

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 1CoPr/4/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7613227563  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 09. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ladislav Cakoci  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2015:7613227563.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedu JUDr. Ladislava Cakociho a sudcov JUDr. Adriany Murínovej a JUDr. Slávky Zborovjanovej, v právnej veci žalobkyne Z.. K. Z., nar. XX.X.XXXX, bytom K. Č.. XXX, zastúpenej Advokátskou kanceláriou VASIL', ŠIMONOVIČ & partners, s.r.o. so sídlom v Košiciach, Kuzmányho č. 29, proti žalovanej Základnej škole Slovinky so sídlom v Slovinkách č. 71, IČO: XX XXX XXX, zastúpenej JUDr. Evou Penxovou, advokátkou Advokátskej kancelárie so sídlom v Spišskej Novej Vsi, Štefánikovo námestie č. 5, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Spišská Nová Ves zo dňa 26.2.2014 č.k. 7CPr 2/2013-298 jednohlasne takto

### rozhodol:

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

Žalovaná je povinná nahradiť žalobkyni trovy odvolacieho konania v sume 132,56 eur a tieto zaplatiť Advokátskej kancelárii VASIL', ŠIMONOVIČ & partners s.r.o. do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, 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. v/ Zákonníka práce pre nadbytočnosť je neplatná. Žalovanú zaviazal nahradiť žalobkyni trovy konania v sume 1.892,56 eur na účet právneho zástupcu žalobkyne do 15 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalovanú zároveň zaviazal nahradiť aj preddávkové trovy štátu a tieto zaplatiť na účet Okresného súdu vo výške 99,59 eur do 15 dní od právoplatnosti rozsudku.

Rozsudok odôvodnil súd prvého stupňa tým, že vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že na základe pracovnej zmluvy uzavretej medzi Školskou správou v Spišskej Novej Vsi a žalobkyňou, táto nastúpila dňa 1.9.1993 ako vychovávateľka školskej družiny na dobu určitú do 31.7.1994. Podľa dohody o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 10.4.1995 s účinnosťou od 11.4.1995 na dobu do 31.7.1995 žalobkyňa vykonávala funkciu učiteľky Základnej školy Slovinky. Dohodou o zmene dojednaných pracovných podmienok zo dňa 29.7.1997 začala vykonávať funkciu učiteľky s účinnosťou od 1.8.1997 na dobu neurčitú.

Dňa 8.7.2013 bola žalobkyni zamestnávateľom - ZŠ Slovinky daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a to pre nadbytočnosť, na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce a z dôvodu, že zamestnávateľ nemohol ponúknuť žalobkyni inú vhodnú prácu a nebolo možné ju naďalej zamestnávať. S poukazom na obsah žaloby súd prvého stupňa skúmal okolností, ktoré sa udiali v súvislosti s výkonom práce žalobkyne na škole a taktiež sa oboznámil s obsahom súdnych spisov týkajúcich sa sporov žalobkyne. Konštatoval, že z obsahu spisu Okresného súdu Spišská Nová Ves 4C 106/2012 zistil, že rozsudkom

zo dňa 10.10.2013 súd vyhovel návrhu žalobkyne na ochranu osobnosti proti Z. U., matke žiaka, ktorému žalobkyňa bola v školskom roku 2011/2012 triednou učiteľkou. Z obsahu tohto spisu konštatoval, že žalobkyňa sa v septembri 2009 stala predsedníčkou Základnej organizácie odborového zväzu na Základnej škole K., kedy už bola riaditeľkou školy Z. E. K.Í.. Vstupom do tejto funkcie medzi nimi nastala komunikačná bariéra a následne došlo k 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. Žalobkyňa sa žalobou v konaní vedenom pod číslom 16C 64/2012 domáhala vyrieknutia nezákonnosti tohto postupu, kde ako žalovaného označila X. K.. Uvedené konanie bolo zastavené s poukazom na to, že došlo k mimosúdneho vyriešeniu sporu. Za ďalší spúšťač konfliktov medzi riaditeľkou školy a žalobkyňou súd prvého stupňa vyhodnotil nezákonné postupy vedenia školy pri riešení sťažnosti, 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 žalobkyni, boli jej odobraté triedy, kde žalobkyňa pôsobila ako učiteľka a v ďalšom školskom roku nebola zaradená do kariérnej pozície pedagogického zamestnanca. Žalobkyňa sa proti týmto postupom ohradzovala, avšak neúčinne. Vedenie školy riešilo sťažnosti voči žalobkyni aj napriek tomu, že malo vedomosť, že tieto sú predmetom šetrenia orgánov činných v trestnom konaní. Žalobkyňa sa preto v konaní pred súdom vo veci 9 CPr 2/201 domáhala náhrady škody vo výške 584,-eur spôsobenej porušením právnej povinnosti, ktoré konanie ešte nebolo ukončené. V ďalšom konaní pod číslom 1C 335/2013 žalobkyňa sa domáhala ochrany osobnosti s povinnosťou ospravedlnenia sa voči S. F. M., zástupkyni školy, ktoré taktiež nebolo ukončené. Vec 8C 86/2011 bola právoplatne ukončená 13.3.2012 rozsudkom zo dňa 16.2.2012 vyhobením návrhu žalobkyne na náhradu nemajetkovej ujmy v sume 2.500,-eur voči Základnej škole K.. Tomuto návrhu bolo vyhovené z dôvodu, že žalovaná zasiahla do občianskej cti a ľudskej dôstojnosti a dobrého mena a súkromia žalobkyne tým, že na webovej stránke základnej školy zverejnila bez jej predchádzajúceho súhlasu faktúru, ktorá obsahovala jej osobné údaje a popis psychologického vyšetrenia. Súd prvého stupňa konštatoval, že okrem žalôb podávaných na súd sa žalobkyňa domáhala zjednania nápravy vo vzťahu ku konaniu riaditeľky základnej školy aj podaním sťažnosti na Školské inšpekčné centrum Košice, ktoré rozhodlo, že riaditeľka školy postupovala nezákonne a porušila § 6 ods. 1 písm. d/ zákona č. 9/2010 o sťažnostiach, keď prešetrovala sťažnosť podanú na žalobkyňu zo strany rodiča 7.5.2012 a následne 13.7.2012 kedy už podanie rodiča bolo predmetom šetrenia orgánom činných v trestnom konaní a riaditeľka aj napriek tejto skutočnosti pokračovala v prešetrovaní sťažnosti a vyhodnotila ju ako opodstatnenú. S poukazom na uvedené skutočnosti, vyvodil súd prvého stupňa záver, že vzťahy medzi žalobkyňou a riaditeľkou základnej školy, resp. vedením školy boli pred daním výpovede veľmi narušené. Ďalej konštatoval, že žalobkyňa v rámci výkonu funkcie predsedníčky odborovej organizácie poukazovala na postup vedenia školy, ktoré v bolo v rozpore s kolektívnou zmluvou a so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Reakciou vedenia školy bol negatívny postoj žalobkyne, pričom dokonca vedenie školy odmietlo rokovať o kolektívnej zmluve na ďalšie roky 2010-2011. Na členov odborovej organizácie bol vedením školy vyvíjaný nátlak v dôsledku čoho jednotliví členovia na „vlastnú žiadosť“ ukončili členstvo v odborovej organizácii. Niektorí členovia dali žalobkyni najavo, že 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, bola táto vedením školy aj naďalej neprimerane postihovaná, bola vystavená bossintu zo strany riaditeľky školy a vedenie školy postupovalo vo vzťahu k žalobkyni vo viacerých prípadoch diskriminačne a v rozpore so zákonom. Za jeden z najjednoduchších prípadov šikanovania a nezákonného postupu vedenia školy voči žalobkyni vyhodnotil zásah do osobnostných práv žalobkyne nariadením povinnosti žalobkyne vykonať psychologické vyšetrenie a následne zverejnením faktúry za dané vyšetrenie a aj uvedením osobných údajov žalobkyne na webovej stránke školy. Za ďalší prejav diskriminácie a nezákonného postupu vedenia školy voči žalobkyni považoval jej postup pri vybavovaní sťažnosti na osobu žalobkyne. Najvýraznejšie sa negatívny postoj vedenia školy prejavil pri prešetrovaní sťažnosti Z. U. na osobu žalobkyne. V konaní vedenom na súde pod sp.zn. 4C 106/2012 mala matka žiaka U. opakovane pred súdom uviesť, že žalobkyňa sa mala na deťoch ukájať a túto informáciu verejne rozširovala o žalobkyni aj v obci K. B. N. Z. E., čo bolo v danom konaní aj preukázané výpoveďami svedkov. Súd prvého stupňa konštatoval, že pre konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nepovažoval za podstatný samotný obsah sťažnosti, ale nezákonný a diskriminačný postup vedenia školy voči žalobkyni pri prešetrovaní sťažnosti. Za nesprávny postup považoval to, že vedenie školy predmetnú sťažnosť riešilo bez žalobkyne. Riaditeľka školy neumožnila tejto sa brániť proti nepravdivým obvineniam a prijala závery o celej veci bez vypočutia žalobkyne. Tieto skutočnosti súd prvého stupňa vyvodil z Upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 2 4.7.2012.

Ďalej mal súd prvého stupňa vykonaným dokazovaním za preukázané, že riaditeľka školy podala na žalobkyňu podnet poslancom obecného zastupiteľstva dňa 9.12.2012 a 18.4.2012 aj ako na poslankyňu X. K.. Rovnako podala sťažnosť i na Rade školy aj keď podľa vyjadrenia Ministerstva školstva SR nebola oprávnená riešiť pracovno-právne vzťahy. Dvakrát sa pokúsila o odvolanie žalobkyne 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.

Vyhodnotením všetkých týchto dôkazov dospel súd prvého stupňa k záveru, že tvrdenie vedenia školy, že žalobkyňa sa mala stať pre ňu nadbytočnou a to z dôvodu nevyhnutných organizačných zmien nebolo v tomto konaní dostatočne preukázané. Mal za to, že išlo o úbytok iba dvoch žiakov a preto považoval za nepochopiteľné, prečo len z dôvodu takéhoto nízkeho úbytku žiakov mal byť vyvodенý následok a to výpoveď jedného pedagóga. Prihliadol na samotné tvrdenie žalovanej, že takýto stav nízkeho počtu žiakov bol už v predošlých rokoch a preto považoval za potrebnú odpoveď na otázku, prečo k zníženiu stavu pedagóga pre nadbytočnosť došlo práve koncom školského roka 2012/2013. Z toho súd vyvodil odôvodnené pochybnosti o zákonnosti postupu žalovanej pri konštatovaní, že na škole boli potrebné organizačné zmeny, čo malo za následok nadbytočnosť jedného pedagóga. Konštatoval, že žalovaná v konaní žiadnym spôsobom nepreukázala, že takýto postup mal za následok zefektívnenie práce už aj vzhľadom na to, že v priebehu plynutia výpovednej lehoty boli prijatí ďalší pedagógovia aj keď iba na dohodu o vykonaní práce, mal však za to, že aj títo boli platení z finančných prostriedkov školy. Vychádzajúc zo záverečného účtu X. K. za rok 2012 mal za preukázané, že obec poskytla Základnej škole K. odmeny, ktoré boli pôvodne plánované vo výške 3.890,-eur a táto suma bola zvýšená na 12.489,-eur a následne aj reálne vyplatená. Uviedol, že vyplatenie takýchto vysokých odmien zvýšených o viac ako 200% v priebehu školského roka 2012 preukazujú, že žalovaná netrpela nedostatkom financií, ktoré by odôvodňovalo potrebu prepustenia pedagogických pracovníkov. Z toho vyvodil aj ďalšie nepreukázané tvrdenie žalovanej o tom, že dôvodom výpovede bolo zefektívnenie práce. Zo skutkových zistení vyvodil záver, že na ZŠ K. 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. Konštatoval, že zo strany vedenia základnej školy išlo o snahu vyvolať dojem, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou, čo viedlo k podaniu účelovej výpovede. Celé konanie a postup vedenia školy, preto súd vyhodnotil ako postup v rozpore s ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce v spojení s § 3 Občianskeho zákonníka a článkom 2 základných zásad Zákonníka práce a teda vyhodnotil ho ako postup v hrubom rozpore s dobrými mravmi. Poukázal pritom na závery Najvyššieho súdu SR vo veciach 3Cdo 33/2008a 5Cdo 42/2010. S poukazom na tieto dôvody žalobe vyhovel. Rozhodnutie o trovách konania založil na ust. § 142 ods. 1 O.s.p. a úspešnej žalobkyni priznal ich náhradu, pričom výšku týchto trov aj položkovite vyčíslil.

Proti rozsudku podala včas odvolanie žalovaná. Táto žiadala napadnutý rozsudok zmeniť, žalobu v celom rozsahu zamietnuť a žalovanej priznať náhradu trov konania. Svoje odvolanie zakladala na tvrdení, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho posúdenia veci. V odvolaní uviedla, že výpoveď ktorá bola daná žalobkyni žalovanou bola v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a spĺňa zákonom stanovené podmienky. Výpoveď bola odôvodnená skutočnosťou, že žalovaná sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Poukázala na to, že pred daním výpovede ponúkla žalobkyni prácu na kratší pracovný úväzok, čo však táto odmietla. Má za to, že v konaní preukázala organizáciu výchovno-vzdelávacieho procesu a dôvod prečo rozhodla o nadbytočnosti pedagogického pracovníka - žalobkyne. Táto nadbytočnosť je preukázaná tým, že klesol počet detí a nepovažuje za dôležité, že išlo iba o tri deti, keďže sa zmenili počty a možnosti vytvárania skupín. Oproti predchádzajúcemu školskému roku nastala zmena, pretože ročníky sa posúvali, odišli žiaci deviateho ročníka, prišli noví prváci, ktorých počet bol nižší a zmenilo sa aj zloženie na prvom aj druhom stupni a z tohto dôvodu nebolo možné vytvoriť plný pracovný úväzok všetkým pedagogickým pracovníkom. Z tohto dôvodu bolo potrebné rozhodnúť o nadbytočnosti pedagogických pracovníkov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Má za to, že riaditeľ žalovanej je zodpovedný za organizáciu učebného procesu a do pozornosti dáva skutočnosť, že vo februári 2013 na škole prebehla kompletná školská inšpekcia, ktorá takúto organizáciu vyučovania odobrila. Za pre ňu nepochopiteľné považuje odôvodnenie rozsudku, ktoré viedlo súd k nesprávnemu posúdeniu veci a následne k nespravodlivému a nesprávnemu rozhodnutiu, pokiaľ konštatoval, že celé konanie a postup vedenia školy je absolútne v rozpore s § 13 ods. 3 Zákonníka práce v spojení s § 3 Obč. zákonníka a

článkom 2 základných zásad Zákonníka práce a teda je v hrubom rozpore s dobrými mravmi. Má za to, že z jej strany boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky platnej výpovede.

K odvolaniu žalovanej sa vyjadrila žalobkyňa. Táto žiadala napadnutý rozsudok potvrdiť a žalobkyni priznať náhradu trov odvolacieho konania. Vo vyjadrení uviedla, že sa nestotožňuje s dôvodmi odvolania žalovanej, pokiaľ táto tvrdila, že súd nemá právomoc skúmať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Keďže podľa ustálenej súdnej praxe (R3/1992) predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce (teraz § 63 ods. 1 písm. b) je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť pracovníka a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou pracovníka je súd povinný skúmať prijaté rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, aby následne mohol prijať záver o tom, či medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca je daná príčinná súvislosť. Má za to, že žalovaná túto súvislosť v konaní nepreukázala. V samotnom písomnom rozhodnutí o organizačnej zmene nie je zníženie počtu pracovníkov nijako odôvodnenie (uvádza sa iba potreba zefektívnenia práce). Zároveň priamo v rozhodnutí o organizačnej zmene je už určená osoba žalobkyne ako ten zamestnanec, ktorý má byť nadbytočný. Má za to, že skutkový dôvod vyvolávajúci potrebu organizačnej zmeny nebol uvedený, až v priebehu konania žalovaná argumentovala najprv tým, že nemá dostatok financií na platy učiteľov a potom, čo žalobkyňa vyvrátila predložením dôkazov uvedenú skutočnosť, zmenila svoju argumentáciu tak, že dôvodom bola nemožnosť vytvárať skupiny tak, ako to bolo možné predtým a preto žalovaná musela prepustiť učiteľku z prvého stupňa. Má teda za to, že súd prvého stupňa vyvodil správny záver o absencii akejkoľvek príčinnej súvislosti medzi rozhodnutím žalovanej o organizačných zmenách a nadbytočnosťou žalobkyne. Má za to, že závery súdu prvého stupňa o zlom vzťahu riaditeľky žalovanej vo vzťahu k žalobkyni vyplýva aj z jej samotnej výpovede v ktorej potvrdila, že tejto sa potrebovala zbaviť, keďže jej prekážalo upozorňovanie na nedostatky v konaní vedenia školy.

Odvolací súd preskúmal rozsudok súdu prvého stupňa ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo podľa § 212 ods. 1,3 O.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania postupom podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a na základe toho dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné.

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dokazovanie v rozsahu potrebnom pre rozhodnutie vo veci. Jeho skutkové závery majú základ vo vykonanom dokazovaní, vec aj správne právne posúdil a aj vecne správne vo veci rozhodol. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo žiadne také nové skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie, než ako rozhodol súd prvého stupňa.

Z dôvodov rozsudku súdu prvého stupňa vyplýva, že tento sa pri posudzovaní dôvodnosti nároku žalobkyne vporiadával tak s formálnymi náležitosťami platného právneho úkonu výpovede z pracovného pomeru z hľadiska splnenia zákonných náležitostí písomnej formy, jej doručenia žalobkyni, dodržania zákonnej lehoty, ako aj z hľadiska vyžiadania predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie. V tomto smere súd prvého stupňa nekonštatoval pochybenie zo strany žalovanej ako zamestnávateľa. Z dôvodov prvostupňového rozsudku vyplýva, že tento svoje závery o neplatnosti výpovede založil na závere o nezákonnosti postupu žalovanej pri rozhodovaní o organizačnej zmene, keď mal za to, že nebolo v konaní preukázané, aby takýto postup mal za následok zefektívnenie práce a v náväznosti na to, nepovažoval za preukázané, aby sa žalobkyňa stala v dôsledku tejto organizačnej zmeny nadbytočnou.

S takýmito skutkovými a právnymi závermi sa odvolací súd nestotožňuje. Súdna prax sa totiž ustálila v názore, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, je to hmotnoprávnym predpoklad pre právny úkon. Z tohto dôvodu nie je možné ho preskúmať z hľadiska platnosti právneho úkonu na súde a preto sa súd môže zaoberať iba otázkou, či takéto rozhodnutie bolo prijaté a či ho prijal zamestnávateľ (rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR 6 Cdo 69/1994 a 21Cdo 1105/2001). Rovnako právna prax uzavrela, že pokiaľ rozhodnutie zamestnávateľa bolo skutočne prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, alebo inej organizačnej zmeny, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre danie platnej výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce; to platí aj vtedy, ak nebol organizačnou zmenou sledovaný efekt neskôr dosiahnutý alebo sa prijatá organizačná zmena neskôr ukázala ako neúčinná (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR 21 Cdo 2204/2003).

S poukazom na citovanú judikatúru má odvolací súd za to, že možnosť súdu preskúmavať rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľa je obmedzené iba na jeho formálne podmienky a to z hľadiska toho, či toto bolo prijaté a či ho prijal zamestnávateľ. Súdu však neprináleží vyhodnocovať toto rozhodnutie z hľadiska jeho obsahu, ako aj na dosiahnutie ktorých bolo zamerané. Samotnú neplatnosť takéhoto rozhodnutia teda nespôsobuje skutočnosť, že následne nebol dosiahnutý výsledok, ktorý bol organizačnou zmenou predpokladaný. Z tohto hľadiska teda nebol správny postup súdu prvého stupňa, ktorý nad rozsah svojej právomoci vyhodnocoval potrebu prijatia organizačnej zmeny, ako aj jej účinkov. Pokiaľ totiž nebolo v konaní sporné, že toto rozhodnutie bolo zo strany zamestnávateľa prijaté a malo písomnú formu, je treba vyvodiť záver, že z tohto hľadiska bola splnená jedna z hmotnoprávných podmienok pre danie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V návaznosti na to možno uzavrieť, že pokiaľ bolo týmto rozhodnutím o organizačnej zmene rozhodnuté o znížení stavu zamestnancov o jedného zamestnanca vyplýva z toho logický výsledok, že oproti predchádzajúceho stavu zamestnancov sa jeden z nich stal zamestnancom nadbytočným. Výber zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ pre nadbytočnosť skončí pracovný pomer je už v jeho právomoci a súdu neprináleží vyhodnocovať takýto výber.

Za správny však považuje odvolací súd postup súdu prvého stupňa, ktorý vzhľadom na výsledky pomerne rozsiahleho dokazovania považoval za potrebné posudzovať platnosť výpovede danej žalovanou žalobkyňou aj z hľadiska posúdenia, či táto neodporuje ustanoveniam § 13 ods. 3 Zákonníka práce v spojení s § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Takýto postup súdu zodpovedá totiž ustálenej súdnej praxi podľa ktorej výpoveď daná zamestnávateľom je možná len z taxatívnych dôvodov uvedených v Zákonníku práce (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce). Tak, ako každý iný právny úkon aj výpoveď ako jednostranný právny úkon je neplatná ak nemá všetky náležitosti právneho úkonu, t.j. 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 tomu je 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 aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. V prípade, ak rozhodnutím zamestnávateľa alebo príslušného orgánu boli od počiatku sledované iné ciele a že zamestnávateľ alebo príslušný orgán iba predstieral prijatie organizačného opatrenia so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery, nebol naplnený prvý z predpokladov výpovedného dôvodu, čo môže mať dopad na platnosť výpovede z hľadiska rešpektovania vysloveného právneho princípu o súlade (rozpore) pracovnoprávneho úkonu zamestnávateľa s dobrými mravmi. O organizačných zmenách, ako aj o výbere zamestnanca ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám. Súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však dôsledne skúma a posudzuje všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Pri hodnotení týchto okolností prihliada aj na článok 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorým je súhlas s dobrými mravmi (rozsudok Najvyššieho súdu SR 3Cdo 33/2008 a uznesenie Najvyššieho súdu SR 5Cdo 42/2010).

S poukazom na tieto právne závery s ktorými sa odvolací súd stotožňuje, považuje za správny postup súdu prvého stupňa, ktorý na návrh žalobkyne vykonal pomerne rozsiahle dokazovanie na preukázanie okolností, ktoré vo vzťahu medzi ňou a jej zamestnávateľom resp. vedením školy existovali v čase pred obdržaním výpovede. Z týchto dôkazov možno vyvodiť odôvodnený záver o tom, že žalobkyňa ako predsedníčka odborovej organizácie u žalovanej a riaditeľka Základnej školy sa dostávali pri plnení si svojich pracovných povinností do vzájomných konfliktov, čo v konečnom dôsledku táto riaditeľka vo svojej svedeckej výpovedi aj potvrdila. Z tohto dôvodu je vysoká pravdepodobnosť, že ju riaditeľka považovala za nepohodlnú zamestnankyňu. Ďalší dôvod vzniku potencionálneho konfliktu medzi vedením základnej školy (žalovanej) a žalobkyňou vyplýva z postupu vyšetrovania sťažnosti matky jedného zo žiakov Z. U. na žalobkyňu, ktorá ju obvinila zo závažného konania a to zneužívania detí, teda z konania ktoré je širokou verejnosťou považované za mimoriadne citlivé a zavrhnutie hodné,

zvlášť za situácie vo vzťahu učiteľ a žiak základnej školy. Takéto konanie bolo posudzované tak orgánmi činnými v trestnom konaní ako aj rozhodnutiami súdov v občianskoprávných sporoch, ktoré žalobkyňa vyvolala tak vo vzťahu k osobe sťažovateľky, ako aj vo vzťahu k žalovanej a osobitne k jednej z členiek vedenia školy (zástupkyňa) školy. Rovnako bol v konaní preukázaný opakovaný nezákonný postup riaditeľky Základnej školy (žalovanej) pri prešetrovaní uvedenej sťažnosti, ktoré vyústilo do odobratia tried žalobkyni, nezaradeniu do kariérnej pozície pedagogického zamestnanca, zásahu do občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj dobrého mena a súkromia žalobkyne prostredníctvom webovej stránky základnej školy, na ktorej bol zverejnený popis psychologického vyšetrenia žalobkyne, ako aj jej chránené osobné údaje, ktoré boli riaditeľke základnej školy vytýkané zo strany Školského inšpekčného centra. Vzhľadom na tieto skutočnosti, ktoré predchádzali rozhodnutiu žalovanej o organizačnej zmene a následnej nadbytočnosti žalobkyne smerujúcej k daniu výpovede sa javí zjavná príčinná súvislosť medzi nimi a zámerom zbaviť sa žalobkyne ako problémovej zamestnankyne. Skutočnosť, že žalobkyňa bola v svojom pracovnom postavení v minulosti hodnotená ako učiteľka s veľmi dobrými pracovnými výsledkami, vyplýva aj zo skutočnosti, že bola zvolená v kolektívne za predsedníčku základnej odborovej organizácie ako aj zo samotných svedeckých výpovedí jej kolegov. Je teda zjavné, že negatívny vzťah medzi vedením žalovanej a žalobkyňou vznikol v súvislosti s okolnosťami, ktoré súd prvého stupňa správne hodnotil a z ktorých možno vyvodiť odôvodnený záver o tom, že rozhodnutím zamestnávateľa tak o organizačnej zmene ako aj o nadbytočnosti žalobkyne boli odpočiatku sledované iné ciele, než žalovaná ako zamestnávateľ predstierala so zámerom zastrieť svoje skutočné zábery a takýto postup je v rozpore so zákonom a to ust. § 13 ods. 3 vety prvej Zákonníka práce ako aj § 3 Občianskeho zákonníka, čo má za následok absolútnu neplatnosť právneho úkonu a to výpovede z pracovného pomeru z tvrdeného dôvodu nadbytočnosti.

Takéto závery žalovaná nespochybnila ani v svojom odvolaní a z tohto pohľadu sa odvolací súd nestotožňuje s odvolacou námietkou žalovanej, ktorá dôvody prvostupňového rozsudku v tejto otázke hodnotila ako nepochopiteľné, vedúce k nespravodlivému a nesprávnemu rozhodnutiu.

Na základe týchto dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil podľa ust. § 219 ods. 1 O.s.p..

Rozhodnutie o trovách odvolacieho konania sa zakladá na ust. § 142 ods. 1 O.s.p.. Žalobkyňa bola v odvolacom konaní úspešná a preto je patrí náhrada trov odvolacieho konania, ktoré pozostávajú z odmeny za právne zastúpenie advokátom v odvolacom konaní a to z titulu odmeny za dva úkony právnej pomoci (písomné vyjadrenie k odvolaniu vo výške 61,87 eur podľa § 11 ods. 1 písm. a/ vyhl.č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb a to vo výške 1/13-iny výpočtového základu, ktorý predstavuje pre rok 2014 sumu 61,85 eur a z titulu účasti na vyhlásenom rozhodnutí pred odvolacím súdom vo výške 64,53 eur zníženej na 1/2 teda na sumu 32,27 eur podľa § 13a ods. 4 citovanej vyhlášky a s pripočítaním režijných paušalov 1x 8,04 eur a 1x 8,39 eur a DPH v sume 22,09 eur predstavuje výška odvolacích trov žalobkyne sumu 132,56 eur.

Odvolací súd nepriznal žalobkyni odmenu za uplatnený úkon - predloženie rozhodnutia zo dňa 17.8.2015, keďže nejde o žiadny z úkonov právnej služby uvedených v § 13a ods. 1 vyhlášky, ale iba o administratívny úkon, odmena za ktorý je už zahrnutá do odmeny za úkony právnej služby (§ 1 ods. 5 vyhlášky).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.