

Súd: Okresný súd Prešov
Spisová značka: 9Cpr/10/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114228838
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 04. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Rastislav Sikorjak
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2015:8114228838.2

Rozhodnutie

Okresný súd Prešov samosudcom JUDr. Rastislavom Sikorjakom v právnej veci žalobkyne: G. E., nar. XX.XX.XXXX, bytom XX. P. XX, H., právne zastúpená JUDr. D. H., advokátom, so sídlom L. XXX, E..A..Y. XXX, Prešov proti žalovanému: Základná škola ul. Komenského, so sídlom Komenského č. 13, Sabinov, právne zastúpeného G.. G. X., so sídlom B. X, Prešov, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a iné, takto

rozhodol:

- I. Výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobkyni dňa 25.08.2014 je neplatná.
- II. Žalobu v časti domáhajúcej sa určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 28.08.2014 je neplatná, zamieta.
- III. Žalobu v časti týkajúcej sa určenia, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným trvá naďalej, zamieta.
- IV. Žalobu v časti o náhradu mzdy zamieta.
- V. O náhrade trov konania bude rozhodnuté do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

odôvodnenie:

Žalobou došlou súdu dňa 30.10.2014 a upresnenou na pojednávaní konanom dňa 02.04.2015 sa žalobkyňa domáhala vo vzťahu k žalovanému:

- I. Určenia, že výpoveď z pracovného pomeru doručená žalobkyni dňa 25.08.2014 z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a následná dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 28.08.2014 sú neplatné.
- II. Určenia, že pracovný pomer trvá naďalej.
- III. Náhrady mzdy vo výške priemerného zárobku.

V žalobe uviedla, že u žalovaného vykonávala prácu na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 20.07.1989 ako učiteľka druhého stupňa základnej školy.

Dňa 25.08.2014 bola žalobkyni doručená výpoveď z pracovného pomeru z dôvodov podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce s odôvodnením, že vzhľadom na organizačnú zmenu sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou.

Následne bola dňa 28.08.2014 uzatvorená medzi žalobkyňou a žalovaným dohoda o skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov, čiže z organizačného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce.

Skončenie pracovného pomeru považuje žalobkyňa za neplatné, pretože následne sa dozvedela, že informácia o tom, že zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by jej mohol ponúknuť je nepravdivá, pretože už v mesiaci jún 2014 bol zriaďovateľ školy Mesto Sabinov požiadaný o vytvorenie nového pracovného miesta, a to vychovávateľky v školskom klube detí, ktorý patrí žalovanému.

Žalobkyňa ďalej uviedla, že podľa jej vedomosti bolo v čase dania výpovede voľné nielen pracovné miesto vychovávateľky, ale bol voľný aj skrátený pracovný úväzok učiteľa matematiky v rozsahu minimálne 5 hodín týždenne. V čase, keď sa prijímalo rozhodnutie o daní výpovede žalobkyne z titulu nadbytočnosti, bol prijatý do pracovného pomeru nový zamestnanec, ktorý bol zároveň vymenovaný za zástupcu riaditeľa školy a boli mu pridelené učebné hodiny v rozsahu 12 hodín týždenne.

Žalovaný sa k žalobe prvýkrát vyjadril podaním doručeným súdu dňa 24.11.2014, v ktorom uviedol, že navrhuje žalobu zamietnuť, s tým, že tvrdenie o voľnom pracovnom mieste vychovávateľky v školskom klube detí v čase dania výpovede žalobkyne je nepravdivé, a toto pracovné miesto bolo vytvorené až 02.09.2014 na základe zvýšeného počtu prihlášok rodičov detí do školského klubu.

Žalobkyne taktiež nemohlo byť poskytnuté voľné miesto učiteľa na prvom stupni, keďže táto nemá požadované vzdelanie na takéto pracovné miesto. Tvrdenie žalobkyne o voľnom úväzku pre učiteľa matematiky v rozsahu piatich hodín týždenne je nepravdivé a ničím nepodložené.

Súd vo veci rozhodoval na pojednávaní konanom dňa 02.04.2015, na ktorom vykonal dokazovanie obsahom listín tvoriacich súdny spis a zistil nasledujúce:

Žalobkyňa uzavrela s právnym predchodcom žalobcu pracovnú zmluvu dňa 01.07.1988 s nástupom do práce dňa 01.09.1988 na druh práce učiteľka pre 5.-8. ročník ZŠ, s miestom výkonu práce Jarovnice. Pracovná zmluva prešla viacerými zmenami, v spise sa nachádza dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 08.07.2009 uzatvorená medzi žalovaným a žalobkyňou, podľa ktorej zamestnanec, teda žalobkyňa bude ďalej vykonávať prácu ako učiteľka matematiky a fyziky na druhom stupni základnej školy.

Z listiny s názvom Skončenie pracovného pomeru výpoveďou datovanej dňa 25.08.2014 vyplynulo, že dňa 20.08.2014 žalovaný prijal písomné rozhodnutie o organizačných zmenách v súvislosti s organizáciou nového školského roku 2014/2015.

Na základe tohto rozhodnutia dochádza s účinnosťou od 01.09.2014 k zníženiu počtu tried na druhom stupni. V príčinnej súvislosti s uvedenou organizačnou zmenou, vzhľadom na aprobačné zloženie zamestnancov školy a v nadväznosti na stanovenie rozsahu vyučujúcej povinnosti pedagogických zamestnancov pre školský rok 2014/2015, s poukazom na aprobáciu žalobkyne matematika/fyzika, nie je jej možné zabezpečiť rozsah vyučovacej povinnosti v súlade s nariadením vlády SR č. 422/2009.

V dôsledku vyššie uvedeného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách sa teda žalobkyňa stáva nadbytočnou a je jej daná výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) zákonníka práce.

Žalovaný ako zamestnávateľ vo výpovedi zároveň deklaruje, že v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) zákonníka práce, nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Vo výpovedi je ďalej uvedené, že táto bola podľa § 74 Zákonníka práce vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 21.08.2014.

Na spodnej časti tejto listiny sa nachádza potvrdenie o prevzatí tejto výpovede žalobkyňou dňa 25.08.2014.

Z listiny s názvom Dohoda o skončení pracovného pomeru vyplýva, že účastníci konania skončili pracovný pomer dohodou z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce dňom 31.08.2014.

Na základe výzvy súdu, žalovaný predložil organizačnú štruktúru a prehľad pracovných miest k dátumu 25.08.2014, k dátumu 28.08.2014 a k dátumu 02.09.2014.

Podľa týchto prehľadov ku dňu 25.08.2014 bol počet žiakov v školskom klube detí - 57, ku dňu 28.08.2014 - 57 a ku dňu 02.09.2014 - 72. Počet vychovávateľiek ku dňu 25.08.2014 bol uvedený - 2, k 28.08.2014 - 2 a k 02.09.2014 - 3.

Žalovaný predložil súdu zároveň pracovnú zmluvu týkajúcu sa E.. M. Z., ktorá nastúpila u žalovaného na pracovné miesto, resp. druh práce vychovávateľka ŠKD dňa 02.09.2014, pričom tohto dňa došlo aj k podpisu pracovnej zmluvy.

Z listiny s názvom Prerokovanie výpovede, datovanej dňa 18.08.2014 vyplýva, že žalovaný v súvislosti s organizáciou školského roku 2014/2015 oznamuje zástupcovi odborového orgánu, že od 01.09.2014 dôjde k zníženiu počtu tried na druhom stupni ZŠ Komenského tak, že tento počet sa zníži o jednu triedu. V súvislosti s tým nie je možné zabezpečiť potrebný rozsah vyučovacej povinnosti D.. I. O. a D.. G. E.. V tejto listine sa zároveň uvádza, že od 01.09.2014 nie je možné s poukazom na aprobáciu vyššie uvedenej učiteľky ponúknuť jej vyučovanie jej aprobačných predmetov a naďalej ju zamestnávať v pracovnom pomere. Listina je podpísaná riaditeľom školy s tým, že bola prevzatá D.. M. X. ako predsedníčkou odborového orgánu.

Žalovaný ďalej predložil súdu zápisnicu z porady vedenia školy s dátumom 20.08.2014, kde na programe bolo prerokovanie rozhodnutia o organizačnej zmene. Výsledkom tejto porady je, že vedenie školy na základe analýzy aprobačných predmetov počtu žiakov školského vzdelávacieho programu a ďalších záležitostí súvisiacich s výchovno-vzdelávacím procesom rozhodlo o znížení počtu tried na druhom stupni.

V súvislosti s tým, nie je možné zabezpečiť potrebný rozsah vyučovacej povinnosti pre D.. I. O. a D.. G. E. a od 01.09.2014 nie je možné ponúknuť vyučovanie ich aprobačných predmetov a naďalej ich zamestnávať v pracovnom pomere. Bolo prijaté uznesenie, že zamestnávateľ bude postupovať v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a doručí menovaným výpoveď z pracovného pomeru. Zápisnica je podpísaná riaditeľom školy, zástupkyňou riaditeľa školy a zástupcom riaditeľa školy.

Žalovaný ďalej predložil súdu zápisnicu z prerokovania organizačnej a personálnej zmeny s dátumom 21.08.2014, v ktorom sa vlastne opakuje to, čo bolo uvedené v zápisnici z porady vedenia školy, a to, že dochádza k zníženiu počtu tried na druhom stupni o jednu triedu a nemožno zabezpečiť dostatočný rozsah vyučovacej povinnosti pre D.. I. O.Ú. a D.. G. E. s tým, že od 01.09.2014 im nie je možné zabezpečiť potrebný rozsah vyučovania ich aprobačných predmetov a naďalej ich zamestnávať v pracovnom pomere. Zápisnica je podpísaná riaditeľom školy, zástupkyňou riaditeľa školy, predsedníčkou odborového orgánu a predsedníčkou rady školy.

V spise sa ďalej nachádza žiadosť o zamestnanie podaná na Základnej škole v Sabinove dňa 26.08.2014 E.. M. Z. s tým, že sa zaujíma o pozíciu vychovávateľky školského klubu detí.

Žalovaný predložil súdu aj rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 20.08.2014, podpísané riaditeľom školy, v ktorom sa uvádza, že na druhom stupni sa znižuje počet tried o jednu triedu a na základe toho nemožno zabezpečiť potrebný rozsah vyučovacej povinnosti D.. I. O. a D.. G. E. s tým, že vo vzťahu k nim zamestnávateľ bude postupovať v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a doručí menovaným výpoveď z pracovného pomeru.

Vzhľadom na skutočnosti uvedené žalobkyňou v žalobe o tom, že už v čase, keď jej bola daná výpoveď bolo vytvorené tretie miesto vychovávateľky v školskom klube detí, požiadal súd žalovaného, aby mu doručil príslušné doklady vytvorenia tohto miesta sa týkajúce, vrátane žiadosti adresovanej zriaďovateľovi školy Mestu Sabinov.

Podaním doručeným súdu dňa 10.02.2015 žalovaný súdu odpovedal, že žalovaná nemala povinnosť žiadať o vytvorenie pracovného miesta, a preto takáto žiadosť neexistuje.

Napriek uvedenému podaniu žalovaného sa súd priamo obrátil aj na zriaďovateľa školy Mesto Sabinov so žiadosťou o vysvetlenie, či tento bol požiadaný o vytvorenie nového pracovného miesta vychovateľky ŠKD v tejto škole a ako bola predmetná žiadosť vybavená.

Okresný súd Prešov dňa 02.03.2015 obdržal vyjadrenie Mesta Sabinov, ktorého prílohou bola žiadosť, resp. list zo dňa 03.06.2014 doručený Mestskému úradu Sabinov, v ktorom vtedajšia riaditeľka školy D.. I. O. uvádza „Oznamujeme Vám, že na základe zápisu žiakov do ŠKD v školskom roku 2014/2015 máme prihlásených spolu 62 žiakov. Preto v školskom roku 2014/2015 budeme mať v ŠKD tri oddelenia. V tretej zmene rozpočtu budeme žiadať navýšenie miest a odvodov pre ŠKD o 3 585 €.“ Výpočet je uvedený v prílohe.

Na základe vyššie uvedeného Mesto Sabinov ako zriaďovateľ žalovaného vykonal potrebnú zmenu rozpočtu vzhľadom na počet predbežne prihlásených žiakov do ŠKD.

Zároveň Mesto Sabinov uviedlo, že uznesenie mestského zastupiteľstva o navýšení rozpočtu nemožno chápať ako súhlas alebo vyhovieť žiadosti na vytvorenie nového pracovného miesta vychovateľky ŠKD ale ako právny úkon, ktorý vytvára podmienky na vytvorenie takéhoto miesta, ak sa takéto pracovné miesto vytvorí. Takéto pracovné miesto si vytvára žalovaný ako základná škola s vlastnou právnou subjektivitou samostatne.

Pokiaľ ide o výsluch účastníkov konania, tento neobsahoval žiadne nové skutočnosti dovtedy už listinami nepreukázané, ktoré by bolo potrebné v rozsudku reprodukovať, a na ktorých by súd svoje rozhodnutie založil.

Za podstatné však považuje súd vyjadrenie svedkyne D.. O. ako bývalej riaditeľky Základnej školy Komenského v Sabinove (teda žalovaného), ktorá uviedla, že jej žiadosť zo dňa 03.06.2014 o navýšenie prostriedkov adresovaná Mestskému úradu Sabinov znamenala, že sa od 01.09.2014 vytvára tretie miesto o vychovateľky v školskom klube detí.

Vyššie zistené skutočnosti súd právne posudzoval nasledujúco:

Podľa § 59 ods. 1 zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 60 ods. 1 zákonníka práce - ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Podľa § 60 ods. 2 zákonníka práce - dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnávateľ požaduje, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

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

Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce - Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

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 § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce - 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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

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 § 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.

Podľa NS ČR - R 31/98 - Rozviazanie toho istého pomeru viacerými právnymi úkonmi (urobenými súčasne či postupne) Zákonník práce ani iné predpisy nevylučujú (nezakazujú). Jednotlivé právne úkony sa posudzujú samostatne a samostatne nastávajú aj ich právne účinky.

Otázka určenia neplatnosti výpovede z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce

Podľa ustálenej judikatúry (napr. R/3/1992) predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou pracovníka.

Zamestnanec nemusí byť vždy nadbytočným už v čase podania výpovede, pretože platnosť právnych úkonov je treba posudzovať v okamžiku a so zreteľom na okolnosti kedy bol právny úkon urobený, rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o organizačných zmenách, ktoré má za následok nadbytočnosť konkrétneho zamestnanca však musí byť prijaté pred daním výpovede.

Ak má byť takáto organizačná zmena skutočnou príčinou nadbytočnosti zamestnanca, musí zamestnávateľ dať výpoveď v takom okamžiku, aby pracovný pomer skončil na základe tejto výpovede uplynutím výpovednej doby, najskôr v pracovnom dni predchádzajúcom dňu, v ktorom nastáva účinnosť prijatých organizačných zmien. V prípade, že by pracovný pomer skončil skôr, čiže pred tým ako by sa u zamestnávateľa príslušné organizačné zmeny skutočne realizovali, nebolo by možné hovoriť o tom, že zamestnanec sa stal v dôsledku prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene nadbytočným.

V prejednávanej veci z vykonaného dokazovania vyplynulo, že skutočne dňa 20.08.2014 došlo zo strany oprávneného orgánu školy, teda riaditeľa, k rozhodnutiu o organizačnej zmene týkajúcej sa zníženia počtu tried na druhom stupni o 1 a v príčinnej súvislosti s tým došlo k tomu, že nebolo možné zabezpečiť dostatočný rozsah vyučovacej povinnosti pre žalobkyňu s aprobáciou matematika/fyzika.

Na základe tejto organizačnej zmeny sa teda počnúc začiatkom nového školského roka 2014/2015 stávala žalobkyňa zamestnancom nadbytočným.

Otázka formy prerokovania skončenia pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov, v prejednávanom prípade s odborovým orgánom, bola usmernená rozhodnutím Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/72/2006, v ktorom sa uvádza, že: „Splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 zákonníka práce nastane len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou, alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou, obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 zákonníka práce.

Ak v danej veci odporca požiadal len formou interného oznámenia zo 14. októbra 2002, ktoré neobsahovalo všetky náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 v spojení s § 63 ods. 1 písm. b) ZP, závodný výbor odborovej organizácie o prerokovanie výpovede s navrhovateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, treba prisvedčiť správnosti záveru odvolacieho súdu o nesplnení hmotno-právnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v citovanom ustanovení § 74 ods. 1 ZP, ktorá má za následok neplatnosť tohto právneho úkonu.

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo/255/2008, za prerokovanie výpovede podľa § 74 zákonníka práce, nemožno považovať len predloženie menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce; takéto konanie zamestnávateľa možno považovať len za jeho oznámenie o úmysle skončiť pracovný pomer s viacerými zamestnancami.

V rozhodnutí sp. zn. 5MCdo/17/2008 Najvyšší súd uviedol - V súdnej veci ako uviedol i mimoriadny dovolateľ vo svojom mimoriadnom opravnom prostriedku bolo nepochybné, že odborová organizácia odporcu prerokovala, bez zaujatia stanoviska, výpoveď z pracovného pomeru danú navrhovateľovi odporcom, už dňa 01.03.2006, i keď jej písomné vyhotovenie, doručené navrhovateľovi, je uvedené s dátumom 03.03.2006. Je preto zrejmé, že závodný výbor odborovej organizácie, nemal uvedenú výpoveď pri svojom rokovaní k dispozícii, a preto jej pre prerokovanie bolo len formálnym konaním, ktoré sledovalo nie ochranu zamestnanca, tak ako to vyplýva z obsahu a zmyslu § 74 zákonníka práce, ale len naplnenie formálnych predpokladov. Preto nemôže byť takýto výkon práva v súlade so zákonnou úpravou vyjadrenou v základných zásadách i ďalších ustanoveniach zákonníka práce.

Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že v prejednávanej veci k zákonnému spôsobu prerokovania výpovede s odborovým orgánom nedošlo. Predovšetkým je nutné zdôrazniť, že prerokovanie výpovede má dátum vyhotovenia 18.08.2014 a samotná výpoveď má deň jej vyhotovenia uvedený ako 25.08.2014. Z toho je zrejmé, že v čase prerokovania výpovede, táto výpoveď k dispozícii odborovému orgánu nemohla byť a tiež je zrejmé, že ani ešte nebolo rozhodnuté o organizačnej zmene.

Samotná organizačná zmena, na základe ktorej sa mala žalobkyňa stať nadbytočnou totiž bola prijatá až 20.08.2014, to znamená, že v danom prípade žiadal žalovaný prerokovať výpoveď s odborovým orgánom v čase, keď ešte nebola daná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne z dôvodu, že organizačná zmena ešte prijatá nebola. Takéto prerokovanie výpovede potom nemožno chápať ako prerokovanie výpovede § 74 zákonníka práce, pričom listina zo dňa 18.08.2014 je síce nazvaná ako prerokovanie výpovede, avšak nemá náležitosti výpovede, pretože z jej textu nevyplýva skutočnosť, že rozviazanie pracovného pomeru so žalobkyňou bude riešené výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce. V tejto listine sa iba v poslednej vete konštatuje, že od 01.09.2014 nie je možné s poukazom na aprobáciu vyššie uvedenej učiteľky, ponúknuť jej vyučovanie jej aprobačných predmetov a naďalej ju zamestnávať v pracovnom pomere. Z tejto listiny však nevyplýva spôsob skončenia pracovného pomeru s navrhovateľkou, pretože pracovný pomer mohol byť skončený aj inou formou ako daním výpovede, a to napr. dohodou.

Súd má teda za to, že samotné nedostatky v súvislosti s aplikáciou § 74 Zákonníka práce na prejednanú vec spôsobujú, že výpoveď daná žalovaným žalobkyňi je neplatná.

Pre neplatnosť výpovede tu však existuje aj ďalší dôvod, a to nesplnenie hmotnoprávneho predpokladu uvedeného v § 63 ods.2 písm. a) Zákonníka práce. Súd má za to, že žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť vo vzťahu k žalobkyňi.

Najvyšší súd ČR vo veci sp. zn. 21Cdo/4897/2009 pri obdobnej právnej úprave uviedol - Zákon v ustanovení § 73 odst. 6 vetej druhej zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnosť zamestnávateľa, ktorá predstavuje svojí povahou prímus zamestnávateľa učiniť zamestnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Jde tu přitom o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Povinnosť nabídnout zamestnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se nevyžaduje, aby zamestnavatel navrhol zamestnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela

využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou.

V této souvislosti soudy obou stupňů nepřihledly náležitě k tomu, že řádnou ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce, která by byla ze strany zaměstnance akceptovatelná již v okamžiku nabídky (případně v přiměřené lhůtě stanovené zaměstnavatelem), lze učinit pouze ve vztahu k volnému (v okamžiku nabídky neobsazenému) pracovnímu místu, případně k místu, u něhož je předem jisté (např. proto, že pracovní poměr dosavadního zaměstnance na tomto místě skončí k určitému dni uplynutím doby nebo na základě již učiněného rozvazovacího projevu vůle), že bude volné v dohledné době (v řádu dnů).“

V prejednávané věci je zřejmé z listinných dokladov oboznámených súdom ako aj z výpovede predchádzajúceho štatutára žalovaného, že tento už 03.06.2014 vytvoril miesto tretej vychovávateľky v školskom klube detí, pričom vytvorenie tohto miesta bolo zabezpečené aj zmenou rozpočtu zriaďovateľa školy, a to Mesta Sabinov. Je teda zřejmé, že už v čase 25.08.2014, keď bola daná výpoveď žalovaným žalobkyni, bol tento povinný jej ponúknuť voľné pracovné miesto vychovávateľky v školskom klube detí. Existenciu voľného pracovného miesta nemožno stotožňovať s jeho obsadením ako to robí žalovaný.

Súd sa nemôže uspokojiť s tvrdením terajšieho štatutára žalovaného, že toto pracovné miesto bolo vytvorené až dňa 02.09.2014, čiže dňom začiatku nového školského roka. Tento neurčitým spôsobom uvádzal, že o navýšení počtu detí v školskom klube detí sa dozvedel už v priebehu týždňa predchádzajúceho začiatku školského roka. Konkrétne uvádzal dátum 29.08.2014. Súd jeho tvrdenia aj vzhľadom na neistý a vyháňavý spôsob výpovede považoval za nedôveryhodné s tým, že ak by boli aj pravdivé deklarované počty v organizačnej štruktúre žalovaným predložené, musel mať riaditeľ školy avizované zvýšenie počtu žiakov v školskej družine už v čase dávania výpovede žalobkyni. Potom treba brať do úvahy to, že je potrebné poskytnúť zvýšenú ochranu zamestnancovi, a preto by aj za právneho názoru prezentovaného žalovaným, bola daná povinnosť ponúknuť žalobkyni pracovné miesto, o ktorom sa vedelo, že sa dňa 02.09.2014 vytvorí.

Súd nesúhlasí s názorom žalovaného, že toto miesto vytvoril práve až dňa 02.09.2014. Zároveň súd si nemôže odpustiť poznámku k tomu, že považuje za nedôveryhodné, že hneď nasledujúci deň po daní výpovede žalobkyni bola podaná žiadosť E.. Z. o prijatie do zamestnania práve na konkrétne miesto vychovávateľky v školskom klube detí, na ktoré bola dňa 02.09.2014 aj prijatá. Súd má za to, že existencia vyššie uvedených skutočností poukazuje na to, že otázka vzniku nového pracovného miesta u žalovaného aj pri ním prezentovanom právnom názore bola daná už skôr ako dňa 02.09.2014.

Otázka určenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru.

Ako bolo vyššie uvedené účastníci konania uzavreli aj dohodu o skončení pracovného pomeru. Aj u tejto dohody sa žalobkyňa domáha určenia jej neplatnosti z dôvodu omylu pri jej uzatváraní spočívajúcom v tom, že sú splnené podmienky výpovede podľa § 63 ods.1 písm.b) Zákonníka práce a žalovaný nemá k dispozícii voľné pracovné miesto, ktoré by jej mohol ponúknuť.

Podľa § 1 ods.4 Zákonníka práce - Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 17 Zákonníka práce

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

(2) 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.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Podľa § 18 Zákonníka práce - Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

Podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce - Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

Z teoretickoprávneho hľadiska by spornou mohla byť otázka aplikovateľnosti ustanovení Občianskeho zákonníka, a týka sa to aj ustanovení o právnych úkonoch vrátane ich neplatnosti, keď Zákonník práce obsahuje špecifickú úpravu v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Danú otázku treba vykladať tak, že ustanovenia Občianskeho zákonníka sa nepoužijú iba v tom prípade, ak ten-ktorý problém výslovne priamo rieši Zákonník práce, a naopak, použijú sa vždy, ak Zákonník práce tú-ktorú otázku výslovne priamo neupravuje. Hoci na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že v pracovnoprávných vzťahoch je neplatný len taký právny úkon, ktorý za takýto označuje Zákonník práce, v súvislosti s ustanovením § 1 ods. 42 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001%20Z.z.%25231'&ucin-k-dni='30.12.9999'> ZP je nevyhnutné akceptovať aj ďalšie Občianskym zákonníkom uvádzané dôvody všeobecnej neplatnosti právneho úkonu. Vzhľadom na to za neplatný v pracovnoprávných vzťahoch treba považovať aj taký právny úkon,

- v ktorom absentujú základné atribúty vôle, t.j. jej sloboda a vážnosť,
- v ktorom absentujú základné atribúty prejavu vôle, t.j. jeho určitosť a zrozumiteľnosť,
- ktorého obsahom je nemožné plnenie,
- ktorý urobila osoba, ktorá nemá spôsobilosť na právne,
- ktorý urobila osoba konajúca v duševnej poruche, ak v dôsledku tejto duševnej poruchy nie je spôsobilá na vykonanie daného právneho úkonu,
- ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom,
- ktorý nebol urobený formou predpísanou zákonom alebo dohodnutou účastníkmi právneho vzťahu.

Je zrejmé, že otázka omylu je v pracovnom práve upravená osobitne a nemožno ju teda posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka, podľa ktorého § 49a - Právny úkon je neplatný, ak ho konajúca osoba urobila v omyle vychádzajúcom zo skutočnosti, ktorá je pre jeho uskutočnenie rozhodujúca, a osoba, ktorej bol právny úkon určený, tento omyl vyvolala alebo o ňom musela vedieť. Právny úkon je takisto neplatný, ak omyl táto osoba vyvolala úmyselne. Omyl v pohnútku nerobí právny úkon neplatným.

Podľa Občianskeho zákonníka ide o neplatnosť relatívnu (§ 40a).

Výsledkom konania v omyle nie je v pracovnom práve neplatnosť právneho úkonu (absolútna alebo relatívna) ale možnosť od zmluvy, resp. dohody odstúpiť. Uvedené tak predstavuje dôvod, pre ktorý nebolo možné žalobe v časti o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru vyhovieť.

V rámci právnej argumentácie k uvedenému záveru procesný súd poukazuje na rozsudok KS v Nitre, sp. zn. 25Co/276/2011 zo dňa 28.03.2012 - „Podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

Vychádzajúc z citovaného zákonného ustanovenia je teda zrejmé, že v ňom obsiahnutá právna úprava vidí v omyle dôvod k odstúpeniu od zmluvy (dohody), pokiaľ sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo. Právnym následkom omylu však nie je neplatnosť právneho úkonu. Pokiaľ teda zamestnanec uzatvoril dohodu o skončení pracovného pomeru, pretože mal nesprávnu predstavu o dôvodoch skončenia pracovného pomeru spôsobenú tým, že mu zamestnávateľ zámerne poskytol v tomto smere nepravdivé údaje a pokiaľ bola táto nesprávna predstava rozhodujúca pre jeho vôľu akceptovať návrh tejto dohody, potom je dôvodný záver, že zamestnanec konal v omyle, ktorý musel byť zamestnávateľovi známy. V takomto prípade má zamestnanec právo od zmluvy odstúpiť.

I keď v súdnej veci o takýto prípad nejde, znamená to, že pokiaľ by i hypoteticky v konaní bolo preukázané konanie odporcu majúce za následok, že navrhovateľka uzatvorila dohodu o skončení pracovného pomeru v omyle, vzniklo by jej právo z tohto dôvodu od dohody odstúpiť. Nakoľko však navrhovateľka požadovala určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, z tohto dôvodu

nemohol byť jej návrh opodstatnený, keď z vyjadrenia samotnej navrhovateľky vyplýva, že od dohody o skončení pracovného pomeru doposiaľ neodstúpila.“

Otázka určenia, že pracovný pomer trvá.

Podľa rozhodnutia NS ČR sp. zn. 21 Cdo/1618/2000 - „Dovozuje-li dovolatel, že se lze neplatnosti rozvázání pracovního poměru též domáhat určením, že pracovní poměr trvá“, pak v rámci svých úvah náležitě nerozlišuje, že předmětem žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 64 zák. práce je existence právní skutečnosti (neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru), nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Trvání pracovního poměru může být za tohoto stavu logickým důsledkem neplatnosti rozvázání pracovního poměru“ jen tehdy (uvažováno za situace, že pracovní poměr neskončil v mezidobí jinak), jestliže zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, jejíž neplatnost byla předepsaným způsobem vyslovena, a za podmínky, jestliže zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (srov. § 61 odst. 1, věta první zák. práce). V opačném případě, i když zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně a tato neplatnost byla zjištěna v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak, stanoví zákon nevyvratitelnou domněnku, že jeho pracovní poměr skončil dohodou (srov. § 61 odst. 3, část věty před středníkem, zák. práce). Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, popřípadě okolnost, že na dalším zaměstnání netrvá, se pak v právních vztazích účastníků může projevit - jak z ustanovení § 61 a § 63 zák. práce vyplývá - jen tehdy, byla-li dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatná, což je dáno - jak je zřejmé z výše uvedeného - jen tehdy, jestliže bylo určeno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná pravomocným rozhodnutím soudu. V takovém případě (oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na dalším zaměstnání trvá) může pracovní poměr účastníků dále trvat; ustanovení § 61 a § 63 zák. práce však neumožňuje, jak se dovolatel mylně domnívá, řešit otázku platnosti skončení pracovního poměru mimo rámec řízení podle ustanovení § 64 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že žalobu zaměstnance proti zaměstnavateli o určení, že pracovní poměr trvá, nelze zaměňovat se žalobou na neplatnost skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce. V rámci zjišťování, zda existuje některý z úkonů způsobilých být ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce důvodem k rozvázání pracovního poměru, se proto nelze zabývat zkoumáním jejich platnosti ani jako prejudiciální otázkou. Na rozdíl od žaloby podle ustanovení § 64 zák. práce, s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním prostředkem obrany proti neplatnému rozvázání pracovního poměru, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř. na tomto určení.“

V prejednávané věci, keďže je žalovaná neplatnosť právnej skutočnosti (výpovede a dohody), žaloba podľa § 80 písm. c) o určení, že pracovný pomer trvá, neobstojí a nie je teda na takejto žalobe naliehavý právny záujem. Žaloba v tejto časti tak musela byť zamietnutá.

Žaloba o určenie podľa § 80 písm. c) O.s.p. by prichádzala do úvahy až v prípade, ak by navrhovateľka od dohody o skončení pracovného pomeru odstúpila a v súvislosti s uvedeným by došlo k sporu medzi žalobkyňou a žalovaným o platnosť tohto odstúpenia.

Žaloba o náhradu mzdy.

Keďže súd nerozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako takého ale iba o neplatnosti výpovede, je žaloba v časti týkajúcej sa náhrady mzdy nedôvodná a preto bola zamietnutá.

Trovy konania.

O náhrade trov konania rozhodol súd podľa § 151 ods.3 O.s.p. - V zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatňovaných v konaní súd môže rozhodnúť, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej; ustanovenie § 166 sa nepoužije. Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia primerane s tým, že lehota troch pracovných dní plynie od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Poučenie:

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote do 15 dní od jeho doručenia na Okresný súd Prešov (dvojmo).

Podľa § 205 ods. 1 OSP v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 OSP) 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.

Podľa § 205 ods. 2 OSP 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.

Podľa ust. § 205 ods. 3 OSP rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak nebude povinnosť stanovená týmto rozhodnutím splnená dobrovoľne, možno podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona (Zák. č. 233/1995 Zb. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti).