

Súd: Okresný súd Spišská Nová Ves  
Spisová značka: 7CPr/2/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7613227563  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 02. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Puklušová  
ECLI: ECLI:SK:OSSN:2014:7613227563.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Spišská Nová Ves, samosudkyňa JUDr. Darina Puklušová, v právnej veci tunajšieho súdu žalobkyne: Z. K. Z., nar. XX. X. XXXX, bytom XXX XX K. Č.. XXX, právne zastúpená Advokátskou kanceláriou VASIL', ŠIMONOVÍČ & partners, s. r. o. so sídlom Kuzmányho č. 29, 040 01 Košice, proti žalovanej: Základná škola Slovinke, IČO: 35 546 034, so sídlom 053 40 Slovinke 71, právne zastúpená JUDr. Elenou Penxovou, advokátkou so sídlom Štefánikovo nám. 5, 052 01 Spišská Nová Ves, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, takto

### rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď žalovanej zo dňa 4. 7. 2013, doručená žalobkyni dňa 8. 7. 2013, o skončení pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovanou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce pre nadbytočnosť je neplatná.

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni trovy konania vrátane trov právneho zastúpenia spolu vo výške 1.892,56 eur na účet právneho zástupcu žalobkyne do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalovaná je povinná zaplatiť štátu na účet tunajšieho okresného súdu súdny poplatok vo výške 99,50 eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

Žalobkyňa sa svojou žalobou podanou na tunajší súd dňa 3. 9. 2013 domáhala určenia neplatnosti výpovede, ktorá jej bola daná žalovanou a doručená dňa 8. 7. 2013, ktorou sa mal skončiť pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a zároveň požadovala náhradu vzniknutých trov konania.

V odôvodnení žalobného návrhu uviedla, že od 1. 8. 1997 vykonávala funkciu učiteľky na Základnej škole Slovinke (ďalej len ZŠ Slovinke) a to na dobu neurčitú v zmysle Dohody o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 29. 7. 1997. Žalovaná je zamestnávateľom žalobkyne od 1. 7. 2002, kedy nadobudla právnu subjektivitu a ktorým bola potvrdená žalobkyni platnosť pracovnej zmluvy, ako bolo dojednané s Okresným úradom v Spišskej Novej Vsi, odborom školstva, mládeže a telesnej výchovy. Žalobkyňa si riadne plnila všetky povinnosti vyplývajúce jej z pracovnej zmluvy a zo všeobecne záväzných právnych predpisov.

Dňa 8. 7. 2013 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a to pre nadbytočnosť, na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. V texte výpovede bolo ďalej uvedené, že nakoľko zamestnávateľ nemôže žalobkyni ponúknuť inú vhodnú prácu, nie je možné ju ďalej zamestnávať. Nakoľko žalobkyňa predmetnú výpoveď považovala za neplatnú, písomne to oznámila žalovanej listom zo dňa 14. 7. 2013, zároveň žiadala, aby ju škola naďalej zamestnávala a pridelovala jej prácu. Žalovaná

však predmetnú výpoveď považovala za platnú, a preto sa žalobkyňa domáha jej neplatnosti predmetnou žalobou.

Žalobkyňa v odôvodnení návrhu ďalej vymenovala dôvody, pre ktoré predmetná výpoveď je neplatná:

1. Žalobkyňa nemá vedomosť o písomnom rozhodnutí žalovanej o zmene úloh, alebo technického vybavenia, alebo o znížení stavu zamestnancov, alebo o iných organizačných zmenách, resp. nebola o takomto písomnom rozhodnutí informovaná žalovanou.

2. Nakoľko o rozhodnutí popísanom v bode 1. nemala vedomosť, nie je zrejmé, či žalovaná skutočne odôvodnila nadbytočnosť žalobkyne.

3. Navrhla, aby žalovaná preukázala príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím uvedeným v bode 1. a medzi tým, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou.

4. Nie je žalovanou preukázané tvrdenie vo výpovedi, že táto nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste výkonu práce. Toto je zrejmé zo skutočnosti, že žalovaná určila za triednu učiteľku na 1. stupni ZŠ učiteľa s aprobáciou predmetov vyučovania na 2. stupni ZŠ. Zároveň na 1. stupni ZŠ v školskom roku 2013/2014 výučbu majú vykonávať učitelia kvalifikovaní pre 2. stupeň ZŠ, prípadne vychovávateľka so stredoškolským vzdelaním, alebo osoba prijatá na dohodu a dôchodkyňa, teda 22 hodín bude vyučovaných nekvalifikovane. Z uvedeného teda žalobkyňa vyvodzuje, že žalovaná nemohla vydať také rozhodnutie, ktoré by odôvodňovalo organizačné zmeny už aj preto, že na 1. stupni ZŠ Sloviniky sú zriadené štyri ročníky, kde sú zamestnaní len traja učitelia s potrebným vzdelaním a kvalifikáciou a žalobkyňa má byť tou štvrtou na nevyhnutné zabezpečenie výučby na 1. stupni ZŠ. Takže žalobkyňa v žiadnom prípade nemôže byť považovaná za nadbytočného zamestnanca. Žalovaná v školskom roku 2012/2013 zamestnávala osoby, ktoré budú pracovať zrejme aj v školskom roku 2013/2014, ktoré majú nahrádzať pracovný výkon žalobkyne. Jedná sa o katechétku a dôchodkyňu, ktoré sú zamestnané na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Tu poukázala na § 61 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnávateľ nesmie počas dvoch mesiacov znovu otvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto miesto iného zamestnanca.

5. Výpoveď je neplatná aj z dôvodu, že nie je pravdivé tvrdenie žalovanej, že žalobkyňa nie je ochotná prejsť na inú, pre ňu vhodnú prácu, ktorú jej žalovaná ponúkla v mieste výkonu jej práce, resp. nebola ochotná podrobiť sa predchádzajúcej príprave na inú prácu.

Žalobkyňa ďalej spochybnila aj postup žalovanej pri prerokovávaní výpovede so zástupcami zamestnancov a navrhla, aby táto predložila relevantný dôkaz o tom, že žalovaná postupovala podľa § 74 Zákonníka práce.

Okrem vyššie uvedených dôvodov, pre ktoré výpoveď daná žalovanou má byť neplatná, žalobkyňa poukázala na tú skutočnosť, že žalovaná sa vymenovanými dôvodmi pokúšala zakryť skutočný zámer a snahu ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou za každých okolností, a to spôsobom, ktorý je v rozpore so zákonom. Podaniu výpovede totižto predchádzalo zníženie základného úväzku žalobkyne z 23 hodín na 5 hodín týždenne, čo odôvodňovala práceneschopnosťou žalobkyne a dvomi sťažnosťami od rodičov, ktoré boli podané na základe nepravdivých informácií o žalobkyňi. V súvislosti so sťažnosťami od rodičov je vedené na Okresnom súde Spišská Nová Ves konanie na ochranu osobnosti pod sp. zn. 4C 106/2012, kde žalobkyňa označila ako žalovanú Z. U., voči ktorej bolo podané aj trestné oznámenie pre podozrenie zo spáchania trestného činu ohovárania. Žalobkyňa poukázala aj na ďalšie skutočnosti, ktoré v tomto konaní na súde boli a sú prejednávané. Z uvedeného vyvodila záver, že určité osoby majú záujem na poškodzovaní jej osoby, čo vyplýva aj z jednotlivých svedeckých výpovedí jej kolegov - učiteľov ZŠ Sloviniky v konaní vedenom pod sp. zn. 4C 106/2012, ktorí potvrdili, že tvrdenia o nej sú nepravdivé. Na druhej strane poukázala na výpovede riaditeľky a zástupkyne riaditeľa ZŠ Sloviniky v uvedenom konaní, ktoré svedčia v jej neprospech. S vedením školy je vedený ďalší spor na tunajšom súde pod sp.zn. 8C 86/2011 o náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 1.250,- eur, kde jej žalobe bolo vyhovené a rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 17. 3. 2012. S poukazom na vedené konania a skutočnosti tam popisované a rozoberané, žalobkyňa poukázala na to, že skutočným dôvodom predmetnej výpovede nie je jej nadbytočnosť, ale osobný záujem štatutárneho orgánu žalovaného na jej ukončení pracovného pomeru.

V závere odôvodnenia žaloby žalobkyňa poukázala na ustanovenie § 80 písm. c/ O.s.p., k čomu uviedla, že naliehavý právny záujem v predmetnej veci je hlavne v tom, že sa ocitla v nejasnom právnom stave, nakoľko ona výpoveď považuje za neplatnú, avšak žalovaná ďalej jej prácu neprideľuje v domnení, že pracovný pomer sa výpoveďou skončil. Žalobkyňa teda nenachádza iný spôsob vyriešenia tejto situácie

ako podaním predmetnej žaloby a domáha sa, aby súd posúdil platnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

K žalobnému návrhu predložila písomné dôkazy, a to Dohodu o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 29. 7. 1997, potvrdenie platnosti pracovnej zmluvy z 1. 7. 2002, kedy žalovaná nadobudla právnu subjektivitu, výpoveď zo dňa 4. 7. 2013, ktorá jej bola doručená dňa 8. 7. 2013, oznámenie adresované žalovanej, ktorým žalobkyňa považuje výpoveď za neplatný právny úkon a žiada o riadne pridelenie práce a uplatňuje si právo na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

Žalovaná navrhovala žalobu v celom rozsahu zamietnuť ako nedôvodnú s tvrdením, že predmetná výpoveď je platná a účinná.

V písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 17. 10. 2013 uviedla, že zamestnávateľ pri podaní výpovede postupoval v zmysle Zákonníka práce, keď pred podaním výpovede žalobkyni rozhodol o skončení pracovného pomeru pre nadbytočnosť. Po tomto rozhodnutí žalovaná ponúkla žalobkyni prácu na kratší pracovný čas, s čím však žalobkyňa nesúhlasila, na čo bola poučená, že žalovaná bude postupovať podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Následne požiadala o prerokovanie výpovede zamestnaneckého dôverníka dňa 2. 7. 2013 podľa § 74 Zákonníka práce a po tomto prerokovaní žalovaná dala žalobkyni výpoveď pre nadbytočnosť, ktorá jej bola doručená dňa 8. 7. 2013. Na základe takéhoto postupu žalovaná má zato, že ako zamestnávateľ splnila povinnosti súvisiace s výpoveďou danou žalobkyni v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a je v jej právomoci rozhodnúť o daní výpovede zamestnancovi, ktorý sa stal nadbytočným. Tvrdenia uvádzané v žalobe a dôvody, pre ktoré bola žaloba podaná, žalovaná zhodnotila za neopodstatnené, a preto navrhla, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol a priznal jej náhradu vzniknutých trov konania.

K písomnému vyjadreniu zo dňa 17. 10. 2013 žalovaná predložila dôkazy, a to: rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov a skončení pracovného pomeru pre nadbytočnosť zo dňa 2. 7. 2013, zápisnicu z ponúknutia práce na kratší pracovný čas podľa § 49 ods. 2 Zákonníka práce zo dňa 1. 7. 2013, Dohodu o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 28. 6. 2013, podľa ktorej žalobkyňa mala vykonávať prácu na kratší pracovný čas, a to 5 hodín týždenne, ktorú však žalobkyňa odmietla podpísať, žiadosť o prerokovanie výpovede zamestnávateľom adresovanú P. Z. D., zamestnaneckému dôverníkovi zo dňa 2. 7. 2013, zápisnicu o prerokovaní výpovede zo dňa 2. 7. 2013, výpoveď zo dňa 4. 7. 2013 adresovanú Z. K. Z., Dohodu o vykonaní práce uzavretú medzi ZŠ Slovinky a žalobkyňou zo dňa 2. 9. 2013, Dohodu o pracovnej činnosti zo dňa 4. 9. 2013 medzi ZŠ Slovinky a S. B. S.X., učiteľkou anglického jazyka na dobu určitú od 4. 9. 2013 do 30. 6. 2014, pracovnú zmluvu na kratší pracovný čas zo dňa 10. 9. 2013 uzavretú medzi ZŠ Slovinky a Z. S. Z., učiteľom náboženskej výchovy s pracovným úväzkom na dve hodiny na dobu určitú do 30. 6. 2014, pracovnú zmluvu na kratší pracovný čas uzavretú medzi ZŠ Slovinky a Z. S. E., učiteľom náboženskej výchovy na dobu určitú do 30. 6. 2014 s pracovným úväzkom 3 hodiny týždenne, dohodu o vykonaní práce medzi ZŠ Slovinky a Z. D. zo dňa 19. 9. 2013 o upratovaní priestorov a dohodu o výkone práce medzi ZŠ Slovinky a Z. D. zo dňa 1. 10. 2013 (obe dohody počas lekárskeho vyšetrenia A. E.).

Dňa 10. 12. 2013 žalovaná predložila na vyžiadanie súdu ďalšie dôkazy, a to: pracovnú zmluvu z 8. 9. 1993 uzavretú Školskou správou v Spišskej Novej Vsi so K. Z., Dohodu o zmene dojednaných pracovných podmienok k tejto pracovnej zmluve v počte 2x zo dňa 10. 4. 1995 a 29. 7. 1995, pracovnú náplň riaditeľky školy Z. E. K. zo dňa 1. 7. 2009, oznámenie žalobkyne o ukončení štúdia zo dňa 6. 11. 2012, kde žalobkyňa oznamuje žalovanej, že od zmluvy o zabezpečení vzdelávania odstúpila a týmto ukončila štúdium anglického jazyka, vyhlášku č. 320/2008 o základnej škole - § 15 - rozdelenie tried na skupiny a zriaďovanie skupín, upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny Z. F. E., S. S. K.Ö.H., S. N. K.Ö.H., upozornenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny F. K., (upozornenia podávané v rozpätí mesiacov apríl až december 2012), písomný prehľad o počte žiakov ZŠ Slovinky na školské roky 2008 až 2014, sťažnosť na konanie učiteľiek základnej školy písanú M. M. dňa 10. 10. 2011.

Dňa 27. 1. 2014 žalovaná predložila ďalšie listinné dôkazy, a to písomný doklad o priebehu výkonu funkcie predsedníčky ZO OZ PšaV pri ZŠ Slovinky, písomný doklad o nástupe do funkcie terajšej dôverníčky ZO pri ZŠ Slovinky na základe voľby a doklad o vzniku a zániku ďalšieho odborového zväzu na škole, ktorými preukazovala, prečo bola zamestnanecká dôverníčka P. Z. D. zvolená do funkcie až 19. 6. 2013 (20. 12. 2012 odborová organizácia bola zrušená, nakoľko počet členov sa znížil na päť).

Súd vo veci vykonal rozsiahle dokazovanie, a to výsluchom účastníkov konania, navrhnutých svedkov, za použitia listinných dôkazov a dôkazných spisov a rozsudkov tunajšieho okresného súdu sp. zn. 8C 86/2011, 16C 64/2012, 4C 106/2012, 9CPr 2/2013, podrobne sa oboznámil s listinnými dôkazmi, výpoveďami účastníkov a svedkov a zistil tento skutkový stav:

Podľa pracovnej zmluvy uzavretej medzi Školskou správou v Spišskej Novej Vsi a žalobkyňou súd zistil, že táto nastúpila dňa 1. 9. 1993 ako vychovávateľka ŠD (školskej družiny) na dobu určitú do 31. 7. 1994 na plný pracovný úväzok. Podľa Dohody o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 10. 4. 1995 s účinnosťou od 11. 4. 1995 najdlhšie na dobu do 31. 7. 1995 žalobkyňa vykonávala funkciu učiteľky na ZŠ Slovinky s účinnosťou od 11. 4. 1995. Dohodou o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 29. 7. 1997 menovaná vykonávala funkciu učiteľky s účinnosťou od 1. 8. 1997 na dobu neurčitú.

Vychádzajúc z kópie písomného dôkazu, predloženého žalovanou aj žalobkyňou, súd vzal za preukázané, že dňa 8. 7. 2013 bola žalobkyňou zamestnávateľom - ZŠ Slovinky, daná výpoveď zo dňa 4. 7. 2013 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a to pre nadbytočnosť, na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a z dôvodu, že zamestnávateľ nemohol ponúknuť žalobkyňi inú vhodnú prácu a nebolo možné ju ďalej zamestnávať. Výpovedná lehota je 3-mesačná a začína plynúť prvým dňom nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede. Odstupné sa zamestnávateľ zaviazal vyplatiť po skončení pracovného pomeru v najbližšom vyplatom termíne podľa § 76 Zákonníka práce.

Žalobkyňa v účastníckej výpovedi uviedla, že od roku 1994 pracuje na ZŠ Slovinky, pričom od roku 1999 je kvalifikovaná pre výučbu 1. stupňa žiakov ZŠ, čo dosiahla externým štúdiom popri výučbe na škole. Na ZŠ v Slovinkách je deväť ročníkov po jednej triede, čiže stav žiakov je naplnený pre dosiahnutie kvalitného vzdelávania. Pre výučbu na 1. stupni sú potrební štyria učitelia, lebo je tam po jednej triede od 1. do 4. ročníka. Uviedla, že na škole ona ako jediná má kvalifikáciu na výučbu etickej výchovy a anglického jazyka A2 SERR a ako jediná má vzdelávanie - kompetenčný profil vedúceho metodického združenia. Doposiaľ bola v písomnom hodnotení každý rok hodnotená ako „veľmi dobre“. Triednictvo vždy zvládala, ostatní kolegovia mali radi jej triedy, keď už nastúpili na 2. stupeň, pretože deti boli dobre pripravené. Do roku 2009 na škole žiaden problém nemala, dovtedy bola riaditeľkou Z. B. D. a zástupcom Z. Z., t. č. už nebohý. Títo pedagógovia teda už na škole nepôsobia. Problémy nastali nástupom terajšej riaditeľky ZŠ Slovinky v roku 2009. Žalobkyňa uviedla, že nemá dobrý vzťah s terajšou riaditeľkou Z. E. K. a ani s jej zástupkyňou S. F. M.. Problém nastal vtedy, keď ona bola zvolená do funkcie predsedníčky odborového zväzu a začala sa zaujímať o veci týkajúce sa vedenia školy, o čo ju žiadali aj jej kolegovia. Následne na to potom už dostávala nezmyselné upozornenia o porušovaní pracovnej disciplíny zo strany vedenia školy, ktorých kópie predložila do spisu.

Bolo to upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu, že dňa 19. 4. 2013 nezabezpečila dozor žiakov pred prvou vyučovacou hodinou, o čom bola informovaná vedením školy na nástenke v zborovni. Ďalej, že dňa 25. 3. 2013 a 19. 4. 2013 neskoro nastúpila na vyučovaciu hodinu a skôr z vyučovacej hodiny odišla. V závere upozornenia je poučenie, že v prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny bude s ňou rozviazaný pracovný pomer výpoveďou, alebo okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce. Ďalej to bolo upozornenie z 21. 2. 2011 na závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustila pri riešení sťažnosti rodičov žiaka školy, kedy žalobkyňa hrubo a neprístojne sa správala voči svojmu nadriadenému. Žalobkyňa na to reagovala odvolaním, na čo nedostala písomnú odpoveď. Ďalšie upozornenie bolo zo dňa 1. 3. 2010 za hrubé a neprístojné správanie sa zamestnanca voči svojím nadriadeným, na čo žalobkyňa sa opäť písomne odvolala bez písomnej reakcie vedenia školy.

Žalobkyňa k týmto upozorneniam uviedla, že tieto sa netýkali jej pedagogických schopností a vzbudzovali v nej pocit, že vedenie školy hľadá chyby, ktoré by sa nedali nájsť inde. Škola prijímala sťažnosti od rodičov na ňu, pričom v závere sa zistilo, že sú neopodstatnené. K tomu vysvetlila, že bežná prax na školách je taká, že sťažnosti sa vybavujú ústne a riaditeľ ich, teda tých sťažujúcich rodičov, posielala za vyučujúcim učiteľom. Písomné záznamy sú až posledné štádium riešenia sťažnosti. Tento štandardný postup však riaditeľka školy nedodržiavala. Sťažnosti k žalobkyňi prichádzali priamo od rodičov.

Žalobkyňa vyššie popísané, ako aj iné podobné postupy zo strany vedenia školy za posledné štyri roky pociťovala ako nespravodlivé voči jej osobe a ona sa musela voči ním stále brániť. Žalobkyňa o týchto problémoch informovala aj starostu obce Slovinky - Z. S., teda zriaďovateľa školy, o čom predložila

aj písomné záznamy. Písomne sa sťažovala aj u Štátnej školskej inšpekcie v Košiciach a na situáciu upozorňovala aj hlavného školského inšpektora - Z. A., ktorý sídli v Bratislave.

K samotnému dôvodu výpovede uvedenému v písomnom znení, teda, že boli nevyhnutné organizačné zmeny na škole z dôvodu zníženia počtu žiakov, uviedla, že v žiadnom prípade sa nestotožňuje s rozhodnutím vedenia školy. Ako dlhoročná pedagogická pracovníčka na tejto škole vie, že nebolo potrebné znižovať stav zamestnancov pre nadbytočnosť, a to z dôvodu zníženia počtu žiakov. V minulých rokoch boli aj slabšie ročníky, keď bolo po desať detí v triede a ona nemá vedomosť o tom, aby v školských rokoch 2013/2014 došlo k rapidnému poklesu žiakov, či už na 1. stupni, alebo na celej škole. Tvrdenie riaditeľky školy, že sa nedali vytvoriť skupiny žiakov na 2. stupni v určitých predmetoch pre nízky počet žiakov, sa jej netýka, lebo je to vec pedagógov 2. stupňa a ona je učiteľkou na 1. stupni, kde sa žiadne skupiny nevytvárajú. Má teda zato, že nemalo dôjsť k výpovedi pedagóga z 1. stupňa, ale mal sa rozviazať pracovný pomer s pedagógom z 2. stupňa. Teraz je stav taký, že žiakov na 1. stupeň chodia učiť učiteľia z 2. stupňa, ktorí na to nemajú odbornosť a učia bez záujmu, čo nemožno hodnotiť ako kvalitný výchovno-vzdelávací proces, a už vôbec nie efektívny. Takže zníženie počtu vyučovacích hodín - úväzok, mal byť znížený na 2. a nie na 1. stupni. Toto bol hlavný dôvod, prečo odmietla návrh žalovanej, aby prijala pracovný pomer so zníženým počtom odpracovaných hodín, a to päť hodín. Preto odmietla podpísať dohodu o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 28. 6. 2013, ktorú jej riaditeľka školy predložila so slovami, že nie je pre ňu náplň práce na plný úväzok. Takýmto postupom riaditeľky ona bola šokovaná, podľa jej názoru riaditeľka využila túto situáciu, že bolo potrebné znížiť pracovníkov - pedagógov na 2. stupni, aby jej mohla dať výpoveď.

Žalobkyňa ďalej uviedla, že v školskom roku 2012/2013 jej riaditeľka odobrala triednictvo v triede na 1. stupni, a to z dôvodu, že žalobkyňa sa dostala až do súdneho sporu s matkou dieťaťa pani U. a dala ju vyučovať výhradne výchovné predmety - hudobnú výchovu, telesnú, etickú výchovu, občiansku náuku, a to na plný úväzok 23 hodín v týždni na 1. aj na 2. stupni ZŠ. Aj keď dostala výpoveď už v čase, keď bola pedagógom na 2. stupni, žalobkyňa vypovedala, že riaditeľka si túto pôdu vopred pripravila, a to tak, že ju zbavila triednictva na 1. stupni. V závere žalobkyňa uviedla, že od 1. 11. 2013 je evidovaná na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Spišskej Novej Vsi, pracovisko Krompachy, škola jej zaslala trojmesačné odstupné 2.000,- eur, pričom ona má zato, že mala dostať štvormesačné odstupné.

Riaditeľka ZŠ Slovinky Z.. E. K. v účastníckej výpovedi uviedla, že na ZŠ Slovinky pracovala od roku 1999 ako učiteľka slovenského jazyka na 2. stupni do roku 2007. Dva roky pracovala mimo školstva a od 1. 6. 2009 sa stala na základe výberového konania riaditeľkou ZŠ Slovinky. Potvrdila, že výpoveď žalobkyne je pravdivá, teda aj to, že od roku 2009 sa medzi nimi dvomi začali vyostrovávať vzťahy z dôvodu, že žalobkyňa ako predsedníčka odborového zväzu zasahovala do jej služobných kompetencií, čo ona ju na to upozorňovala. Žalobkyňa upozornenia prijímala s nevôľou. Aj napriek týmto ich vzťahom nekonala tak, aby diskriminovala osobu žalobkyne, nikdy sa o to nesnažila, o čom svedčia aj jej koncoročné hodnotenia učiteľov, podľa ktorých bola žalobkyňa hodnotená ako „veľmi dobre“. Predložila súdu písomný záznam o koncoročných hodnoteniach žalobkyne za roky 2011, 2012 a 2013, podľa ktorých bola všade žalobkyňa hodnotená, že dosahuje veľmi dobré výsledky pri vykonávaní pracovnej činnosti. Odmietla tvrdenie žalobkyne, že jej snahy viedli k podaniu výpovede. Písomnými upozorneniami na porušenie pracovnej disciplíny sa ju snažila upozorniť, aby sa správala „v medziach normy“, pričom aj voči iným pedagogickým pracovníkom takéto upozornenia boli písané.

K otázke základného dôvodu výpovede - nevyhnutné organizačné zmeny z dôvodu zníženia počtu žiakov, riaditeľka školy uviedla, že v júni 2013 zistila, že v porovnaní s júnom 2012 sa znížil počet žiakov o dvoch a s týmto počtom prechádzali do školského roku 2013/2014. Bol to žiak zo 6. ročníka (S. Z.) a jedna žiačka z 3. ročníka. Riaditeľka pri príprave úväzkov na ďalší školský rok pre učiteľov zistila, že je nízky počet žiakov na 2. stupni, aj keď počet žiakov bol rovnaký okrem jedného, ale problém bol v tom, že nebolo možné vytvoriť skupiny s potrebným počtom žiakov v triedach so záujmom na predmety. Uviedla, že v 5. ročníku bolo 13 žiakov, v 6. 15, v 7. 19, v 8. 16, v 9. 19. Najväčší problém bol v 5., 6. a v 8. ročníku. Skupiny mali byť vytvorené v predmetoch: 1. informatika, 2. cudzie jazyky, pričom v skupine môže byť najviac 17 žiakov. Keď je žiakov 18, trieda sa dá rozdeliť na dve skupiny a vtedy aj narastá počet vyučovacích hodín. Za posledné dva roky však vznikol problém a žiaci sa nedali rozdeliť na dve skupiny, čím sa stratil počet vyučovacích hodín. Za takéhoto stavu musela prepustiť jedného pedagóga, teda znížiť stav pedagógov o počet jedného, lebo tento by nemohol vyučovať sedem hodín za plný plat. Riaditeľka školy na pojednávaní dňa 27. 11. 2013 uviedla, že jediným riešením bolo znížiť úväzok u jedného pedagóga, pričom nebol to problém 1. stupňa ale 2. stupňa na škole. Po konzultácií s riaditeľom Metodicko-pedagogického centra v Prešove S.B.M.. N., ktorý jej odporučil, aby zvážila, s

učiteľom z ktorého stupňa bude efektívnejšie tento problém riešiť, sa rozhodla, že prepustí pedagóga z 1. stupňa. Urobila tak hlavne z toho dôvodu, že pedagóg z 2. stupňa vyučuje odborné predmety, a teda stratou jedného by stratila odborného pedagóga. Navyše by nemala pokryté odborné vyučovacie hodiny na 2. stupni. Preto túto situáciu nevedela vyriešiť ináč ako s učiteľom z 1. stupňa. Preto sa rozhodla znížiť pracovný úväzok u pedagóga na 1. stupni, kde si vybrala zo štyroch učiteľiek konkrétne žalobkyňu, a to hlavne z toho dôvodu, že táto jej sťažovala riadiacu prácu v škole. Bolo to jej rozhodnutie. V ďalšej výpovedi uviedla, že teoreticky by bolo možné riešiť situáciu aj tak, že by znížila počet vyučovacích hodín inému pedagógovi z 1. stupňa, ale tu nepredpokladala, aby s tým niekto súhlasil. Výpovedi sa teda nedalo vyhnúť.

Súd vypočul svedka S.. L. N., riaditeľa Metodicko-pedagogického centra v Prešove, ktorý v tejto funkcii pôsobí viac ako rok a je zároveň aj vysokoškolským pedagógom. Svedok poukázal na znenie vyhlášky č. 437/2009 o kvalifikačných predpokladoch pedagógov a zákon č. 317/2009 Z. z. o odborných a pedagogických zamestnancoch v znení zákona č. 390/2011 Z. z.. Tak, ako sa v týchto predpisoch uvádza, tak aj on potvrdil, že riaditeľ školy má povinnosť určiť počet vyučovacích hodín na obdobie maximálne jedného školského roka, alebo na kratšie obdobie. Pri konkrétnej situácii, aká vznikla na ZŠ Slovinky, bolo v plnej kompetencii riaditeľa školy rozhodnúť, ako bude postupovať. Problém bolo možné riešiť dvomi spôsobmi:

a/ Riaditeľ školy by si vybral dvoch, alebo troch učiteľov z ktoréhokoľvek stupňa, či už z 1. alebo 2., ktorým by krátil pracovný pomer. Napríklad traja zamestnanci by pracovali na 70 %-tný úväzok. Títo by museli s týmto súhlasiť. Problém je aj v tom, že pracovné zmluvy s učiteľmi sú uzatvárané na dobu neurčitú, pričom u učiteľov na 1. stupni je rozsah vyučovacích hodín 22 v 1. ročníku a v 2. až 4. ročníku a u pedagógov na 2. stupni 23 hodín. Potvrdil, že správny bol postup riaditeľky, keď navrhla žalobkyňi skrátený úväzok na 5 hodín a v poriadku bolo aj to, že si vybrala pedagóga z 1. stupňa.

b/ Riaditeľ školy ďalej situáciu mohol riešiť rozviazaním pracovného pomeru s jedným z pedagógov, čo je v plnej kompetencii riaditeľa. Pokiaľ takto riaditeľka postupovala, postupovala v zmysle s citovanou vyhláškou a Zákonníkom práce.

Svedok okrem iného ešte uviedol, že nie je správne, ak na 1. stupni vyučuje nekvalifikovaný pedagóg ale vychovávateľka, ktorá nemá vysokoškolské vzdelanie, v danom konkrétnom prípade pani K.. Vysvetlil, že nedelenými predmetmi na 2. stupni sú matematika a slovenský jazyk. Cudzie predmety a predmety odbornej výchovy sú delené do skupín.

Na zistenie hodnovernosti výpovede žalobkyne a riaditeľky ZŠ súd vypočul ďalších svedkov, a to ďalších pedagogických pracovníkov ZŠ Slovinky, teda pedagógov, ktorí boli v najčastejšom kontakte so žalobkyňou a riaditeľkou školy.

Svedkyňa P. Z. D. vypovedala, že na školu prišla vo februári 2013, pričom 20. 6. 2013 bola vedením školy zvolená za zamestnaneckú dôverníčku. Potvrdila, že podpisovala zápisnicu z ponúknutia práce na kratší pracovný čas zo dňa 1. 7. 2013, žiadosť o prerokovanie výpovede zo dňa 2. 7. 2013, zápisnicu z prerokovania výpovede žalobkyne zo dňa 2. 7. 2013 a rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov a skončení pracovného pomeru zo dňa 2. 7. 2013. Dodala, že nepamätá sa však, či ich podpisovala v deň, ktorý je uvedený na jednotlivých písomných vyhotoveniach. Pred daním výpovede žalobkyňi jej riaditeľka ZŠ Slovinky povedala, že na škole je menej detí a preto je potrebné znížiť stav zamestnancov, pričom svedkyňa nemala vedomosť o tom, v ktorých triedach má byť menej detí. Nevedela sa vyjadriť, prečo dostala výpoveď práve žalobkyňa. Že riaditeľka dala výpoveď práve jej, k tomu sa ona ako dôverníčka nevyjadrovala. Riaditeľka jej to vlastne iba oznámila. Ona pri tom rozhodujúci hlas nemala. Žalobkyňu dostatočne nepoznala, takže sa k jej osobe nevyjadrovala. V podstate riaditeľka jej dala výpoveď skôr, ako ju mohla dôverníčka spoznať. Spomenula si, že keď sa riaditeľky pýtala, či sa situácia nedá riešiť iným spôsobom, napríklad skrátením úväzkov iným pedagógom, riaditeľka jej mala na to odpovedať, že musela by takéto skrátenie úväzkov s každým z pedagógov prerokovať. Učiteľky Q. B. E. sa mali vyjadriť, že oni by s takýmto postupom nesúhlasili. V čase, keď podpisovala prerokovanie výpovede a ostatné listiny týkajúce sa žalobkyne, svedkyňa vypovedala, že bola dôverníčkou ešte len dva týždne, takže nevedela, či má skúmať všetky tie dôkazy týkajúce sa tvrdenia riaditeľky, že žalobkyňa má vymeškané hodiny a že sú voči nej podávané sťažnosti od rodičov. V závere vypovedala, že výpoveď žalobkyne bola prerokovávaná dvakrát. Najprv to bola žiadosť zo strany riaditeľky o prerokovanie a neskôr bolo sedenie, na ktorom sa táto výpoveď prerokovávala, kde bola prítomná už aj žalobkyňa.

Z.. G. Q. vo svedeckej výpovedi uviedla, že od roku 2008 pracuje na ZŠ Slovinky, vyučuje v 9. ročníku matematiku, angličtinu, telesnú výchovu chlapcov, angličtinu v 7. a 8. ročníku a v 5. ročníku informatiku. Uviedla, že podľa nej výpoveď žalobkyni nebolo potrebné dať už aj z toho dôvodu, že na tento školský rok bola prijatá ďalšia pani učiteľka pani S., ktorá je dôchodkyňa, a to na výučbu angličtiny, ktorú vyučuje v 5. a 6. ročníku a učí aj na 1. stupni. Uviedla, že situácia sa dala riešiť aj iným spôsobom, odobratím niektorých predmetov jej. Nemusela tam vyučovať učiteľka S. a jej matematika sa mohla presunúť učiteľke S., ktorá má na to aprobáciu. V ďalšej výpovedi uviedla, že vlastne nevie, prečo žalobkyňa dostala výpoveď. Pamätala si, že v prvý júlový týždeň v roku 2013 riaditeľka na porade oznámila žalobkyni, že bude učiť len päť vyučovacích hodín, teda sa jej zníži pracovný úväzok, lebo má veľa vymeškaných hodín a sú voči nej dané sťažnosti. Nevie o tom, aby riaditeľka zdôvodnila zníženie počtu hodín žalobkyni tým, že je nízky počet žiakov a nedajú sa deliť triedy pre odbornosť. Rozhodnutie riaditeľky sa jej zdalo nespravodlivé, lebo žalobkyňa pozná ako dobrú učiteľku a deti ju majú veľmi radi. Javilo sa jej nespravodlivé už to, že riaditeľka jej odobrala triednictvo na 1. stupni, kde bola kvalitná a učila len výchovné predmety a angličtinu na 2. stupni. Už vtedy mala vedomosť, že žalobkyňa bola obvinená z určitých konaní a mala aj pojednávania na súde. Na porade navrhla, že zo školy odíde, len aby mohla vyučovať pani učiteľka Z., na čo jej bolo zo strany vedenia školy povedané, že nebude mať kto učiť angličtinu. Čo sa týka disciplinárnych upozornení zo strany vedenia školy voči žalobkyni, to hodnotila ako nespravodlivé, čo videli aj ostatní pedagógovia, avšak zo strachu z výpovede sa k tomu nevyjadrovali. Pozorovala, že riaditeľka školy sa miernejšie správala k iným pedagógom, keď oni porušovali niektoré predpisy (napr. ich deti stáli pred triedou, keď boli učiteľom vyhodené, čo je zakázané, telefonovanie na chodbe a podobne). V závere výpovede uviedla, že v školskom roku 2013/2014 na 1. stupni sú len traja učitelia s aprobáciou pre 1. stupeň, preto tam chodia vyučovať pedagógovia z 2. stupňa, ktorí s tým majú problém, lebo nemajú na to aprobáciu.

Svedkyňa Z.. E. E. vypovedala, že má aprobáciu na vyučovanie na 2. stupni ZŠ a na stredné školy. Vyštudovala germanistiku a nemeckú filológiu. Na ZŠ Slovinky učí od roku 2008 nemecký jazyk v 6. až 9. ročníku, vyučuje hudobnú, občiansku a výtvarnú výchovu v 2. až 4. ročníku a v 7. až 9. ročníku. Uviedla, že na prvej prázdninovej porade v roku 2013 bolo vedením školy oznámené, že Z.. Z. bude mať znížený pracovný úväzok na päť hodín, kde bola prítomná aj ona a svedkyňa nepoznala dôvod, prečo sa tak vedenie školy rozhodlo. Neskôr sa dozvedela, že žalobkyňa dostala výpoveď a od septembra do novembra 2013 pracovala na 7-hodinový znížený úväzok. Svedkyňa ďalej uviedla, že na porade odznelo to, čo je aj v zápisnici z pedagogickej rady z 1. 7. 2013, že žalobkyni bol znížený pracovný úväzok z dôvodu vymeškania vysokého počtu hodín a sťažností od rodičov. Ohľadom zníženia počtu žiakov na škole a následnej potreby organizačných zmien, svedkyňa uviedla, že podľa nej by bolo riešením znížiť úväzok u viacerých pedagógov, k čomu dodala, že nevie, či ona by s tým súhlasila.

Svedok Z.. S.. N. S. K.Ö.H. uviedol, že u žalovanej pracuje sedem rokov. Vyučuje slovenský jazyk a literatúru v 5. až 7. ročníku a v 9. ročníku, ďalej výchovu umení v 8., 9. ročníku a výtvarnú výchovu v 7. ročníku. Vypovedal, že prvýkrát o znížení pracovného úväzku na päť hodín u žalobkyni počul na poslednej porade v školskom roku 2013, čomu vtedy nevenoval pozornosť. Až v auguste sa dopyčul, že žalobkyňa má skrátený úväzok na sedem hodín, z toho dve hodiny etiky. Až vtedy pochopil, že situácia je vážna (všetci učitelia mali 23-hodinový úväzok) a nevedel, prečo bolo potrebné znížiť úväzok žalobkyni, vedenie školy ich na to predtým neupozorňovalo. Svedok uviedol, že nevie o tom, aby bol vysoký úbytok žiakov na škole. Vie, že odišli dvaja žiaci, niektoré triedy sa zlúčili. Vznikol nepomer - jedna kolegyňa učí 21 žiakov, ďalšia napríklad deviatakov v počte 9 žiakov. Dodal, že na porade dňa 1. 7. 2013 bolo žalobkyni oznámené, že bude mať znížený pracovný úväzok, čo riaditeľka odôvodnila tým, že má vysoký počet vymeškaných hodín a sú na ňu sťažnosti od rodičov. Dodal, že mal vedomosť, že žalobkyni bolo odobrané triednictvo na 1. stupni z dôvodu súdnych sporov, kedy mala byť obvinená z pedofílie. Potvrdil, že v školskom roku 2013/2014 triednou učiteľkou v 4. triede je učiteľka z 2. stupňa, podľa neho by mali na 1. stupni vyučovať pedagógovia s aprobáciou na tento stupeň. Zmiešané kombinácie neprospeievajú požadovanej úrovni výučby. Uviedol, že podľa neho sa situácia dala riešiť aj iným spôsobom, napríklad učiteľka Q., ktorá je angličtinárka, by vyučovala hodiny angličtiny, ktoré teraz učí externistka. Ďalšie hodiny - výtvarnú výchovu, informatiku a telesnú výchovu by mohli učiť učiteľky, ktoré učia na 1. stupni a tým by sa navýšil úväzok pre učiteľku na 1. stupni. Dodal, že vzťah medzi riaditeľkou a žalobkyňou bol napätý. Spomenul, že riaditeľka doporučila žalobkyni ísť na psychologické vyšetrenie, potom bola žalobkyňa označená rodičmi, že sú u nej prejavy pedofílie a vtedy ju riaditeľka zbavila triednictva. Potom nastali nuansy, keď žalobkyňa ako skúsená pedagogička, poukázala na nedostatky vedenia školy, napríklad na poradách, na čo riaditeľka školy reagovala slovami „že to na porady nepatrí, že sa

to bude riešiť v riaditeľni a podobne“. Svedok ďalej vypovedal, že pozorovaním toho, čo sa udialo pred výpoveďou dospel k záveru, že riaditeľka si vybrala žalobkyňu na to, aby jej dala výpoveď, pričom bola ovplyvnená aj zástupkyňou školy M..

K výpovediam týchto svedkov - pedagógov riaditeľka ZŠ Slovinky v doplňujúcej výpovedi uviedla, že hlavným dôvodom pozbavenia triednictva na 1. stupni žalobkyne a jej preradenia na výučbu na 2. stupeň bola požiadavka rodičov na mimoriadnom rodičovskom združení 3. ročníka ZŠ v júni 2012, kde bola žalobkyňa triednou učiteľkou v školskom roku 2011/2012, o čom predložila písomný dôkaz - zápisnicu z tohto rodičovského združenia, kedy rodičia na tomto združení spísali petíciu, ktorou žiadali, aby žalobkyňa nebola naďalej triednou učiteľkou a pohrozili aj tým, že preradia deti do Krompách. Preto sa práve na základe tejto petície riaditeľka rozhodla, že kým sa táto kauza nevyrieši, nebude žalobkyňa vykonávať funkciu triednej učiteľky. Takýto postup považovala za správny aj z toho dôvodu, aby zachránila počet detí na škole, pričom jej rozhodnutie bolo dočasné. Vysvetlila súdu, že učiteľku S. prijala na externé vyučovanie angličtiny z toho dôvodu, že učiteľka Q. nepokryla dostatočný počet vyučovacích hodín. Bolo to jej rozhodnutie ako riaditeľky školy.

Svedkyňa S. F. M. uviedla, že na ZŠ Slovinky je zamestnaná od 1. 9. 2002, kde do 1. 7. 2009 pracovala ako učiteľka a od uvedeného dátumu je vo funkcii zástupkyne školy. Má aprobáciu na jazyk ruský, slovenský a dejepis. K udalostiam pred výpoveďou uviedla, že na konci školského roku 2012/2013 pri príprave pracovných úväzkov s riaditeľkou školy zistili, že počet detí na škole klesol, a teda nie všetci učitelia budú mať vytvorený plný pracovný úväzok, a teda bolo potrebné urobiť určité opatrenia. Pri vypracovaní pracovných hodín zistili, že znížil sa počet žiakov o dvoch. Jedno dieťa odišlo zo 6. ročníka s prechodom do 7. a jeden žiak z 3. ročníka s prechodom do 4. Potom ešte jeden žiak z 5. ročníka s prechodom do 6. Odchodom troch žiakov sa znížil počet žiakov 7., 4. a 5. ročníku. V 7. je teraz 19 žiakov (na konci roku 2012/2013 ich bolo 20). V terajšej 6. a 8. triede bolo menej ako 17 detí. Teraz je menej ako 17 vo všetkých troch triedach, teda v 5. ročníku je ich 14, v 6. 14 a v 8. 17 detí, takže nebolo ich možné deliť na skupiny vo viacerých predmetoch, napr. informatika a cudzie jazyky. Tým, že sa tri triedy nemohli rozdeliť na skupiny, nebolo možné vytvoriť plné pracovné úväzky. Boli teda dve možnosti: a/ znížiť plný pracovný úväzok iba u jedného pedagóga, b/ znížiť úväzky u viacerých pedagógov.

Ona s riaditeľkou nezisťovali, ktorí pedagógovia by súhlasili so znížením úväzkov. Rozhodli priamo, že znížia úväzok podstatne u žalobkyne, nakoľko vedeli, že ostatní pedagógovia s tým nebudú súhlasiť. O znížení úväzku na päť hodín žalobkyne rozhodla riaditeľka, čo jej aj oznámila a ona, ako zástupkyňa školy, to nekomentovala, teda rešpektovala rozhodnutie riaditeľky. V závere vypovedala, že má vedomosť o petícii rodičov, ktorou upozornili školu, že ak sa nezmení doterajší stav (žiadali, aby žalobkyňa nebola triednou učiteľkou), tak urobia opatrenia, pre ktoré sa zníži počet žiakov na škole. Z toho dôvodu, aby udržali prácu na škole všetkým učiteľom, urobili opatrenie, teda pozbavili žalobkyňu triednictva. V ďalšej výpovedi uviedla, že P. D. vo februári 2013 prijali z toho dôvodu, že nemal kto vyučovať predmety biológiu a chémiu za učiteľku R.E., ktorá 10. 2. 2013 nastúpila na materskú dovolenku. Pri otázke, ktorí rodičia konkrétne mali podľa písomnej petície sa vyjadriť, že vezmú deti zo školy, svedkyňa vypovedala, že k tomu sa nevie vyjadriť. K otázke, ako boli riešené sťažnosti podávané žalobkyňou na postup školy, svedkyňa uviedla, že na tieto skutočnosti sa nepamätá, teda nemá vedomosť, aký bol výsledok rozhodnutia Štátnej školskej inšpekcie o nezákonnom postupe vybavovania sťažností. Nemala vedomosť ani o tom, ako bola vybavená sťažnosť matky žiaka - Z. U..

Nakoľko žalobkyňa už v odôvodnení návrhu a neskôr aj v ďalších účastníckych výpovediach poukazovala na skutočnosti, ktoré sa udiali v súvislosti s výkonom jej práce na škole a ktoré majú bezprostredný súvis s predmetnou výpoveďou, súd sa podrobne oboznámil s obsahom dôkazných spisov týkajúcich sa súdnych sporov žalobkyne vedených na tunajšom súde.

Z obsahu spisu č. k. 4C 106/2012 (rozsudkom zo dňa 10. 10. 2013 súd vyhovel návrhu žalobkyne o ochrane jej osobnosti, o ospravedlnení a náhrade nemajetkovej ujmy proti Z. U., matke žiaka B. U., ktorému žalobkyňa bola v školskom roku 2011/2012 triednou učiteľkou) súd zistil, že žalobkyňa sa v septembri 2009 stala predsedníčkou Základnej organizácie Odborového zväzu na Základnej škole Slovinky, kedy už riaditeľkou na škole bola Z. E. K. od apríla 2009. Vstupom do tejto funkcie medzi nimi nastala komunikačná bariéra a následne došlo k takým rozporom, ktoré vyvrcholili do súdnych konaní. Riaditeľka školy poslala žalobkyňu na psychologické vyšetrenie, pričom nezákonným spôsobom bola zverejnená faktúra týkajúca sa zaplatenia tohto vyšetrenia na internetovej stránke, pričom žalobkyňa

sa domáhala vyrieknutia nezákonnosti tohto postupu v konaní č. k. 16C 64/2012, kde ako žalovaného označila Obec Slovinky. Predmetná vec bola ukončená uznesením o zastavení, nakoľko došlo k mimosúdnemu vyriešeniu sporu.

Ďalším spúšťačom konfliktov medzi riaditeľkou a žalobkyňou boli nezákonné postupy vedenia školy pri riešení sťažností, ktoré boli podávané na žalobkyňu. Riaditeľka školy potom, čo prichádzali sťažnosti podávané rodičmi a odstúpené zo Štátnej školskej inšpekcie v Košiciach následne vydala upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňi, následne jej boli odobraté triedy, kde žalobkyňa pôsobila ako učiteľka a v ďalšom školskom roku nebola zaradená do kariérovej pozície pedagogického zamestnanca. Žalobkyňa sa proti týmto postupom ohradzovala, avšak neúčinne. Vedenie školy riešilo sťažnosti voči žalobkyňi aj napriek tomu, že malo vedomosť, že tieto sú predmetom šetrenia orgánov činných v trestnom konaní. Žalobkyňa sa preto v konaní tunajšieho súdu č. k. 9Cpr 2/2013 domáha náhrady škody vo výške 584,- eur spôsobené porušením právnej povinnosti, ktoré konanie ešte nebolo ukončené.

V ďalšom konaní pod č. k. 1C 335/2013 je žalobkyňou podaná žaloba na ochranu osobnosti s povinnosťou ospravedlnenia voči S. F. M.E., zástupkyňi školy, ktoré konanie nie je doposiaľ právoplatne ukončené.

V konaní č. k. 8C 86/2011, ktorá vec bola právoplatne ukončená dňa 13. 3. 2012 rozsudkom zo dňa 16. 2. 2012 sa žalobkyňa domáhala voči ZŠ Slovinky náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 2.500,- eur. Návrhu bolo vyhovené z toho dôvodu, že žalovaná zasiahla do občianskej cti a ľudskej dôstojnosti a dobrého mena a súkromia žalobkyne tým, že na webovej stránke ZŠ Slovinky zverejnila bez jej predchádzajúceho súhlasu faktúru, ktorá obsahovala jej osobné údaje a popis psychologického vyšetrenia.

Okrem žalôb podávaných na tunajší súd sa žalobkyňa domáhala zjednania nápravy konaním riaditeľky základnej školy vo vzťahu k jej osobe aj podaním sťažnosti na Školské inšpekčné centrum Košice, ktoré rozhodlo, že riaditeľka školy postupovala nezákonne a porušila § 6 ods. 1 písm. b/ zákona č. 9/2010 o sťažnostiach, keď prešetrovala sťažnosť podanú na žalobkyňu zo strany rodiča dňa 7. 5. 2012 a následne aj 13. 7. 2012, kedy už podanie rodiča bolo predmetom šetrenia orgánov činných v trestnom konaní a riaditeľka aj napriek tejto skutočnosti pokračovala v prešetrovaní sťažnosti, ktorú aj vyhodnotila ako opodstatnenú.

Súd teda z vyššie popísaných konaní vedených na tunajšom súde zistil a vzal za preukázané (čo bolo potvrdené aj výpoveďami oboch účastníčok a následne svedkov), že vzťahy medzi žalobkyňou a riaditeľkou ZŠ, resp. vedením školy, boli pred daním výpovede veľmi narušené.

Právny zástupca žalobkyne v záverečnom písomnom vyjadrení uviedol, že žalovaná vo vzťahu k žalobkyňi postupovala v rozpore so zákonom (čo má za následok neplatnosť výpovede), čo odôvodnil viacerými skutočnosťami:

a) V prvom rade údajné dôvody, ktoré viedli k organizačným zmenám a potrebe prepustiť jedného zamestnanca na ZŠ Slovinky sú fiktívne, vzišli z umelo vytvorenej situácie, predpripravenej vedením školy s cieľom ukončiť pracovný pomer konkrétne so žalobkyňou z dôvodu negatívnych vzťahov vedenia školy k žalobkyňi.

b) Ďalej organizačné zmeny neodôvodnili potrebu ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou, avšak vedenie školy napriek tomu, v rozpore so základnými pravidlami organizácie školstva, aj tak ukončilo pracovný pomer so žalobkyňou.

c) Napriek iným možnostiam, ktorými sa mohlo predísť prepúšťaniu v zariadení žalovanej, vedenie školy ihneď pristúpilo k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou.

d) Zamestnávateľ má možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, teda výpoveď je neplatná pre rozpor s ust. § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Respektíve zamestnávateľ platne a účinne neponúkol žalobkyňi možnosť zotrvať v pracovnom pomere na kratší pracovný čas.

e) Nedošlo k prerokovaniu výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce. Prerokovanie výpovede tvrdené žalovanou bolo len formálne preukázané, avšak obsahovo k nemu nikdy nedošlo. Výkon práva, tak

ako bol vykonaný vedením žalovanej a zamestnaneckou dôverníčkou na ZŠ Slovinky nemôže požívať právnu ochranu v zmysle ustálenej judikatúry Najvyššieho súdu SR.

f) Prerokovanie výpovede danej žalobkyňi bolo vykonané so zástupkyňou zamestnancov, ktorá bola do svojej funkcie zvolená nezákonným spôsobom. K platnému prerokovaniu výpovede podľa § 74 Zákonníka práce preto nikdy nedošlo.

Pre správne pochopenie všetkých súvislostí prejednávanej veci právny zástupca žalobkyne uviedol, že je nevyhnutné vysvetlenie vzťahu žalobkyne a vedenia ZŠ Slovinky, nakoľko z daného vzťahu vyplýva úmysel konania štatutárneho orgánu, snaha ukončiť pracovný pomer výslovne a výlučne so žalobkyňou. Za týmto účelom bol vytvorený stav v zariadení žalovanej, na základe ktorého došlo k neplatnému daniu výpovede žalobkyňi.

Žalobkyňa v rámci výkonu funkcie predsedníčky odborovej organizácie poukazovala na konanie vedenia školy, ktoré bolo v rozpore s kolektívnou zmluvou a so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Reakciou vedenia bol negatívny prístup k žalobkyňi, pričom dokonca vedenie školy odmietalo rokovať o kolektívnej zmluve na ďalšie roky 2010 a neskôr 2011. Na členov odborovej organizácie bol vedením školy vyvíjaný nátlak v dôsledku čoho jednotliví členovia na „vlastnú žiadosť“ ukončili členstvo v odborovej organizácii. Niektorí členovia však dali žalobkyňi najavo, že tak konajú nie z vlastnej vôle, ale zo strachu, nakoľko zamestnanci, ktorí dobre vychádzali so žalobkyňou boli vedením školy znevýhodňovaní.

Napriek ukončeniu činnosti žalobkyne v odborovej organizácii, žalobkyňa bola vedením školy aj naďalej neprimerane postihovaná, bola vystavená bossingu zo strany riaditeľky ZŠ Slovinky a vedenie školy postupovalo vo vzťahu k žalobkyňi vo viacerých prípadoch diskriminačne a v rozpore so zákonom.

Jedným z jednoznačných prípadov šikanózneho a nezákonného postupu vedenia žalovanej voči žalobkyňi bol zásah do osobnostných práv žalobkyne jednak (i) nariadením povinnosti žalobkyňi vykonať psychologické vyšetrenie a následne (ii) zverejnením faktúry za dané vyšetrenie aj s uvedením osobných údajov žalobkyne na webstránke školy.

V prvom rade, samotné nariadenie povinnosti ísť na psychologické vyšetrenie ku konkrétnemu lekárovi v konkrétny dátum, je v danom pracovnom pomere v akom je žalobkyňa nezákonné. Uvedené vyplýva aj z komunikácie žalobkyne s pracovníčkou Ministerstva školstva SR, P. C. zo dňa 17.3.2011. Žiadnemu inému pedagógovi na ZŠ Slovinky vedenie školy takúto povinnosť nenariadilo. Až dodatočne, keď sa žalobkyňa bránila voči nezákonnému konaniu žalovanej, tak bola na psychologické vyšetrenie účelovo vyslaná ešte iná učiteľka. Ako dôkaz žalobkyňa predložila písomnú odpoveď P. A. C., MŠ SR, zo dňa 17.3.2011. Následne vedenie školy zverejnilo na webstránke informáciu o tom, že žalobkyňa bola na psychologickom vyšetrení (zverejnením faktúry s osobnými údajmi žalobkyne na webstránke žalovanej). Uvedený postup je prejavom snahy o zosmiešnenie a poškodenie dobrého mena žalobkyne. V prípade ak by toto konanie vedenia školy bolo len pochybením, tak by zrejme riaditeľka po upozornení žalobkyne danú faktúru z webstránky školy stiahla a za dané pochybenie by sa ospravedlnila. K ospravedlneniu vedenia školy však došlo až na základe súdneho konania v ktorom bola žalobkyňa nútená brániť svoje osobnostné práva. Jednalo sa o konanie pod sp. zn. 8C 86/2011.

Ďalším prejavom diskriminácie a nezákonného postupu vedenia školy voči žalobkyňi je postup vedenia školy pri vybavovaní sťažností na osobu žalobkyne. Najvýraznejšie sa negatívny prístup vedenia ZŠ Slovinky prejavil pri prešetrovaní sťažnosti p. Z. U. na osobu žalobkyne. Pani U. v apríli a máji roku 2012 hromadne podávala sťažnosti na žalobkyňu na rôzne úrady, medziiným aj ŠŠI a Krajskému školskému úradu. Dňa 2.5.2012 bola ŠŠI postúpená ZŠ Slovinky na riešenie sťažnosť pani U., ktorá v sťažnosti obviňovala žalobkyňu, že deti priväzuje bielžňovou gumou k stoličkám, kope ich do nôh pri vysunutí chodidla spod stoličky, že sa necháva deťmi masírovať. Uvedenú sťažnosť smerovala p. U. voči žalobkyňi v tom smere, že sa má žalobkyňa na deťoch údajne ukájať. V konaní vedenom na tomto súde pod sp. zn. 4C/106/2012 p. U. opakovane pred súdom uviedla, že sa má žalobkyňa na deťoch ukájať a túto informáciu verejne rozširovala o žalobkyňi aj v obci Slovinky a meste Krompachy - čo bolo v danom konaní aj preukázané výpoveďami svedkov. Pre toto konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nie je však podstatný obsah sťažnosti, ale nezákonný a diskriminačný postup vedenia školy voči žalobkyňi pri prešetrovaní danej sťažnosti. V prvom rade vedenie školy predmetnú

sťažnosť riešilo bez žalobkyne. Riaditeľka školy neumožnila žalobkyni sa brániť proti nepravdivým obvineniam a prijala závery o celej veci bez vypočutia žalobkyne. Toto všetko vyplýva z Upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 24.7.2012. Z daného písomného dôkazu (vypracovaného samotným vedením žalovanej) je preukázané, že:

- v dňoch 17. - 21. 5. 2012 vykonávala riaditeľka so zástupkyňou školy nezákonné výsluchy detí - žiakov z triedy žalobkyne. Samé deti po výsluchoch povedali žalobkyni, že sa ich riaditeľka so zástupkyňou pýtali na nepravdivé veci a presviedčali ich, že je to pravda. O daných výsluchoch sa žalobkyňa dozvedela až od detí, tieto výsluchy boli robené bez prítomnosti žalobkyne, bez upovedomenia a súhlasu zákonných zástupcov detí, bez prítomnosti špeciálneho pedagóga ako aj akejkoľvek inej nezaujatej osoby.

- dňa 27.6.2012 sa konalo stretnutie rodičov z triedy žalobkyne s vedením školy na ktorom bola prejednávaná sťažnosť na žalobkyňu. Žalobkyňa nebola na stretnutie prizvaná ani o ňom nebola upovedomená.

- dňa 29.6.2012 sa v danej veci konala rada školy - žalobkyňa nebola opäť prizvaná, hoci sa vtedy zdržiavala v škole v sklade učebníc. Na zasadnutí rady školy chcela členka rady školy p. P. O. prečítať písomné stanovisko žalobkyne k danej veci - toto jej nebolo umožnené.

- na termín 9.7.2012 bolo zvolané ďalšie zasadnutie rady školy, na ktoré mala byť konečne prizvaná aj žalobkyňa. Avšak pozvánka na toto stretnutie bola žalobkyni doručená až 10.7.2012. Navyše hoci na danom zasadnutí bola prítomná riaditeľka školy, tak tá nevysvetlila, že p. Z. mala na daný termín - 9.7.2012 - vopred schválenú a čerpanú dovolenku.

Po vyššie uvedených úkonoch, ktoré absolútne popierajú práva žalobkyne na spravodlivé prejednanie sťažnosti a popierajú prezumpciu neviny, vedenie školy vyhodnotilo sťažnosť p. U. ako opodstatnenú. A to aj napriek tomu, že nevypočulo žalobkyňu a aj napriek tomu, že celé prešetrovanie sťažnosti bolo v rozpore so zákonom. Napriek týmto závažným skutočnostiam riaditeľka školy dňa 24.7.2012 vydala Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny v ktorom žalobkyňu upozornila aj na danie výpovede v prípade opakovaného porušenia prac. disciplíny. Porušenie zákona pri prešetrovaní predmetnej sťažnosti konštatovala aj Štátna školská inšpekcia v Oznamení o výsledku prešetrovania sťažnosti zo dňa 02.08.2013 (daný listinný dôkaz bol predložený ako dôkaz č. 21 k nášmu vyjadreniu zo dňa 09.12.2013). Riaditeľka mala v zmysle zákona prešetrovanie sťažnosti prerušiť, nakoľko o veci konal orgán činný v trestnom konaní. O tejto skutočnosti pritom riaditeľka vedela, ako to konštatuje aj Štátna školská inšpekcia, no napriek tomu riaditeľka školy nezákonné prešetrovanie sťažnosti neprerušila. Nezákonnosť a diskriminačný postup riaditeľky ďalej preukazuje skutočnosť, že riaditeľka školy napriek ústnym i písomným žiadostiam žalobkyne odmietala vydať žalobkyni znenie sťažnosti. Vždy jej len ústne a nepresne opísala obsah sťažnosti, ale písomné znenie sťažnosti jej nikdy nedala. K danej sťažnosti, ako aj k petícii rodičov (ovplyvnených p. U.) sa žalobkyňa dostala až v súdnom konaní vedenom na tomto súde pod sp. zn. 4C/106/2012, kedy súd nariadil riaditeľke predložiť dané dôkazy. V danom konaní bola navyše spochybnená samotná vierohodnosť a výpovedná hodnota, tejto petície. Do dnešného dňa už boli v súdnych konaniach predložené tri verzie tejto petície. V konaní vedenom tunajším súdom pod sp. zn. 4C/106/2012 boli predložené dve verzie petície, pričom v jeden verzii bola vybielená ako osoba podávajúca petíciu p. Z. U.. V tomto konaní bola predložená už tretia verzia petície s odlišným znením textu na petícii, s iným fontom písma a s odlišným poradím osôb a ich podpisov na petícii. Je otázne kedy v skutočnosti a za akých podmienok bola táto tretia verzia petície vyhotovená. To že väčšina podpisov na petícii je sfaľovaných už skonštatoval súd v konaní pod sp. zn. 4C/106/2012. Je kuriózne, že aj napriek týmto skutočnostiam vedenie školy odôvodňovalo svoje konanie danou petíciou, pričom na tejto argumentácii vedenie školy zotrvalo. Na poslednom pojednávaní v tejto veci dňa 29.01.2014 zástupkyňa riaditeľky S. F. M., obhajovala postup vedenia školy pri odobratí triednictva žalobkyni práve danou petíciou (k tomu viď zápisnicu z pojednávania zo dňa 29.01.2014 str. 4). Žalobkyňa napadla nezákonné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 24.7.2012 odvolaním zo dňa 15.8.2012. V danom odvolaní podrobne opisuje a vysvetľuje všetky skutočnosti, pričom tam aj výslovne uvádza, že orgán činný v trestnom konaní uzavrel vec s tým, že žalobkyňa nebola ani len obvinená. Nepravdivé tvrdenia sťažovateľky - p. U. sa nepreukázali. Napriek tomu vedenie školy nezrušilo upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 24.7.2012, ani nevrátilo žalobkyni triednictvo. Ide o jednoznačné porušenie zásady prezumpcie neviny, ako aj zásady rovnakého zaobchádzania.

Ohľadom ďalšieho nezákonného konania vedenia školy voči žalobkyni právny zástupca žalobkyne odkázal na Vyjadrenie zo dňa 9.12.2013, kde je na str. 3 - 5 podrobne opísaný diskriminačný a nezákonný postup riaditeľky pri riešení sťažností rodičov žiaka D. a rodičov žiaka R. na žalobkyňu.

V mnohých ďalších verejne známych prípadoch nezodpovedného konania pedagogických pracovníkov školy sa sťažnosti od rodičov neprijímali v písomnej forme a vedenie školy k zodpovedným pedagogickým pracovníkom zaujímalo ospravedlňujúci postoj.

Riaditeľka školy podala na žalobkyňu podnet pre poslancov obecného zastupiteľstva dňa 9. 12. 2012 a 18. 4. 2012, teda „prenasledovala ju“ aj ako poslankyňu Obce Slovinky. Podala na ňu sťažnosť i na rade školy, aj keď táto podľa vyjadrenia MŠ SR nie je oprávnená riešiť pracovnoprávne vzťahy. Dvakrát sa pokúsila o odvolanie z funkcie predsedníčky komisie školstva, kultúry a športu z dôvodu podávania žalôb žalobkyňou na súd, čo je v rozpore s článkom 9 Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

Vyššie popísanými skutočnosťami právny zástupca žalobkyne poukázal na diskrimináciu jej osoby zo strany žalovanej a na následný záujem školy o prepustenie jej osoby zo zamestnaneckého pomeru.

V ďalšom vyjadrení poukázal na fiktívnosť potreby organizačných zmien u žalovanej a fiktívnosti tvrdenia o nadbytočnosti žalobkyne.

K tomu uviedol, že v danej veci žalovaná nepreukázala podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou (znížením počtu zamestnancov) a nadbytočnosťou konkrétneho zamestnanca.

V prvom rade je nadbytočnosť vyfabulovaná žalovanou. Tá najprv tvrdila, že v dôsledku nedostatku financií na školu sa musí znížiť počet učiteľov. Po tom čo žalobkyňa v konaní predložila dôkaz o tom, že škole boli ešte navyšované financie na mzdy a odmeny zamestnancov, žalovaná teraz argumentuje, že prepustenie žalobkyne bolo s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce (viď bod 5 vyjadrenia žalovanej zo dňa 20.01.2014). Ešte v decembri 2013, po prepustení žalobkyne, obec na základe žiadosti ZŠ navýšila rozpočet školy v položke mzdy a platy o 11.370,- €. Žalovaná ďalej argumentuje, že zníženie úväzku žalobkyne odôvodnil nedostatok žiakov. Riaditeľka aj zástupkyňa riaditeľky ZŠ Slovinky vysvetľovali potrebu prepustiť žalobkyňu z dôvodu, že nemožno na II. stupni vytvárať skupiny podľa vyhlášky č. 320/2008 Z.z. Žalobkyňa počas celých 19-tich rokov v pracovnom pomere k žalovanej bola učiteľkou na I. stupni, pričom mala pridelenú konkrétnu triedu, s výnimkou školského roka 2012/2013. V roku 2012 jej bolo nezákonne odňaté triednictvo z dôvodu podania sťažnosti p. U.. Vo februári 2011 vedenie školy oznámilo, „že sa na škole vyskytlo jedno pracovné miesto učiteľky pre primárne vzdelávanie v ZŠ Slovinky na plný úväzok“. Do konca školského roka bola na zastupovanie prijatá dôchodkyňa s kvalifikáciou pre primárne vzdelávanie a následne učiteľka pre primárne vzdelávanie.

Avšak ani tvrdenie žalovanej, že prepustenie žalobkyne je odôvodnené nemožnosťou vytvárať skupiny v zmysle vyhl. č. 320/2008 Z.z. nemá oporu v skutkovom ani právnom stave.

Žalovaná tvrdí, že pre tvorbu skupín je podľa danej vyhlášky rozhodujúce či je v ročníku viac ako 17 žiakov. Podľa dôkazu predloženého žalovanou v šk. r. 2012/2013 boli 4 triedy kde bolo 18 a viac žiakov. Tak isto aj v roku 2013/2014 sú na škole 4 triedy kde je 18 a viac žiakov.

Na túto skutočnosť žalobkyňa poukázala aj počas výsluchu zástupkyne riaditeľky na pojednávaní dňa 29.01.2014. Teda vyslovene uviedla, že podľa vyjadrenia zástupkyne (a predtým vyjadrenia riaditeľky školy) malo k prepusteniu žalobkyne viesť zníženie počtu tried s počtom 18 a viac žiakov na ZŠ Slovinky. Avšak podľa nimi predloženého dôkazu v roku, kedy bola prepustená žalobkyňa, nedošlo k zmene. Tak isto ako v predchádzajúcom roku aj v školskom roku 2013/2014 boli na ZŠ Slovinky 4 triedy s počtom žiakov 18 a viac.

Na tento zjavný rozpor v argumentácii žalovanej, zástupkyňa na pojednávaní odpovedala neurčito a vlastne v skutočnosti ani nedala žiadne vysvetlenie. Žalovaná doteraz nijako nevysvetlila ako malo údajne dôjsť k potrebe znížiť úväzky na ZŠ Slovinky. To len preukazuje fiktívnosť celej vykonštruovanej a umelo vytvorenej situácie s jediným zámerom, prepustiť za každú cenu žalobkyňu.

Právny zástupca žalobkyne ďalej poukázal na § 15 vyhl. č. 320/2008 Z.z., podľa ktorého môže byť v jednej skupine maximálne 17 žiakov, čo znamená, že vyhláška nezakazuje tvoriť skupiny už pri menšom počte žiakov. Napr. už pri počte 16 žiakov vyhláška nezakazuje, aby bol ročník rozdelený do 2 skupín na 8 a 8 žiakov. Vyhláška nestanovuje minimálny počet žiakov, ktorý musí byť splnený, aby sa mohla druhá skupina vytvoriť. Dokonca takáto prax bola aj v zariadení žalovanej v minulom školskom r. 2012/2013. Vtedajšia siedma trieda s počtom žiakov 17 bola rozdelená na skupiny o počte 8 a 9 žiakov. Bolo tomu tak aj napriek tomu, že podľa vyhlášky stále mohla byť vytvorená aj len jedna skupina. Vyššie uvedený postup, ktorý žalovaná uplatnila v školskom roku 2012/2013 už však nebol uplatnený aj v školskom roku 2013/2014, pretože vedenie školy potrebovalo umelo vytvoriť stav, že údajne nie je dostatok hodín na II. stupni školy, a tým došlo k prepusteniu žalobkyne.

Ďalej poukázal na obchádzanie zákona, ktoré spočíva v tom, že § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyžaduje, aby nadbytočnosť zamestnanca nebola spôsobená zamestnávaním iných osôb. To sa však deje v tomto prípade. V škole je zamestnávaná dôchodkyňa S.. B. S. na dohodu o pracovnej činnosti. Avšak angličtinárka zamestnaná na trvalý pracovný pomer - Z.. G. Q. je spôsobilá zabezpečiť výuku všetkých hodín angličtiny. Na II. stupni ZŠ Slovinky je potrebné zabezpečiť výučbu 19-tich hodín anglického jazyka, pričom úväzok je 23 hodín. To znamená že postačuje aj jedna angličtinárka. Nakoľko je však umelo zamestnávaná na dohodu S.. S., tak aby mala Z.. Q. pokrytý úväzok, tá vyučuje aj iné predmety ako telesnú, výtvarnú a informatickú výchovu. Takouto výučbou je však v konečnom dôsledku znížený aj pracovný úväzok žalobkyne, pretože tá by mohla učiť o 10 hodín týždenne viac, ak by nebola účelovo na škole zamestnávaná dôchodkyňa S.. S..

Ďalší príklad umelého vytvárania nadbytočnosti, a fiktívneho vytvárania stavu potreby prepustiť žalobkyňu je zamestnávanie S.. K. - vychovateľky, ktorá vyučuje aj na ZŠ, hoci nemá ani vysokoškolské vzdelanie. Skutočnosť, že vychovateľka nemá kvalifikačný predpoklad pre výučbu na I. alebo II. stupni ZŠ uviedol vo svojej výpovedi aj svedok S.. N., S.. na pojednávaní dňa 16.12.2013 (viď str. 3 a 4 zápisnice z pojednávania). Vedenie školy teda v rozpore so zákonom prideľuje výučbu na I. stupni ZŠ vychovateľke, v dôsledku čoho je nedostatok voľných vyučovacích hodín pre učiteľov I. stupňa.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že žalobkyňa v žiadnom prípade nie je nadbytočným zamestnancom. Žalobkyňa ako učiteľka pre I. stupeň ZŠ je nevyhnutná pre zabezpečenie kvalitnej a odbornej výučby v zariadení žalovanej, nakoľko toho času sú v ZŠ Slovinky 4 triedy na prvom stupni, avšak len traja pedagógovia so špecializáciou pre primárne vzdelávanie (t.j. pre I. stupeň ZŠ). Žalovaná len umelo, nezmyselným zamestnávaním iných osôb na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo prideľovaním práce nekvalifikovaným osobám oberá odborných pedagógov (a najmä žalobkyňu) o voľné hodiny. Nadbytočnosť žalobkyne je umelo vykonštruovaná, nezodpovedá skutočnosti a v nadväznosti na vyššie uvedené, že výpoveď daná žalobkyňou neplatná.

V ďalšom vyjadrení právny zástupca žalobkyne poukázal na to, že vedenie školy v súvislosti s danou výpoveďou a súvisiacimi udalosťami pred ňou porušilo článok 1, článok 4 základných zásad Zákonníka práce, § 13 ods. 1, 2 Zákonníka práce. V ďalšom bol napádaný postup riaditeľky školy pri prerokovaní výpovede so zamestnaneckou dôverníčkou, pri ponúknutí uzatvorenia dohody o zmene pracovného pomeru zo dňa 28. 6. a 1. 7. 2013, pri ponúknutí úväzku na kratší pracovný čas, ktorý mal byť poskytnutý prvotne v rozsahu 7 hodín a nie 5 hodín s tvrdením, že žalovaná v skutočnosti reálne môže prideľovať omnoho viac ako len 7 hodín týždenne a len umelo vytvárala stav, že má k dispozícii málo hodín (viď dohoda o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru).

V ďalšom právny zástupca žalobkyne uviedol, že k prerokovaniu výpovede so zamestnaneckou dôverníčkou došlo v rozpore s ustanovením § 74 Zákonníka práce, o čom svedčia tieto skutočnosti:

- riaditeľka školy nevyužila 7-dňovú lehotu, ktorá je Zákonníkom práce stanovená na prerokovanie výpovede,
- P.. D.Á. - zamestnanecká dôverníčka, bola vedením školy do funkcie ustanovená deväť dní pred tým, než bolo ponúknuté zníženie úväzku žalobkyňi, pričom šesť mesiacov predtým nebol na škole zamestnanecký dôverník. Teda zmyslom a účelom voľby bolo prerokovanie práve konkrétnej výpovede danej žalobkyňi.

- prerokovanie bolo formálne, o čom svedčí rýchlosť konania, lebo v deň, keď bola predložená žiadosť o prerokovanie výpovede dňom 2. 7. 2013, už malo byť údajne skončenie pracovného pomeru aj prerokované,
- dôverníčka je na škole krátko, ako sama uviedla vo výpovedi, nepozná žalobkyňu. Aj napriek tomu pred prerokovaním výpovede nepovažovala za potrebné sa so žalobkyňou, alebo inými učiteľmi porozprávať a spoznať tak vnútorné pomery na škole podrobnejšie.
- zamestnanecká dôverníčka (podľa jej výpovede) bola iba oboznámená s rozhodnutím vedenia školy,

Prerokovanie výpovede je tak formálne, nie je skutočným prerokovaním dania výpovede tak, ako to predpokladá § 74 Zákonníka práce a ako to vyžaduje judikatúra SR, napr. rozsudok NS SR č. k. 5Cdo 255/2008 a 5Cdo 140/2010. Predmetná judikatúra sa vzťahuje na daný prípad, nakoľko konanie zamestnaneckej dôverníčky smerovalo k poškodeniu záujmov zamestnankyne a išlo teda o formálnu legalizáciu nezákonného postupu a diskrimináciu žalobkyne zo strany žalovanej za to, že žalobkyňa si svedomito plnila povinnosti predsedníčky odborovej organizácie, za to že v snahe zachovať zákonnosť poukazovala na nedostatky a pochybenia vedenia školy a za to, že zákonnou cestou žalobkyňa bránila svoje práva už v inom konaní. V súvislosti s takýmto postupom poukázal na ustanovenie § 13 ods. 2 - 3 Zákonníka práce.

V závere právny zástupca žalobkyne uviedol, že ak by sa súd nestotožnil s tým, že došlo k nezákonnému prerokovaniu výpovede, sú dané okolnosti, ktoré zakladajú neplatnosť skončenia pracovného pomeru, a tou ďalšou okolnosťou je, že voľba zamestnaneckej dôverníčky bola vykonaná v rozpore so základnými zásadami transparentnosti, zákonnosti a v rozpore s dobrými mravmi, ktorých dodržiavanie v pracovnoprávných vzťahoch vyžaduje Zákonník práce. Podľa zápisnice z voľby zamestnaneckého dôverníka konanej dňa 19.6.2013 boli kandidátmi do funkcie zamestnaneckého dôverníka P. Z. D., Z. E. B. S., S. N. K..

Zároveň vedenie školy, ktoré viedlo danú voľbu, menovalo do volebnej komisie P. D., Z. E. B. Z. S.. Dve z troch členiek volebnej komisie teda boli zároveň kandidátky na post zamestnaneckého dôverníka. Uvedená situácia, kedy mali dve členky volebnej komisie dohliadať na priebeh voľby v ktorej samé kandidovali, je v rozpore so zásadami transparentnosti, v rozpore s dobrými mravmi a vyvoláva odôvodnené pochybnosti o tom, či skutočne bola zákonne zvolená do funkcie P. D.. V podstate väčšina členov volebnej komisie (2 z 3 členiek) mohli mať záujem manipulovať voľbami, nakoľko samé kandidovali. Takýto postup je v rozpore so základnými pravidlami fungovania demokratickej spoločnosti, na čo bolo žalobkyňou bezprostredne po voľbách poukázané.

Odôvodnené pochybnosti pramenia aj zo skutočnosti, že z predloženej zápisnice o voľbe zamestnaneckého dôverníka vyplýva, že P. D.E. malo byť údajne odovzdaných 10 z 15 hlasov. Uvedená skutočnosť je v rozpore so základnými pravidlami logiky. Je nepochopiteľné, že taká veľká skupina ľudí odovzdala svoje hlasy zamestnankyni, ktorú žalovaná zamestnávala ani nie 4 mesiace pred voľbou. Pričom P. D. bola prijatá len na obmedzený časový úsek, a to na zastupovanie počas materskej dovolenky inej učiteľky ZŠ Slovinky.

Na základe vyššie popísaných skutočností právny zástupca žalobkyne navrhoval, aby súd určil skončenie pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovanou za neplatné a priznal žalobkyňi náhradu trov konania.

Právna zástupkyňa v záverečnom prejave navrhovala žalobu v celom rozsahu zamietnuť ako nedôvodnú z dôvodu, že predmetná výpoveď je platná v súlade s ustanoveniami zákonníka práce. Uviedla, že pred daním výpovede zamestnávateľ ponúkol žalobkyňi prácu na skrátenej pracovný úväzok, ktorú však žalobkyňa odmietla, výpoveď bola vopred prerokovaná so zamestnaneckým dôverníkom. Dôvody neplatnosti výpovede uvádzané žalobkyňou zhodnotila za nepodstatné pre hodnotenie daného skutkového stavu s poukazom na tú skutočnosť, že výpoveď bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a nie pre porušovanie pracovnej disciplíny. Poukázala na to, že riaditeľka školy zodpovedá za hospodárenie, riadenie a organizačné zabezpečenie školy, čo jej vyplýva aj zo Zákona o verejnej správe a Vyhlášky o základných školách, na základe ktorých rozhoduje o nadbytočnosti zamestnanca s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Zástupkyňa žalovanej - riaditeľka školy má právo rozhodnúť o znížení stavu zamestnancov a taktiež je v jej právomoci rozhodnúť, ktorému zamestnancovi

dá výpoveď, nakoľko je zodpovedná za organizáciu a efektívnosť práce na škole. V súvislosti s čím poukázala na článok 2 základných zásad Zákonníka práce.

Podľa § 80 písm. c/ O.s.p. návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Žalobkyňa preukázala naliehavý právny záujem na predmetnej určovacej žalobe, nakoľko žalovaná nereagovala listom zo dňa 14. 7. 2013 na jej oznámenie, že výpoveď je neplatná a požaduje, aby bola naďalej zamestnaná a pridelovaná jej práca. Žalobkyňa je toho času nezamestnaná, evidovaná na úrade práce a iným spôsobom ako touto žalobou, sa nemôže domôcť určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou.

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

V danom prípade žalobkyňa uplatnila neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v lehote dvoch mesiacov od skončenia pracovného pomeru. Popiera, žeby boli potrebné organizačné zmeny na ZŠ v Slovinkách takého charakteru, ako uvádza žalovaná. Popiera nadbytočnosť, tvrdí, že táto bola vytvorená len fiktívne. Popiera nevyhnutnosť potreby ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Nárok ďalej opiera o tvrdenie, že výpoveď nebola zákonne prerokovávaná so zamestnaneckou dôverníčkou, táto bola nezákonne zvolená do funkcie. Žalobu opiera aj o tvrdenie, že žalovaná v rozpore s daným stavom uzatvorila pracovné dohody o výkone práce s ďalšími zamestnancami v priebehu plynutia jej výpovednej lehoty, žalovaná postupovala proti nej diskriminačne a v rozpore s dobrými mravmi.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak 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.

Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Článok 2 Základných zásad Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 3 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.

Fyzické a právnické osoby, štátne orgány a orgány miestnej samosprávy dbajú na to, aby nedochádzalo k ohrozovaniu a porušovaniu práv z občianskoprávných vzťahov a aby sa prípadné rozpory medzi účastníkmi odstránili predovšetkým ich dohodou.

Z dokazovania mal súd preukázať, že žalovaná ukončila pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou zo dňa 4. 7. 2013. Neakceptovala oznámenie žalobkyne zo dňa 14. 7. 2013, že predmetná výpoveď je neplatná a teda naďalej ju nezamestnávala a nepridelila jej ďalšiu prácu. Výpoveď bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a to:

- pre nadbytočnosť,
- na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov.
- s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce,
- z dôvodu, že žalovaná nemohla ponúknuť žalobkyňi inú vhodnú prácu, a preto ju nemohla ďalej zamestnať.

Dôvodom na organizačné zmeny malo byť zníženie počtu žiakov o dvoch (resp. na základe neskoršieho dokazovania až o troch), čo následne malo spôsobiť nemožnosť delenia tried II. stupňa na skupiny podľa záujmových predmetov.

Súd po zhodnotení všetkých dôkazov dospel k záveru, že tvrdenie vedenia školy, že žalobkyňa sa stala pre ňu nadbytočnou, a to z dôvodu nevyhnutných organizačných zmien, nebolo v tomto konaní dostatočne preukázané. Z dokazovania vyplynulo, že išlo o úbytok len dvoch žiakov zo 4. do 5. a zo 6. do 7. ročníka (neskôr mal odísť ešte jeden žiak), a preto je pre súd nepochopiteľné, prečo len takýto nízky úbytok žiakov mal mať za následok výpoveď jedného pedagóga. Navyše žalovaná opakovane tvrdila, že takýto stav nízkeho počtu žiakov bol už v predošlých rokoch, a preto je na miestne otázka, prečo k zníženiu stavu pedagóga pre nadbytočnosť došlo práve koncom školského roka 2012/2013. Z dokazovania (výpoveď riaditeľa Školského pedagogického centra v Prešove) bolo zrejmé, že žalovaná mala možnosť riešiť daný stav znížením pracovného úväzku u viacerých pedagógov, avšak o toto sa ani len nepokúsila. Navyše preukázateľne na I. stupni ZŠ vyučuje jeden pedagóg, ktorý je iba vychovávateľom, čo je viac než povážlivé na riešenie danej situácie, keď túto prácu mohla naďalej vykonávať žalobkyňa s plným pedagogickým vzdelaním. Súd po takomto zhodnotení dôkazov má opodstatnené pochybnosti o zákonnosti postupu žalovanej pri konštatovaní, že na ZŠ v Slovinkách boli potrebné organizačné zmeny, čo malo za následok nadbytočnosť jedného pedagóga. Navyše žalovaná v konaní žiadnym spôsobom nepreukázala, žeby takýto postup mal mať za následok zefektívnenie práce už aj vzhľadom na to, že v priebehu plynutia výpovednej lehoty boli prijatí ďalší pedagógovia, aj keď len na dohodu o výkone práce, ktorí sú tak isto platení z finančných prostriedkov školy. Súd vychádzajúc zo záverečného účtu Obce Slovinky za rok 2012 (č. I. 133 spisu) vzal za preukázané, že obec poskytla ZŠ Slovinky odmeny, ktoré boli pôvodne plánované vo výške 3.890,- eur a táto suma bola neskôr zmenená na 12.489,- eur a následne aj reálne plnená. Vyplatenie takýchto vysokých odmien, dokonca zvýšených o viac ako 200 % v priebehu účtovného roka 2012, preukazujú, že žalovaná netrpela nedostatkom financií, ktoré by odôvodňovali potrebu prepustenia pedagogických pracovníkov. Teda ani ďalšie tvrdenie žalovanej, že dôvodom dania výpovede bolo zefektívnenie práce, nemalo v dokazovaní žiadnu oporu.

Súd sa stotožňuje s právnym názorom žalovanej, ktorá opakovane uvádzala, že zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí, teda o výbere zamestnanca, ktorý sa statne nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ a súd jeho rozhodnutie nie je oprávnený skúmať. V danom prípade, ako už súd vyššie skonštatoval a ako bolo zhodnotené aj v záverečnom prejave právneho zástupcu žalovanej, žalovaná neuniesla dôkazné bremeno svojho tvrdenia, žeby organizačné zmeny na škole boli takého charakteru, aby mali za následok nadbytočnosť jedného z pedagógov.

V ďalšom je potrebné konštatovať, že pri skúmaní platnosti výpovede sú z hľadiska Zákonníka práce významné len tie skutočnosti, na ktoré zákon kladie dôraz, a to či bola výpoveď písomná, či bola doručená druhému účastníkovi do vlastných rúk, či bol naplnený výpovedný dôvod a dodržané zákonné lehoty a vyžiadaná predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Ako už bolo vyššie uvedené, v danom prípade výpoveď nespĺňa základný atribút, a to naplnenie výpovedného dôvodu, ktorý musí byť jasný, zrozumiteľný a presvedčivý. Súd má zato, že na ZŠ Slovinky na konci školského roka 2012/2013

pri príprave úväzkov na školský rok 2013/2014 nešlo o takú organizačnú zmenu, ktorá by mala za následok nadbytočnosť jedného pedagóga. V danom prípade sa opäť stotožňuje s právnym záverom a hodnotením právneho zástupcu žalobkyne, že zo strany vedenia ZŠ Slovinky išlo o snahu vyvolať dojem, že žalobkyňa je nadbytočná, čo viedlo k účelovej výpovedi. Súd tu poukazuje na tú skutočnosť, že vedenie školy vo vzťahu k žalobkyni už pred podaním výpovede postupovalo nezákonne, keď porušilo ustanovenia zákona č. 428/2002 Z. z. o zverejňovaní osobných údajov a postupovalo v rozpore s § 6 ods. 1 písm. b/ zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach. Ďalšieho pochybenia sa dopustilo vedenie školy vtedy, keď riaditeľka pozbavila žalobkyňu triednictva, avšak so slovami „kým sa kauza nedorieši“, teda len dovtedy, kým nebude prešetrené, či sťažnosť Z. U. je opodstatnená. Veľmi nelogické a nepochopiteľné je vysvetlenie vedenia školy, že žalobkyni bola vzatá trieda, aby sa „udržal počet žiakov na škole, nakoľko rodičia hrozili odobratím žiakov zo školy“. A následne, aj keď mali byť tieto kroky len dočasné, vedenie školy nakoniec, aj keď sa udržal počet žiakov na škole (na odchod troch žiakov nemali vplyv sťažnosti rodičov), dostala žalobkyňa od žalovanej výpoveď. Celé toto konanie a postup vedenia školy je tak v absolútnom rozpore s § 13 ods. 3 Zákonníka práce v spojení s § 3 Občianskeho zákonníka a článkom 2 základných zásad Zákonníka práce a je teda v hrubom rozpore s dobrými mravmi (k tomu stanoviská Najvyššieho súdu SR č. k. 3Cdo 33/2008, R II 8/2009 a 5 Cdo 42/2010).

Ako už bolo vyššie uvedené a ako vyplýva zo zákona, výpoveď daná zamestnávateľom je možná len z taxatívnych dôvodov uvedených v Zákonníku práce (§ 62 ods. 2 Zákonníka práce). Tak, ako iný právny úkon, aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná, ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, keď je v rozpore so zákonom, obchádza zákon, alebo je v rozpore s dobrými mravmi. Rozporom so zákonom, alebo obchádzaním zákona sa rozumie nielen rozpor so Zákonníkom práce, ale aj rozpor s ustanoveniami o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka. Ak tento zákon (Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce). Z princípu subsidiarity vyplýva, že tam, kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť v plnej miere Občiansky zákonník. Tak je tomu v prípade neplatnosti pracovnoprávných úkonov, ktorých osobitosti upravuje vo všeobecnej časti Zákonník práce (§ 17 a nasl.), avšak pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (napr. § 37, 39). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce). Neplatnou je preto výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi a o takýto stav išlo v danom prípade, kedy z dokazovania súd jasne urobil záver, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

Pri takomto hodnotení súd bral do úvahy všetky udalosti a aspekty, ktoré sa udiali pred podaním výpovede, či už na samotnom pracovisku, alebo aj mimo neho. Z dokazovania je zrejmé, že žalobkyňa viedla niekoľko úspešných súdnych sporov (a ďalších doposiaľ neukončených) či už so žalovanou, alebo s inými subjektmi bezprostredne súvisiacich s výpoveďou. Súd má zato a z dokazovania jednoznačne vyvodil záver, že pokiaľ by na žalobkyňu nebola podaná sťažnosť zo strany rodičov, vedenie školy by nebolo nútené pozbaviť ju triednictva a následne by sa nedostala do kategórie tých pedagógov, o ktorých žalovaná uvažovala pri znížení pracovného úväzku. Riaditeľka školy konala unáhlene a predčasne, keď voči žalobkyni postupovala pod vplyvom sťažnosti a s ňou spojenými udalosťami, čo malo za následok a vyústilo v závere do podania výpovede. Práve takýto postup žalovanej je v rozpore s dobrými mravmi podľa ustanovení § 13 ods. 3 a porušením zásad pracovného práva vyjadrených v článku 2 Zákonníka práce. Súd sa pri hodnotení takéhoto postupu žalovanej v celom rozsahu stotožňuje so závermi právneho zástupcu žalobkyne a na ne pri tomto hodnotení odkazuje.

V závere je potrebné pripomenúť, že súd sa nestotožňuje s tvrdením právneho zástupcu žalobkyne, že výpoveď mala byť neplatná aj z ďalšieho dôvodu, a to, že nebol dodržaný zákonný postup pri jej prerokovaní. Z písomných dôkazov - žiadosti o prerokovanie výpovede z 2. 7. 2013, zápisnice o prerokovaní výpovede z 2. 7. 2013 a z rozhodnutia o znížení stavu zamestnancov a skončení pracovného pomeru pre nadbytočnosť, ktoré bolo prerokované so zamestnaneckým dôverníkom tak isto dňa 2. 7. 2013, jasne vyplynulo, že výpoveď bola prerokovaná so zamestnaneckým dôverníkom, a teda žalovaná pri jej prerokovaní postupovala v zmysle zákona. Skutočnosť, že zamestnanecká dôverníčka dostatočne nepoznala jej osobu a bola vymenovaná do funkcie len deväť dní pred ponúknutím zníženia pracovného úväzku žalobkyne, nemá za následok nezákonnosť predmetného postupu.

O trovách konania súd rozhodol podľa ustanovení § 142 ods. 1 O.s.p. a priznal žalobkyni, ktorá mala v konaní plný úspech, ich náhradu. Určil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobkyni trovy právneho zastúpenia na účet jej právneho zástupcu podľa vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb.

Podľa § 13a ods. 1 písm. a/, c/ citovanej vyhlášky tieto trovy pozostávajú z 4 úkonov po 81,46 eur vrátane 7,81 eur - režijný paušál + 20 % DPH (prevzatie, príprava zastúpenia, spísanie a podanie návrhu, písomné podanie vo veci samej - návrh na vykonanie dôkazov, porada s klientom dňa 4. 12. 2013), 2 úkony po 162,92 eur vrátane 7,81 eur - režijný paušál + 20 % DPH podľa § 13 ods. 1 písm. d/ citovanej vyhlášky (účasť na pojednávaniach dňa 27. 11. 2013 a 16. 2. 2013), 4 úkony po 83,89 eur vrátane 8,04 eur - režijný paušál + 20 % DPH (účasť na pojednávaní dňa 29. 1. 2014, 24. 2. 2014, 26. 2. 2014, písomné podanie zo dňa 14. 2. 2014), 1 úkon po 46,77 eur - porada s klientom (1/2 základnej sadzby vrátane 8,04 eur - režijný paušál + 20 % DPH). Celkove tieto trovy právneho zastúpenia vo výške 1.080,78 eur. K tomu náhrada za stratu času právneho zástupcu žalobcu podľa § 17 ods. 1 citovanej vyhlášky za cesty z Košíc do Spišskej Novej Vsi na 5 pojednávanií (3 začaté 1/2 hodiny, t. j. 39,03 eur x 4 za rok 2013, 40,20 eur x 6 za rok 2014), spolu 397,32 eur + 20 % DPH, t. j. 476,78 eur.

Právnomu zástupcovi žalobkyne bola priznaná aj náhrada nákladov vynaložených na jeho dopravu podľa § 15 ods. 1 písm. a/ citovanej vyhlášky, za cesty z Košíc do Spišskej Novej Vsi a späť 5x za účasť na pojednávaniach pri použití osobného motorového vozidla zn. Seat Toledo, EČV: MI 647 AB, ktoré mal oprávnenie používať na základe predloženej zmluvy o výpožičke, vrátane DPH vo výške 243,70 eur.

Žalobkyni bola priznaná náhrada hotových výdavkov, a to cestovné na pojednávania vo veci samej v počte 5 krát pri použití osobného motorového vozidla zn. Kia Ceed, EČV: SN 136BL, vo výške 91,30 eur. Súd nepriznal žalobkyni právnym zástupcom vyúčtované trovy konania za 2 úkony - písomné podania vo veci zo dňa 9. 12. 2013 a zo dňa 10. 2. 2014, nakoľko predmetné písomnosti právny zástupca mohol predložiť priamo na pojednávaní, a preto súd náhradu za tieto úkony považuje za neúčelovo a tendenčne vyčíslenú.

Nakoľko žalobkyňa bola v zmysle § 4 ods. 2 písm. d/ Zákona č. 71/1992 Zb. v znení novelizovaných predpisov od súdneho poplatku oslobodená, za použitia § 148 ods. 1 O.s.p. súd určil žalovanej povinnosť zaplatiť štátu súdny poplatok vo výške 99,50 eur (položka 1 písm. b/ Prílohy sadzobníka súdnych poplatkov). Trovy konania sú tak spolu vo výške 1.892,56 eur plus 99,50 eur, t. j. 1.992,06 eur.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Košiciach do 15 dní od jeho doručenia v 2 vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, pri ktorom vznikla poplatková povinnosť zaplatiť súdne poplatky, trovy trestného konania, pokuty, svedočné, znalečné a iné náklady súdneho konania, vedie sa výkon rozhodnutia z úradnej moci.