

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 2CoPr/5/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7113228689  
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 06. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľuboš Kunay  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2016:7113228689.1

## Uznesenie

Krajský súd v Košiciach vo veci žalobkyne Q.. A. Š., Y.. XX. X. XXXX, bytom Z. Č.. X, R., zastúpenej JUDr. Ivanom Husárom, advokátom, so sídlom v Košiciach, Vojenská č. 14, IČO 45 005 133, proti žalovanému Stredná odborná škola železničná, Palackého č. 14, Košice, IČO: 35 570 563, zastúpenému Advokátskou kanceláriou JUDr. Alexander Farkašovský advokát so sídlom Pri jazdiarni 1, Košice, IČO 32 481 659 ,o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti rozsudku č.k. 15CPPr/3/2013-75 z 3.3.2015 Okresného súdu Košice I

### rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok vo výroku, ktorým bolo určené, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 31.5.2013 daná žalovaným žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce je neplatná a v r a c i a vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

O d m i e t a odvolanie proti výroku, ktorým bola žaloba o náhradu mzdy s príslušenstvom vylúčená na samostatné konanie, v ktorom bude rozhodnuté aj o trovách konania.

### o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Košice I rozsudkom z 3.3.2015 určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 31.5.2013 daná žalovaným žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce je neplatná. Druhým výrokom vylúčil na samostatné konanie žalobu o náhradu mzdy s prísl., v ktorom rozhodne aj o trovách konania.

Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrada mzdy z dôvodu, že uzavrela s právnym predchodcom žalovaného dňa 30. 7. 1996 pracovnú zmluvu a nastúpila do práce ako zástupkyňa riaditeľa pre technický a ekonomický úsek na dobu neurčitú a na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16. 12. 2004 s účinnosťou od 1. 1. 2005 vykonávala funkciu riaditeľky SOU železničného Košice. Po ukončení funkčného obdobia riaditeľky žalovaný žalobkyni doručil výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 22. 3. 2010 a Okresný súd Košice I rozsudkom sp. zn. 40C/178/2010 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 6Co/269/2012 určil, že výpoveď je neplatná. Po doručení rozsudku súdu sa dňa 31. 5. 2013 uskutočnilo osobné stretnutie účastníkov, na ktorom bola žalobkyni doručená výpoveď z pracovnej zmluvy zo dňa 31. 5. 2013 z dôvodu, že nespĺňa predpoklady stanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Žalobkyňa oznámila žalovanému listom zo dňa 27. 8. 2013, že považuje výpoveď za neplatnú a trvá na tom, aby bola ďalej zamestnávaná a žalovaný jej oznámil, že trvá na dôvodoch výpovede a zamestnávať ju ďalej nemieni. Žalobkyňa nechcela u žalovaného vykonávať funkciu riaditeľa, ale po skončení funkčného obdobia jej mal zamestnávateľ pridelovať prácu ako pedagogickému zamestnancovi alebo prácu podľa pôvodnej zmluvy, uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy, prípadne doručiť výpoveď pre nadbytočnosť, pre výkon ktorej práce žalobkyňa spĺňala požiadavky.

Súd zohľadnil aj stanovisko žalovaného, ktorý navrhol žalobu zamietnuť ako nedôvodnú. Žalovaný poukázal na to, že v zmysle dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 16. 12. 2004 mala žalobkyňa vykonávať funkciu riaditeľky u žalovaného a po uplynutí funkčného obdobia dňa 31. 12. 2009,

žalobkyňa nespĺňa nevyhnutný predpoklad na výkon funkcie riaditeľky školy podľa § 3 ods. 1, 2 zákona č. 596/2003 Z.z. (ktorým je vymenovanie do funkcie zriaďovateľom školy), preto žalobkyňa nemohla nastúpiť na výkon dohodnutého druhu práce a žalovaný nemal pre ňu inú voľnú pracovnú pozíciu zodpovedajúcu jej kvalifikácii. Výpoveď žalovaný považuje za platnú a zároveň uviedol, že z titulu skončenia pracovného pomeru bolo žalobkyni vyplatené odchodné vo výške 2 263,- Eur v zmysle § 76a Zákonníka práce.

Citujúc ust. § 61 ods. 1,2, 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 zák. č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce súd prvého stupňa vychádzal z úvahy, že pokiaľ ide o nespĺnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, tieto musia byť ustanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch. K naplneniu uvedenej skutkovej podstaty pre nespĺňanie predpokladov môže dôjsť kedykoľvek v priebehu pracovného pomeru, teda aj za situácie, že zamestnanec pri vzniku pracovného pomeru spĺňal predpoklady stanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a neskôr zmenou povahy práce, zvýšením jej technickej úrovne, nespĺňal tieto predpoklady. Nespĺňanie predpokladov spočíva najmä v nespĺnení kvalifikačných predpokladov a nespĺnenie týchto požiadaviek sa výslovne viaže na také požiadavky, ktoré má zamestnávateľ zakotvené vo svojom vnútornom predpise. Pokiaľ ide o nespĺňanie požiadaviek na riadny výkon dohodnutej práce, musí ísť o požiadavky splnenie ktorých zamestnávateľ vyžaduje od zamestnanca s výkonom jeho konkrétnej práce pridelenej mu podľa pracovnej zmluvy alebo vyplývajúcej z jeho funkcie ( a tieto požiadavky vyplývajú z vnútorného predpisu zamestnávateľa), pričom sa jedná o požiadavky, ktoré majú trvalejší charakter. Následne citujúc ust. § 54, 47 ods. 1 písm. a/, b/ Zákonníka práce a § 3 ods. 1 zákona č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve súd prvého stupňa poukázal na to, že z ust. § 3 citovaného zákona vyplýva, že riaditeľa vymenúva na dobu funkčného obdobia a odvoláva zriaďovateľ školy alebo zriaďovateľ školského zariadenia. Zriaďovateľ súčasne s vymenovaním riaditeľa s ním dohodne podmienky podľa Zákonníka práce v pracovnej zmluve a určí mu platové náležitosti podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, keďže zákon o štátnej správe v školstve a školskej samospráve ako osobitný predpis ustanovuje vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štátneho orgánu, ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou po vymenovaní. Pokiaľ učiteľka základnej školy je vymenovaná do funkcie riaditeľky tohto zariadenia, postačí uzatvoriť s touto riaditeľkou dohodu o zmene pracovných podmienok (§ 54 Zákonníka práce), kde bude zmena v pracovnej pozícii a v mzdovom ohodnotení. Túto dohodu o zmene pracovných podmienok uzatvorí starosta obce. Po uplynutí doby 5 rokov, pokiaľ nebude úspešná opätovne tá istá riaditeľka a bude odvolaná z výkonu funkcie riaditeľky školy, bude zamestnávateľ povinný riešiť s ňou neodkladne dohodu o zmene pracovnej zmluvy v zmysle § 54 Zákonníka práce pracovnú pozíciu. Buď s ňou ráta alebo s ňou ukončí pracovný pomer výpoveďou pre nadbytočnosť.

Prvostupňový súd poukázal na to, že žalobkyňa si podanou žalobou uplatnila nárok na určenie, že výpoveď daná žalovaným dňa 31. 5. 2013 podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce je neplatná. Z vykonaného dokazovania mal súd prvého stupňa za preukázané, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe platne uzavretej pracovnej zmluvy zo dňa 30. 7. 1996 a bol toho názoru, že žalovaný po doručení neplatnej výpovede z pracovného pomeru zo dňa 22. 3. 2010 bol povinný žalobkyni pridelovať prácu, ktorú vykonávala podľa pracovnej zmluvy, teda prácu zástupkyne riaditeľa pre ekonomicko-technický úsek. Žalovaný mohol so žalobkyňou uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy a poveriť ju vykonávaním pedagogickej činnosti alebo mohol s ňou ukončiť pracovný pomer zákonným spôsobom, napr. doručiť jej výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Súd prvého stupňa dôvodil, že žalobkyňa pred vymenovaním do funkcie riaditeľa bola riadnym pedagogickým zamestnancom školy a jej vymenovaním do funkcie riaditeľky sa zmenil len obsah pracovnej zmluvy tak, že vykonávala funkciu riaditeľa ,pretože v zmysle ustálenej súdnej praxe ak bol do príslušnej funkcie vymenovaný niektorý zamestnanec, ktorý je už vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere, vymenovaním nedochádza k založeniu pracovného pomeru, ale k zmene pracovného pomeru. Žalobkyňa žiadala žalovaného, po vyslovení neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 22. 3. 2010, pridelovať jej prácu pedagogického zamestnanca. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že žalobkyňa je držiteľkou II. kvalifikačnej skúšky v oblasti pedagogiky, trestné stíhanie pre prečin falšovania a pozmeňovania verejnej listiny, úradnej pečate bolo orgánom činným v trestnom konaní právoplatne zastavené, lebo skutok nebol trestným činom, preto tvrdenie žalovaného, že kvalifikačnú skúšku v oblasti pedagogiky získala podvodom, nemožno akceptovať.

Prvostupňový súd uzavrel, že žalovaný nepreukázal existenciu výpovedného dôvodu spočívajúceho v nesplnení predpokladov ustanovených právnymi predpismi pre výkon práce žalobkyňou, preto dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce vo výpovedi zo dňa 31. 5. 2013 je nedôvodný a neplatný.

Návrh žalobkyne o náhradu mzdy s príslušenstvom súd vylúčil na samostatné konanie podľa § 112 ods. 2 O.s.p., lebo vo veci je potrebné vykonať ďalšie dokazovanie. Vo vylúčenom nároku rozhodne o trovách konania.

Proti uvedenému rozsudku podal včas odvolanie žalovaný, a to proti celému rozsudku, z dôvodu podľa § 205 ods. 2 písm. d/, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a § 205 ods. 2 písm. f/, že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. V odvolaní žalovaný poukázal na to, že uplynutím funkčného obdobia riaditeľky školy (na základe vymenovania zo dňa 30.12.2005 Krajským školským úradom v Košiciach do funkcie riaditeľky SOU železničnej od 1.1.2006 na dobu určitú do 31.12.2009) prestala žalobkyňa spĺňať predpoklady pre výkon tejto funkcie dňom 1.1.2010. Žalobkyňa si musela byť vedomá, že ďalší výkon tejto funkcie je podmienený úspešnou účasťou vo výberovom konaní, ktorého sa odmietla zúčastniť. Žalovaný nesúhlasí s právnym názorom prvostupňového súdu, podľa ktorého má zamestnávateľ povinnosť po skončení funkčného obdobia riaditeľa ho zamestnať a ak nemá možnosť ďalej zamestnať takéhoto zamestnanca, je potrebné s ním rozviazať pomer pre nadbytočnosť. Žalovaný poukázal na to, že v čase doručenia výpovede nemal potrebu vykonať žiadnu organizačnú zmenu, avšak nemal v tom čase žiadne voľné pracovné miesto pedagogického zamestnanca (splnil si svoju ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce) a objektívne vzhľadom na platnú právnu úpravu nemohol pridelovať prácu riaditeľky žalobkyňi v období roka 2013.

Zároveň žalovaný nesúhlasil so záverom prvostupňového súdu, ktorý nebral do úvahy skutočnosti vzťahujúce sa na spôsob získania osvedčenia o druhej kvalifikačnej skúške u žalobkyne, keďže je nepochybné, že žalovaná sa dopustila konania, ktoré bolo aj predmetom trestného konania. Žalovaný navrhol rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť alebo ho zrušiť a vrátiť vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, pričom si uplatnil trovy odvolacieho konania.

Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného nepovažovala za dôvodný prvý uplatnený odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. d/ O.s.p. , pretože medzi účastníkmi konania neboli skutkové okolnosti prejednávaného prípadu sporné a ani samotný žalovaný v podanom odvolaní neuvádza v čom súd dospel k nesprávnym skutkovým záverom . Uviedla, že nebolo sporné, že sa žalobkyňa nezúčastnila výberového konania na riaditeľa školy v roku 2010, ani to, že u žalovaného jej vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.7.1996. Sporné nebolo ani to, kým bola vymenovaná za riaditeľku, ani to, z akého dôvodu jej bola daná výpoveď, ktorej neplatnosti sa domáha v tomto konaní, ktoré skutočnosti boli súdu známe, vychádzal z nich a nedospel k nesprávnym skutkovým záverom.

K druhému odvolaciemu dôvodu podľa § 205 ods. 2 písm. f/ O.s.p. vyjadrila žalobkyňa názor, že podľa nej súd prvého stupňa na prejednávaný prípad aplikoval správnu právnu normu, aj ju správne vyložil a interpretoval s ohľadom na všetky okolnosti prejednávaného prípadu. Žalobkyňa považuje za nesprávny názor žalovaného o tom, že po skončení funkčného obdobia riaditeľky mohla u žalovaného pracovať iba ako riaditeľka, napriek tomu, že pred vymenovaním do funkcie riaditeľa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy ako zástupkyňa riaditeľa a vykonávala aj pedagogickú činnosť. Žalobkyňa neočakávala a ani nechcela u žalovaného vykonávať funkciu riaditeľa, ale po ukončení funkčného obdobia malo dôjsť zo strany žalovaného buď k dohode o zmene pracovnej zmluvy na základe ktorej by došlo k pridelovaniu práce žalobkyne ako pedagogickému zamestnancovi, alebo k začatiu pridelovania práce pôvodnej zmluvy, príp. k výpovedi pre nadbytočnosť. Uviedla, že predpoklady pre výkon činnosti na základe pôvodnej pracovnej zmluvy v plnom rozsahu spĺňala a spĺňa.

Navrhla preto, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil a priznal jej náhradu trov odvolacieho konania.

Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd prejednal odvolanie ako podané včas oprávnenou osobou bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p., preskúmal napadnutý rozsudok, aj konanie, ktoré mu predchádzalo v rozsahu vyplývajúcom z § 212 ods. 1,3 O.s.p. a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov a dospel k záveru, že neboli dané dôvody ani pre potvrdenie, ani pre zmenu rozhodnutia.

Žalobca odôvodnil podanie odvolania podľa § 205 ods. 2 písm. d/ a f/ O.s.p., t.j., že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovými zisteniam a že rozhodnutie prvostupňového súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. d/ O.s.p. spočívajúci v nesprávnom skutkovom zistení sa týka skutkových zistení na základe ktorých súd vec posúdil po právnej stránke a ktoré sú nesprávne v tom zmysle, že nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 132- § 135 O.s., a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov nevyplývajú, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo súd opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré súd založil na chybnom hodnotení dôkazov.

Odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. f/ O.s.p. na ktorý žalobca tiež poukazoval je daný v tom prípade, ak rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Vo vzťahu k uvedenému dôvodu odvolací súd poukazuje na tom, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje súd právne závery a aplikuje konkrétnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii právnej normy na zistený skutkový stav, ku ktorému môže dôjsť vtedy, ak súd použil na iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku urobil záver, že rozsudok z hľadiska žalobcom uplatnených odvolacích dôvodov nie je správny.

Žalobkyňa sa v danom prípade domáha určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 31.5.2013.

Z predmetnej výpovede zo dňa 31.5.2013 danej žalovaným žalobkyni vyplýva, že pracovný pomer žalovaný so žalobkyňou ukončil : „výpoveďou podľa § 63 ods. 1, písm.d/ bod 1 z.č.311/2001 Z.z. z dôvodu, že nespĺňate predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon funkcie riaditeľky Strednej odbornej školy železničnej v Košiciach. Na základe ust. § 3 ods. 1 a 2 zákona č. 596/2003 Z.z. predpokladom pre výkon funkcie riaditeľa je vymenovanie do funkcie. Vo Vašom prípade uplynulo Vaše funkčné obdobie dňom 31.12.2009. V období od 1.1.2010 do 28.2.2010 ste funkciu štatutárneho orgánu SOŽS vykonávala na základe prednostu Krajského školského úradu v Košiciach zo dňa 18.12.2009, ktoré bolo vydané v súlade s ust. § 5 ods. 9 zákona č. 552/2003 Z.z. v znení neskôr prijatých zmien na obdobie do vymenovania riaditeľa na základe výberového konania. K vymenovaniu nového riaditeľa Strednej odbornej školy železničnej v Košiciach došlo na základe listiny prednostu Krajského školského úradu v Košiciach zo dňa 24.2.2010 dňom 1.3.2010. Na základe právoplatného rozhodnutia OS Košice I sp.zn. 40C/P178/2010 bolo Vaše ukončenie pracovného pomeru vyhlásené za neplatné a z tohto dôvodu Váš pracovný pomer trvá. SOŽ v Košiciach Vám dňa 31.5.2013 ponúkla pracovné miesto vo funkcii pomocný nočný vychovávateľ na skrátenej pracovný úväzok a to od 1.9.2013 do 30.6.2014. Túto ponúkanú pracovnú pozíciu ste odmietli a na základe tejto skutočnosti SOŠŽ Vám už nemá možnosť ponúknuť žiadne iné pracovné miesto. Na základe uvedeného Váš pracovný pomer skončí t.j. uplynutím 3-mesačnej výpovednej doby, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.“

Podľa ust. § 42 ods. 1,2 Zákonníka práce v znení účinnom od 1.7.2003 pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní ( § 42 ods. 2 ZP).

Podľa ust. § 54 Zákonníka práce Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Podľa ust. § 61 ods. 1,2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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 ust. § 63 ods. 1 písm. d/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom od 1.7.2003 (t.j. aj v čase dania výpovede) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec

1/ nespĺňa predpoklady ustanovené právnym predpisom na výkon dohodnutej práce,

2/ prestať spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3/ nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určenej zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4/ neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných 6-tich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Z citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z taxatívne vymenovaných dôvodov, pričom musí túto výpoveď skutkovo vymedziť tak, aby nebol zameniteľný s iným výpovedným dôvodom, t.j. vo výpovedi musí uviesť okolnosti, ktoré ako celok možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát uvedených v § 63 Zákonníka práce. Odvolací súd tu zároveň poukazuje na to, že súd pri rozhodovaní o platnosti alebo neplatnosti výpovede nie je viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú účastník vo výpovedi uvedie, teda aké konkrétne ustanovenie zákona (aký konkrétny paragraf ) zamestnávateľ uvedie ( označí alebo cituje) vo výpovedi, ale súd musí vychádzať z toho, ako je výpoveď skutkovo odôvodnená a či toto skutkové naplnenie je predpokladom niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v Zákonníku práce.

V nadväznosti na vyššie uvedené odvolací súd upriamuje pozornosť na tú skutočnosť, že žalovaný v predmetnej výpovedi zo dňa 31.5.2013 jednak uviedol konkrétny § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce, ktorý chcel v danom prípade použiť, avšak zároveň ďalej skutkovo vymedzil výpovedný dôvod, keď popísal okolnosti na základe ktorých je zamestnancovi výpoveď daná spôsobom ako je vyššie uvedený ( citácia výpovede).

Prvostupňový súd v tomto prípade nepodrobil obsah výpovede dostatočnému skúmaniu a vôbec sa nezaoberal otázkou ustálenia použitého ( resp. použitých ) výpovedného dôvodu z pohľadu skutkového zdôvodnenia predmetnej výpovede.

Odvolací súd je toho názoru, že skutkové okolnosti popísané žalovaným vo výpovedi by mohli napĺňať aj výpovedný dôvod uvedený v § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2, t.j., že zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce ( ktorý bol zapracovaný do Zákonníka práce novelou s účinnosťou od 1.7.2003, kedy zároveň došlo práve k spresneniu výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce jeho rozšpecifikovaním na body 1 až 4 ).

Uvedené ust. § 63 ods. 1 písm. d/ teda s účinnosťou od 1.7.2003 upravuje možnosť výpovede zo 4 dôvodov. V prvom prípade sa jedná o situáciu ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, pričom tieto predpoklady musia byť ustanovené právnymi predpismi a k naplneniu tohto výpovedného dôvodu môže dôjsť kedykoľvek počas trvania pracovného pomeru tak, ako na to správne poukázal aj súd prvého stupňa. Ďalším dôvodom je aj odvolanie alebo vzdanie sa funkcie, resp. ukončenie funkčného obdobia pre ktorú funkciu osobitný predpis alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovil voľbu alebo vymenovanie a účastníci pracovnoprávneho vzťahu sa po odvolaní alebo vzdaní sa funkcie nedohodli na inej pre zamestnanca vhodnej práci. Preto odvolaním alebo vzdaním sa funkcie a rovnako aj ukončeniu funkčného obdobia zamestnanec prestane spĺňať požiadavky na výkon funkcie ustanovené v § 42.

Odvolací súd tu poukazuje aj na dôvodovú správu vzťahujúcu sa na novo zavedené ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce ( ktorým bola ustanovená voľbu alebo vymenovanie ako základná požiadavka na výkon funkcie vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu s tým, že pracovný pomer sa založí písomnou pracovnou zmluvou až po jeho vymenovaní alebo zvolení) a k zmene úpravy § 63 ods. 1 písm. d/ z ktorej vyplýva, že úpravou výpovedných dôvodov zo strany zamestnávateľa sa výpovedný dôvod nespĺňania požiadaviek na riadny výkon práce zamestnanca rozširuje v súvislosti s voľbou a vymenovaním, ktoré sa podľa § 42 chápu ako požiadavka na

výkon funkcie , preto ak sa zamestnanec vzdá funkcie alebo bude z funkcie odvolaný a rovnako aj po ukončení funkčného obdobia prestane zamestnanec spĺňať požiadavky na výkon funkcie, preto následne zamestnávateľ so zamestnancom sa môžu dohodnúť na inej vhodnej práci a ak nedôjde k dohode môže s ním zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou ( v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2).

Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že vymenovanie alebo voľba a trvanie funkcie na základe vymenovania alebo voľby je požiadavkou na riadny výkon práce zamestnanca v tejto funkcii a keď dôjde k skončeniu funkčného obdobia (alebo odvolaniu, či odstúpeniu) zamestnanec prestane spĺňať túto požiadavku, čo je výpovedným dôvodom v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce pokiaľ medzi zamestnancom a zamestnávateľom nedôjde k dohode o výkone inej pre zamestnanca vhodnej práce. V danom prípade nebolo medzi účastníkmi konania sporné, že k takejto dohode nedošlo.

Zároveň odvolací súd poukazuje na to, že súd prvého stupňa sa vôbec nevysporiadal so skutočnosťou, že aj keď pracovný pomer žalobkyne vznikol s právnym predchodcom žalovaného dňa 30.7.1996 na funkciu zástupkyne riaditeľa pre technický a ekonomický úsek ( a to na dobu neurčitú ), následne došlo platne k podpísaniu dohody o zmene pracovnej zmluvy dňa 16.12.2004 s účinnosťou od 1.1.2005 v zmysle ktorej dohody žalobkyňa vykonávala funkciu riaditeľky učilišťa na dobu neurčitú.

Odvolací súd tu poukazuje na to, že ak došlo k zmene druhu výkonu práce došlo k takejto zmene natrvalo, nielen na určité časovo ohraničené obdobie, a preto v čase skončenia funkčného obdobia žalobkyne vo funkcii riaditeľky jej pracovný pomer sa riadil pracovnou zmluvou, ktorá bola dohodou zmenená na výkon funkcie riaditeľky, pre ktorý výkon už v tom čase žalobkyňa nespĺňala požiadavky (preto zamestnávateľ nemal povinnosť po skončení funkčného obdobia prideľovať zamestnankyni prácu podľa obsahu zmluvy pred uzatvorením dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16.12.2004, t.j. na funkciu zástupkyne riaditeľa, resp. pedagogickú zamestnankyňu). Ak žalobkyňa tieto požiadavky nespĺňala, mohlo dôjsť len buď k uzatvoreniu dohody o zmene výkonu druhu práce, ktorá uzatvorená nebola alebo zamestnávateľ mohol uplatniť výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ tak, ako k tomu došlo v tomto prípade.

Odvolací súd považuje za dôvodnú námietku žalovaného, že nemal možnosť dať žalobkyni výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ z organizačných dôvodov, pretože u žalovaného v danom čase nedošlo k rozhodnutiu o zmene jeho úloh , technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce alebo o iných organizačných zmenách v dôsledku ktorých by sa stala žalobkyňa nadbytočnou.

Odvolací súd dospel preto k záveru , že sú dané v tomto prípade odvolacie dôvody v zmysle § 205 ods. 2. písm. d/ a f/ O.s.p. keďže súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci, čím bol naplnený dôvod na zrušenie rozsudku v súlade s § 221 ods.1 písm. h/ O.s.p.

Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd preto zrušil rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku, ktorým prvostupňový súd určil výpoveď z 31.5.2013 danú žalovaným žalobkyni za neplatnú a vec v rozsahu zrušenia vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Nakoľko v odvolaní žalovaný napadol celý rozsudok (resp. nešpecifikoval, či napáda iba výrok o určení neplatnosti výpovede, alebo aj výrok, ktorým bola žaloba o náhradu mzdy s príslušenstvom vylúčená na samostatné konanie a odvolací súd mal za to, že odvolaním napáda obe výroky) avšak odvolanie vo vzťahu k výroku, ktorým bola žaloba o náhrade mzdy s príslušenstvom vylúčená na samostatné konanie, odvolací súd považuje za odvolanie voči rozhodnutiu súdu prvého stupňa, proti ktorému odvolanie nie je prípustné, preto v tejto časti odvolanie podľa ust. § 218 písm. c/ O.s.p. odmietol.

O trovách odvolacieho konania Krajský súd v Košiciach nerozhodoval, nakoľko o týchto bude rozhodnuté súdom prvého stupňa v konaní o vylúčenej časti.

#### **Poučenie:**

Proti uzneseniu odvolacieho súdu odvolanie nie je prípustné.