že okrem samotného tinitu (ako dôsledku pracovného úrazu) sa na jej spustení podieľali aj iné okolnosti, ktorými sú iné zistené (organické) ochorenia, čo je v konečnom dôsledku opakovane konštatované v spise či v psychiatrických ambulantných nálezoch. Okrem toho nemožno vylúčiť i prítomnosť iných reaktívnych faktorov (napr. prechodné zhoršenie finančných pomerov).

Zástupca žalobcu na preukázanie príčinnej súvislosti medzi pracovným úrazom a stratou spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu žalobcu poukazoval i na odborný posudok o invalidite, v ktorom lekár neodporučil/vylúčil pracovné zaradenie na pôvodnom pracovisku, t.j. u žalovaného. Z uvedeného konštatovania v posudku ale podľa názoru súdu vôbec nevyplýva, že strata spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu súvisí výlučne iba s pracovným úrazom utrpým žalobcom pri výkone práce u žalovaného, keď je nepochybné a v konaní od začiatku nesporné, že na zníženej schopnosti žalobcu

vykonávať sústavné zamestnanie a doterajšiu prácu participuje v rozhodujúcej miere jeho depresívna porucha, pričom z odborného posudku o invalidite Sociálnej poisťovne zo dňa 5.1.2015 predloženého žalobcom vyplýva, že pre depresie bol žalobca v liečbe od roku 2003.

Vzhľadom na uvedené, keďže v konaní nebolo preukázané, že žalobca nemohol vykonávať doterajšiu prácu výlučne pre pracovný úraz, nevznikol mu nárok na odstupné v zmysle § 76 ods. 3 Zákonníka práce, teda vo výške desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

27. Podľa § 470 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa § 262 ods. 1,2 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.(ods. 1) O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.(ods. 2)

28. Žalovaný bol v konaní plne úspešný preto mu súd priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

29. Podľa Čl.4 ods. 1,2 Civilného sporového poriadku, ak sa právna vec nedá prejednať a rozhodnúť na základe výslovného ustanovenia tohto zákona, právna vec sa posúdi podľa ustanovenia tohto alebo iného zákona, ktoré upravuje právnu vec čo do obsahu a účelu najbližšiu posudzovanej právnej veci. (ods. 1) Ak takého ustanovenia niet, súd prejedná a rozhodne právnu vec podľa normy, ktorú by zvolil, ak by bol sám zákonodarcom, a to s prihliadnutím na princípy všeobecnej spravodlivosti a princípy, na ktorých spočíva tento zákon, tak, aby výsledkom bolo rozumné usporiadanie procesných vzťahov zohľadňujúce stav a poznatky právnej náuky a ustálenú rozhodovaciu prax najvyšších súdnych autorít. (ods. 2)

30. Zároveň súd v súlade s citovaným Čl.4 ods. 1,2 Civilného sporového poriadku, uložil žalobcovi ako neúspešnému v konaní povinnosť zaplatiť náhradu trov, ktoré štátu vznikli v súvislosti so znaleckým dokazovaním, keď uznesením tunajšieho súdu č.k. 19Cpr/2/2015-131 zo dňa 12.10.2016 súd priznal znalcovi znalečné vo výške vo výške 517,78 eur, pričom suma 300,- eur bola poukázaná z preddavku zloženého žalobcom a suma 217,78 eur bola poukázaná zo štátnych rozpočtových prostriedkov súdu.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 Civilného sporového poriadku) 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.