

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: PN-18Cpr/11/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2520200505
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 07. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Vrbjar
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2023:2520200505.16

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava, sudca JUDr. Peter Vrbjar, v právnej veci žalobcu: T., právne zastúpená: JUDr. Lívia Kňažíková, advokátka, IČO: 31 167 586 so sídlom Námestie M. R. Štefánika č. 6, 945 01 Komárno, proti žalovanému: Mesto Veľký Meder, IČO: 00 305 332, so sídlom Komárňanská 207/9, 932 01 Veľký Meder, právne zastúpený: Nagy & Nagy s.r.o., IČO: 53 582 268, so sídlom Kukučínova 8, 940 02 Nové Zámky, za ktorého koná JUDr. Dávid Nagy, LL.M., o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovanému súd priznáva voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 31.03.2020 sa žalobkyňa domáhala určenia, že výpoveď žalovaného daná žalobkyni podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce zo dňa 22.01.2020, doručená dňa 23.01.2020, podľa ktorej sa mal pracovný pomer u žalovaného skončiť dňa 31.03.2020, je neplatná. Uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy od 01.04.2020 až do času umožnenia pokračovať v práci spolu s úrokom z omeškania. Súčasne sa žalobkyňa domáhala náhrady trov konania. Podaním zo dňa 15.03.2023 žalobkyňa ustálila výšku náhrady mzdy v sume 28.980,- Eur za obdobie od mesiaca apríl 2020 do mesiaca marec 2023.

2. V žalobe okrem iného uviedla, že na základe pracovných zmlúv zo dňa 02.09.1996, 25.08.1997, 25.08.1998, 25.08.1999 a 28.08.2000 pracovala pre zamestnávateľa Odbor školstva a kultúry Okresného úradu Dunajská Streda ako učiteľka ZUŠ Veľký Meder. V zmysle ust. § 4 ods. 1, ods. 2 zák. č. 542/1990 Zb. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení neskorších predpisov sa od 01.07.2002 jej zamestnávateľom stalo Mesto Veľký Meder s tým, že miesto zamestnania jej ostalo zachované. Dňa 30.09.2019 jej žalovaný ako zamestnávateľ doručil osobne do vlastných rúk výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce z dôvodov nesplnenia podmienok na výkon dohodnutej práce ustanovených právnymi predpismi a to nesplnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania v zmysle § 3 ods. 1 písm. c) zák. č. 552/2002 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení. Doručeniu výpovede predchádzal „pracovný pohovor“ dňa 03.09.2019, na ktorom bolo žalobkyni oznámené, že nespĺňa kvalifikačné predpoklady podľa ust. § 9, ods. 1 písm. a), § 11 ods. 1 písm. c) zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch. Žalobkyňa zároveň na výzvu na predloženie dokladu o získanom vzdelaní uviedla, že súčasnosti študuje na Súkromnom konzervatóriu vo Zvolene, o ktorej skutočnosti predložila vysvedčenie o ukončení tretieho ročníka v uvedenom študijnom odbore. Následne zo strany predstaviteľov žalovaného bolo navrhnuté ukončenie pracovného pomeru, ktoré má vydať zriaďovateľ. Žalobkyňa so zápisnicou zapísanou na „pracovnom

pohovore“ dňa 03.09.2019 nesúhlasila a ako dôvod uviedla, že táto zápisnica neobsahuje všetky relevantné skutočnosti, nakoľko absentujú jej ďalšie doterajšie absolvované vzdelania za účelom splnenia kvalifikačných predpokladov zároveň poukázala na ust. § 87 ods. 5 zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Žalobkyňa následne v zastúpení svojej právnej zástupkyne zaslala žalovanému „Oznámenie zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní“ zo dňa 27.11.2019, ktoré žalovaný prevzal dňa 29.11.2019, v tomto podaní opätovne vyjadrila svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu v nej uvedenom majúc za to, že predmetná výpoveď je neplatná a zároveň mu oznámila, že trvá na tom, aby bola a) naďalej zamestnávaná podľa podmienok na základe platne uzavretej pracovnej zmluvy. Žalovaný na oznámenie žalobkyne nijakým spôsobom nereagoval a ani jej nepridelil prácu. Z uvedeného dôvodu žalobkyňa zotrúvajúc na tom, že výpoveď daná jej žalovaným zo dňa 30.09.2019 je neplatná, podala na tunajší súd v zákonnej lehote dňa 17.01.2020 žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Konanie bolo vedené pod sp. zn. 20Cpr/3/2020 a bolo právoplatne ukončené z dôvodu späťvzatia žaloby žalobkyňou na základe vyjadrenia žalovaného o akceptácii oznámenia žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnávaní. Uvedené vyjadrenie žalovaného bolo žalobkyni doručené súdom dňa 10.02.2020. Následne dňa 23.01.2020 žalovaný ako zamestnávateľ doručil osobne do vlastných rúk žalobkyni ďalšiu výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce z dôvodov nesplnenia podmienok na výkon, dohodnutej práce ustanovených právnymi predpismi a to nesplnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania v zmysle § 3 ods. 1 písm. c) zák. č. 552 / 2002 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení. Žalobkyňa následne v zastúpení svojej právnej zástupkyne zaslala žalovanému „Oznámenie zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní“ zo dňa 07.02.2020, ktoré žalovaný prevzal dňa 12.02.2020, v podaní opätovne vyjadrila svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu v nej uvedenom majúc za to, že predmetná, výpoveď je neplatná a zároveň mu oznámila, že trvá na tom, aby bola aj naďalej zamestnávaná podľa podmienok na základe platne uzavretej pracovnej zmluvy. Žalobkyňa počas celej existencie pracovného pomeru mala snahu o získanie kvalifikačných predpokladov pedagogického zamestnanca, o čom mal žalovaný vedomosť a bol informovaný, po dvoch rokoch od vzniku pracovného pomeru v roku 1996 začala študovať v Metodickom centre v Bratislave, kde získala certifikát o úspešnom absolvovaní štvorsestrálného špeciálneho vzdelávania v tanci. Z dôvodu zrušenia tohto vzdelávania, v ďalšom štúdiu nebolo možné pokračovať. Nakoľko v danej dobe nebola možnosť absolvovania diaľkového štúdia tanečnej pedagogiky ani na konzervatóriách, na upozornenia vtedajšieho primátora mesta bol pracovný pomer žalobkyne predĺžený aj na základe žiadosti riaditeľky Základnej umeleckej školy vo Veľkom Mederi a následne v školskom roku 2011/2012 žalobkyňa absolvovala prvý ročník doplnkového vzdelávania tanečnej pedagogiky na Súkromnej základnej umeleckej škole v Liptovskom Hrádku. Z dôvodu straty akreditácie v štúdiu žalobkyňa nemohla ďalej pokračovať. V súčasnosti žalobkyňa študuje na Súkromnom konzervatóriu vo Zvolene v študijnom odbore tanec. S poukazom na vyššie uvedené je zrejmé, že žalobkyňa o získanie potrebnej kvalifikácie mala snahu už od začatia pracovného pomeru, avšak toto jej úsilie bolo zmarené z dôvodov na strane inštitúcií, ktoré navštevovala a ktoré poskytovali potrebné vzdelanie požadované k výkonu jej povolania. Záverom uviedla, že po dobu 23 rokov vyvíjala činnosť pre Mesto Veľký Meder, pracovala s deťmi a mládežou, založila dve tanečné skupiny, ktoré reprezentovali Mesto Meder. Svoju prácu vykonávala svedomito a dokonca v rokoch 2017 a 2019 bola za svoju prácu ocenená primátorom Mesta Veľký Meder.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení uviedol, že Na základe pracovných zmlúv uzatvorených 2.9.1996, 25.8.1997, 25.8.1998, 25.8.1999, 28.8.2000 pracovala žalobkyňa pre Odbor školstva a kultúry Okresného úradu Dunajská Streda ako učiteľka ZUŠ Veľký Meder. V zmysle § 4 ods. 1 a 2 z. č. 542/1990 Zb. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení neskorších predpisov sa od 1.7.2002 zamestnávateľom žalobkyne stalo Mesto Veľký Meder a miesto zamestnania jej zostalo zachované. V čase prvého prijatia žalobkyne do pracovného pomeru učiteľky ZUŠ Veľký Meder dňa 1.9.1996 spĺňala žalobkyňa požiadavku odbornej spôsobilosti (§ 2 ods. 1, § 3 ods. 2 Vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov ďalej len „VMŠ č. 41/1996“), avšak nespĺňala požiadavku pedagogickej spôsobilosti. V žiadosti žalobkyne o prijatie do pracovného pomeru sa písomne zaviazala nadobudnúť príslušnú kvalifikáciu. Zamestnávateľ využil ustanovenie § 2 ods. 4 prvej vety VMŠ 41/1996 a uzatvoril so žalobkyňou pracovnú zmluvu. Povinnosť žalobkyne ustanovenú v § 2 ods. 4 druhej vety VMŠ 41/1996 a to začať najneskôr do dvoch rokov od vzniku prvého pracovného pomeru pedagogického pracovníka dopĺňujúce pedagogické štúdium a najneskôr do štyroch rokov pracovného pomeru ho úspešne skončiť si však nespĺnila. Dňa 29.6.2001 so žalobkyňou zamestnávateľ podpísal Dohodu o

zmene pracovnej zmluvy, ktorou dohodol zmenu pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú a zároveň so žalobkyňou dohodol aj podmienku získania pedagogickej spôsobilosti do štyroch rokov od vzniku trvalého pracovného pomeru. Túto podmienku žalobkyňa taktiež nesplnila. Dňa 12.9.2006 bola žalobkyňa, primátorom Mesta Veľký Meder ako štatutárnym orgánom zriaďovateľa základnej umeleckej školy, vyzvaná aby sa preukázala patričným dokladom potvrdzujúcim pedagogickú spôsobilosť, resp. aby začala v určenom čase študovať, s upozornením o možnom ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou. Z osobného spisového materiálu žalobkyne však nevyplýva, že by si túto povinnosť splnila. Dňa 10.11.2009 bola žalobkyňa, primátorom Mesta Veľký Meder, opätovne vyzvaná, aby sa preukázala patričným dokladom potvrdzujúcim pedagogickú spôsobilosť, resp. aby začala v určenom čase študovať, s upozornením o možnom ukončení Vášho pracovného pomeru. Z osobného spisu žalobkyne vyplýva, že sa v roku 2010 síce prihlásila na Súkromnú základnú umeleckú školu v Liptovskom Hrádku, avšak na štúdium nebola prijatá.

4. Súd vo veci nariadil pojednávanie, na ktorom vykonal dokazovanie prečítaním nasledovnými listín: žaloba z č. l. 1-4, pracovná zmluva z č. l. 8, dohoda o zmene pracovnej zmluvy z č. l. 9, pracovná zmluva z č. l. 10, pracovná zmluva z č. l. 11, žiadosť zo dňa 23.06.2007 z č. l. 12, zápisnica o pracovnom pohovore z 03.09.2019 z č. l. 13, petícia na vyjadrenie nesúhlasu s návrhom na rozviazanie pracovného pomeru, oznámenie z čl. 14, výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) ZP zo dňa 30.09.2019 z č. l. 15-17, stanovisko základnej organizácie odborového zväzu SLOVES pri MÚ Veľký Meder zo dňa 02.10.2019, odvolanie voči výpovedi zo dňa 03.10.2019 z čl. 19, petícia na vyjadrenie nesúhlasu s návrhom na rozviazanie pracovného pomeru - odpoveď č. l. 20, petícia na podporu učiteľke č. l. 21, oznámenie zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 27.11.2019 č. l. 22, oznámenie zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 07.02.2020 č. l. 23, výkaz o vykonaných skúškach a zápočtoch špecializačného štúdia tanca č. l. 24, certifikát špecializačného vzdelávania v tanci č. l. 25, potvrdenie o štúdiu zo dňa 04.01.2013 z č. l. 26, ocenenie primátora pre tanečnú skupinu z č. l. 27, diplom pre žalobkyňu za ocenenie jej práce z č. l. 28, potvrdenie základnej umeleckej školy zo dňa 09.09.2019 z č. l. 29, potvrdenie o návšteve školy zo dňa 16.09.2019 z č. l. 30, rozhodnutie Súkromného konzervatória Kalinčiakova 87, Zvolen z č. l. 31, mailová komunikácia z č. l. 32-34, vyjadrenie právnej zástupkyne z č. l. 47-50, doplnenie žaloby z č. l. 60-61, oznámenie o zaslaní listín zo dňa 22.06.2020 preukazujúcich potrebnú kvalifikáciu, vysvedčenie z č. l. 66, vysvedčenie o maturitnej skúške z č. l. 67, dodatok k vysvedčeniu o maturitnej skúške č. l. 68, vyjadrenie žalovaného z č. l. 80-87, vyjadrenie žalobkyne z č. l. 99-101, vyjadrenie žalovaného z č. l. 111-112, zápisnica z pojednávania zo dňa 22.03.2021 z č. l. 122-125, zápisnica z pojednávania zo dňa 17.06.2021 z č. l. 163-165, zápisnica z pojednávania zo dňa 23.09.2021 z č. l. 182-189, zápisnica z pojednávania zo dňa 20.01.2022 z č. l. 198, oznámenie o možnosti urovnania sporu so žalobkyňou z č. l. 202-207, rozšírenie žaloby z č. l. 244-245, zápisnica z pojednávania zo dňa 28.06.2022 z č. l. 260, vysvedčenie o absolventskej skúške z č. l. 287, absolventský diplom č. l. 288, rozšírenie žaloby č. l. 289-290, zápisnica z pojednávania zo dňa 16.03.2023 z č. l. 290-295, z ktorých zistil nasledovný skutkový stav:

5. V žiadosti o prijatie zo dňa 15.08.1996, žalovaná okrem iného uviedla, že toho času je nezamestnaná, tanečnú prax získala vo folklórnom súbore, ktorého členkou bola 11 rokov a v prípade prijatia sa zaväzuje nadobudnúť príslušnú kvalifikáciu.

6. Pracovnou zmluvou zo dňa 02.09.1996 medzi právnym predchodcom žalovaného a žalobkyňou došlo k uzavretiu pracovného pomeru na dobu určitú s dňom nástupu 01.09.1996 do 30.06.1997 s miestom výkonu práce (organizačná jednotka, obec) ZUŠ Veľký Meder na 50% PÚ, s tým že absentuje uvedenie druhu práce.

7. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.1996 došlo k zmene pracovnej zmluvy zo dňa 02.09.1996 tak, že obsah pôvodnej zmluvy sa zmenil takto: menovaná bude odo dňa zmeny pracovnej zmluvy vykonávať funkciu učiteľky ZUŠ na 60% PÚ, na odbore školstva a kultúry Okresného úradu v Dunajskej Strede a miestom výkonu práce bude ZÚ3 V. Meder. Zároveň v zmluve bolo uvedené, že na základe písomnej zmluvy uzavretej dňa 02.09.1996 s nástupom do práce 01.09.1996 vznikol so žalobkyňou pracovný pomer v organizácii Okresný úrad v Dunajskej Strede, odbor školstva tým, že bude vykonávať prácu učiteľky ZUŠ na 50% PÚ. Miestom výkonu práce sa dohodlo ZUŠ Veľký Meder. Dôvodom zmeny bolo zvýšenie vyučovacích hodín.

8. Pracovnou zmluvou zo dňa 25.08.1997 medzi právnym predchodcom žalovaného a žalobkyňou došlo k uzavretiu pracovného pomeru na dobu určitú s dňom nástupu 25.08.1997 do 30.06.1998, ako učiteľka ZUŠ na 82% PÚ, s miestom výkonu práce (organizačná jednotka, obec) ZUŠ Veľký Meder.

9. Pracovnou zmluvou zo dňa 02.09.1998 medzi právnym predchodcom žalovaného a žalobkyňou došlo k uzavretiu pracovného pomeru na dobu určitú s dňom nástupu 25.08.1998 do 30.06.1999, ako učiteľka ZUŠ na 82% PÚ, s miestom výkonu práce (organizačná jednotka, obec) ZUŠ Veľký Meder

10. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2001 medzi právnym predchodcom žalovaného a žalobkyňou, ktorá nadobudla účinnosť 01.07.2001, boli dohodnuté podmienky výkonu práce zmenené tak, že v zmysle vyhlášky č. 41/96 Z.z. o odbornej a ped. spôsobilosti v znení vyhlášky MŠ SR 14/98 Z.z. na výkon pracovnej činnosti učiteľky ZUŠ má žalobkyňa získať odbornú a ped. Spôsobilosť do štyroch rokov od vzniku trvalého pracovného pomeru.

11. Upozornením zo dňa 12.09.2006 bola na základe Správy o výsledkoch inšpekčnej činnosti vykonanej v dňoch od 09.05.2006 do 12.05.2006 v Základnej umeleckej škole a podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy s účinnosťou dňa 01.07.2001 mala žalobkyňa ako učiteľka ZUŠ získať odbornú a pedagogickú spôsobilosť do štyroch rokov v zmysle vyhlášky č. 41/96 Z.z. v znení vyhlášky 14/98 Z.z. Žalovaná bola vyzvaná aby sa pre prípad že získala potrebnú odbornú spôsobilosť týmto preukázala u zamestnávateľa. Zároveň v upozornení bolo uvedené, že v prípade ak ani nezačne štúdium na získanie potrebnej spôsobilosti jej pracovný pomer bude ukončený dňom 30.06.2007, nakoľko nespĺňa kvalifikačné predpoklady pri výkone práce vo verejnom záujme.

12. Opätovným upozornením zo dňa 10.11.2009 že podľa zákona č. 553/2003 Z.z. novelizovaného zákonom č. 317/2009 Z.z. pedagogický zamestnanec musí získať odbornú a pedagogickú spôsobilosť do 31.12.2013 bola žalobkyňa vyzvaná na predloženie patričných dokumentov preukazujúcich dosiahnutie odbornej spôsobilosti resp. započatie štúdia pre získanie potrebnej spôsobilosti v opačnom prípade bude je pracovný pomer ukončený dňom 30.06.2010, nakoľko nespĺňa predpoklady pre výkon práce vo verejnom záujme.

13. Na základe vydaného potvrdenia Súkromnej základnej umeleckej školy v Liptovskom Hrádku žalobkyňa absolvovala 1. ročník trojročného doplnkového vzdelávania tanečnej pedagogiky. V štúdiu ďalej nepokračovala nakoľko vzdelávaciemu programu vypršala platnosť akreditácie.

14. Rozhodnutím riaditeľky školy Súkromného konzervatória vo Zvolene zo dňa 26.11.2018 bola žalobkyňa preradená do tretieho ročníka denného štúdia 6-ročného vzdelávacieho programu v študijnom odbore tanec, dôvodom bolo úspešné vykonanie rozdielových skúšok a splnenia stanovených kritérií.

15. V stanovisku organizácie odborového zväzu SLOVES pri MsÚ Veľký Meder zo dňa 01.10.2019 sa uvádza že nesúhlasí s výpoveďou, zároveň navrhla zmenu pracovnej zmluvy žalobkyne dodatkom na dobu určitú do 31.08.2021 s podmienkou ukončenia kvalifikačného štúdia a až následne v prípade jeho neukončenia ukončenie pracovného pomeru.

16. Výpoveď zo dňa 22.01.2020 bola žalobkyňi daná v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce a to nesplnenia podmienok na výkon dohodnutej práce ustanovených právnymi predpismi a to nesplnenia kvalifikačných podkladov vzdelania v zmysle § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2002 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

17. Zápisnica o pracovnom pohovore so žalobkyňou zo dňa 03.09.2019 obsahuje zápis podľa ktorého dňa 02.09.2019 bolo počas kontroly kvalifikačných predpokladov pedagogických zamestnancov zistené, že žalobkyňa nespĺňa kvalifikačné predpoklady podľa zákona č. 1358/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch § 9 bod 1a), § 11 bod 1c). Ďalej zápisnica obsahuje skutočnosť že žalobkyňa bola v roku 2006 vyzvaná na predloženie dokladu o získanom vzdelaní a posledný termín na predloženie mala do konca roka 2013. Žalobkyňa uviedla že sa dlho neotváralo diaľkové štúdium pre jej odbor ale v súčasnosti študuje na súkromnom konzervatóriu vo Zvolene a zároveň predložila vysvedčenie o ukončení tretieho ročníka v danom študijnom odbore. V zápisnici je tiež uvedené, že zástupkyňa žalovaného navrhla žalobkyňi ukončenie pracovného pomeru dohodou. Druhou alternatívou bola ponuka vedenia tanečnej skupiny pri MsKS, kde sa nevyžadujú kvalifikačné

predpoklady. Žalobkyňa so zápisnicou nesúhlasila, lebo sa nezakladá na pravde a k ponuke pracovného miesta sa nevyjadрила.

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

19. Predpokladmi pre použitie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. d/ ZP sú:

- nespĺňanie predpokladov na výkon dohodnutej práce ustanovených právnymi predpismi
- ponuka inej vhodnej práce podľa ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a) a b) ZP,
- prerokovanie so zástupcami zamestnancov v zmysle ustanovenia § 74 ZP.

20. Predpoklady stanovené právnymi predpismi na výkon určitého druhu práce majú zvyčajne obligatórny charakter a preto ich zamestnanec musí spĺňať a ich splnenie by mal zamestnávateľ vyžadovať. Ide o predpoklady všeobecne určené ako objektívne podmienky pre výkon určitej práce. Predpoklady pre výkon dohodnutej práce musia byť stanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch. Uvedený dôvod výpovede zo strany zamestnávateľa musí byť vo výpovedi skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. Predpoklady na výkon dohodnutej práce sú ustanovené všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa môžu v priebehu trvania pracovného pomeru kedykoľvek zmeniť. Ak aj zamestnanec pri vzniku pracovného pomeru spĺňal predpoklady na výkon dohodnutej práce môže nastať situácia, že po určitom čase dôjde k zmene právnych predpisov a zamestnanec prestane spĺňať predpoklady na výkon dohodnutej práce. Predpoklady na výkon práce spočívajú najmä v dosiahnutí určitej kvalifikácie, v osvedčení špecifických vedomostí, dosiahnutí určitej dĺžky praxe odbornej praxe.

21. Podľa § 59 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnení, platnom a účinnom ku dňu napadnutej výpovede (ďalej len ZP), pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej lehote.

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

23. Podľa § 61 ods. 2 ZP, 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.

24. Podľa § 63 ods. 1 písm. d) ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec -1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

25. Podľa § 63 ods. 2 písm. a) ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

26. Podľa § 2 vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z.z o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov (1) Odbornou spôsobilosťou sa rozumie súbor odborných vedomostí, zručností a návykov získaných štúdiom na vysokej škole alebo na strednej škole a odborná prax.

(2) Pedagogickou spôsobilosťou sa rozumejú vedomosti v oblasti pedagogiky, špeciálnej pedagogiky, liečebnej pedagogiky, psychológie, didaktiky odborných predmetov, schopnosti a zručnosti nevyhnutné na výkon pedagogických činností získané štúdiom na vysokej škole alebo na strednej škole v skupine študijných odborov učiteľstvo a vychovávateľstvo a v doplňujúcom pedagogickom štúdiu.

(3) Absolvovaním študijných odborov učiteľstvo a vychovávateľstvo získajú pedagogickí pracovníci odbornú i pedagogickú spôsobilosť. Absolvovaním neučiteľských študijných odborov získajú

pedagogickí pracovníci len odbornú spôsobilosť. Pedagogickú spôsobilosť si doplnia v doplňujúcom pedagogickom štúdiu.

(4) Výchovno-vzdelávaciu činnosť pedagogických pracovníkov môže vykonávať aj pracovník, ktorý má odbornú spôsobilosť, ale nezískal požadovanú pedagogickú spôsobilosť. Na získanie pedagogickej spôsobilosti je potrebné začať najneskôr do dvoch rokov od vzniku prvého pracovného pomeru pedagogického pracovníka doplňujúce pedagogické štúdium a najneskôr do štyroch rokov pracovného pomeru ho úspešne skončiť.

5) Na účely výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických pracovníkov v špeciálnych školách a v špeciálnych výchovných zariadeniach je potrebné, aby pedagogický pracovník s odbornou a pedagogickou spôsobilosťou do štyroch rokov od vzniku prvého pracovného pomeru v týchto školách a zariadeniach začal rozširujúce štúdium a najneskôr v siedmom roku od vzniku pracovného pomeru ho úspešne skončil.

27. Podľa § 3 vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov pedagogická prax a odborná prax

(1) Pedagogickou praxou sa rozumie priama výchovno-vzdelávacia činnosť v základných školách, špeciálnych školách, stredných školách, špeciálnych stredných školách, špeciálnych výchovných zariadeniach, v základných umeleckých školách, v školských zariadeniach a na vysokých školách.

(2) Odbornou praxou sa na účely tejto vyhlášky rozumie práca vykonávaná v príslušnom odbore po dovŕšení osemnásteho roku veku pedagogického pracovníka.

28. Podľa § 4 vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov požiadavky vzdelania

(1) Na vyučovanie v školách a v školských zariadeniach sa vyžaduje absolvovanie vysokoškolského štúdia. Na vyučovanie v základných umeleckých školách je splnením požiadavky stupňa a odboru vzdelania aj skončenie obsahovo ucelenej časti vysokoškolského

štúdia alebo vyššie odborné vzdelanie. Na vyučovanie v 1.-4.ročníku základných škôl sa za splnenie požiadavky vzdelania považuje aj absolvovanie bývalej pedagogickej školy pre učiteľov národných škôl do roku 1961.

29. Podľa § 10 vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov spoločné a záverečné ustanovenia (6) Od požiadavky uvedenej v § 2 ods. 4 a 5 možno u pedagogického pracovníka, ktorý má odbornú spôsobilosť, upustiť v prípade, ak pedagogický pracovník pôsobí najmenej pätnásť rokov vo výchovno-vzdelávacom procese a dosiahol vek 45rokov.

30. Podľa prílohy k vyhláške Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov

IV. UČITELIA ZÁKLADNÝCH UMELECKÝCH ŠKÔL

Požadované vzdelanie:

Vysokoškolské vzdelanie

1. vysokoškolské vzdelanie požadované na vyučovanie všeobecno-vzdelávacích predmetov v ročníkoch 5.-12.(pozri III. a V. časť)

2. vysokoškolské vzdelanie požadované na vyučovanie odborných umeleckých predmetov (pozri VI. časť bod 7)

Obsahovo ucelená časť vysokoškolského štúdia

1. absolvovanie strednej školy s maturitou a 3-ročné bakalárske štúdium - študijný odbor hra na hudobnom nástroji, hudobná náuka a skladba pre 1. a 2.stupeň základných umeleckých škôl

2. absolvovanie strednej školy s maturitou a 3-ročné bakalárske štúdium - študijný odbor tanec pre 1. a 2. stupeň základných umeleckých škôl

Vyššie odborné vzdelanie

1. štúdium konzervatória ukončené absolútoriom

2. na vyučovanie na základných umeleckých školách záverečná skúška na vyšších hudobných (hudobno-pedagogických) školách, na Odbornej hudobnej škole pre slepých v Prahe, ak je vysvedčenie

opatrené doložkou o spôsobilosti vyučovať na ľudových školách umenia (bývalá základná hudobná škola)

3. vyššie odborné vzdelanie získané na konzervatóriu alebo nadstavbovým štúdiom na strednej hudobnej škole internátnej s chybami zraku

4. na vyučovanie predmetov výtvarného odboru aj vyššie odborné vzdelanie na stredných výtvarných školách(školách úžitkového výtvarníctva) končiacich sa absolútoriom

5. na vyučovanie predmetov literárno-dramatického odboru aj študijný odbor učiteľstvo pre materské školy alebo vychovávateľstvo absolvovaný na strednej pedagogickej škole, doplnený o 2-ročné štúdium bábkarstva na Divadelnej fakulte Akadémie múzických umení

6. pre tanečný odbor v základných umeleckých školách úplné stredné odborné vzdelanie a 5-semestrálny kurz tanečnej pedagogiky

7. na vyučovanie predmetov hudobného odboru aj absolvovanie 5-ročného konzervatória ukončeného maturitnou skúškou do roku 1965 alebo 5-ročnej Vyššej hudobnej školy pre vzdelanie učiteľov hudobných škôl ukončenej maturitnou skúškou do roku 1965

8. len na vyučovanie predmetov v hudobno-dramatickom odbore vysokoškolské vzdelanie - študijný odbor učiteľstvo všeobecno-vzdelávacích predmetov pre 5.-12.ročník a učiteľstvo všeobecno-vzdelávacích predmetov pre 6.-9.ročník (bez ohľadu na aprobáciu) rozšírený o 2-ročné štúdium bábkarstva

31. Podľa § 7 zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov: kvalifikačné predpoklady

(2) Požadovaným stupňom vzdelania pre učiteľa podľa § 13 písm. b), c), d), f) a g) a pre odborného zamestnanca je najmenej vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Požadovaným stupňom vzdelania pre

a) učiteľa základnej umeleckej školy a korepetitora je aj vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa alebo vyššie odborné vzdelanie,

32. Podľa § 11 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyžadovaným stupňom vzdelania pre c) učiteľa základnej umeleckej školy a korepetitora je najmenej vyššie odborné vzdelanie,

33. Medzi stranami sporu sú nesporné skutočnosti o vzniku pracovného pomeru, o riadnom doručení výpovede žalobkyni dňa 23.01.2020, o doručení Oznámenia nesúhlasu so skončením pracovného pomeru z 07.02.2020.

34. Výpoveď z pracovného pomeru bola žalobkyni doručená dňa 23.01.2020, pričom pracovný pomer mal skončiť uplynutím 2-mesačnej výpovednej doby dňa 31.03.2020. Žalobkyňa doručila žalobu súdu dňa 31.03.2020, teda v zákonom stanovenej lehote.

35. V zmysle § 61 ods. 1 ZP písomnosť označená ako výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d), bod 1 ZP bola podpísaná osobou oprávnenou v tom čase konať za žalovaného a preto súd dospel k záveru, že z hľadiska formálnych náležitostí predmetný právny úkon spĺňal zákonné podmienky - teda písomnú formu a doručenie druhému účastníkovi.

36. Výpoveď z pracovného pomeru odôvodnil žalovaný tak, že žalobkyňa nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Žalovaný poukázal na zák. č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v platnom znení vyhlášky Ministerstva a školstva SR č. 41/1996 Z.z., č. 200/2002 Z.z. ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Dôvodom výpovede je nespĺnenie povinnosti získaním pedagogickej spôsobilosti.

37. Súd má za to, že žalovaný teda odôvodnil výpoveď uvedením zákonného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d), ZP, čo je nespĺňanie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, pričom v texte výpovede je špecifikovaný tento výpovedný dôvod uvedením, že žalobkyňa nespĺňa kvalifikačné predpoklady aj s podrobným uvedením chronológie krokov z jej osobného spisu týkajúcich sa postupu žalovaného ako zamestnávateľa. Uvedeným textom žalovaný dostatočne skutkovo vymedzil dôvod výpovede.

38. Žalovaný predloženými dôkazmi preukázal, že žalobkyňa výzvami zo dňa 12.09.2006, 10.11.2009, upozorňoval na skutočnosť že ako pedagogický zamestnanec musí získať odbornú a pedagogickú spôsobilosť do 30.06.2007 a 31.12.2013. Žalobkyňa nepredložila patričný doklad

39. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa v čase kedy je bola doručená výpoveď v zmysle vyššie citovaných právnych predpisov nespĺňala predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce čo nerozporevala ani vo svojom vyjadrení zo dňa 14.09.2020 (čl. 100 rub 4 odsek).

40. Súd ďalej skúmal splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, keď samotná existencia uvedeného výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) 1. ZP nezbavuje zamestnávateľa právnej povinnosti ponúknuť zamestnancovi ešte pred daním výpovede vhodnú prácu. Jej zmysel spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok. Vzhľadom na to, že splnenie povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z ustanovenia § 63 ods. 2 ZP je predpokladom pre danie platnej výpovede z pracovného pomeru, uskutočňuje sa skúmanie podmienok uvedených v tomto ustanovení vždy podľa stavu v dobe výpovede. Nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré jej dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný čas, aj keď zamestnanec doteraz pracoval na ustanovený týždenný pracovný čas. Podľa existujúceho právneho stavu sa zamestnávateľ nemusí zaoberať tým, že na výkon ponúknutej práce by sa mal zamestnanec podrobiť predchádzajúcej príprave. V mieste doterajšieho výkonu práce to môže byť akákoľvek práca, na ktorú zamestnanec spĺňa zdravotné predpoklady.

41. V tomto smere súd má za to, že žalovaný ponúkol žalobkyni voľné pracovné miesto spočívajúce vo vedení tanečnej skupiny pri MsKS tak ako to vyplýva zo zápisnice zo dňa 03.09.2019 (čl. 13,83 rub), zo zápisnice tiež vyplýva že žalobkyňa na uvedený návrh neodpovedala. Zároveň zo zoznamu zamestnancov ku dnu ukončeniu pracovného pomeru žalobkyne ako aj po uplynutí 2 mesiacov po jeho skončení mal súd za preukázané, že žalovaný nemal voľné pracovné miesta, ktoré by mohol žalobkyni ponúknuť.

42. Žalovaný dôkazne preukázal aj splnenie podmienky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 zákonníka práce.

43. Na základe z vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že predmetná výpoveď spĺňa všetky v zákonnej predpoklady uvedené v bode 19. odôvodnenia tohto rozsudku a považoval ju za platnú. Žalobu o určení neplatnosti predmetnej výpovede preto ako nedôvodnú zamietol. Žalobkyňa sa domáhala aj náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a keďže predpokladom priznania náhrady mzdy je neplatnosť výpovede, súd zamietol žalobu v celom rozsahu, zároveň nerozhodoval o pripustení zmeny žaloby čo sa týka uplatnenej výšky náhrady mzdy nakoľko by to bolo za dané stavu, kedy zamietol súd žalobu ako nedôvodnú nadbytočnú.

44. V danom prípade musel mať súd tiež na zreteli poznanie, že oprávnenému subjektu v danom prípade žalobkyni, ktorý už nadobudol určité práva skôr a v súlade s platným právom, môžu vzniknúť v budúcnosti zmenou právnych pravidiel nové podmienky, ktorých splnenie je pre tento subjekt nutné, ak chce aj v zmenených právnych podmienkach zostať v pozícii oprávnenej osoby. Nové podmienky založené lex posterior musia byť reálne splniteľné aj pri rešpektovaní práva, ktoré je nevyhnutné zahrnúť do plnenia nových predpokladov. Po vykonanom dokazovaní súd mal súd za preukázané, že žalovaný umožnil žalobkyni doplniť si požadované odborné kvalifikačné vzdelanie nielen počas doby vyžadovanej zákonom ale aj doby ktorú predĺžil takmer o 10 rokov ako ukladal právny predpis. V danom prípade sa súd už otázkami prečo prišlo zo strany žalovaného k prehliadaniu nedodržania lehoty na doplnenie kvalifikácie určenej zákonom zo strany žalobkyne, či išlo o svojvôľu, benevolenciu alebo odstraňovanie tvrdosti zákona nezaoberal nakoľko predmetom konania bolo určenie neplatnosti výpovede.

45. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Súd preto priznal úspešnému žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu voči žalobkyni.

46. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Trnava, v dvoch vyhotoveniach.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).

Z každého podania musí byť zrejmé, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a musí byť podpísané; ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania.

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.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku (zákon č. 233/1995 Z.z.).