

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 18CoPr/3/2023  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8718204486  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 12. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Daniela Babinová  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2023:8718204486.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Daniely Babinovej a členov senátu JUDr. Michala Boroňa a JUDr. Viery Kandrikovej v právnej veci žalobkyne A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom XXX XX D. E. XXX, žalovanej Základná škola s materskou školou - ??????? ?????? ? ??????????? ???????, 067 72 Klenová 111, IČO: 37 873 571, právne zastúpená JUDr. Anna Drugdová, advokátka, Námestie slobody 25, 066 01 Humenné o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Poprad č.k. 9Cpr/22/2018 – 545 zo dňa 25.05.2022, jednohlasne takto

### rozhodol:

I. P o t v r d z u j e rozsudok.

II. P r i z n á v a žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania vo vzťahu k žalobkyňi v rozsahu 100%, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol nasledovne:

„I. Súd žalobu z a m i e t a .

II. Žalovanému p r i z n á v a voči žalobkyňi právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.“

2. Svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 61 ods. 1 - , § 63 ods. 1, § 74, § 77, § 79 ods. 1 Zákonníka práce, § 3 ods. 1 – 4, § 7 ods. 1 – 9, § 8 ods. 1 – 8, § 8a ods. 1 – 5 zákona, § 12 č. 317/2009 Z.z.. V dôvodoch rozhodnutia súd prvej inštancie uviedol, že bol viazaný názorom odvolacieho súdu, ktorý v tomto konaní zrušil rozhodnutie súdu prvej inštancie a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, podľa § 391 ods. 2 CSP. Dospel k záveru, že rozhodnutie o organizačnej zmene u žalovaného, na základe ktorého bola doručená žalobkyňi výpoveď, nie je právnym úkonom, ale je to hmotnoprávny predpoklad pre právny úkon, teda ďalší postup zamestnávateľa voči zamestnancovi. Preto nie je možné všeobecným súdom skúmať rozhodnutie o organizačnej zmene z hľadiska jeho platnosti s poukazom na rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo/1105/2001, 6Cdo/69/94. Uviedol, že je možné organizačnú zmenu prijať aj z dôvodu úspory nákladov mzdových prostriedkov, čo vyplývalo z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 2CoPr/6/2018. Súd prvej inštancie ďalej konštatoval, že žalobkyňa mala uzavretú pracovnú zmluvu na pozíciu vychovávateľky v školskom klube na skrátenej pracovný úväzok. Žalobkyňa ukončila na A. F. G. A., na A. H. I. J. K. G. L. : M. A.. Následne si doplnila pedagogické štúdium v odbore : A. A. N.. Zároveň tiež predložila dôkaz o tom, že bola prijatá do 1. ročníka rozširujúceho sa štúdia matematiky na školský rok XXXX/XXXX na Prírodovedeckú fakultu v Košiciach, následne na školský rok XXXX/XXXX na D. F. G. E., a nakoniec na školský rok XXXX/XXXX na A. F., I. A. B. O. G., opäť do 1. ročníka. Z týchto zistení súd prvej inštancie dospel k záveru, že do prijatej organizačnej

zmeny nemala žalobkyňa ukončené vzdelanie s konkrétnymi aprobačnými predmetmi, ktoré by mohla vyučovať, a tým nevznikla možnosť, aby časť úväzku jej bol pridelený aj mimo jej aprobácie. Pokiaľ sa žalobkyňa v roku 2022 začala brániť tým, že neobstoja dôvody uvádzané vo výpovedi z roku 2018, toto nepovažoval súd prvej inštancie za právne relevantné, keďže išlo o skutočnosti, ktoré nastali niekoľko rokov po tom, čo jej bola doručená výpoveď. Jednoznačne bolo preukázané, že bola prijatá organizačná zmena, žalovaný vysvetlil celý rad dôvodov, prečo musel takto postupovať, a uviedol tiež dôvody pre to, že nie je spravodlivo možné požadovať od žalovaného, aby naďalej žalobkyňu zamestnával. Preto súd prvej inštancie dospel k záveru, že žaloba je nedôvodná, preto zamietol žalobu v celom rozsahu.

3. O trovách konania rozhodol v zmysle zásady úspechu a priznal nárok na náhradu trov konania úspešnej strane, teda žalovanej.

4. Proti tomuto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podala odvolanie žalobkyňa. Nesúhlasila s dôvodmi uvedenými v rozhodnutí súdu prvej inštancie. Namietala, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil organizačnú zmenu a príčinnú súvislosť medzi touto zmenou a výpoveďou, ktorá jej bola zo strany žalovaného doručená. Dôvodom pre výpoveď mala byť skutočnosť, že škola nedisponuje takým množstvom žiakov školy, jednak materskej školy, jednak v školskej jedálni, aby v jednotlivých strediskách pracovali všetci zamestnanci na plný úväzok. Druhým dôvodom mal byť schodok na hospodárení u žalovaného. Je však potrebné vychádzať zo skutočností, že žalobkyňa pracovala v skrátenej pracovnej úväzku na 18,75 hodín týždenne, a podľa nej nedošlo k zníženiu počtu žiakov v školskom klube, tento počet bol v danom období konštantný tak v roku 2017, ako aj v roku 2018. Je potrebné vychádzať aj z rozpočtu školy, ktorá práve pre prevádzkové náklady školského klubu čerpá rozpočet z pridelených finančných sumy obce, ktorá je zriaďovateľom tejto školy, a ani tam nedošlo k zmene vo výške týchto nákladov. Rovnako je potrebné vychádzať aj z toho, že celkový počet žiakov na tejto škole sa nezmenil, neznižil, a preto nebol dôvod pre takýto postup. Organizačná zmena nebola účelná, ani nebola dôvodná. Dotácie škola dostáva nielen od obce, ale aj od Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, ktoré sú v podstate v pôvodnej výške, ak nie aj vo zvýšenej sume. Následne v roku 2022 boli prijatí do pracovného pomeru ďalší zamestnanci, jednak vychovávateľka v školskom klube na skrátenej úväzku, a v škole pracuje až 14 pedagogických zamestnancov. V období, kedy bola doručená výpoveď žalobkyňi, až piati z deviatich učiteľov mali aj nadpočetné hodiny, vrátane riaditeľky školy. Pokiaľ súd prvej inštancie konštatoval, že nemala v čase doručenia výpovede ukončené štúdium matematiky. Je potrebné vychádzať z toho, že matematiku vyučovali aj ďalší kolegovia popri iných predmetoch, a tiež nemali ukončené štúdium matematiky, tak ako sa to konštatovalo u žalobkyne. Žalobkyňa má pedagogické vzdelanie, a preto bolo možné aj na skrátenej úväzku jej prideliť hodiny matematiky. Ponuková povinnosť zo strany žalovanej nebola dôsledne splnená. Žalobkyňa začala študovať 2. stupeň vysokoškolského štúdia v odbore rozšírenia kvalifikácie v odbore matematika, na to súd neprihliadal. Všetci učitelia, ktorí vyučovali matematiku na 2. stupni ZŠ, k vyučovaniu tohto predmetu nemali ukončené vzdelanie v tejto aprobácii, a z pohľadu odbornosti išlo o nekvalifikované sily. V čase dania výpovede bola pedagogickým zamestnancom, keďže nadobudla v študijnom odbore v roku 2012 spôsobilosť na predmet pedagogika – psychológia, didaktika sociálnej práce, a špeciálna pedagogika v programe pedagogika psychosociálne narušených. Preto nie je správne konštatovanie, že bola vylúčená podľa § 7 ods. 3 zákona č. 317/2009 vyučovania aprobačných predmetov v rozsahu 1/2 základného úväzku – 1 hodina. Z týchto dôvodov otázka ponukovej povinnosti nebola riešená v súlade s právnymi predpismi. Citovala článok 1 a 2, druhá veta základných zásad Zákonníka práce, uviedla že jej nebola poskytnutá rovnaká príležitosť na zamestnanie, a boli porušené v jej prípade aj dobré mravy. Z týchto dôvodov trvá na tom, že jej bola doručená neplatná výpoveď. Mohla vyučovať aj znížený úväzok hodín matematiky. V rokoch 2022/2023 je na škole už 14 učiteľov. Navrhla, aby rozsudok súdu prvej inštancie bol zmenený a odvolacím súdom bolo vyslovené, že jej bola daná neplatná výpoveď, a bol jej priznaný aj nárok na náhradu trov celého konania.

5. K odvolaniu žalobkyne sa vyjadrila žalovaná. Uviedla, že v konaní nebolo preukázané, a ani žalobkyňa nepredložila dôkazy na to, aby nebola zo strany žalovanej splnená ponuková povinnosť. K otázke výuky matematiky na základnej škole sa žalovaná vyjadrila a nebolo možné prideliť túto náplň ani v skrátenej úväzku žalobkyňi, keďže nespĺňala kvalifikačné predpoklady. Preto nebolo možné zo strany žalovaného spravodlivo požadovať, aby ďalej žalobkyňu zamestnávala. Organizačná zmena bola prijatá, a to z dôvodu potreby optimalizácie výdavkov školy, keďže škola bola dlhodobo v nepriaznivej ekonomickej situácii. Škola zabezpečila aj kvalifikovanú a riadnu výuku predmetov na škole. Tým, že bolo zrušené miesto vychovávateľky v školskom klube, a proces bol zabezpečovaný v populudňajších

hodinách učiteľkou materskej školy, ktorým bol upravený pracovný úväzok, došlo k úspore finančných prostriedkov. Organizačné zmeny v sebe obsahujú nielen to, že výkon práce zamestnanca, ktorý dostal výpoveď zamestnávateľ nepotrebuje, ale je možné tento objem prác vykonávať aj so zníženým počtom zamestnancov. Preto neexistovali dôvody pre obranu žalobkyne, že nebolo potrebné zrušovať miesto vychovávateľky v školskom klube neobstojí. Pokiaľ išlo o komunikáciu s inšpektorátom práce, respektíve so sestrou žalobkyne a so žalobkyňou, riešili sa iné otázky súvisiace s predošlými vzťahmi medzi žalobkyňou, žalovanou a jej sestrou. Preto navrhla, aby súd prvej inštancie potvrdil rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správny.

6. K vyjadreniu žalovanej sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá v podstate uviedla v tomto vyjadrení totožné dôvody, ako vo svojom odvolaní, (č. listu 589 až 590 súdneho spisu).

7. Žalovaná sa vyjadrila k tomuto vyjadreniu žalobkyne s poukazom na to, že v podaní sa opakujú tvrdenia a právne názory už uvedené v ústnych a písomných podaniach žalobkyňou, respektíve jej právnu zástupkyňou. Doteraz nepredložila žalobkyňa dôkaz o ukončení štúdia matematiky. Zopakovala svoje stanovisko totožné s v poradí prvom vyjadrení k odvolaniu žalobkyne.

8. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací prejednal rozhodnutie, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo v zmysle zásad uvedených v ust. § 378, § 379 a § 380 CSP, a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné. Súd prvej inštancie dôsledne zistil skutkový stav a vec aj správne právne posúdil. Na týchto skutkových a právnych základoch sa nič nezmenilo ani v štádiu odvolacieho konania.

9. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd prejednáva vec v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadom akých výrokov u rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený, ale aj povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať.

10. Odvolací súd v konaní relevantne posudzuje konkrétne dôvody uvádzané v odvolaní, a to či bol zistený skutkový stav správne a úplne a či sa aplikovali správne príslušne právne predpisy, pričom v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument, ale na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd SR II. ÚS/78/2005).

11. Žalobkyňa a žalovaný uzavreli pracovnú zmluvu podľa § 43 a nasl. Zákonníka práce zo dňa 15.10.2014.

Podľa článku I. druh práce zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec bude vykonávať tento druh práce: vychovávateľ v školskom klube. Konkrétny popis pracovných činností, ktoré sa zamestnanec zaväzuje vykonávať, je vymedzený v pracovnej náplni.

Podľa článku II. zamestnanec nastúpi do práce dňa 16.10.2014 a pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2014 pri skúšobnej dobe 3 mesiace.

Podľa článku III. miestom výkonu práce je ZŠ a MŠ Klenová.

12. Podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. X/XXXX zo dňa 31.12.2014 nastala zmena pracovnej zmluvy - „deň nástupu do práce od 01.01.2015 do 31.08.2015“ s tým, že táto dohoda je neoddeliteľnou súčasťou citovanej pracovnej zmluvy.

Podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. X/XXXX zo dňa 28.08.2015 nastala zmena pracovnej zmluvy - „deň nástupu do práce od 01.09.2015 do 30.06.2016“ s tým, že táto dohoda je neoddeliteľnou súčasťou citovanej pracovnej zmluvy.

Podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. X/XXXX/X zo dňa 29.06.2016 nastala zmena pracovnej zmluvy - „deň nástupu do práce od 01.07.2016 do 31.08.2017“ s tým, že táto dohoda je neoddeliteľnou súčasťou citovanej pracovnej zmluvy.

13. V rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene ku dňu 31.07.2017 je uvedené, že v súvislosti s realizáciou organizačnej zmeny týkajúcej sa krátenia úväzkov jednotlivých zamestnancov jednotlivých stredísk s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a zároveň nájsť finančné prostriedky na ďalšie fungovanie organizácie, týmto pristupuje k jednotlivým zmenám ku dňu 31.07.2017, na základe ktorých je potrebné schváliť Organizačný poriadok školy s účinnosťou od 01.07.2017. Organizačné zmeny sú

nevyhnutné z dôvodu dlhodobu neuváženeho prerozdelenia finančných prostriedkov na jednotlivé strediská. V súčasnej dobe škola nedisponuje takým množstvom žiakov školy, detí materskej školy a stravníkov školskej jedálne, aby na jednotlivých strediskách pracovali takmer všetci zamestnanci na plný úväzok. Vzhľadom k danému stavu je nevyhnutné pristúpiť k prehodnoteniu úväzkov jednotlivých zamestnancov. Zároveň sa finančné prostriedky na jednotlivé strediská prerozdeleni dosť neuvážene, pomer participácie na prevádzkových nákladoch bol neúmerný, z toho dôvodu došlo ku vysokému schodku hospodárenia za obdobie január - jún. Z toho dôvodu pristupuje k riešeniu danej situácie v prvom rade týmito organizačnými zmenami.

14. Podľa bodu 6. citovaného rozhodnutia zrušenie pracovného miesta: vychovávateľka ŠKD z dôvodu šetrenia finančných prostriedkov. Fungovanie ŠKD zabezpečí učiteľka MŠ J. D. I., ktorej úväzok sa rozdelí medzi prácu v MŠ a ŠKD. Pani I. je kvalifikovaná učiteľka do MŠ, ŠKD a zároveň aj na primárne vzdelávanie, čo je výhodou.

15. Žalovaný v odpovedi na žiadosť o predĺženie pracovného pomeru zo dňa 18.08.2017 uviedol, že v súčasnosti škola nedisponuje voľným pracovným miestom. Z toho dôvodu žiadnu prácu nemôže prideliť. Ďalej je citovaná kolektívna zmluva 2014, článok 16 s tým, že podľa citovaného ustanovenia ani nemôže byť pracovná zmluva predĺžená na dobu neurčitú.

16. Žalovaný doručil žalobkyni dňa 27.06.2018 výpoveď zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 27.06.2018 s tým, že na základe písomného rozhodnutia riaditeľa č. KL-2017/068-ZSRÚ zo dňa 31.07.2017 o organizačnej zmene, ktorou sa zrušila pracovná pozícia a znížil počet zamestnancov organizácie, bola jej pracovná pozícia vychovávateľ v školskom klube zrušená ku dňu 31.07.2017. Na základe tejto skutočnosti sa stala nadbytočnou a škola ju nemá možnosť aj naďalej zamestnávať. Keďže škola nemá inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jej kvalifikácii a vzdelaniu, nemá možnosť ju zamestnávať. V súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce bola výpoveď prerokovaná so zástupcami odborovej organizácie ZO OZ PŠaV pri ZŠ a MŠ Klenová 111 dňa 22.06.2018. Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je dvojmesačná. Začína plynúť dňa 01.07.2018 a uplynie dňom 31.08.2018.

17. Podľa rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene 1/2019 zo dňa 13.02.2019 v súvislosti s realizáciou organizačnej zmeny týkajúcej sa zníženia úväzkov zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce zamestnancov a šetrenia finančných prostriedkov týmto boli krátené úväzky všetkým zamestnancom školy. Z tohto dôvodu bolo pristúpené k organizačným zmenám: 1. zníženie úväzku pedagogickým zamestnancom v sume 50,- eur (krátenie príplatkov za kredity, príplatkov za triednictvo); 2. zníženie úväzku nepedagogickým zamestnancom v sume 50,- eur (krátenie úväzku).

18. Žalobkyňa predložila diplom A. F. G. A., A. H. I. zo dňa 29.05.2006 o ukončení vysokoškolského štúdia vykonaním štátnej skúšky v študijnom odbore J. K. M. A.; diplom A. F. G. A., Pravoslávna bohoslovecká fakulta zo dňa 18.12.2013 o vykonaní rigorózneho skúšky v študijnom programe P. B. M. M., v K. L. X.X.XX. M. A.; oznámenie o prijatí na D. F. G. E., pedagogickú fakultu zo dňa 07.09.2017, podľa ktorého žalobkyňa bola prijatá na rozširujúce štúdium matematiky v akademickom roku XXXX/XXXX. Žalobkyňa ďalej predložila písomné podanie F. A. C. K. G. D., Prírodovedecká fakulta označené ako Informácie k rozširujúcemu štúdiu v ak. roku XXXX/XX zo dňa 18.07.2016, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa bola prijatá na rozširujúce štúdium matematiky s tým, že zápis na štúdium sa uskutoční 23.09.2016 a písomné podanie F. A. C. K. G. D., Prírodovedecká fakulta označené ako Zanechanie štúdia zo dňa 29.09.2016, v ktorom je konštatované, že žalobkyňa prestáva byť študentkou rozširujúceho štúdia matematiky dňom 30.09.2016. Ďalej žalobkyňa predložila potvrdenie A. F. G. A., I. O. B. A. G. zo dňa 05.09.2019, že je v akademickom roku XXXX/XXXX študentom prvého ročníka externej formy štúdia, 2-ročného rozširujúceho štúdia študijného programu matematika.

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

20. Podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce 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.

21. Podľa ust. § 61 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

22. Podľa ust. § 61 ods. 4 Zákonníka práce výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

23. Podľa ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

c) 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,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

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

25. Podľa ust. § 7 ods. 3 citovaného zákona ak ide o učiteľa základnej školy, strednej školy a základnej umeleckej školy, vyžaduje sa aj vyučovanie jeho aprobačných predmetov alebo predmetov jeho študijného odboru v rozsahu najmenej jednej polovice jeho týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zníženej o jednu hodinu (ďalej len „kvalifikačná požiadavka“); to sa nevzťahuje na učiteľov školy so vzdelávacím programom pre žiakov s mentálnym postihnutím.

26. Podľa ust. § 7 ods. 4 citovaného zákona zamestnávateľ môže učiteľovi znížiť kvalifikačnú požiadavku na rozsah jednej tretiny jeho týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ak by nebolo možné zabezpečiť vyučovací proces iným učiteľom, ktorý spĺňa kvalifikačné predpoklady na vyučovanie aprobačných predmetov.

27. Podstatnou námietkou žalobkyne v podanom odvolaní bola okolnosť posúdenia dôvodnosti prijatej organizačnej zmeny a následne nesplnenie ponukovej povinnosti zo strany základnej školy, kde pôsobila

ako vychovávateľka v školskom klube s tým, že piati učitelia vyučujú nadpočetné hodiny matematiky, aj keď nespĺňali kvalifikačné predpoklady.

28. Z obsahu spisu vyplynulo, že žalobkyňa pôsobila na poste vychovávateľky v školskom klube na skrátenej pracovnej úväzok. Žalobkyňa ukončila na A. F. G. A., A. H. I. - J. K.: M. A.. Ďalej predložila vysvedčenia o pedagogickej spôsobilosti zo dňa 19.06.2012 A. F. A. v doplňujúcom pedagogickom štúdiu a vysvedčenie o doplňujúcom štúdiu v odbore : A. A. N., A. F. zo dňa 26.08.2016.

29. V školských rokoch XXXX/XXXX, XXXX/XXXX B. XXXX/XXXX sa žalobkyňa prihlásila na štúdium rozšírenej kvalifikácie predmetu : matematika na tri rôzne vysoké školy, do 1. ročníka magisterského štúdia. Dôkaz o ukončení štúdia matematiky do rozhodnutia odvolacieho súdu predložený nebol. Žalobkyňa vychádzal z toho, že iní učitelia vyučujú matematiku na škole bez toho, aby mali ukončené vysokoškolské vzdelanie v tejto aprobácii. Správne však súd prvej inštancie už uviedol, že je potrebné zobrať do úvahy, že žalobkyňa na aprobačné predmety, ktoré sa vyučujú na základnej škole, kde pôsobila ako vychovávateľka školského klubu nemá príslušnú kvalifikáciu. Ukončila síce sociálnu prácu, psychológiu, špeciálnu pedagogiku, odbor pedagogiky psychosociálne narušených, no to nie sú predmety, ktoré sa u žalovanej vyučujú.

30. Rozhodnutie o organizačných zmenách musí mať za cieľ zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, prirodzene vyvolané zmenou v organizácii spoločnosti. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede ( NS SR sp. zn. 2 Cdo 109/2004 ).

31. Pokiaľ išlo o organizačné zmeny odvolací súd súhlasí so súdom prvej inštancie, o oprávnení súdu preskúmať rozhodnutie žalovanej vo vzťahu k prijatej organizačnej zmene, je nutné konštatovať, že takáto zmena bola prijatá. bola tým pádom zmenená zákonom stanovená podmienky existencie takejto organizačnej zmeny. Rovnako správne súd prvej inštancie uviedol, že v tejto prijatej organizačnej zmene ani nemusí ísť o to, aby zanikla potreba vykonávať prácu, ktorú dovtedy vykonával zamestnanec žalovaného, (u žalobkyne ide o prípade vychovávateľky v školskom klube), ktorú činnosť vie zabezpečiť zamestnávateľ aj s nižším počtom zamestnancov, čo sa stalo v danom prípade a v tomto konkrétnom období, takže školský klub bol zabezpečovaný prostredníctvom učiteľky materskej školy.

32. Vychádzajúc z § 7 ods. 3, 4 zák. č. 317/2009 Z.z., je zrejmé kedy a v akom rozsahu je možné prideliť učiteľovi vyučovanie predmetu aj mimo jeho aprobačných predmetov. Tieto predpoklady však u žalobkyne neboli splnené, takže nebolo možné akceptovať jej požiadavku na pridelenie, aj keď skrátenej úväzku, vyučovania predmetu matematiky.

33. V základnej škole sa od učiteľa okrem splnenia kvalifikačných predpokladov vyžaduje aj vyučovanie aprobačných predmetov alebo predmetov študijného odboru, v ktorom získal vzdelanie. v rozsahu najmenej jednej polovice jeho základného úväzku zníženého o jednu hodinu.

34. Zákon upravuje v prípade druhého stupňa ZŠ kvalifikačné predpoklady značne rozdielne, pretože vysokoškolská príprava v učiteľstve na druhom stupni ZŠ je nastavená na predmetové aprobácie.

35. Vhodnou prácou nie je taká práca, ktorú zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoj zdravotný stav, pre svoje obmedzené schopnosti alebo pre nedostatok kvalifikácie ( rozsudok NS SR 1M Cdo 5/2009).

36. Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca. Jedná sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať. Okrem toho výkon tejto povinnosti zamestnávateľa musí byť v súlade so zásadou vyplývajúcou z čl. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto

nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. 8. 2010, sp. zn. 4 Cdo 222/2009).

37. Inak povedané žalobkyňa nespĺňala kvalifikačné predpoklady viazané na aprobačné predmety, ktoré sa vyučovali u žalovaného. Preto vyučovanie hodín matematiky, ktoré boli vyučované kvalifikovanými učiteľmi mimo ich aprobácie len ako doplnenie ich úväzku avšak v súlade so zákonom ( § 7 ods. 3, 4 zák. č. 317/2009 Z.z ).

38. Žalobkyňa vo svojom odvolaní medzi iným na pomery žalovanej v školskom roku 2022/2023 ( počet žiakov a počet pedagógov ). Tieto argumenty nemohol odvolací súd akceptovať vzhľadom k tomu, že sa v konaní prejednávala neplatnosť výpovede daná žalobkyňi v roku 2018.

39. To, že právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia patrí medzi základné zásady spravodlivého súdneho procesu, jednoznačne vyplýva z ustálenej judikatúry ESLP. Judikatúra tohto súdu však nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Zodpovedané majú byť len tie otázky, ktoré majú pre vec zásadný význam, prípadne dostatočne objasnený skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu, uvádzaných účastníkmi konania (Ruiz Toria c. Španielsko z 09.12.1994, séria A č. 303-A, str. 12, § 29). Ústavný súd SR vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky, súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takémuto uplatneniu. S poukazom na vyššie uvedené odvolací súd nepovažoval za potrebné vyjadriť sa k ostatným dôvodom odvolania, nakoľko tieto pre rozhodnutie vo veci samej boli bez významu.

40. Z týchto všetkých dôvodov považoval odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie za vecne správne, a preto ho potvrdil podľa § 387 ods. 1, 2 CSP.

41. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP, v spojení s § 255 ods. 1 CSP. Priznal tak nárok na náhradu trov odvolacieho konania úspešnému účastníkovi, teda žalovanej v rozsahu 100% voči žalobkyňi.

42. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 .

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je prípustné odvolanie.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa ( § 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy ( § 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci ( § 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva ( § 125 ods. 2 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom ( § 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) ( § 428 CSP).