

Súd: Okresný súd Dolný Kubín  
Spisová značka: 6C/27/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5418200585  
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 11. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Veselá  
ECLI: ECLI:SK:OSDK:2018:5418200585.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Dolný Kubín, sudkyňou JUDr. Janou Veselou, v spore žalobkyne: T. H., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. P., J. XXXX/XX, zastúpenej E. J. H., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. P., J. XXXX/XX, proti žalovanému: REDbird, s.r.o., so sídlom v Bratislave - mestská časť Rača, Karpatské námestie 10A, IČO: 35 835 389, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I/ Súd u r č u j e, že výpoveď ktorú dala žalobkyni spoločnosť VERMED s.r.o., so sídlom Dolný Kubín, Lucenkova 1233, IČO: 36 860 808, listom zo dňa 30.06.2015 označeným ako „skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce“ je neplatná.

II/ Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy:

- za mesiac október 2015 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne od 01.12.2015 až do zaplataenia,
- za mesiac november 2015 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne od 01.01.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac december 2015 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne od 01.02.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac január 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne od 01.03.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac február 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.04.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac marec 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.05.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac apríl 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.06.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac máj 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.07.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac jún 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.08.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac júl 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.09.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac august 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.10.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac september 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.11.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac október 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.12.2016 až do zaplataenia,
- za mesiac november 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.01.2017 až do zaplataenia,
- za mesiac december 2016 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.02.2017 až do zaplataenia,

- za mesiac január 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne od 01.03.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac február 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.04.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac marec 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.05.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac apríl 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.06.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac máj 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.07.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac jún 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.08.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac júl 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.09.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac august 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.10.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac september 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.11.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac október 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.12.2017 až do zaplataenia,  
- za mesiac november 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.01.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac december 2017 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.02.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac január 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne od 01.03.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac február 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.04.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac marec 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.05.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac apríl 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.06.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac máj 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.07.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac jún 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.08.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac júl 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.09.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac august 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.10.2018 až do zaplataenia,  
- za mesiac september 2018 v sume 540,31 EUR brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne od 01.11.2018 až do zaplataenia, to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

III/ Vo zvyšnej časti súd žalobu z a m i e t a.

IV/ Žalobkyňa má voči žalovanému p r á v o na náhradu trov konania v rozsahu 93%.

#### **o d ô v o d n e n i e :**

1/ Žalobou, doručanou tunajšiemu súdu dňa 19.11.2015, sa žalobkyňa domáhala, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou zo dňa 30.06.2015 zo strany žalovaného (v čase podania žaloby išlo o spoločnosť VERMED, s.r.o. v likvidácii, so sídlom v Dolnom Kubíne, Lucenkova 1233, IČO: 36 860 808) je neplatné. Zároveň žiadala, aby súd uložil žalovanému z titulu náhrady mzdy za mesiac október 2015 povinnosť zaplatiť jej sumu 560,17 eur.

2/ Žalobu odôvodnila tým, že spoločnosť VERMED, s.r.o., so sídlom v Dolnom Kubíne, Lucenkova 1233, IČO: 36 860 808 bola do 30.09.2015 prevádzkovateľom zdravotníckeho zariadenia v odbore všeobecné

lekárstvo poskytujúcim všeobecnú ambulantnú starostlivosť pre dospelých, a to na základe povolenia č. 2136/2013/OZ-004 vydaného dňa 05.02.2013 Žilinským samosprávnym krajom, odbor zdravotníctvo, ako príslušným orgánom v zmysle ustanovenia § 11 ods. 2 písm. a) zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Žalobca, ako zamestnanec na základe pracovnej zmluvy o dňa 31.12.2008 uzavretej so žalovaným, ako zamestnávateľom (ďalej len ako „pracovná zmluva“), v znení Dodatku č. 1, zo dňa 13.04.2012 a Dodatku č. 2, zo dňa 01.09.2013 k tejto pracovnej zmluve, vykonával pre žalovaného prácu v pracovnom zaradení: zdravotníctvo, druh práce: zdravotná sestra, miesto výkonu práce: ambulancia VERMED, s. r. o., Lucenkova 1233, 026 01 Dolný Kubín (do 09/2012 Ul. SNP 1200/15, 026 01 Dolný Kubín), a to v rozsahu 0,75 pracovného úväzku, „čo zodpovedá ordinačným hodinám zamestnávateľa, kedy je vykonávaná práca sestra /6 hodín/“, teda týždenný pracovný čas žalobcu a žalovaného bol rozvrhnutý rovnomerne na všetky pracovné dni a predstavoval celkovo 30 hodín. Na vyššie uvedenom mieste výkonu práce, teda v ambulancii VERMED, s. r. o. Lucenkova 1233, 026 01 Dolný Kubín (do 09/2012 ul. SNP 1200/15, 026 01 Dolný Kubín) žalovaný, ako poskytovateľ zdravotnej starostlivosti zamestnával na pracovnej pozícii „zdravotná sestra“ výlučne žalobkyňu. Dňa 30.06.2015 bol zo strany žalovaného ako zamestnávateľa žalobkyňi, ako zamestnancovi doručený list zo dňa 30.06.2015, označený ako: „Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce“, ktorým žalovaný s účinnosťou ku dňu 01.10.2015 skončil pracovný pomer so žalobkyňou, ako zamestnancom, založený vyššie uvedenou pracovnou zmluvou a to výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca, nakoľko v dôsledku rozhodnutia štatutárneho orgánu žalovaného, ako zamestnávateľa zo dňa 29.06.2015 s cieľom údajne zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce došlo k zníženiu stavu zamestnancov zamestnávateľa a dňom 30.06.2015 sa zrušila pracovná pozícia zdravotnej sestry, teda pracovná pozícia, na ktorej žalobca vykonával prácu pre žalovaného. Slovo údajne v súvislosti so zabezpečením racionalizácie a zefektívnenia práce a na to nadväzujúcim znížením stavu zamestnancov žalovaného zrušením pracovnej pozície zdravotnej sestry používa absolútne cielene a vedome a to z nasledovných dôvodov: V zmysle ustanovenia § 7 ods. 2 písm. a) zákona č. 578/2004 Z.z. zdravotnícke zariadenie možno prevádzkovať len na základe povolenia, pričom povolenia sa vydávajú okrem iného na zdravotnícke zariadenia ambulantnej zdravotnej starostlivosti, ktorými sú v zmysle ustanovenia § 7 ods. 3 písm. a) bod 1. aj všeobecné ambulancie. V zmysle ustanovenia § 8 ods. 2 zákona č. 578/2004 Z.z.: minimálne požiadavky na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení podľa § 7 ods. 3 a ods. 4 písm. a) až d) a g) ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo zdravotníctva. Výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 09812/2008-OL z 10. septembra o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno - technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení publikovaný vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky, čiastka 32-51, zo dňa 28.10.2008, ročník 56 vo svojej prílohe č. 1, označenej ako „Minimálne požiadavky na personálne zabezpečenie a materiálno - technické vybavenie ambulantných zariadení“, konkrétne v odseku 1. písm. a) a b) I. časti s názvom „Ambulancie“, I. Ambulancie všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti, A. všeobecná ambulancia pre dospelých, ustanovuje, že personálne zabezpečenie všeobecnej ambulancie pre dospelých tvoria: a) lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo (ďalej len „všeobecný lekár“), b) sestra alebo sestra so špecializáciou v špecializačnom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva. Z uvedeného je podľa názoru žalobkyne nad akúkoľvek pochybnosť, že pokiaľ žalovaný, ako prevádzkovateľ zdravotníckeho zariadenia v odbore všeobecné lekárstvo poskytujúci všeobecnú ambulantnú starostlivosť pre dospelých, dňa 29.06.2015 prijal rozhodnutie s cieľom údajne zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce, na základe ktorého došlo k zníženiu stavu zamestnancov zamestnávateľa a dňom 30.06.2015 sa zrušila pracovná pozícia zdravotnej sestry, na ktorej žalobkyňa vykonávala prácu pre žalovaného, učinil tak absolútne jednoznačne a nespochybniteľne v príkrom rozpore s vyššie citovaným výnosom Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 09812/2008-OL z 10. septembra 2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenia a materiálno - technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení, teda protiprávne. Toto svoje vyššie uvedené konštatovanie opiera o jednoznačný logický záver, že pokiaľ v zmysle platných právnych predpisov minimálne personálne zabezpečenie všeobecnej ambulancie pre dospelých tvoria jeden všeobecný lekár a jedna zdravotná sestra a žalovaný vo svojej ambulancii na ulici Lucenkova 1233, 026 01 Dolný Kubín ku dňu 29.06.2015 preukázateľne zamestnával jedinou zdravotnú sestru, a to žalobkyňu, žalovaný za žiadnych okolností nemohol v súlade s platným právnym poriadkom dňa 29.06.2015 prijať rozhodnutie, dôsledkom ktorého bolo zrušenie pracovnej pozície tejto jedinej zdravotnej sestry a vonkoncom tak nemohol učiniť „s cieľom zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie

práce“, keďže práve žalobkyni bol de facto z rovnakého dôvodu, teda z dôvodu zabezpečenia efektívnosti práce, Dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve, zo dňa 13.04.2012 znížený pracovný úväzok sestry z 1,0 na 0,75 „čo zodpovedá ordinačným hodinám zamestnávateľa, kedy je vykonávaná práca sestry /6 hodín/“. Žalobkyňa je presvedčená, že pravým dôvodom prečo bol s ňou zo strany žalovaného ukončený pracovný pomer celkom určite nebola jej nadbytočnosť v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko žalobkyňa naopak pre žalovaného predstavovala vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, personálny substrát nevyhnutný pre riadny výkon činnosti žalovaného v zmysle platných právnych predpisov, ale to, že žalovaný plánoval ukončiť svoju činnosť, dodržiavajúc terminológiu Zákonníka práce, skutočnosť, že žalovaný sa zrušoval, respektíve sa plánoval zrušiť, teda výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) bod 1. Zákonníka práce. Toto svoje konštatovanie rovnako opiera o absolútne nespochybniteľný fakt, že žalovaný už dňa 11.09.2015, teda ešte takmer tri týždne pred uplynutím výpovednej doby žalobcu, ktorá uplynula dňa 30.09.2015, požiadal o zrušenie povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia v odbore všeobecné lekárstvo, čomu bolo zo strany príslušného orgánu, teda Žilinského samosprávneho kraja, odbor zdravotníctvo rozhodnutím zverejneným v Obchodnom vestníku č. 193/2015 zo dňa 08.10.2015 s účinnosťou práve k 30.09.2015 vyhovieť, pričom žalovaný následne v ten istý deň, teda 30.09.2015 vstúpil do likvidácie. V tejto súvislosti je snáď nadbytočné osobitne zdôrazňovať, že v zmysle ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce platí, že „Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť“. Žalobca prostredníctvom splnomocneného zástupcu už dňa 03.09.2015 adresoval žalovanému list, ktorý mu bol doručený dňa 04.09.2015, označený ako: „Oznámenie zamestnanca v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce“, ktorým žalovanému jasne a nespochybniteľne oznámil nielen dôvody, pre ktoré skončenie jeho pracovného pomeru považuje za neplatné, no predovšetkým to, že ako zamestnanec trvá na tom, aby ho žalovaný, ako zamestnávateľ aj naďalej zamestnával a prideloval mu prácu podľa pracovnej zmluvy zo dňa 31.12.2008 v znení jej dodatkov aj po uplynutí výpovednej doby v zmysle úkonu zamestnávateľa smerujúcemu k skončeniu jeho pracovného pomeru - listu zo dňa 30.06.2015, teda po dni 30.09.2015.

3/ Písomné vyjadrenie k žalobe súdu dňa 18.02.2016 doručila E. ktorá bola v čase existencie spoločnosti VERMED, s. r. o., IČO: 36860808 jej konateľkou a od 30.09.2015 jej likvidátorkou. Vo vyjadrení oznámila súdu, že na základe rozhodnutia valného zhromaždenia obchodnej spoločnosti VERMED, s. r. o., konaného dňa 22.12.2015, na ktorom bolo schválené zrušenie spoločnosti bez likvidácie jej zlúčením so spoločnosťou YEDI, s. r. o., so sídlom Stará Vajnorská 13027/17D, 831 04, Bratislava, IČO: 48079421, ktorá sa stáva jej právnym nástupcom a na základe predloženej Zmluvy o zlúčení, sa obchodná spoločnosť VERMED, s. r. o. so sídlom Lucenkova 1233, 026 01 Dolný Kubín, IČO: 36860808 dňom 10.02.2016 z obchodného registra Okresného súdu Žilina vymazala. Z uvedeného dôvodu je zrejmé, že subjekt označený žalobcom ako účastník konania vedený na Okresnom súde Dolný Kubín pod sp. zn. 6Cpr/6/2015 na strane žalovaného neexistuje, t.j. nie je v tomto spore pasívne legítimovaný. Vzhľadom na skutočnosť, že rozhodnutie valného zhromaždenia obchodnej spoločnosti VERMED, s. r. o. konajúceho dňa 22.12.2015, na ktorom bolo schválené zrušenie spoločnosti bez likvidácie jej zlúčením so spoločnosťou YEDI, s. r. o., so sídlom Stará Vajnorská 13027/17D, Bratislava, IČO: 48079421 nadobudlo účinnosť skôr, ako bol žalobný návrh doručovaný na adresu spoločnosti VERMED, s. r. o., má za to, že žalobný návrh bol zo strany súdu doručovaný na nesprávnu adresu a nedošlo k účinnému doručeniu žalobného návrhu tak, ako to vyžaduje a predpokladá ust. § 79 ods. 6 O.s.p. v spojení s ust. § 47 ods. 1 O.s.p.. Namieta preto vadu doručenia žalobného návrhu, nakoľko tento bol doručený neoprávnenej osobe. Ďalej namieta nedostatok splnenia procesných podmienok pre konanie a rozhodnutie súdu v tomto konaní, nakoľko medzi základné procesné podmienky (okrem iných), ktoré má súd povinnosť si všimnúť aj bez návrhu, po celý čas konania je splnenie podmienok civilno-procesnej subjektivity účastníka, t.j. spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania. Spôsobilosť byť účastníkom konania znamená mať procesné práva a povinnosti, ktoré zákon účastníkovi konania priznáva, respektíve ukladá (§ 19 O.s.p.). Jej predpokladom je hmotnoprávna subjektivita vo význame mať práva a povinnosti podľa hmotného práva. Hmotnoprávna spôsobilosť mať práva a povinnosti vzniká u fyzických osôb narodením (prípade počatím, ak sa dieťa narodí živé) a zaniká smrťou fyzickej osoby, prípadne jej vyhlásenia za mŕtvu (§ 7 Občianskeho zákonníka). U spoločnosti s ručením obmedzeným hmotnoprávna spôsobilosť mať práva a povinnosti vzniká dňom zápisu do obchodného registra a zaniká jej výmazom z obchodného registra(m.m. uznesenie Najvyššieho súdu SR z 21.decembra 2011, sp. zn. 2Cdo/118/2011). Z vyššie uvedených skutočností je zrejmé, že spoločnosť VERMED, s. r. o. nie je v

spore pasívne a vecne legitimovaná. Vecnou legitímáciou je stav vyplývajúci z hmotného práva, kedy jeden účastník občianskeho súdneho konania (žalobca) je subjektom hmotnoprávneho oprávnenia, o ktoré v konaní ide (je aktívne vecne legitimovaný) a účastník na opačnej procesnej strane (žalovaný) je subjektom hmotnoprávnej povinnosti (je pasívne vecne legitimovaný). (m.m. uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 22.11.2011, č.k. III. ÚS 517/2011-9). Ku skutočnostiam uvádzaným v žalobe E. uviedla, že spoločnosť VERMED, s. r. o. ukončila so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z nadbytočnosti žalobkyne, a to na základe rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 29.06.2015. Na základe tohto rozhodnutia došlo k zníženiu stavu pracovníkov spoločnosti VERMED, s.r.o. s cieľom zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce a dňom 30.06.2015 sa zrušila pracovná pozícia, na ktorej žalobkyňa vykonávala prácu, v dôsledku čoho sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou. Spoločnosť VERMED, s. r. o. pri výpovedi z pracovného pomeru dodržala všetky ustanovenia Zákonníka práce z hmotnoprávneho ako aj vecného hľadiska, výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyňou listom zo dňa 30.06.2015 je platná, pretože bola daná na základe: 1. písomného rozhodnutia o organizačnej zmene, 2. je daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca a nemožnosť ho ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve aj vzhľadom ku skutočnosti, že spoločnosť VERMED, s. r. o. odchodom E. do dôchodku stratila spôsobilosť na výkon podnikateľskej činnosti, ktorá skutočnosť je preukázaná aj rozhodnutím Žilinského samosprávneho kraja o zrušenie povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia, ktorého obsah pripojila žalobkyňa ako prílohu svojho návrhu, 3. bola doručená do vlastných rúk žalobkyňi. Ďalej poukázala na tú skutočnosť, že výber pracovníka, o ktorom rozhodne zamestnávateľ, ktorý sa stáva nadbytočným je výlučne v právomoci zamestnávateľa a nemá právo preskúmať túto skutočnosť ani súd. Organizačná zmena bola vynútená okolnosťami už dlhodobejšie pretrvávajúcimi u zamestnávateľa, a to rozhodnutím E. ukončiť aktívnu lekársku prax v ordinácii a jej potrebe odísť do dôchodku. Zákon neukladá zamestnávateľovi povinnosť vytvoriť iné pracovné miesto na plný alebo skrátený pracovný čas. Tvrdenia a skutočnosti uvádzané zo strany žalobkyne sú účelové, zavádzajúce a nepravdivé. Dôvody výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce boli dané a spoločnosť VERMED, s. r. o. splnila všetky hmotnoprávne i formálne podmienky platnej výpovede, preto považuje žalobu žalobkyne za neopodstatnenú a navrhla, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol.

4/ Ako už bolo uvedené v odseku 1 tohto odôvodnenia, žaloba bola na súd doručená dňa 19.11.2015. Po začatí konania došlo na strane žalovaného subjektu k právnenému nástupníctvu, keď dňom 22.12.2015 sa pôvodne žalovaná spoločnosť VERMED, s.r.o. v likvidácii zlúčila so spoločnosťou YEDI spol. s r.o., so sídlom v Bratislave, Stará Vajnorská 13027/17D, IČO: 48 079 421 (výpis z obchodného registra na č.l. 25 a 26 spisu). Súd preto vychádzajúc z ust. § 69 ods. 3 prvá veta Obchodného zákonníka podľa (v tom čase účinného) ustanovenia § 107 ods. 4 Občianskeho súdneho poriadku pokračoval na mieste pôvodného žalovaného (VERMED s.r.o. v likvidácii) so spoločnosťou YEDI spol. s r.o., ktorej doručoval žalobu s prílohami a uznesenie z č.l. 29 spisu, ktorá sa súdu vrátila z adresy jej sídla zapísanej v obchodnom registri dňa 14.03.2016 a súd ju podľa (v tom čase účinného) ustanovenia § 48 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku považoval za doručenú dňom 17.03.2016. Dňa 23.03.2016 bola spoločnosť YEDI, spol. s r.o. z obchodného registra vymazaná v dôsledku zlúčenia so spoločnosťou REDbird, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Karpatské námestie 10A, IČO: 35 835 389 (výpisy z obchodného registra na č.l. 35 a 36 spisu). Súd teda na mieste žalovanej spoločnosti YEDI spol. s r.o. pokračoval so spoločnosťou REDbird, s.r.o. s poukazom na (v tom čase účinné) ustanovenie § 107 ods. 4 Občianskeho súdneho poriadku v spojení s ust. § 69 ods. 3 Obchodného zákonníka. Súd po 22.03.2016 teda na mieste žalovaného konal so spoločnosťou REDbird, s.r.o., ktorá je doposiaľ v obchodnom registri zapísaná, má tak právnu subjektivitu a keďže je preukázateľne právnym nástupcom spoločnosti, ktorá ako zamestnávateľ so žalobkyňou ukončila pracovný pomer výpoveďou, je daná jej pasívna legitímácia v spore o neplatnosť tejto výpovede.

5/ Po začatí konania došlo nielen k zmene na strane žalovaného subjektu, ale aj k zmene žaloby, keď uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 08.09.2016 súd pripustil zmenu žaloby v jej druhom petite v nasledovnom znení: „Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi z titulu náhrady mzdy za mesiac október 2015 úrok z omeškania vo výške 5,05 % ročne od 01.12.2015 do zaplatenia, za mesiac november 2015 sumu 560,17 eur s 5,05 % úrokom z omeškania ročne od 01.01.2016 do zaplatenia, za mesiac december 2015 sumu 560,17 eur s 5,05 % úrokom z omeškania ročne od 01.02.2016 do zaplatenia, za mesiac január 2016 sumu 560,17 eur s 5,05 % úrokom z omeškania ročne od 01.03.2016 do zaplatenia, za mesiac február 2016 sumu 560,17 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.04.2016 do zaplatenia, za mesiac marec 2016 sumu 560,17 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.05.2016 do zaplatenia,

za mesiac apríl 2016 sumu 560,17 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.06.2016 do zaplataenia, za mesiac máj 2016 sumu 560,17 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.07.2016 do zaplataenia, za mesiac jún 2016 sumu 560,17 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.08.2016 do zaplataenia, za mesiac júl 2016 sumu 560,17 eur s 5 % úrokom z omeškania ročne od 01.09.2016 do zaplataenia, za mesiac august 2016 sumu 560,17 eur a za mesiac september 2016 sumu 128,84 eur.“

6/ Súd potom čo vykonal všetky žalobkyňou navrhnuté dôkazy (listiny pripojené k žalobe, výsluch žalobkyne a výsluch svedkyne E.), keď žalovaný žiadne návrhy na dokazovanie nemal, nakoľko sa fakticky konania nezúčastňoval, o žalobe rozhodol prvýkrát rozsudkom zo dňa 04.10.2016 č.k. 6Cpr/6/2015-71. Týmto rozhodnutím súd žalobu zamietol a žalovanému nepriznal náhradu trov konania.

7/ Voči tomuto rozsudku žalobkyňa podala odvolanie, na základe čoho o veci rozhodoval Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, ktorý rozsudkom zo dňa 31.01.2017 sp. zn. 11CoPr 13/2016 prvostupňový rozsudok potvrdil a žalovanému priznal voči žalobkyňi nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

8/ Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, na základe čoho o veci rozhodoval Najvyšší súd SR, ako súd dovolací, ktorý uznesením zo dňa 28.03.2018 č.k. 8Cdo/89/2017-137 rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 31.01.2017 sp. zn. 11CoPr 13/2016 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

9/ Vzhľadom na uvedené, po rozhodnutí dovolacieho súdu o veci opätovne rozhodoval odvolací súd, ktorý uznesením zo dňa 19.06.2018 č.k. 11CoPr/4/2018-152 rozsudok Okresného súdu Dolný Kubín zo dňa 04.10.2016 č.k. 6Cpr/6/2015-71 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a rozhodnutie.

10/ V odôvodnení svojho zrušujúceho uznesenia Krajský súd v Žiline uviedol, že podľa dovolacieho, ktorého záverom je viazaný ako odvolací, tak aj súd prvej inštancie, ku dňu podávania výpovede žalobkyňi právny predchodca žalovaného preukázateľne a nespochybniteľne nemohol sledovať zvýšenie, resp. zabezpečenie efektívnosti práce, ktoré sa malo logicky prejavíť práve až po uplynutí výpovednej doby plynúcej žalobkyňi, ale plánoval svoj zánik (po zrušení spoločnosti likvidáciou a vykonaním likvidácie logicky nasleduje zánik spoločnosti jej výmazom z obchodného registra). Ustálený (skutočný) dôvod skončenia pracovného pomeru (zo samotného odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, že prijatie rozhodnutia o zrušení pracovného miesta vychádzalo z potreby E. odísť do dôchodku) nesledoval potom ciele uvedené vo výpovedi („s cieľom zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce dochádza k zníženiu stavu zamestnancov zamestnávateľa a dňom 30.06.2015 sa zrušuje pracovná pozícia, na ktorej v súčasnosti vykonávate prácu v rozsahu plného pracovného úväzku, v dôsledku čoho sa stávate pre zamestnávateľa nadbytočnou“), ale celkom iný cieľ, a to v súvislosti so zámerom ukončiť svoju lekársku prax, skončiť pracovný pomer s jedinou zdravotnou sestrou činnou v ambulancii. Zámer lekára odísť do dôchodku bez ďalšieho nenapĺňa zákonné predpoklady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Ak je potom súvzťažnosť zámeru E. ukončiť svoju lekársku prax so zrušením osobitného povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia spoločnosťou VERMED, s.r.o., čo by vylučovalo, aby uvedená obchodná spoločnosť naďalej zamestnávateľa žalobkyňu ako zdravotnú sestru s pracovnou náplňou zodpovedajúcou poskytovanej zdravotnej starostlivosti, presiahol rámec dôvodov skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uvedený vo výpovedi.

11/ Súčasne odvolací súd v odôvodnení svojho zrušujúceho uznesenia uviedol, že je potrebné, aby sa súd prvej inštancie vypořiadal aj s tvrdením žalobkyne, že výpoveď daná z dôvodu jej nadbytočnosti odporuje minimálnym požiadavkám na personálne zabezpečenie a materiálno technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v zmysle výnosu MZ SR č. 09812/2008-OL z 10.09.2008 uverejneného vo Vestníku MZ SR 2008 čiastka 32-51 str. 239, podľa ktorého personálne zabezpečenie všeobecnej ambulancie pre dospelých tvoria „všeobecný lekár“ a „sestra alebo sestra so špecializáciou v špecializovanom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva“. S touto podzákonnou normou stanovenými minimálnymi požiadavkami na personálne zabezpečenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení je potom ale v rozpore, ak vo výpovedi z 30.06.2015 je ako dôvod skončenia pracovného pomeru uvedená len nadbytočnosť žalobkyne vzniknutá v dôsledku rozhodnutia štatutárneho orgánu zo dňa 29.06.2015 sledujúceho zníženie stavu zamestnancov v záujme racionalizácie a zefektívnenie práce právneho predchodcu žalovaného (teda nie v súvislosti

so skončením poskytovania zdravotnej starostlivosti), a teda to, že práca žalobkyne v rozsahu plného pracovného úväzku nebude po uplynutí výpovednej doby potrebná.

12/ Odvolací súd taktiež vo svojom rozhodnutí uviedol, že základným predpokladom pre použitie výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce sú: a/ existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), b/nadbytočnosť zamestnanca, c/ príčinná (objektívne existujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Základným predpokladom je teda vydanie organizačného opatrenia teda že o zmene úloh, technického vybavenia alebo zníženia stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutie, podľa ktorého sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočný. Existencia takéhoto opatrenia zamestnávateľa, v danom prípade tvrdného organizačného opatrenia zamestnávateľa zo dňa 29.06.2015, preukázaná nebola. Vykonanie tohto dôkazu rozhodnutím o organizačnom opatrení bolo pritom nevyhnutnou podmienkou posúdenia platnosti výpovede z hľadiska, či bolo dostatočným právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, k ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce a či predmetné rozhodnutie sleduje vyššie uvedené ciele. V preskúmvanej veci ide pritom o individuálny pracovný spor, kde súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie o veci. Pokiaľ ide o nadbytočnosť zamestnanca, odvolací súd uviedol, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsah pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. I keď súd v konaní o žalobe o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka (platí tu subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka), ale skutočnosťou faktickým úkonom, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa však ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele. Výpoveď z pracovného pomeru, ktorú dal zamestnávateľ z dôvodu nadbytočnosti je neplatná, ak rozhodnutie zamestnávateľa nebolo prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ aj naďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, a podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu. V prípadnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím skutočne sledoval. Konanie zamestnávateľa treba posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, respektíve cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie

zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata §63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musí byť na dosiahnutie, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata §63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musí byť na dosiahnutie

13/ Podľa § 455 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len ako „CSP“) ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu.

14/ Podľa § 391 ods. 2 CSP ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

15/ Po vrátení veci odvolacím súdom, súd v ďalšom konaní postupoval v súlade s právnymi názormi dovolacieho a odvolacieho súdu a na prvom mieste doplnil dokazovanie listinou - rozhodnutím štatutárneho orgánu spoločnosti VERMED, s.r.o., IČO: 36 860 808 zo dňa 29.06.2015, ktoré je uvedené v skončení pracovného pomeru zo dňa 30.06.2015 určenému žalobkyni. Tento dôkaz zabezpečil súd (jeho vyžiadanim od E.) aj bez návrhu, nakoľko daný spor má povahu individuálneho pracovného sporu, keďže ide o spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu (§ 316 ods. 1 CSP). V prípade ak ide o individuálny pracovný spor, súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci a súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať (§ 319 CSP).

16/ Z uvedenej listiny (č.l. 178 spisu) vyplýva, že ide o rozhodnutie spoločnosti VERMED, s.r.o. IČO: 36 860 808 prijaté dňa 29.06.2015 prostredníctvom jeho konateľky E.. Uvádza sa v ňom, že ide o rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov prijaté v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ďalej sa v ňom uvádza, že daná spoločnosť, s cieľom zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce, rozhodla o organizačnej zmene - znížení počtu zamestnancov tak, že dňom 30.06.2015 zrušuje jedno pracovné miesto zdravotnej sestry v rozsahu plného pracovného úväzku. Rozhodnutie obsahuje nasledovné zdôvodnenie: dôvodom organizačnej zmeny je spoločními schválený plán výkonov spoločnosti VERMED, s.r.o. na obdobie od 30.06.2015 do 31.10.2015 zo dňa 29.06.2015, ako aj skutočnosť, že spoločnosť VERMED, s.r.o. stratí spôsobilosť vykonávať predmet činnosti, ktorý je zapísaný v obchodnom registri z dôvodu dlhodobého plánovaného odchodu E. do dôchodku. Vedenie zamestnávateľa preto rozhodlo o znížení počtu zamestnancov s prihliadnutím na ich odbornosť a kvalifikovanosť, a to konkrétne znížiť k 30.06.2015 počet zamestnancov o jedného zamestnanca - zdravotnú sestru, ktorá sa z dôvodu odchodu E. do dôchodku stáva nadbytočnou. Z vyššie uvedených dôvodov je nutné s týmto zamestnancom ukončiť pracovný pomer pre nadbytočnosť k 30.06.2015. Zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť tomuto zamestnancovi inú vhodnú prácu (nemá žiadne voľné pracovné miesta, a to ani na kratší pracovný úväzok).

17/ Vo vzťahu k tomuto dôkazu žalobkyňa namietala, že súdu bol doručený len v kópii, čo vyvoláva absolútne odôvodnené pochybnosti o tom, či sa jedná o autentický listinný „dôkaz“, teda, či takéto rozhodnutie s takýmto konkrétnym obsahom v čase ukončovania pracovného pomeru so žalobkyňou vôbec existovalo. E. v sprievodnom liste pritom uviedla, že originály dokumentov odovzdala právnomu nástupcovi spoločnosti VERMED, s.r.o., takže je viac ako pravdepodobné, že originál predmetného písomného rozhodnutia by nebolo možné ani dohľadať a eventuálne ho podrobiť znaleckému dokazovaniu so zameraním sa na predovšetkým na vek danej listiny. Z tohto dôvodu by podľa žalobkyne, súd nemal na daný dôkaz prihliadať.

18/ Súd sa v tomto smere so žalobkyňou nestotožnil, pretože len samotná skutočnosť, že rozhodnutie bolo predložené v kópii a originál by zrejme nebolo možné dohľadať, automaticky neznamená, že predmetné rozhodnutie nevzniklo v čase, ktorý je na ňom uvedený (29.06.2015).

19/ Súd teda z tohto dôkazu vychádzal, pričom ho vyhodnotil v spojitosti s dôkazmi, ktoré boli v spore vykonané pred prvým rozhodnutím vo veci. Každopádne vo vzťahu k tomuto rozhodnutiu zamestnávateľa je podstatné jeho posúdenie súdom uvedené v odseku 30 tohto odôvodnenia.

20/ Za rozhodujúci dôkaz, pokiaľ ide o zistenie okolností, ktoré viedli spoločnosť VERMED, s.r.o. k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou súd považoval výsluch bývalej konateľky tejto spoločnosti. Tá vo svojej výpovedi uviedla, že keď išla do dôchodku, tak pol roka pred tým, začiatkom júna 2015 žalobkyňi oznámila, že koncom roka 2015 odchádza do dôchodku, nevie či to bude september, október, november alebo december. Záležalo to aj od kolegyne, ktorá ju mala akože vystriedať. Hovorila žalobkyňi, že budú musieť ukončiť pracovný pomer, nakoľko pôjde do dôchodku. Jednala s doktorkou P., ktorá mala záujem o tento obvod, pýtala sa jej, či si zoberie aj jej sestru a ona povedala, že ju nechce, lebo o nej všeličo počula. E. prevzala prakticky všetkých pacientov spoločnosti VERMED, s.r.o. Niekedy v júni 2015 zasadalo valné zhromaždenie spoločnosti a rozhodlo, že pre jej odchod do dôchodku sa bude musieť zrušiť prevádzkovanie činnosti zo strany VÚC, ktoré tak rozhodlo k 01.10.2015, pričom bolo potrebné dodržať 3 mesačnú výpovednú lehotu. Počas plynutia výpovednej lehoty žalobkyňa robila zdravotnú sestru. Pokiaľ ide o žiadosť, aby bolo vydané rozhodnutie VÚC o skončení prevádzkovania ambulancie, túto podávala ona a odôvodnila ju tým, že mieni odísť do dôchodku.

21/ Z vyššie uvedenej výpovede vyplýva skutočnosť, že potreba spoločnosti VERMED, s.r.o. ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou vznikla v súvislosti s tým, že E., vykonávajúca svoju prax všeobecnej lekárky v ambulancii, kde pracovala žalobkyňa ako jediná zdravotná sestra, plánovala odísť do dôchodku, a to niekedy v období od septembra do decembra 2015.

22/ Ako uviedol dovolací súd na str. 11 svojho uznesenia, zámer lekára ambulancie odísť do dôchodku, bez ďalšieho nenapĺňa zákonné predpoklady skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

23/ V danom prípade odchod E. nemohol predstavovať ani iný samostatný dôvod na skončenie pracovného pomeru žalobkyne, pretože výkon práce žalobkyne nebol viazaný na výkon práce E., ale bol viazaný na prevádzkovanie ambulancie, pričom táto ambulancia mohla fungovať len ak mala povolenie Žilinského samosprávneho kraja na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia.

24/ Ako uviedla svedkyňa E. valné zhromaždenie spoločnosti VERMED, s.r.o. v júni 2015 rozhodlo, že pre jej odchod do dôchodku sa bude musieť zrušiť prevádzkovanie činnosti zo strany VÚC.

25/ Spoločnosť VERMED, s.r.o. však o zrušenie povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia požiadala až 11.09.2015, ako to vyplýva z rozhodnutia na č.l. 8 spisu.

26/ Výpoveď žalobkyňi však uvedená spoločnosť vykonala listom zo dňa 30.06.2015, teda oveľa skôr než vznikla skutočnosť, s jedinou ktorou by bolo možné spájať skončenie pracovného pomeru.

27/ V čase kedy spoločnosť VERMED, s.r.o. dala žalobkyňi výpoveď síce táto spoločnosť dospela k záveru, že bude musieť požiadať o zrušenie povolenia, ale žiadny úkon v tomto smere táto spoločnosť pred urobením výpovede neurobila. Urobila tak až následne, počas plynutia tretieho mesiaca výpovednej lehoty.

28/ Pokiaľ potom v rozhodnutí zo dňa 29.06.2015 spoločnosť VERMED, s.r.o. rozhodla o organizačnej zmene spočívajúcej v zrušení miesta jedinej zdravotnej sestry s cieľom zabezpečiť racionalizáciu a zefektívnenie práce v organizácii, tak potom možno konštatovať, že jeho cieľom nebola ani racionalizácia, ani zefektívnenie práce. Z vykonaného dokazovania totiž vyplýva, že svojím rozhodnutím zamestnávateľ sledoval iný zámer, a to skončiť pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu odchodu E. do dôchodku.

29/ Ako uviedol odvolací súd na str. 9 svojho uznesenia 11CoPr/4/2018-152, ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, resp. cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa s akým počítá skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

30/ Odvolací súd tunajšiemu súdu tiež uložil, aby sa vyporiadal s tvrdením žalobkyne, že výpoveď daná z dôvodu jej nadbytočnosti odporuje minimálnym požiadavkám na personálne zabezpečenie a

materiálno technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v zmysle výnosu MZ SR č. 09812/2008-OL z 10.09.2008 uverejneného vo Vestníku MZ SR 2008 čiastka 32-51 str. 239, podľa ktorého personálne zabezpečenie všeobecnej ambulancie pre dospelých tvoria „všeobecný lekár“ a „sestra alebo sestra so špecializáciou v špecializovanom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva“.

31/ Súd k tomu uvádza, že ak spoločnosť VERMED, s.r.o. s účinnosťou ku dňu 30.06.2015 rozhodla, že zrušuje pracovné miesto zdravotnej sestry, ktorá bola v ambulancii jediná, tak bez toho, aby uvedená spoločnosť súčasne požiadala o zrušenie povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia nemožno hovoriť o nadbytočnosti žalobkyne. Kým ambulancii trvalo povolenie a spoločnosť VERMED, s.r.o. (v čase pred podaním výpovede) nepožiadala o zrušenie tohto povolenia, tak v čase podania výpovede nemohla byť žalobkyňa nadbytočná, pretože ambulancia by nespĺňala požiadavky vyplývajúce z výnosu MZ SR č. 09812/2008-OL z 10.09.2008 uverejneného vo Vestníku MZ SR 2008 čiastka 32-51 str. 239, podľa ktorého všeobecnú ambulanciu pre dospelých tvorí „všeobecný lekár“ a „sestra alebo sestra so špecializáciou v špecializovanom odbore ošetrovateľská starostlivosť v odboroch vnútorného lekárstva“.

32/ Nakoľko súd dospel k záveru, že rozhodnutie spoločnosti VERMED, s.r.o. o organizačných zmenách nesledovalo zníženie stavu zamestnancov za účelom zefektívnenia práce a ani toto zníženie, s ohľadom na minimálne požiadavky na personálne zabezpečenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v zmysle výnosu MZ SR č. 09812/2008-OL z 10.09.2008 uverejneného vo Vestníku MZ SR 2008 čiastka 32-51 str. 239, sledovať nemohlo, tak potom nebol naplnený dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený v ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Dôvodom skončenia pracovného pomeru podľa tohto ustanovenia je, že zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivitu práce alebo o iných organizačných zmenách. Súd preto určil, že výpoveď, ktorú dala spoločnosť VERMED, s.r.o. žalobkyni listom zo dňa 30.06.2015 je neplatná.

33/ Okrem určenia neplatnosti výpovede sa žalobkyňa žalobou domáhala náhrady mzdy pôvodne za mesiac október 2015 v sume 560,17 eur. Uznesením č.k. 6Cpr/6/2015-70 zo dňa 08.09.2016, právoplatným dňa 18.10.2016, súd pripustil vo vzťahu k uplatnenému nároku na náhradu mzdy zmenu žaloby v znení uvedenom v odseku 5 tohto odôvodnenia.

34/ Pred pojednávaním určeným na deň 06.11.2018 žalobkyňa súdu doručila ďalšiu zmenu žaloby, ktorou žiadala, aby súd žalovaného zaviazal, popri už uplatnených nárokoch uvedených v odseku 5 tohto odôvodnenia, zaplatiť 5% úrok z omeškania ročne zo sumy 560,17 eur ako náhrady mzdy za mesiac august 2016 a to od 01.10.2016 do zaplatenia, ďalej zaplatiť sumu 435,33 eur ako náhradu mzdy za mesiac september 2016 a to od 01.11.2016 až do zaplatenia, a tiež náhradu mzdy za mesiac október 2016 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.12.2016 až do zaplatenia, za mesiac november 2016 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.01.2017 až do zaplatenia, za mesiac december 2016 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.02.2017 až do zaplatenia, za mesiac január 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.03.2017 až do zaplatenia, za mesiac február 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.04.2017 až do zaplatenia, za mesiac marec 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.05.2017 až do zaplatenia, za mesiac apríl 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.06.2017 až do zaplatenia, za mesiac máj 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.07.2017 až do zaplatenia, za mesiac jún 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.08.2017 až do zaplatenia, za mesiac júl 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.09.2017 až do zaplatenia, za mesiac august 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.10.2017 až do zaplatenia, za mesiac september 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.11.2017 až do zaplatenia, za mesiac október 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.12.2017 až do zaplatenia, za

mesiac november 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.01.2018 až do zaplatenia, za mesiac december 2017 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.02.2018 až do zaplatenia, za mesiac január 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.03.2018 až do zaplatenia, za mesiac február 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.04.2018 až do zaplatenia, za mesiac marec 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.05.2018 až do zaplatenia, za mesiac apríl 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.06.2018 až do zaplatenia, za mesiac máj 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.07.2018 až do zaplatenia, za mesiac jún 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.08.2018 až do zaplatenia, za mesiac júl 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.09.2018 až do zaplatenia, za mesiac august 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.10.2018 až do zaplatenia, za mesiac september 2018 sumu 560,17 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% p.a. odo dňa omeškania, t.j. od 01.11.2018 až do zaplatenia.

35/ Súd zmenu žaloby uvedenú v predchádzajúcom odseku pripustil na pojednávaní dňa 06.11.2018, v znení zohľadňujúcom zmenu žaloby uvedenú v odseku 5 tohto odôvodnenia. Zmena žaloby bola pripustená za neprítomnosti žalovaného, ktorý sa na pojednávanie nedostavil, keď predvolanie na pojednávanie mu bolo doručené dňa 20.10.2018 na základe fikcie doručovania vypršaním úložnej lehoty.

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

37/ Žalobkyňa spoločnosti VERMED, s.r.o. listom zo dňa 03.09.2015 oznámila, že trvá na tom, aby ju ako zamestnávateľ aj naďalej zamestnával a prideloval jej prácu podľa pracovnej zmluvy aj po uplynutí výpovednej doby v zmysle úkonu zamestnávateľa smerujúceho k skončeniu jej pracovného pomeru - listu zo dňa 30.06.2015, teda po dni 30.09.2015 (č.l. 10 spisu).

38/ Predmetný list bol spoločnosti VERMED, s.r.o. doručený dňa 04.09.2015 (č.l. 11 spisu).

39/ Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer nekončí. Výnimkou je, ak súd rozhodne, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto prípade sa pracovný pomer skončí na základe súdneho rozhodnutia, Domáhať sa v tomto smere rozhodnutia súdu je na zamestnávateľovi. Toto právo môže uplatniť podaním samostatného návrhu na začatie súdneho konania alebo uplatnením vzájomného návrhu v konaní o náhradu mzdy (komentár ASPI k § 79 Zákonníka práce).

40/ Nakoľko žalovaný (ako právny nástupca spoločnosti VERMED, s.r.o. a teda aktuálny zamestnávateľ žalobkyne) sa vzájomnou žalobou (prípadne samostatnou žalobou) nedomáhal, aby súd rozhodol, že od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával a bez takéhoto návrhu zamestnávateľa súd takto rozhodnúť nemohol, v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer žalobkyne nekončí a zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej náhradu mzdy.

41/ Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

42/ Nakoľko zamestnávateľ nepožiadala o zníženie mzdy, resp. jej nepriznanie, súd žalobkyni priznal náhradu mzdy v zmysle jej žaloby, pretože táto nepresahuje 36 mesiacov.

43/ Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru vzniká až dňom nasledujúcim po uplynutí výpovednej doby (rozhodnutie NS SR sp. zn. 21 Cdo/700/2001).

44/ V predmetnej veci výpovedná doba žalobkyni uplynula dňom 30.09.2015. Náhrada mzdy jej tak náleží od 01.10.2015 a maximálne 36 mesiacov, t.j. do 30.09.2018. Za takéto obdobie ju aj žalobkyňa uplatnila. V čase rozhodovania súdu (06.11.2018) tak boli uplatnené peňažné nároky všetky splatné, čo je podmienkou ich priznania (R 57/1968).

45/ Ak zamestnanec nie je schopný vykonávať pridelenú prácu podľa pracovnej zmluvy (napr. pre práceneschopnosť, kedy mu patria nemocenské dávky) nemá nárok na náhradu mzdy (R 90/1970). Zamestnanec nie je pripravený a schopný konať prácu tiež vtedy, ak by sa dlhodobo zdržiaval v zahraničí, za túto dobu zamestnancovi nemožno priznať náhradu mzdy (rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1511/2011).

46/ Za účelom zistenia, či v období, za ktoré žiadala žalobkyňa priznať náhradu mzdy, t.j. od 01.10.2015 do 30.09.2018, táto nebola práceneschopná, resp. či sa dlhodobo nezdržiavala v zahraničí, súd aj bez návrhu vykonal dokazovanie lustráciou v Sociálnej poisťovni, ktorú má súd k dispozícii v rámci svojho elektronického registra a tiež k týmto skutočnostiam vypočul žalobkyňu.

47/ Žalobkyňa vo svojej výpovedi uviedla, že v období od 01.10.2015 do 30.09.2018 nebola práceneschopná, ani v tomto období nepracovala v zahraničí. Z lustrácie Sociálnej poisťovne na č.l. 187 spisu vyplýva, že žalobkyňa sa zamestnala dňom 01.07.2016 a až doteraz pracuje s pravidelným mesačným príjmom.

48/ Z hľadiska zániku nároku na náhradu mzdy z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru zamestnanca, ktorý trvá na ďalšom zamestnávaní nie je významné, či je zamestnaný v ďalšom pracovnom pomere. Rozhodujúce je, či mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci podľa pôvodnej pracovnej zmluvy (rozhodnutie NS SR sp. zn. 21 Cdo 991/2001).

49/ Vzhľadom na uvedené, súd dospel k záveru, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie od 1.10.2015 do 30.09.2018 je dôvodný a pokiaľ ide o jeho výšku, náleží jej vo výške jej priemerného zárobku podľa §134 Zákonníka práce.

50/ Podľa § 134 Zákonníka práce:

-priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období,

-doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná,

- rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak,

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

-ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

51/ Rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobkyne je kalendárny štvrtrok predchádzajúci vzniku jej nároku na náhradu mzdy. V danom prípade je dňom vzniku nároku 01.10.2015 a predchádzajúci kalendárny štvrtrok tak predstavuje obdobie mesiacov júl až september 2015.

52/ Ako vyplýva z výplatných pásov žalobkyne pripojených k žalobe, v rozhodujúcom období žalobkyňa odpracovala pri 6 hodinovom pracovnom dennom čase spolu 424 hodín, vrátane nadčasov 40 hodín, ktoré sa do rozsahu odpracovaného času pre účely výpočtu priemerného zárobku zahŕňajú.

53/ Hrubá mzda žalobkyne v predmetnom období predstavovala spolu 1.833,- eur (550,- eur v mesiaci júl, 550,- eur v mesiaci august a 733,- eur v mesiaci september).

54/ Vzhľadom na uvedené priemerný hodinový hrubý zárobok žalobkyne v uvedenom období predstavoval, po zaokrúhlení na štyri desatinné čísla, 4,3231 eur (1.833,- eur : 424 hodín) a priemerný denný hrubý zárobok 25,9386 eur (4,3231 eur x 6 hodín).

55/ Rok 2015 mal 250 pracovných dní, v priemere na mesiac tak pripadá 20,83 dní.

56/ Priemerný hrubý mesačný zárobok žalobkyne tak predstavuje, po zaokrúhlení na najbližší eurocent nahor, 540,31 eur (25,9386 eur x 20,83 dní).

57/ Na základe uvedeného súd žalobkyni priznal za každý z kalendárnych mesiacov obdobia od 01.10.2015 do 30.09.2018 náhradu mzdy vo výške 540,31 eur brutto.

58/ Pokiaľ sa potom žalobkyňa domáhala priznania vyššej náhrady mzdy v sume 560,17 eur za každý mesiac, čo do rozdielu medzi sumou 560,17 eur a 540,31 eur, t.j. 19,86 eur za každý mesiac, súd žalobu ako nedôvodnú zamietol, a to vrátane žiadaného úroku z omeškania.

59/ Súd k náhrade mzdy v sume 540,31 eur brutto za každý z kalendárnych mesiacov obdobia od 01.10.2015 do 30.09.2018 priznal aj úrok z omeškania vo výške podľa § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z.

60/ Pokiaľ ide o právny základ priznania úroku z omeškania, súčasný Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z.), ani iný právny predpis neobsahuje úpravu úroku z omeškania, preto v prípade nevyplatenia náhrady mzdy v lehote splatnosti, je na mieste priznať úrok z omeškania podľa občianskoprávných predpisov, t.j. podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka (napr. uznesenie NS SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008 zo dňa 17.12.2009).

61/ Súd tak žalobkyni popri náhrade mzdy priznal úrok z omeškania pri každom z mesiacov tak, ako ho žiadala, pretože ho žiadala v súlade s ust. § 129 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je mzda splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej alebo pracovnej zmluve nedohodlo inak (v danom prípade tomu tak nebolo).

62/ Podľa § 453 ods. 3 CSP ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania.

63/ Podľa § 396 ods. 3 CSP ak odvolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne o náhrade trov súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci.

64/ Na rozhodnutie je potrebné aplikovať ust. § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

65/ V predmetnom spore boli úspechy strán čiastočné, keď úspech žalovaného predstavuje zamietnutá časť žaloby a úspech žalobkyne predstavujú priznané peňažné nároky a určenie neplatnosti výpovede. Rozdiel medzi žiadanými a priznanými peňažnými nárokmi predstavuje 96,45%, na základe čoho je úspech žalovaného 3,55%. Vzhľadom na uvedené súd žalobkyni voči žalovanému priznal právo na náhradu trov konania v rozsahu jej tzv. čistého úspechu, ktorý predstavuje, po zaokrúhlení, 93%.

66/ O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Dolný Kubín (§ 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa musí okrem všeobecných náležitostí podania stanovených v § 127 ods. 1 a 2 CSP (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, jeho podpísania a uvedenia spisovej značky tohto konania) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) - § 363 CSP.

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 CSP).

V prípade, že nebude dobrovoľne splnená povinnosť uložená týmto rozhodnutím, môže sa osoba oprávnená z rozhodnutia domáhať uspokojenia svojho nároku návrhom na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. v znení neskorších zmien.