

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 12CoPr/6/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4418202711  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 09. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Pátrovičová  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2022:4418202711.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Renáty Pátrovičovej a sudkýň JUDr. Sone Zmekovej a JUDr. Denisy Šaligovej v právnej veci žalobkyne: O. R. R., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom O. s. č. XXXX, XXX XX O., právne zastúpená: JUDr. Jela Mikušková, advokátka so sídlom Bzovicka 24, 851 07 Bratislava-Petržalka, IČO: 17 329 221, proti žalovanému: R. S. M. I. - I. M. V., so sídlom O. č. XXX, XXX XX O., IČO: XX XXX XXX, právne zastúpený: Advokátska kancelária Mikáči s. r. o., so sídlom Prievozská 4/A, blok B, 821 08 Bratislava, doručovacia adresa: Steinov dvor 2, 811 07 Bratislava-mestská časť Staré Mesto, IČO: 47 252 871, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a o náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Topoľčany zo dňa 23. mája 2022 č. k. 11Cpr/22/2018-304, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Topoľčany (súd prvej inštancie) medzitýmnym rozsudkom zo dňa 23. mája 2022 č. k. 11Cpr/22/2018-304 (napadnutý rozsudok) určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa XX.XX.XXXX doručená žalobkyni dňa 12.04.2018 je neplatná.

2. V odôvodnení rozsudku súd prvej inštancie uviedol, že žalobkyňa sa žalobou domáhala určenia neplatnosti odvolania žalobkyne z funkcie F. R. a určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhrady mzdy, ktorú žalobu odôvodnila v časti určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a o náhrade mzdy tým, že pracovný pomer žalobkyne so žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX v znení jej zmien a podľa žalobkyne aj naďalej trvá, a to aj napriek výpovedi, doručenej žalobkyni dňa 12.04.2018, pretože je neplatná. Výpoveď z pracovného pomeru bola daná žalobkyni zo strany žalovaného z dôvodu, že sa údajne stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa XX.XX.XXXX o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce v R. v O., podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa pri prejednávaní výpovede dňa 12.04.2018 ako aj následne písomne listom doručeným žalovanému dňa 19.04.2018 oznámila, že s výpoveďou nesúhlasí a trvá na pokračovaní pracovného pomeru a prideľovaní práce podľa pracovnej zmluvy v zmysle ustanovenia § 79 Zákonníka práce, a zároveň žalovaného požiadala o doručenie jeho písomného rozhodnutia z XX.XX.XXXX o znížení stavu zamestnancov. Na tento list žalovaný odpovedal listom bez uvedenia dátumu, ktorý list bol žalobkyni doručený dňa 02.05.2018, z ktorého vyplýva, že dňa XX.XX.XXXX sa uskutočnilo rokovanie P. P. pri R., na ktorom F. R. odovzdala informáciu o svojom rozhodnutí o znížení počtu zamestnancov. Žalobkyňa bola o výpovedi z pracovného pomeru vyrozumená dňa 12.04.2018, pričom ju odmietla z dôvodu psychického rozpoloženia prevziať a požiadala o jej zaslanie poštou, čo sa aj stalo a prevzala ju dňa 13.04.2018 na pošte. Žalobkyňa ďalej uviedla, že oznámenie žalovaného z XX.XX.XXXX o tom, že prijal rozhodnutie o organizačnej zmene a znížení počtu A. o dvoch na prvom stupni R. nemožno v žiadnom prípade považovať za písomnú

žiadosť o predchádzajúce prerokovanie výpovede dávanej zamestnávateľom konkrétnej osobe v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce. Aj zo zápisnice z členskej schôdze R. P. A. konanej dňa 16.04.2018, z ktorej vyplýva, že odb. organizácia písomnú žiadosť od žalovaného nedostala, a okrem iného vyslovila nesúhlas s výpoveďou doručenu žalobkyni, a teda reálne prerokovanie výpovede danej žalobkyni sa uskutočnilo až 16.04.2018, t. j. po jej doručení žalobkyni a nie vopred, ako to vyžaduje zákon a aj Kolektívna zmluva. Žalobkyňa vykonávala až do 04.04.2018 funkciu F. R. a z toho dôvodu dobre poznala stav pracovných miest, ich štruktúru a voľné pracovné miesta, ktoré u žalovaného boli k dispozícii, išlo o miesta na trvalý pracovný pomer, pričom žalovaný žalobkyni žiadne voľné pracovné miesto neponúkol. Žalobkyňa sa preto domnieva, že v danom prípade nešlo v skutočnosti o organizačnú zmenu, ale o snahu vyvolať dojem, že žalobkyňa, po odvolaní z funkcie F. R. sa stala nadbytočnou, čo viedlo k účelovej výpovedi, a celé konanie žalovaného je v rozpore s dobrými mravmi. Z tohto dôvodu žalobkyňa žiada, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná, že pracovný pomer naďalej trvá a žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku s 5 % ročným úrokom z omeškania a to od 12.04.2018 do času, keď jej žalovaný umožní pokračovať v práci a nahradiť jej trovy konania.

3. Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 31.07.2018 uviedol, že popiera, že žalobkyňa mu dňa 12.04.2018 oznámila, že s výpoveďou nesúhlasí a trvá na pokračovaní pracovného pomeru a pridelení práce podľa pracovnej zmluvy. Deň pred doručením výpovede, t. j. XX.XX.XXXX z dôvodu opatrnosti a tiež z dôvodu, že žalobkyňa udržiavala so svojim kolegom, p. N. dobré vzťahy sa žalovaný rozhodol ho informovať o prepustení zamestnanca, ktorý síce vyjadril svoj nesúhlas s prepustením, avšak vzhľadom na potrebu organizačného opatrenia bol nútený zamestnanca prepustiť.

4. V písomnom vyjadrení žalobkyňa uviedla, že podmienka v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce zo strany žalovaného nebola splnená a rovnako má žalobkyňa za to, že žalovaný si nesplnil ani povinnosti podľa Kolektívnej zmluvy na roky 2017 a 2018, svoj úmysel vykonať na pracovisku organizačné zmeny odborovej organizácii riadne nezodôvodnil a písomnú žiadosť o prerokovanie výpovede ani výpoveď danú žalobkyni vopred so R. nedoručil, pretože s vysokou pravdepodobnosťou hraničiacou až s istotou na § 74 Zákonníka práce zabudol. Čo sa týka ponukovej povinnosti žalovaného, žalobkyňa všetky predpoklady na výkon funkcie X. (taktiež asistentky alebo vychovateľky) spĺňala. Žalobkyňa na rozdiel od p. O.. N. na vyučovanie slovenského jazyka na prvom stupni potrebné vzdelanie mala, avšak jej takáto možnosť nebola ponúknutá, čo žalobkyňa považuje za rozpor s racionalizačným a efektívnym opatrením deklarovaným F. R.. Čo sa týka p. L.. G. F., žalobkyňa v čase dania výpovede na vyučovanie slovenského jazyka na prvom stupni potrebné vzdelanie mala, ale ani táto možnosť jej nebola ponúknutá. Pani Z.. N. vyučovala predmet, na ktorý nemala v zmysle ustanovenia § 7 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z. z. vzdelanie, pričom žalobkyňa na vyučovanie slovenského jazyka na prvom stupni potrebné vzdelanie mala, ale táto možnosť jej v čase dania výpovede nebola ponúknutá. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení ďalej poukazuje na to, že L.. K.. H. ako L. - Y., určite nemal vhodnejšie vzdelanie na vykonávanie funkcie personalistu ako žalobkyňa, ktorá dlhodobo sama túto prácu na tej istej škole vykonávala. Na druhom stupni dostala miesto p. O.. A., ktorá podľa rozvrhu učila slovenský jazyk v X. ročníku, pričom má presne také vzdelanie ako žalobkyňa, avšak bez D. štúdia na slovenskej vysokej škole, ktoré žalobkyňa má. Dňa 09.04.2018 bola na pozíciu učiteľka 1 - 5 prijatá p. V.. G., začala reálne vykonávať svoju prácu až po prepustení žalobkyne a druhej prepustenej učiteľky p. O.. R.. R.. Pani P.. R. dala výpoveď z pracovného pomeru v apríli a výpovedná doba jej skončila koncom júna 2018, učila predmety a hodiny, ktoré mohli byť ponúknuté žalobkyni, nakoľko táto mala na to kvalifikáciu, avšak poverená riaditeľka tieto hodiny žalobkyni neponúkla. Rovnako tak žalobkyni neboli ponúknuté ani hodiny p. R.. R., ktorá dostala výpoveď 12.04.2018, ani miesto vychovateľky pani V.. K., ktorá bola na PN od marca 2018. Žalobkyňa považuje postup žalovaného za diskriminačný a účelový, nakoľko aj po výpovediach učiteliek P. R. a G., nepominuli dôvody zefektívnenia a hospodárnosti práce a výpoveď dostali aj ďalšie učiteľky. Vzhľadom k uvedenému žalobkyňa uviedla, že zo strany zamestnávateľa tu nebola absolútna nemožnosť žalobkyňu naďalej zamestnávať a žalovaný žalobkyni žiadnu vhodnú prácu zodpovedajúcu jej zdravotnému stavu, vzdelaniu a schopnostiam neponúkol, a to napriek tomu, že takúto možnosť mal.

5. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX na dobu určitú. Žalobkyňa bola s účinnosťou od XX.XX.XXXX menovaná za F. R.G. v O.. Menovacím dekrétom na základe výsledku výberového konania žalobkyňa bola menovaná za F. R. v O. s účinnosťou od XX.XX.XXXX. Z výkonu funkcie F. R. v

O. bola odvolaná XX.XX.XXXX. Zo správ školskej inšpekcie vyplýva, že žalobkyňa spĺňala kvalifikačné predpoklady, nebolo zistené žiadne protizákonné a závažné protispoločenské konanie.

6. Žalovaný dal žalobkyni výpoveď dňa 12.04.2018 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa výpoveď prevzala dňa 13.04.2018. Oznamením označením ako Informácia z XX.XX.XXXX poverená F. R. O.. Z. N. informovala odborovú organizáciu pri R. o prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, znížení počtu pedagógov o X na prvom stupni R. za účelom zvýšenia efektívnosti práce pedagogického zboru a za zvýšenie hospodárnosti prevádzky školy. Žalobkyňa písomne oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby jej žalovaný umožnil zotrvať v pracovnom pomere a pracovať podľa pracovnej zmluvy, a zároveň požiadala žalovaného o doručenie rozhodnutia zo dňa XX.XX.XXXX o znížení stavu zamestnancov. Z odpovede žalovaného na uvedené oznámenie žalobkyne vyplýva, že u žalovaného nenastali žiadne pozitívne okolnosti, ktoré by mu umožnili prijať záver, že rozhodnutie o znížení počtu zamestnancov by bolo zbytočné a z uvedeného dôvodu žalovaný nie je uplynutím výpovednej doby žalobkyni schopný prideliť akúkoľvek inú vhodnú prácu.

7. Ďalej súd prvej inštancie uviedol, že zo zápisnice z členskej schôdze R. P. zo dňa 16.04.2018 z bodu 3. vyplýva, že odborová organizácia písomnú žiadosť na prerokovanie výpovede nedostala a nesúhlasí s výpoveďou čo bola doručená p. R.. R. dňa 13.04.2018. Z Kolektívnej zmluvy R. v O. na rok 2017 a 2018 okrem iného vyplýva aj povinnosť zamestnávateľa spolupracovať s odborovou organizáciou pri realizácii určitého právneho úkonu, akým je aj napr. výpoveď daná zamestnancovi a povinnosť žalovaného vopred prerokovať s odborovou organizáciou na základe písomnej žiadosti výpoveď z pracovného pomeru danú žalobkyni. Zo zápisnice z rokovania vyplýva, že F. R. O.. N. na rokovaní informovala predsedu odborovej organizácie p. N. o nutnosti zníženia počtu pracovníkov na prvom stupni ZŠ o dvoch pedagógov z dôvodu nadbytočnosti a tým istým dňom riaditeľka prijala rozhodnutie o znížení počtu pedagógov na prvom stupni o dvoch. Zároveň riaditeľka informovala p. N., že ide o p. R. a p. Z.. Z informácie pre odborovú organizáciu vyplýva, že riaditeľka ZŠ informovala odborovú organizáciu o prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene, o znížení počtu pedagógov o 2 na prvom stupni za účelom zvýšenia efektívnosti práce pedagogického zboru a zvýšenia hospodárnosti prevádzky školy. Zo žiadosti z XX.XX.XXXX vyplýva, že riaditeľka ZŠ žiada odborovú organizáciu o prerokovanie vypovedania pracovných zmlúv O.. R. a O.. Z. Z rozhodnutia ZŠ v O. z XX.XX.XXXX vyplýva, že dňom XX.XX.XXXX prijíma riaditeľka ZŠ rozhodnutie o organizačnej zmene, o znížení počtu pedagógov, vyučujúcich na prvom stupni o 2 za účelom zvýšenia efektívnosti práce pedagogického zboru a zvýšenia hospodárnosti prevádzky školy.

8. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa § 1 ods. 1, 4, § 15, § 59 ods. 1 písm. a/ až d/, § 61 ods. 1, 2, 3, § 63 ods. 1 písm. a/, b/, § 74, § 77, § 79 ods. 1, § 237 ods. 1, 2 písm. a/ Zákonníka práce, § 34, § 39 Občianskeho zákonníka.

9. Uviedol, že nebolo sporné, že žalobkyňa uzatvorila so žalovaným pracovnú zmluvu dňa XX.XX.XXXX na dobu určitú a následne dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 21.06.2000 bol zmenený pracovný pomer na dobu neurčitú. Poverením zo dňa 31.07.2012 bola žalobkyňa poverená výkonom T. F.G. s účinnosťou od 01.08.2012. Menovacím dekrétom vydaným na základe výsledku výberového konania bola žalobkyňa menovaná za F. R.G. v O. s účinnosťou od 04.08.2017. Odvolaním z 04.04.2018 bola žalobkyňa odvolaná z výkonu funkcie F. R.G. v O.. Výpoveďou z pracovného pomeru z 12.04.2018 doručenou žalobkyni dňa 13.04.2018 bol so žalobkyňou zo strany žalovaného ukončený pracovný pomer. Žalovaná oznámila po prevzatí výpovede, že s výpoveďou nesúhlasí, čo oznámila aj ústne pri preberaní výpovede a ďalej oznámila, že trvá na tom, aby jej zamestnávateľ umožnil zotrvať v pracovnom pomere a pracovať podľa pracovnej zmluvy.

10. Súd prvej inštancie uviedol, že výpoveďou svedkyne O.. N. nebolo preukázané, že malo dôjsť k takým organizačným zmenám u žalovaného, ako to má na mysli ustanovenie § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Listinným dôkazom - rozhodnutím zamestnávateľa (žalovaného) zo dňa XX.XX.XXXX mal preukázané (bolo deklarované), že dôvodom rozhodnutia o organizačnej zmene bola skutočnosť, že počet pedagógov vyučujúcich v prvom stupni neodôvodnene zbytočne narástol. Na pojednávaní dňa 25.08.2020 však svedkyňa O.. N., ktorá ako riaditeľka túto organizačnú zmenu prijala, uviedla, že dôvodom prijatia tohto rozhodnutia bolo skvalitnenie vzdelávacieho procesu a skutočnosť, že žalobkyňa nebola túto funkciu zastávať z hľadiska etickej a morálnej stránky (nie odbornosti!). Súd prvej inštancie mal za to, že táto svedecká výpoveď preukazuje, že v tomto prípade išlo iba o predstieranie organizačných zmien. Listinnými dôkazmi - štvrtročnými výkazmi o práci v škole za obdobie roka

2018 bolo preukázané, že po prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene k zvýšeniu efektívnosti práce a hospodárnosti prevádzky základnej školy neprišlo vôbec, pretože počet pedagogických pracovníkov v druhom štvrťroku (v čase dania výpovede žalobkyni) bol 16,6, v treťom štvrťroku 16,8 a vo štvrtom štvrťroku 15,6, čo preukazuje, že nešlo o efektívnosť rozhodnutia žalovaného z XX.XX.XXXX. Tak isto z listinných dôkazov - prehľadu vývoja použitých mzdových prostriedkov žalovaného v druhom a v treťom štvrťroku 2018 vyplýva, že tieto narástli z 50.048 eur na 56.146 eur a vo štvrtom štvrťroku až na 69.768 eur, teda žiadna efektívnosť ani zvýšenie hospodárnosti v zmysle ušetrzenia finančných prostriedkov sa neprejavila. V konaní bola preukázaná aj účelovosť výpovede žalovaného, pretože v konaní nebolo rozporované, že na základe žiadosti bývalej F. žalovaného O.. Z. R. Ministerstvo školstva SR schválilo poskytnutie nenávratného finančného prostriedku dňa 18.01.2018 na činnosť školy s tým, že z celkovej poskytnutej čiastky vo výške 114.120 eur pripadla suma 62.280 eur na podporu hlavnej aktivity projektu, ktorou malo byť novovytvorené dve miesta asistentov učiteľa, pričom pedagogický asistent môže o. i. aj zastupovať chýbajúceho pedagóga na vyučovaní, alebo v školskom klube detí. Kvalifikačné predpoklady určuje článok XVII vyhlášky Ministerstva školstva SR č. 47/2009, ktoré žalobkyňa spĺňala, nakoľko boli nižšieho stupňa ako dosahovala. Z uvedeného súd prvej inštancie vyvodil záver, že dokazovaním bolo zistené (vyplývalo to z výpovede svedkyne O.. N.), že cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer resp. cieľ. Výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

11. Rozhodnutie o organizačných zmenách zo dňa XX.XX.XXXX, ktoré prijal žalovaný neobsahuje údaj - dátum účinnosti prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene. To je podľa názoru súdu prvej inštancie základný predpoklad, aby mohol skúmať príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami, nakoľko úlohou súdu je vždy porovnať stav zamestnancov k istému časovému úseku a to už aj s poukazom na to, že v rozhodnutí sa konštatuje, že v posledných rokoch, tak isto bez časového určenia, počet pedagógov na prvom stupni v porovnaní s počtom tried a počtom žiakov neodôvodnene zbytočne narástol.

12. Súd prvej inštancie považoval za preukázané, že poverená riaditeľka žalovaného O.. Z. N. pri daní výpovede žalobkyni nespĺnila hmotnoprávnu podmienku výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keďže neponúkla žalobkyni pracovné úväzky, ktoré boli k dispozícii v inkriminovanom čase. V konaní bolo preukázané, že bola možnosť zamestnať žalobkyňu na pracovnej pozícii vychovávateľky, ktorú pracovnú pozíciu obsadila L. G. F., pričom sama svedkyňa O.. N. na pojednávaní dňa 25.08.2020 uviedla, že podľa nej žalobkyňa nemohla vykonávať prácu vychovávateľky hlavne z morálnej a etickej stránky, čo preukazuje, že táto pracovná pozícia existovala. Z listinných dôkazov bolo preukázané, že žalobkyňa mala kompetenciu túto pracovnú pozíciu zastávať resp. bola na túto pracovnú pozíciu kvalifikovaná. Súd prvej inštancie zároveň poukázal na záverečnú reč žalovaného zo dňa 15.06.2021, v ktorej uviedol, že čo sa týka splnenia ponukovej povinnosti - pracovné miesta, ktoré bolo možné ponúknuť žalobkyni mali byť vo väčšine po podaní výpovede žalobkyni, t. j. sám pripustil, že existovali pracovné miesta, ktoré bolo možné jej ponúknuť ku dňu výpovede.

13. Čo sa týka dôvodu neplatnosti výpovede z pracovného pomeru preto, že nebola splnená hmotnoprávna podmienka prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce, súd prvej inštancie poukázal na skutočnosť, že tento dôvod bol zo strany žalovaného splnený a boli predložené listinné doklady, že odborová organizácia bola požiadaná písomne vopred a to dňa XX.XX.XXXX o prerokovanie výpovede, pričom aj zo zápisnice z rokovania zo dňa XX.XX.XXXX vyplýva, že riaditeľka základnej školy požiadala predsedu odborovej organizácie, aby predmet prerokovali na zasadnutí odborovej organizácie pri R.G. M. I. - I. M. V. v O. do 7 dní. Aj výpoveďou svedka p. N. zo dňa 25.08.2020 bolo preukázané, že svedkyňa O.. N. písala zápisnicu a požiadala potom svedka, aby túto podpísal, čo on odmietol a žiadosť z prerokovania výpovede odmietol prevziať, nakoľko nechcel, aby žalobkyňa bola prepustená.

14. Súd prvej inštancie rozhodol vo veci medzitémnym rozsudkom, nakoľko boli dané a zistené podmienky pre takýto postup podľa § 214 CSP, najmä vzhľadom na účelnosť, kedy najskôr rozhodol o základne uplatneného procesného nároku, pričom po právoplatnosti medzitémneho rozsudku v ďalšom štádiu konania rozhodne aj o uplatnenom mzdovom nároku žalobkyne.

15. Proti uvedenému rozsudku podal odvolanie žalovaný proti výroku I., žiadal rozsudok zmeniť a žalobu zamietnuť. Namietal, že súd prvej inštancie nesprávne dospel ku skutkovému zisteniu, že k zvýšeniu efektívnosti a hospodárnosti práce na R. škole neprišlo vôbec, pričom neexistuje príčinná súvislosť medzi výpoveďou a nadbytočnosťou. V predmetnom období na základnej škole nemal vhodné pracovné miesto pre žalobkyňu, a preto nemohol realizovať ponukovú povinnosť t.j. išlo o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Podľa jeho názoru súd prvej inštancie tiež nesprávne posúdil, že bolo možné ponúknuť pozíciu vychovávateľky L. G. F. žalobkyni, keďže menovaná nebola vychovávateľkou v predmetnej škole a tiež pozícia vychovávateľky nie je pre žalobkyňu a jej schopnostiam a povahovým vlastnostiam primeraná. Ďalej žalovaný uviedol, že čo sa týka konštatovania súdu, že počet pedagogických pracovníkov na škole v druhom štvrťroku bol 16,6 v treťom štvrťroku 16,8 a štvrtom štvrťroku 15,6, toto je nevierohodné, pretože vychádza z dôkazov, ktoré v konaní rozporoval. Ak by aj boli tieto údaje skutočné, tak súd sám skonštatoval, že počet pedagogických zamestnancov klesol z 16,6 na 15,6. V konečnom dôsledku nie je rozhodujúce absolútne zníženie celkového počtu zamestnancov ale ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. V predmetnom spore sa zamestnávateľ rozhodol, že zrušuje pracovné miesto žalobkyni pričom toto pracovné miesto nebolo obnovené a nikým opätovne obsadené. Poukázal na rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 26.01.2016 sp. zn. 5Co/477/2013. Súd prvej inštancie sa nezameral či došlo alebo nedošlo na danom pracovnom mieste k opätovnému zamestnaniu zamestnancov, prípadne či na danom úseku došlo ku zvýšeniu počtu pracovníkov. Čo sa týka schválenia poskytnutia nenávratného finančného prostriedku dňa 18.1.2018 na činnosť školy, uviedol, že do spisu doložil trestné oznámenie na neznámeho páchatela, že došlo ku krádeži dokumentácie školy a prístupových hesiel do elektronickej schránky, kde o uvedenej možnosti schválenia bola správa. Nový riaditeľ školy preto sa o tejto skutočnosti oneskorene dozvedel, pričom súd sa s týmto dôkazom vôbec nezaoberal a jednostranne skonštatoval účelovosť konania zamestnávateľa.

16. K odvolaniu žalovaného sa písomne vyjadrila žalobkyňa, žiadala rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť. Uviedla, že z priebehu konania a výpovedí svedkov vyplýva, že ku zvýšeniu efektívnosti ani hospodárnosti práce na škole vôbec neprišlo, žalovaný iba „kozmeticky poprehadzoval“ zamestnancov v rámci pracovného zaradenia na škole a to s poukazom na sympatie k vedeniu školy ako aj k nadriadenému subjektu Okresnému úradu v O. v zastúpení starostom L.. L. T.. Úplne opomenul pritom zákonné kvalifikačné predpoklady (čo je v rozpore s efektívnosťou) a na hospodárnosť (s poukazom na preukázané vyššie výdavky školy na konci kalendárneho roka 2018). Nadbytočnosť zamestnancov na prvom stupni nebola preukázaná. Po jej prepustení z pracovného pomeru naopak došlo k výraznému zvýšeniu nadčasových hodín ako aj iných mzdových výdavkov, čo vyplýva z výkazov školy zaslaných samotným žalovaným na MS SR. Tvrdenie žalovaného, že v predmetnom období na škole nemal vhodné pracovné miesto pre ňu a išlo teda o absolútnu nemožnosť ju ďalej zamestnávať je nepravdivé a zavádzajúce. Okrem nej dostala výpoveď z pracovného pomeru dňa 25.6.2018 aj O.. G. Z., v apríli 2018 pani G., ďalšia učiteľka P. R. dala sama výpoveď dňa 4.4.2018, výpovedná doba jej uplynula dňa 30.6.2018, a naopak, do pracovného pomeru na pozíciu učiteľky bola v apríli 2018 (teda po daní výpovede žalobkyni) prijatá V. G. a na pozíciu personalistu bol dňa 18.6.2018 prijatý L.. V. P.. Okrem toho bolo viac voľných miest vychovávateľiek, ktoré jej ponúknuté neboli. Žalovaný jej mohol ponúknuť hocikaké pracovné miesto, nie je tu na mieste odvolávať sa na vágne dôvody (povahové vlastnosti). Žiadne pracovné miesto jej nebolo ponúknuté, ani s ňou nebola táto skutočnosť vôbec prejednávaná, čo dokazuje, že žalovaný na túto povinnosť zabudol. Žalobkyňa ďalej uviedla, že žalovaný v odvolaní poukazuje na ustálenú judikatúru, podľa ktorej nie je rozhodujúce absolútne zníženie celkového stavu zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Ale v danom prípade je potrebné poukázať aj na špecifikáciu zamestnaneckých pozícií v školstve, kde učiteľia/ky majú pracovné úväzky resp. hodiny podľa profesie a kvalifikácie, nie podľa pevného v pracovnej zmluve určeného pracovného miesta, ako to býva v iných profesiách. A práve tu nemožno hovoriť o zvýšení alebo znížení počtu pracovníkov na „úseku“, a žalovaný ani nedefinuje a ani sa nedá definovať v školstve a hlavne na prvom stupni základnej školy „úsek“. Poukázala na vyjadrenie svedkyne a poverenej riaditeľky O.. Z. N. a svedka L.. L. T. z pojednávania dňa 25.8.2020 kedy sa vyjadrili, že v učiteľskom stave bolo 8 učiteľiek, pričom na 5 tried na prvom stupni stačilo 5 učiteľov + jeden do rezervy na zastupovanie. Ak teda odišli z pracovného pomeru ku 30.6.2018 učiteľky pani P. R., O.. R. R. aj pani G., bola táto požiadavka na zredukovanie počtu učiteľov na prvom stupni splnená a nebol dôvod na prepúšťanie ďalšej učiteľky. Poukázala tiež na to, že v konaní predložila dôkazy - doklady o zvýšení nadčasov v 3. a 4. štvrťroku o vyše neuveriteľných 900 hodín a s tým súvisiace navýšenie mzdových prostriedkov o necelých 20.000 eur, ktoré sám žalovaný založil na MŠ SR, odkiaľ si ona tieto štatistické údaje vyžiadala.

Tieto dôkazy žalovaný v konaní nerozporoval. Ďalej žalobkyňa uviedla, že pre žalovaného mal byť poskytnutý od nového školského roku 2018/2019 nenávratný finančný príspevok na dve nové pozície asistentov učiteľa, o čom žalovaný vedel, čo v odvolaní popiera. Argumentovať tým, že na škole došlo ku krádeži dokumentácie súvisiacej s touto vecou a vyhovárať sa na nevedomosť o tejto skutočnosti je účelové, nakoľko z jej strany bolo v konaní preukázané, že nová poverená riaditeľka školy O.. Z. N. bola zo strany MŠ SR v období 04-08/2018 opakovane elektronicky márne vyzývaná k vyjadreniu sa, či má v skutočnosti o tento projekt záujem. Dôkazy o týchto jej tvrdeniach sú založené v spise. Záverom poukázala na to, že žalovaný sa k niektorým skutočnostiam a dôkazom predloženým ňou nevyjadril, a to napriek tomu, že si vyžiadal na to lehotu, a preto má zato, že žiadne argumenty nemal a svoje tvrdenia nepreukázal.

17. Krajský súd v Nitre, ako súd odvolací podľa § 34 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) po zistení, že odvolanie bolo podané oprávnenou osobou v zákonom stanovenej lehote, preskúmal napadnuté rozhodnutie, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP), prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 a contrario CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné, preto rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

18. Podľa § 387 ods. 1 CSP (Civilný sporový poriadok), odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

19. Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

20. Ak má odvolací súd za to, že prvostupňový súd nielen vecne správne rozhodol, ale v odôvodnení sa (úplne) správne argumentačne vysporiadal so skutkovým stavom i právnym posúdením, nemusí vyhotovovať štandardné rozhodnutie s náležitosťami podľa § 220 ods. 2 CSP, ale sa len obmedzí na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, správne zistil skutkový stav, správne vec posúdil po právnej stránke, preto odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, preto v zmysle § 387 ods. 1 CSP sa obmedzuje len na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia a nebude ich opakovať.

21. Odvolací súd dodáva, že dospel k záveru o vecnej správnosti preskúmaného rozsudku súdu prvej inštancie. Prvoinštančný súd totiž vo veci dostatočne zistil skutkový stav a v intenciách platnej právnej úpravy vyvodil z neho i správne právne závery, vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu, vyvodil správne skutkové zistenia, na ktorých aj založil svoje rozhodnutie, príslušné ustanovenia podstatné pre právne posúdenie veci interpretoval a aplikoval právne súladným spôsobom, jeho úvahy sú logické, a preto aj celkom legitímne a právne akceptovateľné. Súd prvej inštancie na danú vec aplikoval i relevantné hmotnoprávne ustanovenia a svoje rozhodnutie presvedčivo a náležite odôvodnil, zodpovedajúc už i na všetky právne a skutkovo významné otázky predkladané žalovaným v jeho odvolaní. Žalovaný v odvolaní neuviedol žiadne také skutočnosti, skutkové či právne, s ktorými by sa súd prvej inštancie nebol vypořiadal, pokiaľ boli pre danú vec relevantné. Odvolací súd k správnym dôvodom súdu prvej inštancie na doplnenie uvádza nasledovné:

22. Prvou podmienkou použiteľnosti výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP je zamestnancova nadbytočnosť. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Druhou podmienkou je skutočnosť, že nadbytočnosť zamestnanca je dôsledkom zmeny úloh zamestnávateľa, zmeny jej technického vybavenia alebo iných organizačných zmien. Zásadne musí ísť o organizačné zmeny vo vnútri zamestnávateľskej organizácie, ktorých existenciu v čase dania výpovede musí zamestnávateľ pri súdnom prejednávaní sporu o neplatnosť výpovede preukázať. Treťou podmienkou je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Nadbytočnosť zamestnanca teda musí byť dôsledkom organizačných zmien vo vnútri zamestnávateľskej organizácie, ktoré sa týkajú počtu zamestnancov. Všetky tri podmienky musia byť splnené v čase dania výpovede.

23. Ak z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce zamestnávateľ zrušuje určité pracovné miesto (funkciu), môže dať výpoveď z tohto dôvodu iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii), nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa písomné rozhodnutie

zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo zníženia stavu zamestnancov výslovne nedotýka. V takom prípade neplatí zásada, že o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Túto zásadu o výbere nadbytočného zamestnanca je totiž možné akceptovať len v prípade, že došlo k zrušeniu takého miesta (funkcie) alebo určitého počtu takých miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (v tých istých funkciách).

24. Z obsahu spisu vyplýva, že lehota na podanie návrhu v zmysle § 77 Zákonníka práce bola dodržaná. Výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni žalovaným podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, doručená navrhovateľke dňa 13.4.2018 spĺňa formálne náležitosti v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

25. Žalobkyňa bola F. R. S. M.. I. v O. od 04.08.2017. Dňom 04.04.2018 bola z tejto funkcie odvolaná. Žalovaný dňa XX.XX.XXXX vydal rozhodnutie o organizačnej zmene, o znížení počtu pedagógov vyučujúcich na prvom stupni o dvoch za účelom zvýšenia efektívnosti práce pedagogického zboru a za účelom zvýšenia hospodárnosti prevádzky základnej školy. V rozhodnutí je ďalej uvedené, že dôvodom rozhodnutia je skutočnosť, že v posledných rokoch počet pedagógov vyučujúcich na prvom stupni v porovnaní s počtom tried a počtom žiakov zbytočne narástol. Informáciu o prijatí rozhodnutia o organizačnej zmene a oznámenie, s ktorými pracovníčkami bude rozviazaný pracovný pomer, poverená riaditeľka L.. N. zaslala odborovej organizácii. Odvolací súd poukazuje na to, že L.. N. následne na pojednávaní uviedla, že dôvodom organizačnej zmeny malo byť skvalitnenie vzdelávacieho procesu. Rozhodnutie o organizačnej zmene neobsahuje dátum účinnosti tejto zmeny, t. j. ktorým dňom má nastať organizačná zmena.

26. Odvolací súd je taktiež toho názoru, že v konaní žalovaný nepreukázal riadny a vážny úmysel vykonať na pracovisku relevantnú organizačnú zmenu, pričom v rozhodnutí a ani v konaní nešpecifikoval ničím dôvodnosť potreby znížiť stav pracovníkov, ani zmenu systému výučby po prepustení dvoch pracovníčok. Žalovaný dôvod prezentovanej organizačnej zmeny uvádzal nejednotne, rozporne, keď raz uviedol, že zbytočne narástol počet pedagógov, potom na pojednávaní, že dôvodom bolo skvalitnenie vzdelávacieho procesu. Termín skvalitnenie vzdelávacieho procesu je všeobecný, nič nevypovedajúci o tom, akým konkrétnym spôsobom malo dôjsť k skvalitneniu vzdelávacieho procesu, ak bude na prvom stupni menej pracovníkov. Takéto rozhodnutie o organizačnej zmene je vágne a neobstojí ako relevantný dôvod pre konštatovanie nadbytočnosti zamestnanca.

27. V súvislosti s ponukovou povinnosťou žalovaného odvolací súd uvádza, že žalovaný bol povinný ponúknuť žalobkyni pracovné miesto nielen adekvátne jej vzdelaniu, ale aj pracovné miesto, na ktoré postačuje vzdelanie nižšieho stupňa ako má žalobkyňa. Pokiaľ v čase, keď žalobkyni bola daná výpoveď z pracovného pomeru, mal žalovaný voľné pracovné miesta, bez pochyb najmenej pracovné miesto vychovávateľky, bol povinný toto miesto žalobkyni ponúknuť, pretože vzdelanostné požiadavky na túto pracovnú pozíciu spĺňala. Zdôvodnenie zástupkyne žalovaného L.. N., že toto pracovné miesto žalobkyni nebolo ponúknuté z nejakých morálnych a etických výhrad voči žalobkyni, je pre posúdenie danej veci neprijateľné.

28. Odvolací súd sa plne stotožňuje aj s ďalšími dôvodmi súdu prvej inštancie, na tieto v plnom rozsahu poukazuje a nebude ich opakovať. Vzhľadom k tomu, že súd prvej inštancie dospel k správne právnemu záveru, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

29. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu možno podať dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419, § 420, § 421 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii.

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

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