

Súd: Okresný súd Nové Mesto nad Váhom
Spisová značka: 5Cpr/8/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3520202801
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 01. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Pavlíková
ECLI: ECLI:SK:OSNM:2022:3520202801.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nové Mesto nad Váhom v konaní pred sudkyňou JUDr. Zuzanou Pavlíkovou v právnej veci žalobcu A.. O. Ď., nar. XX.XX.XXXX, bytom B. XX, Z., právne zastúpeného Mgr. Petrom Švarcom, advokátom so sídlom Nám. slobody 1, Prievidza, proti žalovanému Nemocnica s poliklinikou Prievidza so sídlom v Bojniciach, so sídlom Nemocničná 2, Bojnice, IČO: 17 335 795, právne zastúpenému JUDr. Gabrielou Reichovou, advokátkou so sídlom Pavla Mudroňa 26, Martin o neplatnosť odvolania z funkcie a zaplatenie doplatku mzdy, takto

rozhodol:

I. V časti o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 20.07.2020 do 29.07.2021 s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne sa konanie **z a s t a v u j e**.

II. Vo zvyšnej časti sa žaloba **z a m i e t a**.

III. Žalovanému sa voči žalobcovi **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o výške trov bude rozhodnuté samostatným uznesením, ktoré po právoplatnosti tohto rozsudku vydá súdny úradník.

odôvodnenie:

1. Žalobou podanou na tunajšom súde dňa 15.10.2020 sa žalobca domáhal určenia, že jeho odvolanie z funkcie primára Gynekologicko - pôrodnického oddelenia Nemocnice s poliklinikou Z. S. S. K. I. listom žalovaného zo dňa 2.06.2020 je neplatné. V priebehu konania súd pripustil zmenu žaloby, ktorou žalobca rozšíril svoj nárok o zaplatenie doplatku mzdy vo výške 7.767,50 eur s príslušenstvom, úrokmi z omeškania.

2. Uplatnený nárok odôvodnil žalobca tým, že je na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX zamestnancom žalovaného v hlavnom pracovnom pomere. Písomným dokladom zo dňa 29.05.2018 žalovaný menoval žalobcu do funkcie primára gynekologicko - pôrodnického oddelenia NsP Z. S. S. K. I. dňom 01.06.2018 na obdobie 4 rokov. V menovaní zakotvil aj ustanovenie, v zmysle ktorého, ak nedôjde k naplneniu požiadaviek kladených na žalobcu, pristúpi žalovaný v jeho dovolaniu. Listom zo dňa 25.06.2020 žalovaný oznámil žalobcovi, že ho rozhodnutím riaditeľa nemocnice odvoláva z funkcie primára. Žalobca s odvolaním z funkcie nesúhlasí, toto odvolanie vníma ako zmenu pracovného pomeru, ktorá bola prijatá bez jeho súhlasu čo spôsobuje neplatnosť tohto právneho úkonu, rovnako ako absencia dôvodov odvolania. Žalobca namietal, že žalovaný jeho odvolanie z funkcie žiadnym spôsobom neodôvodnil, pričom z jeho strany nenastal žiaden stav, ktorý by bolo možné považovať za nenaplnenie podmienok kladených na jeho funkciu. Naopak zaslúžil sa o rozvoj a modernizáciu oddelenia. Takéto konanie žalovaného považuje za arbitrárne, neurčité a umožňujúce obchádzať výsledky výberového konania. Žalovaného následne vyzval, aby mu umožnil naďalej vykonávať prácu podľa platnej pracovnej zmluvy vo funkcii primára.

3. Žalovaný nesúhlasil so žalobou v celom rozsahu. Namietal nedostatok nalievavého právneho záujme na určení neplatnosti odvolania z funkcie. Ďalej vo svojom vyjadrení uviedol, že pracovnoprávny vzťah strán sporu sa v zmysle zákona č. 552/2004 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme riadi Zákonníkom práce, pričom sa nestotožnil s právnym názorom žalobcu, že odvolanie z funkcie bolo dvojstranným právnym úkonom vyžadujúcim súhlas žalovaného. Podľa čl. 2.5 pracovného poriadku žalovaného riaditeľ menuje vedúcich zamestnancov aj do funkcie primára lôžkového oddelenia. Podľa čl. VIII. Vnútorných zásad uskutočnenia výberových konaní vedúcich pracovníkov nie je právomoc riaditeľa odvolať menovaného vedúceho zamestnanca v priebehu jeho funkčného obdobia týmito zásadami dotknutá. Zo žiadneho právneho predpisu nevyplývajú konkrétne náležitosti právneho úkonu, ktorým je odvolanie z funkcie do ktorej bol zamestnanec menovaný. Pre platnosť tohto úkonu je preto postačujúca jeho zrozumiteľnosť a jeho určitosť, ktorá je daná uvedením funkcie, z ktorej sa zamestnanec odvoláva a dátum. Takéto rozhodnutie žalovaného nebolo svojvoľné, motivované snahou obchádzať výsledky výberového konania, ale bolo zodpovedným rozhodnutím prijatým na základe zváženia aktuálnych okolností daného pracoviska a existujúcich problémov najmä na opakovane komunikované zásadné nesúhlasné postoje ostatných zamestnancov oddelenia so samotným riadením oddelenia.

4. V predmetnej veci súd vykonal dokazovania výsluchom strán sporu, výsluchom svedkov: A.. A. G., A.. Y. I., Z.. D.E. S., A.. G. L. a oboznámením nasledovných listinných dôkazov: pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX, menovania do funkcie primára zo dňa 29.05.2018, vnútorných zásad žalovaného na uskutočňovanie výberových konaní vedúcich pracovníkov skončenia pracovného pomeru zo dňa 04.05.2018, odvolania z funkcie zo dňa 25.06.2020, oznámenia o neplatnosti odvolania zo dňa 08.07.2020, žiadosti o odovzdanie pečiatok a izby zo dňa 10.07.2020, zápisnice o odovzdaní a prevzatí pečiatok a izby zo dňa 14.07.2020, vyjadrenia žalovaného zo dňa 08.09.2020, zriaďovacej listiny žalovaného, rozhodnutia o zmene zriaďovacej listiny, pracovného poriadku, oznámenia o výške a zložení mzdy zo dňa 01.08.2018, a zo dňa 26.06.2020, oznámenia žalobcu zo dňa 10.03.2021, dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 29.07.2021, prehlásenia zamestnancov zo dňa 17.07.2020, zápisnice z porady zo dňa 09.06.2020. Takto zistil nasledovný skutkový stav:

5. Žalobca pri výsluchu na pojednávaní uviedol, že v nemocnici pracoval od roku XXXX W. F. X. XXXX pôsobil vo funkcii primára. Ostatný krát vyhral konkurz na primára v roku 2018. K jeho odvolaniu prišlo 25.06.2020, kedy si ho predvolal pán riaditeľ a ako dôvod odvolania z funkcie mu na jeho otázku iba uviedol, že robí zlú atmosféru na pracovisku. Preto odmietol odvolanie z funkcie prevziať. Aj keď mu riaditeľ tvrdil, že dôvody jeho odvolania nie sú osobné, on to tak vníma. Dňa 29.07.2021 došlo k ukončeniu pracovného pomeru dohodu, momentálne pôsobí ako posudkový lekár Sociálnej poisťovne. Jeho odvolaniu predchádzal konflikt s jeho zástupkyňou doktorkou I., ktorá odmietla ošetriť pacientku v ohrození života a príslušnému lekárovi kázala volať primára. Preto nesúhlasil, aby bola jeho zástupkyňou, ona však bola vymenovaná za jeho nástupkyňu a momentálne pôsobí ako primárka oddelenia. Uznal, že je ráznym, prísnyim človekom, ale na žiadnu sestričku, pacientku ani kolegu nikdy nekričal, ani pri komunikácii s nimi nepožíval žiadne vulgarizmy. Oddelenie pod jeho vedením fungovalo, tak ako bolo treba, na rozdiel od viacerých pochybení, ktoré sa vyskytli v súčasnosti napr. prítomnosť Covid pozitívneho otca pri pôrode a pod.

6. Riaditeľ žalovaného A.. Z. M. pri výsluchu na pojednávaní uviedol, že vo funkcii pôsobí od 01.09.2021. Pri nástupe do funkcie zistil, že prebieha tento súdny spor Keď sa s ním oboznamoval, z personálneho spisu žalobcu zistil, že jeho súčasťou je aj petícia zamestnancov predložená do konania. Pre neho je z hľadiska manažmentu oddelenia podstatné, že situácia na oddelení je t.č. stabilná, medzi jeho zamestnancami neevidujú v súčasnosti žiadne konflikty ani sťažnosti, počet pôrodov stúpa.

7. Svedok A.. A. G., uviedol, že v rozhodujúcom období pôsobil ako námestník, v súčasnosti vykonáva funkciu primára urgentu. Keď nastúpil do funkcie námestníka v roku 2017 z gynekologicko - pôrodnického oddelenia prichádzali správy o zlých medziľudských vzťahoch. Od 2018 sa sťažnosti začali objavovať častejšie, od lekárov a najmä od stredného zdravotníckeho personálu. Sestry a pôrodné asistentky sa vyhrážali odchodom, hrozil rozpad oddelenia. Nemocnica sa pritom naopak snažila o zvýšenie počtu vykonaných pôrodov, aby pri prebiehajúcej stratifikácii zlepšila svoju pozíciu. Spočiatku chodili sťažnosti sporadicky, neskôr aj každý mesiac. Osobne bol prítomný pri prejednaní obvinenia žalobcu z bossingu doktorkou I., načas sa situácia upokojila. No keďže problémy sa následne opakovane vyskytovali, riaditeľ sa rozhodol p. primára odvolať.

8. Svedkyňa A.. Y. I. uviedla vo svojej svedeckej výpovedi, že po odvolaní žalobcu vykonáva funkciu primárky gynekologicko - pôrodnického oddelenia u žalovaného. Potvrdila, že posledné dva roky bola pod vedením žalobcu na pracovisku dusná atmosféra. Ona sama s ním spory riešila osobne, keď jeho správanie presiahlo prípustnú mieru kontaktovala vedenie. Jeho správanie voči nej osobne hraničilo až so šikanovaním. Nesmela používať niektoré nástroje, musela hlásiť svoj odchod z oddelenia. Mal hrubé a arogantné správanie, vulgárne nadával. Prítom voči jej odborným kvalitám nemal žiadne výhrady. Oni dvaja mali posledný konflikt v októbri 2019, vedenie sa ich vtedy pýtalo či spolu dokážu fungovať, čo obaja prisľúbili. Jeho správanie však bolo stále rovnaké tak sa začal sťažovať stredný personál. Nespokojní boli všetci, ale všetci sa ho báli a každý nadával iba potajomky, otvorene to riešila iba ona. Postupne si všetci zvykli, že chodili so stresom do práce, že stále kričí, ale cítili, že to nie je dobrá situácia.

9. Svedkyňa v Z.. D. S., ktorá u žalovaného pôsobí ako námestníčka pre ošetrovateľstvo uviedla, že má na starosti stredný zdravotnícky personál. Do funkcie nastúpila septembri 2019. Od toho času sa vyskytovalo to, že personál gynekologicko - pôrodnického oddelenia bol nepokojný. Ona osobne nebola svedkom nejakého nevhodného správania, nikdy so žalobcom nemala žiaden konflikt. V tom čase vedúca pôrodná asistentka p. A.. F. opakovane chodila ňou aj za vedením nemocnica a sťažovali sa na prístup p. primára, na zlú komunikáciu, agresivitu na personál aj na pacientky, uvádzali, že pod jeho vedením nechcú pracovať a vyhrážali sa odchodom. Išlo min. o 3-4 prípady od septembra 2019 do jeho odvolania. Písomnú žiadosť personál nedával, uviedli že sa boja „dať niečo na papier“ a riešili to prostredníctvom A.. F.. Potom ako bol p. primár odvolaný vzali odvalu a podpísali sa pod vyhlásenie uvedené v spise, a doručili ho priamo na sekretariát. Tých sťažností bolo toľko, že sa nimi už vedenie muselo zaoberať a nejakým spôsobom ich riešiť. Opakovane sa dokonca stalo, že pacientky, potom ako sa na prijme dozvedeli, že slúži p. primár rozhodli sa rodiť inde a do nemocnice nenastúpili.

10. Svedkyňa A.. G. L., ktorá pracuje ako staničná sestra na gynekolog. - pôrod. oddelení u žalovaného pri výsluchu uviedla, že ona osobne s bývalým primárom žiaden konflikt nemala, ale ostatné kolegyně sa veľmi sťažovali a to najmä tie s ktorými slúžil nočnú službu. Ako nevhodné správanie uvádzali, že nadával a zvyšoval hlas, reagoval podráždene a nepredvídateľne. Vie, že dokonca chceli v noci opustiť pracovisko s tým, že takto sa pracovať nedá. Viaceré opakovane uvažovali, že zmenia pracovisko, lebo na tomto si museli dávať lieky na ukladnutie. Stávalo sa, že opakovane oddelenie telefonicky kontaktovali pacientky, ktoré chceli vedieť kto slúži a keď sa dozvedeli, že pán primár nechceli k nim nastúpiť či už rodiť alebo absolvovať nejaký zákrok. Preto potom prestali tieto informácie poskytovať telefónom. Keď ho odvolali, spísala sa petícia s tým, že personál s tým súhlasí, všetci aj lekári. Keď ju podpísali bolo im zrejmé, čo podpisujú a nikto ich neprehováral. Po jeho odvolaní z funkcie sa situácia na oddelení zmenila, na pracovisku sa pracuje kludnejšie.

11. Medzi stranami nebolo sporné, že k založeniu pracovného pomeru došlo na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX. Ako miesto výkonu práce bolo dojednané Gynekologicko - pôrodnické oddelenie E. I. a ako dátum nástupu do práce deň XX.XX.XXXX. Dňom 01.06.2018 bol žalobca riaditeľom NsP Z. menovaný do funkcie primára gynekologicko - pôrodnického oddelenia NsP Z., S. S. K. I. na obdobie štyroch rokov. Menovaní dekrét obsahoval ustanovenie, že ak nedôjde k naplneniu očakávaných požiadaviek kladených na žalobcu pristúpi riaditeľ nemocnice k jeho odvolaniu. Z funkcie bol žalobca odvolaný dňom 25.06.2020. Odvolanie z funkcie žalobca odmietol prevziať dňa 25.06.2020. Túto skutočnosť potvrdili svojim podpisom dvaja svedkovia, žalobca ju nerozporoval.

12. Podľa čl. I Vnútroštruktúrnych zásad na uskutočňovanie výberových konaní vedúcich pracovníkov žalovaného zo dňa 20.12.2019 výberovým konaním sa v organizácii zásadne osadzujú okrem iných vedúcich funkcií aj primári lôžkových oddelení. Podľa čl. VIII uvedených zásad právomoc riaditeľa organizácie odvolať menovaného vedúceho zamestnanca v priebehu jeho funkčného obdobia nie je týmito zásadami dotknutá. Z pracovného poriadku žalovaného, čl. 2.5 vyplýva, že riaditeľ menuje do funkcie primárov lôžkových oddelení.

13. Z oznámení o výške a zložení mzdy zo dňa 01.08.2018 a 26.06.2020 vyplýva, že počas výkonu funkcie primára jeho mzda dosahovala výšku 2.697,50 eur a po odvolaní z funkcie primára, keď od 26.06.2020 vykonával funkciu radového lekára dosahovala jeho mzda výšku 2.390,- eur v hrubom. Z potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti vyplýva, že žalobca bol od 20.07.2020 do 30.07.2021.

14. Z dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 29.07.2021 vyplýva, že uvedeným dňom skončil na základe dohody strán sporu pracovný pomer žalobcu u žalovaného.

15. V prehlásení zamestnancov gynekologicko - pôrodnického oddelenia zo dňa 17.07.2020 sa uvádza, že zamestnanci oddelenia, ktorí podpísali uvedené prehlásenie akceptujú rozhodnutie zamestnávateľa vykonané dňa 25.09.2020 vo veci odvolania A.. Ď. z funkcie primára a nesúhlasia s tým, aby bol opätovne vymenovaný do funkcie primára. Uvedené prehlásenie podpísalo 26 zamestnankýň oddelenia.

16. Z oznámenia žalobcu zo dňa 10.03.2021 adresovaného U.. O. I., predsedovi Trenčianskeho samosprávneho kraja, vyplýva, že tento uvedeným osobám oznámil okolnosti incidentu, ktorý sa medzi ním a A.. I. odohral dňa 16.08.2019, kedy malo zo strany A.. I. dôjsť k závažnému porušeniu povinnosti, ktoré mohli mať za následok možné ohrozenie života a zdravia. V uvedenom oznámení ďalej žalobca uvádza, že voči A.. I. nebola zo strany vedenia nemocnice vyvodená žiadna zodpovednosť a tá následne presvedčená o správnosti svojho nekonania voči nemu vyfabulovala zlú atmosféru na pracovisku a takto účelovo skreslené informácie podsúvala vedeniu, v dôsledku čoho prišlo k jeho odvolaniu z funkcie. Žalobca zároveň uviedol, že riaditeľ nemocnice jeho dovolanie odôvodnil tým, že po odbornej stránke je všetko v poriadku ale na pracovisku robí zlú atmosféru.

17. Zo zápisnice z porady žalovaného zo dňa 09.06.2020 je zrejmé, že námestníčka pre ošetrovatelstvo Z.. D. S. informovala o opakovanom nevhodnom správaní primára A.. Ď.Q. na podnet sťažnosti zamestnancov z gynekologicko - pôrodnického oddelenia. Vzhľadom k opakovaným sťažnostiam na žalobcu vedenie NsP súhlasilo s jeho odvolaním z funkcie primára.

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

19. Podľa § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

20. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

21. Podľa § 37 ods. 1) Občianskeho zákonníka Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

22. Podľa § 39 Občianskeho zákonníka Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

23. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

24. Podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

25. Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

26. Podľa § 5 ods. 1 a 9 zákona č. 552/2003 Z.z. miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/552/20200101/>>, a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, u ktorého to určí pracovný poriadok, sa obsadzujú na základe výsledku výberového konania; to neplatí ak osobitný predpis ustanovuje aj iný spôsob výberu vedúceho zamestnanca alebo ustanovuje voľbu alebo vymenovanie vedúceho zamestnanca kolektívnym orgánom. Voľné miesto vedúceho zamestnanca

možno obsadiť bez výberového konania len do vymenovania po úspešnom vykonaní výberového konania podľa tohto zákona, a to najdlhšie na šesť mesiacov.

27. Podľa § 137 písm. a), d) C.s.p. žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o splnení povinnosti, či o určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

28. Podľa § 145 ods. 1, 2, 3 C.s.p., ak je žaloba vzatá späť celkom, súd konanie zastaví. Ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzátí žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej. Ak je žaloba vzatá späť sčasti pred jej doručením žalovanému, koná súd o zvyšku nároku bez rozhodovania o zastavení konania v tejto časti.

29. Podľa § 146 ods. 1, 2 C.s.p., súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu podľa § 168 alebo pojednávanie. Súhlas žalovaného je potrebný vždy, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu.

30. V prejednávanom spore žalobca právne argumentoval tým, že odvolanie z funkcie primára oddelenia vzhľadom na skutočnosť, že k nemu došlo počas trvania pracovného pomeru (rovnako tak k vymenovaniu do funkcie) nie je možné posudzovať podľa zákonných ustanovení § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ale s použitím analógie podľa zákonného ustanovenia, ktoré je tomuto právnemu inštitútu obsahovo právne najbližšie t.j. podľa zákonných ustanovení o zmene pracovného pomeru. Z dôvodu absentujúceho súhlasu žalobcu je preto podľa názoru žalobcu potrebné posúdiť právny úkon žalovaného - odvolanie z funkcie ako absolútne neplatný právny úkon podľa § 39 Občianskeho zákonníka pre jeho rozpor s právnym predpisom. S týmto právnym názorom žalobcu sa súd nestotožňuje. Nie je žiaden dôvod na odvolanie z funkcie nahliadať ako na dvojstranný právny úkon vyžadujúci konsenzus zo strany zamestnanca. Odvolanie z funkcie bolo opakované viacerými rozhodnutiami Najvyššieho súdu SR (napr. sp. zn. 5Cdo235/2011, 5Cdo253/2007, 7Cdo108/2019, 8Cdo140/2019 jednoznačne charakterizované ako jednostranný právny úkon, ktorý je potrebné vykladať ako prejav vôle, smerujúci k zániku práva, ktoré právny predpis s takýmto prejavom spája. Právny úkon je neurčitý, ak je neurčitý jeho obsah. To znamená vtedy, ak sa nepodarilo obsah vôle jednoznačným spôsobom stanoviť. Žalobou napadnutý právny úkon je podľa názoru súdu dostatočne určitý nakoľko obsahuje uvedenie funkcie, z ktorej sa žalobca odvoláva ako aj dátum nadobudnutia právnych účinkov. Žiaden právny predpis neustanovuje povinnosť uviesť pri odvolaní jeho dôvody a nesankcionuje ho neplatnosťou v prípade absencie týchto dôvodov. Počet právnych úkonov, ktoré Zákonník práce pre prípad absencie dôvodov sankcionuje neplatnosťou (ako napr. výpoveď) nie je možné podľa názoru súdu analogicky rozširovať.

31. Z vykonaného dokazovania podľa súdu jednoznačne vyplýva, že aj keď samotné rozhodnutie odvolať žalobcu z funkcie primára uvedenie konkrétnych dôvodoch neobsahuje, nebolo arbitrárne alebo bezdôvodné. Dôvodom na jeho odvolanie neboli nedostatky v odborných schopnostiach žalobcu ale jeho nedostatky v komunikačných schopnostiach a opakované sťažnosti podriadených zamestnancov na spôsob jeho komunikácie a celkové správanie k poriadným zamestnancom najmä strednému zdravotnému personálu. Skutočnosť, že práve tento dôvod bol samotnému žalobcovi aj komunikovaný zo strany vedenia nemocnice (ako zlá atmosféra na pracovisku) pri samotnom doručovaní odvolania vyplýva tak z výpovede žalobcu ako z jeho podania - oznámenia adresovaného predsedovi TSK. To, že žalobca takéto dôvody nepovažuje za dostatočné, popiera ich či odmieta prijať a sústreďuje svoju pozornosť iba na osobné animozity vo vzťahu ku kolegyni A.. I. je podľa názoru súd bez právneho významu. Súd mal rozsah a závažnosť týchto dôvodov jednoznačne preukázaný tak z listinných dôkazov akým bolo prehlásenie zamestnancov oddelenia, ako aj zápisnice z porady vedenia, a rovnako tak výpoveďami všetkých v konaní vypočutých svedkov. Žalobcove argumenty, že zamestnanci podpisujúci hromadné prehlásenie nevedeli čo podpisujú ostali v rovine nepreukázaných tvrdení. Rovnako skutočnosť, že uvedené prehlásenie bolo spísané ex post po jeho odvolaní z funkcie neoslabuje jeho dôkaznú silu, naopak dodáva mu na dôveryhodnosti práve pre opadnutie prípadného strachu zamestnankýň zo žalobcu, ktorý v tom čase už nebol ich nadriadeným pracovníkom.

32. V priebehu konania žalobca v rámci dispozície s predmetom konania vzal žalobu späť v časti o zaplatenie náhrady mzdy za obdobie od 20.07.2020 do 29.07.2021 s úrokom z omeškania vo výške

5% ročne. S prihliadnutím na súhlasné stanovisko žalovaného s čiastočným späťvzatím žaloby, súd konanie v uvedenej časti zastavil.

33. Po vyhodnotení dôkazov vyššie uvedeným spôsobom súd ustálil, že právny úkon žalovaného - odvolanie žalobcu z funkcie primára zo dňa 25.06.2020 je platným právnym úkonom. Žalobu preto zamietol. V nadväznosti na tento právny záver zamietol žalobu aj v časti o uloženie povinnosti zaplatiť náhradu mzdy v rozsahu, v ktorom nedošlo k jej späťvzatiu.

34. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP tak, že plne úspešnému žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

35. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Trenčíne cestou tunajšieho súdu písomne, v troch vyhotoveniach alebo prostriedkami elektronickej komunikácie.

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka, ďalej sa uvedie 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). Odvolanie musí byť podpísané.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.