

Súd: Okresný súd Bratislava IV
Spisová značka: 9Cpr/2/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413214911
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 03. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Taťána Poláková
ECLI: ECLI:SK:OSBA4:2017:1413214911.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava IV sudkyňou JUDr. Taťanou Polákovou v právnej veci žalobkyne: J. Š. B., B. A. XX, B., proti žalovanému: Súkromná Stredná odborná škola automobilová, Duálna akadémia, Jána Jonáša 5, Bratislava, IČO: 00891657, zastúpený JUDr. Martou Michalkovou, advokátkou, Župné nám. 3, Bratislava, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Súd u r č u j e, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorú dal žalovaný žalobkyni listom zo dňa 18.03.2013 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce j e n e p l a t n á.

II. O nároku žalobkyne o určenie, že pracovný pomer naďalej trvá a o náhradu mzdy súd rozhodne konečným rozsudkom.

III. O trovách konania súd rozhodne v konečnom rozsudku, ktorým rozhodne o všetkých uplatnených nárokoch žalobkyne.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou zo dňa 16.08.2013 domáhala vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorú jej dal žalovaný listom z 18.03.2013 je neplatná. Súčasne žiadala zaviazat' odporcu na náhradu mzdy za obdobie od 20.3.2013 do dňa rozhodnutia súdu.

2. Žalobu odôvodnila tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22.7.1983 nastúpila do pracovného pomeru na Stredné odborné učilište energetické ako učiteľka matematiky a fyziky na plný pracovný úväzok. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. Dňom 01.01.2008 bolo Stredné odborné učilište zlúčené so Stredným odborným učilišťom strojárskym, pričom vznikol nový subjekt Stredná odborná škola automobilová - žalovaný. U žalovaného aj naďalej pracovala ako učiteľka matematiky a fyziky na plný úväzok na dobu neurčitú. Listom zo dňa 18.03.2013 jej dal žalovaný výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce pre nadbytočnosť. Výpoveď jej bola doručená na pracovisku dňa 19.03.2013. Listom zo dňa 20.03.2013 žalovanému oznámila, že s výpoveďou nesúhlasí a že trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával. Žalobkyňa ďalej uviedla, že od 01.02.2012 do 24.02.2013 bola práceneschopná z dôvodu úrazu. Od nástupu do práce dňa 25.02.2013 i bez dohody o zmene pracovnej zmluvy sa zmenil jej úväzok MAT, FYZ z 22 hodín na 10 hodín týždenne, zrušili jej funkciu predsedu prírodovedných predmetov i členstvo v školskej rade, no výšku funkčného platu ponechali. Pôvodne pracovala na plný úväzok, čo predstavuje 22 odborne odučených hodín týždenne. Termín „odučené hodiny“ znamená, že ide o hodiny matematiky a fyziky, teda ide o predmety, na ktoré má vzdelanie. Poukazovala na ust. § 7 ods. 3 a 4 zák. č. 317/2009 Z.z., z ktorého vyplýva, že ak učiteľ odučí jednu polovicu jeho týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zníženej o jednu hodinu, spĺňa kvalifikačnú požiadavku. To znamená, že keď jej žalovaný zmenil úväzok na 10 odborne odučených hodín, zvyšných 12 hodín jej mohol doplniť inými predmetmi. Akcentovala, že s poukazom na vyššie uvedené sa v žiadnom prípade nemohla stať u žalovaného nadbytočnou. K žalobe pripojila rozvrh hodín učiteľov i s ich nadčasovými hodinami. Uviedla, že má 10 hodín fyziky, keby jej boli prideliť 2 hodiny matematiky od kolegyne matematikárky, ktorá má práve 2 hodiny nadčasov,

mala by 12 odborne učených hodín a tých zvyšných 10 hodín by mohla učiť napríklad etiku, občiansku výchovu, dejepis, ktoré učia neodborne iní učitelia ako nadčasy. Tým by mala k 25.02.2013 plný učiteľský úväzok, pričom by ešte ďalšie nadčasy ostali pre iných učiteľov. Uviedla, že v čase dania jej výpovede bolo k dispozícii 33 nadčasových hodín. Ak učitelia u žalovaného majú nadčasové hodiny, nemohla sa preňho stať nadbytočnou. Existencia nadčasov totiž znamená, že žalovaný v podstate nemá dostatok zamestnancov, a preto musí túto situáciu riešiť nadčasovými hodinami.

3. Žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť.

4. Vo vyjadrení k žalobe uviedol, že dňa 22.07.1983 bola žalobkyňa prijatá do pracovného pomeru ako učiteľ na Stredné odborné učilište energetické v Bratislave - Záhorská Bystrica (SOUE). SOUE nebolo zlúčené so Stredným odborným učilišťom strojárskym (SOU) ako uvádza žalobkyňa, ale bolo vyradené zo siete stredných škôl s tým, že žiaci a zamestnanci boli začlenení do SOU. Každý z nich sa mohol rozhodnúť, či má záujem zotrvať v pracovnom pomere SOU alebo nie. Žalobkyňa zotrvala v pracovnom pomere s tým, že jej ostalo i pracovné zaradenie - učiteľ všeobecno-vzdelávacích predmetov - matematika fyzika, triedny učiteľ. V školskom roku 2012/2013 z dôvodu zníženia počtu žiakov došlo v súlade s učebnými plánmi k zníženiu počtu výučby hodín matematiky a fyziky. Z uvedeného dôvodu dňa 20.02.2013 vydal riaditeľ odporcu Príkaz č. 1/2013 o Organizačnej zmene k 1.3.2013, ktorým bolo zrušené funkčné miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok a zriadené funkčné miesto učiteľa fyziky s pracovným úväzkom 10 hodín týždenne. Dňa 18.3.2013 bola navrhovateľka daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Pred podaním výpovede sa k tejto vyjadrila ZO Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SOŠ automobilovej, ktorá dala jednomyselný súhlas s výpoveďou nadbytočnosti navrhovateľky. Vzhľadom k tomu, že Príkazom riaditeľa č. 1/2013 bolo zriadené funkčné miesto učiteľa fyziky s úväzkom 10 hodín týždenne, bolo toto miesto navrhovateľke ponúknuté, navrhovateľka ho odmietla. Žiadne iné voľné miesto vhodné pre navrhovateľku na škole nebolo. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b Zákonníka práce je a) existencia organizačnej zmeny, b) nadbytočnosť zamestnanca, c) príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. V podanej výpovedi je vymedzený dôvod - organizačná zmena pre školský rok 2012/2013, ktorá vyplýva z Príkazu riaditeľa č. 1/2013 zo dňa 20.2.2013, ktorým bolo zrušené funkčné miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok. O výbere zamestnanca, ktorý sa stane nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ. Tým, že došlo k zrušeniu pracovného miesta učiteľa matematiky a fyziky, sa stala navrhovateľka nadbytočnou. Navrhovateľka bola i podľa vlastného vyjadrenia o organizačnej zmene informovaná s tým, že jej bolo ponúknuté novovzniknuté miesto učiteľa fyziky na polovičný úväzok, ktoré odmietla. Odporca má za to, že splnil všetky zákonom stanovené požiadavky pre danie platnej výpovede navrhovateľke. Odporca ďalej uviedol, že sa nestotožňuje s tým, že mali navrhovateľke vytvoriť plný pracovný úväzok tým, že okrem hodín fyziky by učila predmety, ktoré vyučovali iní pedagógovia ako nadčasy. Tak ako sa uvádza aj v návrhu na začatie konania, jedná sa o odborné predmety a nadčasové hodiny jednotlivým učiteľom v rozsahu 1-2 hodín vznikli pre odborne vyučujúcich pedagógov. Bolo by nezodpovedné výučbu ponechať navrhovateľke len preto, aby mala plný pracovný úväzok. Navyiac, nie je možné zachovať pracovné miesto s tým, že časť náplne práce by spočívala vo vyučovaní štyroch rôznych predmetov, t. j. vytvoriť úväzok z „rôznych nadčasových hodín“. Zákon takýto pojem nepozná. Existencia nadčasových hodín rôznych odborných predmetov neznamená, že na škole je nedostatok učiteľov. Napokon odporca vo vyjadrení uviedol, že navrhovateľka bola v čase od 1.2.2012 do 24.2.2013 práceneschopná. Počas jej PN jej pridelené hodiny museli vyučovať iní učitelia s tým, že po jej návrate všetky hodiny fyziky ďalej vyučovala navrhovateľka. Od 1.4.2013 sa stala triednou učiteľkou, za čo jej bol priznaný príplatok. Navrhovateľka tým, že týždenne odučila len 10 hodín, bola poverená inými odbornými prácami a to vypracovaním tematických plánov a osnov. Nemohla zostať predsedom predmetovej komisie, nakoľko jej viac ako jednoročná práceneschopnosť a potreba zabezpečiť funkčnosť predmetnej komisie, si vyžiadala zmenu. Členstvo v školskej rade odporca nemohol ovplyvniť, nakoľko toto nie je v kompetencii vedenia školy. S poukazom na uvedené má odporca za to, že návrh navrhovateľky je nedôvodný a navrhol aby ho súd zamietol.

5. Rozsudkom zo dňa 22.01.2016, č.k. 9Cpr 2/2013-98 súd žalobu zamietol.

6. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa odvolanie.

7. Krajský súd v Bratislave uznesením zo dňa 30.11.2015, č.k. 4CoPr 6/2015-111 napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

8. Krajský súd v zrušujúcom uznesení uviedol, že úlohou súdu prvej inštancie v rámci nového konania bude doplniť dokazovanie v naznačenom smere za účelom

- zistenia, či došlo k perfektnému prerokovaniu výpovede zástupcami zamestnancov v zmysle požiadaviek zákona, a vykonané dokazovanie v tomto smere náležite vyhodnotiť,

- Rovnako bude potrebné doplniť a vyhodnotiť dokazovanie za účelom zistenia skutkových okolností podstatných pre posúdenie nadbytočnosti žalobkyne vzhľadom na jej pracovné zaradenie v zmysle pracovnej zmluvy a vzhľadom na zrušené miesto v zmysle organizačnej zmeny s výpoveďou súvisiacej,

- Bude taktiež jeho povinnosťou vysporiadať sa s dôkazmi a argumentmi žalobkyne produkovanými za účelom vyvrátenia tvrdenia žalovaného o jej nadbytočnosti, majúc na zreteli zásadu vyplývajúcu z čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorej výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať.

9. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s diplomom o ukončení vysokoškolského štúdia, diplomom o priznaní titulu doktor prírodovedy, pracovnou zmluvou zo dňa 22.7.1983 a dodatkom k nej zo dňa 20.12.2007, výpoveďou zo dňa 18.3.2013, listom žalobkyne zo dňa 20.3.2013 a 26.2.2013, Príkazom riaditeľa č. 1/2013 zo dňa 20.2.2013, vyjadrením ZO OZ zo dňa 14.3.2013, ďalším vyjadrením ZO OZ zo dňa 14.3.2013, elektronickou komunikáciou žalobkyne s vedením školy, ako aj ostatným obsahom spisu, opätovným výsluchom strán sporu, svedkov J. L. B. a V. T., a po poučení podľa § 154 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len CSP) zistil nasledovný skutkový stav:

10. Dňa 22.7.1983 bola žalobkyňa prijatá do pracovného pomeru ako učiteľ na Stredné odborné učilište energetické v Bratislave - Záhorská Bystrica (SOUe). SOUe bolo vyradené zo siete stredných škôl s tým, že žiaci a zamestnanci boli začlenení do SOUs. Každý z nich sa mohol rozhodnúť, či má záujem zotrvať v pracovnom pomere SOUs alebo nie. Žalobkyňa zotrvala v pracovnom pomere s tým, že jej ostalo i pracovné zaradenie - učiteľ všeobecnozdelávacích predmetov - matematika fyzika, triedny učiteľ. Dňa 18.3.2013 bola žalobkyne daná výpoveď podľa ust. § 63 ods.1 písm. b/ Zák. práce s odôvodením, že nakoľko sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie organizácie zo dňa 20.2.2013 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, sa jej dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vo výpovedi sa ďalej uvádza, že na pracovnom mieste učiteľ, ktoré má dojednané v pracovnej zmluve, sa stala k 01.03.2013 nadbytočnou vzhľadom na počty žiakov a dotáciu hodín z predmetov jej aprobácie matematika - fyzika. Organizácia nemá možnosť naďalej ju zamestnávať na plný úväzok podľa pracovnej zmluvy. Pracovný pomer na kratší pracovný čas odmietla. Organizácia nemá žiadne iné voľné miesto, ktoré by jej mohla ponúknuť. Odstupné jej bude vyplatené v súlade so Zákonníkom práce a kolektívnou zmluvou na rok 2013. Výpoveď bola žalobkyne doručená na pracovisku dňa 19.3.2013. Listom z 20.03.2013 žalobkyňa žalovanému oznámila, že s výpoveďou nesúhlasí, pretože na pracovisku je viacero učiteľov poberajúcich starobný dôchodok, pracujúcich na plný úväzok a niektorí i s nadčasovými hodinami. Podľa jej mienky výpoveď jej bola daná z dôvodu zaujatosti voči jej osobe, ktorú pociťuje od zlúčenia ich škôl.

11. Žalobkyňa vo výpovedi uviedla, že nebol dôvod dať jej výpoveď pre nadbytočnosť, keď ako vyučujúca matematiky bola pre odporcu potrebná. Neprijala miesto učiteľa fyziky s pracovným úväzkom 10 hodín týždenne, keď v takom prípade by sa jej výrazne znížila mzda, čo bolo pre ňu neprijateľné. Podľa jej názoru, za predpokladu, že by bola bývala prijala ponúknuté miesto, tiež by na konci školského roka dostala výpoveď pre nadbytočnosť, no už s iným odstupným. Potom, ako sa z dlhodobej PN-ky vrátila na pracovisko, jej zástupkyňa riaditeľa školy oznámila, že bolo zrušené miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok. Ponúkla jej výpoveď z nadbytočnosti, alebo možnosť, vyučovať len fyziku na polovičný úväzok, s čím nesúhlasila. V čase výpovede mala 55 rokov, odborné i iné skúsenosti. Nevidí racionálny dôvod pre to, že výpoveď bola daná práve jej, prečo sa práve ona stala nadbytočnou. Predložila rozvrh hodín učiteľov i s ich nadčasovými hodinami. Uviedla, že má 10 hodín fyziky, keby jej boli prideliť 2 hodiny matematiky od kolegyne matematikárky, ktorá má práve 2 hodiny nadčasov, mala by 12 odborne učených hodín a tých zvyšných 10 hodín by mohla učiť napríklad etiku, občiansku výchovu, dejepis, ktoré učia neodborne iní učitelia ako nadčasy. Tým by mala k 25.2.2013 plný učiteľský úväzok, pričom by ešte ďalšie nadčasy ostali pre iných učiteľov.

Po zrušení rozsudku prvostupňovej inštancie krajským súdom žalobkyňa vypovedala, že zotráva na svojich tvrdeniach od začiatku konania, že pre žalovaného sa nestala nadbytočnou, naopak, škola ju potrebovala. V škole bola potrebná jej aprobácia matematika, fyzika. Po zrušení miesta učiteľa matematiky, fyziky nedošlo k zefektívneniu práce na škole. Potom, ako jej bola daná výpoveď, fyziku na škole odborne neučil nikto. Učila sa jej kolegami neodborne, alebo v rámci doplnenia základného úväzku. Potom, ako jej bola daná výpoveď bol na úkor matematiky zaradený do vyuč. procesu druhý jazyk- nemčina, hoci sú technická škola. Aj túto skutočnosť vnímala zo strany vedenia školy ako účelovú,

aby poklesol počet hodín matematiky a fyziky, aby sa jej škola mohla zbaviť. Po jej odchode zo školy druhý cudzí jazyk znovu zrušili. Má za to, že výpovedný dôvod jej daný neexistoval. Dôkazom toho, že škola potrebovala vyučujúceho matematiky a fyziky je skutočnosť, že do školy žalovaného bola prijatá nová učiteľka matematiky a fyziky. Na škole jednoznačne bola možnosť základný úväzok 10 hodín fyziky jej doplniť predmetmi ako je etická výchova, občianska výchova, technická dokumentácia, komunikácia a komunikačné technológie, ekológia a iné. Je toho veľmi veľa. Má vzdelanie a štátnicu na to, aby mohla prvákov učiť elektropredmety. Každý z vyučujúcich na škole mal nadčasy, takže niektorí mohli učiť neodborne predmety, na ktoré nemali vzdelanie, pričom ona nie. Vyštudovala matfyz. odbor učiteľstvo. Toto by malo byť jej výhodou, oproti kolegom, ktorí si robili učiteľské minimum. Má poznatok o tom, že v školskom roku 2012/2013 bolo na škole 52 nadčasových hodín, ktoré mohla neodborne učiť. Keby bola vôľa vedenia školy, rozvrh vyučovacích hodín sa mohol prekombinovať a mohla mať vytvorený plný, plnohodnotný pracovný úväzok, ktorý je 22 hodín týždenne. Žalobkyňa ďalej vo výpovedi uviedla, že už v decembri 2011, teda ešte pred jej práceneschopnosťou jej kolega vedel, že dostane výpoveď. Povedal jej, že rozhodla jej sťažnosť u riaditeľa školy na zástupkyňu školy zo dňa 08.12.2011. Zástupkyňa riaditeľa jej robila tak zle, že jedného dňa šla k riaditeľovi, objasniť mu situáciu. To však bol spúšťač mechanizmu, kedy sa vedenie školy rozhodlo, že s ňou bude skončený pracovný pomer. Pre ilustráciu napr. ona uzatvárala známky na vysvedčenie 250-tim žiakom, kolegyňa angličtinárka 46-tim. Áno, bola preťažaná, u vedenia školy poukazovala na nerovnomerné zaťaženie jednotlivých vyučujúcich. Zástupkyňa riaditeľa školy je ako človek pracovitá, zodpovedná, ale, keď sa rozhodne, že sa niekoho zbaví, tak sa ho zbaví. A, žiaľ do takej nemilosti sa dostala i ona. V ďalšom žalobkyňa poukazovala na fakt, že má 3 štátnice z elektriny a magnetizmu a ona fyziku na škole žalovaného učiť nemôže.

12. Zástupca odporcu na pojednávaní uviedol, že je v rozhodnutí vedenia školy, ktorého pedagóg si ponechá, a ktorého nie. On so zástupkyňou sa rozhodli tak, ako sa rozhodli, a má za to, že výpoveď daná navrhovateľke je platná. Uviedol tiež, že potom, ako sa žalobkyňa vrátila z PN-ky, nemohla od neho očakávať, že bude pred záverom školského roku všetko meniť. Meniť pred záverom školského roka pedagógov, pracovné úväzky a pod., to je nesmierne zložitý mechanizmus a jeho zmena je komplikovaná.

Po zrušení rozsudku prvostupňovej inštancie krajským súdom zástupca žalovaného uviedol, že nemohol predpokladať, že vyučujúca matematiku, p. Č. dá výpoveď, a že bude potrebné hľadať novú matematikárku. Zavedenie i zrušenie cudzieho jazyka nebolo účelové, ale časom bolo zistené, že žiaci prichádzajúci na školu nemali dostatočné schopnosti zvládnuť dva cudzie jazyky, ako to chcel zaviesť štát. Potom, ako sa žalobkyňa vrátila z dlhodobej PN-ky, fakticky v marci nebolo vhodné, aby sa fakticky na konci školského roku menili učitelia v triedach, hodiny, úväzky a podobne. Poukazoval aj na tú skutočnosť, že keď sa človek vráti po PN, tak, áno, vráti sa na svoje pracovné miesto. Nikde však nie je písané, že sa mu musí dať plný pracovný úväzok, poťažne aj nadčasové hodiny.

13. Svedkyňa J. L. B., ktorá je zástupkyňou riaditeľa školy vypovedala, že so žalobkyňou má kolegiálny vzťah. Veľmi citlivo zvažovala, či je možné na škole ponechať učiť matematiku dvoch pedagógov, žiaľ, nebolo to možné. Uviedla, že je potrebné rozlišovať medzi pedagógom všeobecných predmetov a pedagógom odborných predmetov. Žalobkyňa je vyučujúca všeobecných predmetov. Nemohla dať žalobkyňu učiť odborné predmety, na ktoré má škola odborných pedagógov, inžinierov s príslušným zameraním s pedagogickým minimom.

Po zrušení rozsudku súdu prvej inštancie krajským súdom, svedkyňa vypovedala, že v žiadnom prípade nebolo možné žalobkyni k tým 10-tim hodinám fyziky doplniť ďalšie vyučovacie hodiny na doplnenie do 22 hodín základného úväzku. Elektropredmety žalobkyni dané byť nemohli, pretože sú pre jednotlivých vyučujúcich ich aprobačnými predmetmi. V školskom roku 2012/2013 sa u nich na škole neodborne učila len 1 hodina občianskej výchovy a 2 hodiny etickej výchovy, ktoré by úväzok žalobkyni nedoplnili. Mala by len 13 hodín. Aj potom, ako žalobkyňa zo školy odišla, fyzika sa vyučovala bez problémov odborne, keď na škole sú ľudia s technickým vzdelaním, inžinieri, z nich každý mal na vysokej škole skúšku z fyziky. S pánom riaditeľom žalobkyni dali 10 hodín fyziky, mohli jej poťažne dať 2 hodiny matematiky od kolegyne Č.. Nepovažovali to za rozumné, keď bol marec, žiaci štvrtáci, maturanti a nemohli vylúčiť, prípadnú PN v súvislosti s doliečovaním, boli v neistote. Mohli jej dať ešte 2 hodiny etickej výchovy. Neurobili tak, keď riaditeľ rozhodol, že bude mať 10 hodín fyziky a úväzok doplnený inými aktivitami. V rámci nadčasov uprednostnili nadčasy učiteľom, ktorí predmety učia odborne. Nebolo možné a ani seriózne plný úväzok žalobkyne zostaviť z úväzkových hodín ostatných vyučujúcich, sú to odborne učené predmety. To sa nedalo. Preto aj zákon používa termín „môže“ a nie „musí“.

14. Svedok V. T., ktorý je pedagógom u odporcu uviedol, že so žalobkyňou sú bývalí kolegovia, 25 rokov spolu učili v predchádzajúcom učilišti. Je odborný učiteľ elektrotechnických predmetov. Podľa jeho názoru žalobkyňa má aprobáciu aj na vyučovanie odborných elektrotechnických predmetov. Má

vedomosť o tom, že v čase, keď bola žalobkyni daná predmetná výpoveď, v škole bolo 33 nadčasových hodín. Žalobkyňa mohla okrem fyziky učiť elektrotechnické predmety, občianske aprobácie. Vie, že po odchode žalobkyne zo školy sa fyzika učila a sa učí neodborne.

15. Z listinných dôkazov súd zistil, že:

Dňa 20.2.2013 vydal riaditeľ odporcu Príkaz č. 1/2013 o Organizačnej zmene k 1.3.2013, ktorým bolo zrušené funkčné miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok a súčasne zriadené funkčné miesto učiteľa fyziky s úväzkom učiteľa 10 hodín týždenne.

Zo záznamu ZO OZ PŠaV pri SOŠ automobilovej P. P. X, B. súd zistil, že dňa 14.3.2013 sa na škole žalovaného konala Výborová schôdza, predmetom ktorej bolo prerokovanie pred podaním výpovede žalobkyni. Výbor ZO OZ na základe vnútorného oznámenia od riaditeľa SOŠ automobilovej a príkazu riaditeľa č. 1 „Organizačná zmena k 1.3.2013“ prerokoval daný materiál pred podaním výpovede z nadbytočnosti žalobkyni a vyjadril stanovisko, že Výbor ZO OZ jednomyseľne súhlasí s výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti J. B..

Z listiny Výborovej schôdze ZO OZ zo dňa 14.3.2013 (predloženej súdu na pojednávaní konanom dňa 30.01.2017) súd zistil, že predmetom zasadania Výboru bola žiadosť z úseku riaditeľa školy o vyjadrenie výboru, po prerokovaní, k vnútornému oznámeniu s vecným obsahom: Výpoveď J. Š. B. z nadbytočnosti. V zápisnici sa ďalej konštatuje, že všetci členovia výboru sa zoznámili s predloženými dokumentmi a to: Príkazom riaditeľa č. 1/2013 Organizačná zmena k 1.3.2013 zo dňa 20.2.2013, na základe ktorej bola J. B. daná výpoveď z nadbytočnosti, platnou Kolektívnou zmluvou na rok 2013 a vnútorným oznámením riaditeľa školy s vecným obsahom: Výpoveď J. Š. B.. Výbor sa jednomyseľne zhodol, že dôvod výpovede sa zhoduje so skutočnosťou, t.j. nižší počet žiakov a následná nižšia dotácia hodín na predmety matematika a fyzika, ktoré sú obsahom aprobácie J. Š. B.. Na záver schôdze bolo prijaté uznesenie, ktorým Výbor ZO OZ jednomyseľne vyjadril súhlas s výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti J. B..

16. Po doplnení dokazovania a opätovnom vyhodnotení vykonaných dôkazov súd dospel k záveru, že žaloba žalobkyne je dôvodná a je potrebné jej vyhovieť.

17. Inštitút skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktorým zamestnávateľ zruší jedno alebo viac pracovných miest, je nástrojom umožňujúcim znižovanie počtu zamestnancov z dôvodov hospodárskej krízy a pod. Zákonník práce a pracovné právo celkovo plní ochrannú funkciu zameranú na záujmy a postavenie zamestnanca. Skončenie pracovného pomeru takýmto spôsobom preto podlieha prísny formálnym a hmotnoprávnym požiadavkám, ktorých nedodržanie môže viesť k neplatnosti takéhoto skončenia pracovného pomeru. Účelom súdneho konania, ktorého predmetom je práve preskúmavanie platnosti takéhoto právneho úkonu zamestnávateľa, je preto zisťovanie vylúčenia pochybností či rizík o jeho platnosti, keď nadbytočnosť zamestnanca musí byť objektívna, absolútna a nespochybniteľná.

18. Zamestnanec sa stáva pre zamestnávateľa nadbytočným, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Nemožnosť zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, a teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997). Dôvody nadbytočnosti pritom môžu spočívať v tom, že zamestnávateľ nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Dôkazné bremeno splnenia podmienky nadbytočnosti zamestnanca nad všetku pochybnosť je v takomto súdnom konaní na zamestnávateľovi. Organizačnú zmenu zamestnávateľ realizuje, pokiaľ nemá možnosť svoju nepriaznivú ekonomickú situáciu riešiť iným spôsobom, a to napr. vnútornou reorganizáciou práce. V zmysle ustálenej judikatúry rozhodnutie o organizačnej zmene nie je preskúmateľným právnym úkonom a hmotnoprávnou podmienkou pre uplatnenie výpovede z dôvodu nadbytočnosti je splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom. Táto je splnená, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca zamestnávať ďalej ani na kratší pracovný čas v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce zamestnanca, alebo zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú vhodnú ponúknutú prácu na takomto mieste alebo sa podriadiť predchádzajúcej príprave na ňu. Ponuková povinnosť musí byť splnená pred doručením výpovede. Výpoveď musí byť písomná a riadne doručená zamestnancovi, vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov pôsobiacimi u zamestnávateľa.

19. 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 zamedziť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

20. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné oznámenie 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

21. Na základe vyššie uvedeného je potom potrebné zhrnúť, že pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu uvedeného v ust. § 63 od. 1 písm. b/ Zákonníka práce je nevyhnutné kumulatívne splnenie nasledovných podmienok:

- písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, alebo o iných organizačných zmenách,
- nadbytočnosť zamestnanca,
- príčinná súvislosť (kauzálny nexus) medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca,
- ponuka inej vhodnej práce pre zamestnanca v dohodnutom mieste výkonu práce,
- prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov.

22. Podľa § 7 ods. 3 zák. č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov ak ide o učiteľa základnej školy, strednej školy a základnej umeleckej školy, vyžaduje sa aj vyučovanie jeho aprobačných predmetov alebo predmetov jeho študijného odboru v rozsahu najmenej jednej polovice jeho týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zníženej o jednu hodinu (ďalej len „kvalifikačná požiadavka“); to sa nevzťahuje na učiteľov školy so vzdelávacím programom pre žiakov s mentálnym postihnutím.

Podľa § 7 ods. 4 zák. č. 317/2009 Z.z. zamestnávateľ môže učiteľovi znížiť kvalifikačnú požiadavku na rozsah jednej tretiny jeho týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ak by nebolo možné zabezpečiť vyučovací proces iným učiteľom, ktorý spĺňa kvalifikačné predpoklady na vyučovanie aprobačných predmetov.

23. Ako už bolo vyššie uvedené, súd sa pri skúmaní danosti výpovedného dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce musí sústrediť na splnenie uvedených kumulatívnych podmienok, pričom dôkazné bremeno v tomto smere zaťažuje zamestnávateľa. Nepreskúmava platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, keď v danom prípade táto skutková okolnosť medzi sporovými stranami ani nebola sporná, rovnako ani dodržanie písomnej formy výpovede a jej riadne doručenie žalobkyňi. Žalobkyňa v rámci rozhodných skutočností, od ktorých odvíjala svoj žalobou uplatnený nárok, uvádzala neexistenciu svojej nadbytočnosti v dôsledku realizovanej organizačnej zmeny, ktorá bola podkladom pre výpoveď vo vzťahu k nej, a svoje tvrdenia v tomto smere sa snažila i preukázať za účelom vyvrátenia tvrdenia žalovaného ako zamestnávateľa o tom, že v dôsledku organizačnej zmeny sa žalobkyňa stala nadbytočnou tým, že bolo zrušené jej pracovné miesto dohodnuté v pracovnej zmluve v znení jej dodatkov.

24. Po doplnení dokazovania v krajskom súde naznačenom smere a po opätovnom vyhodnotení vykonaných dôkazov súd dospel k záveru, že žalobe žalobkyne je potrebné vyhovieť.

25. Vyhodnotením vykonaných dôkazov súd dospel k záveru, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyne nesúci primárne povinnosť unesenia dôkazného bremena ohľadom tvrdenia o nadbytočnosti žalobkyne v dôsledku organizačnej zmeny nepreukázal nadbytočnosť žalobkyne takým spôsobom, že by vyvrátil sekundárne splnenie dôkaznej povinnosti žalobkyňou, ktorá produkovala dôkazy za účelom preukázania svojho tvrdenia o tom, že sa nadbytočnou nestala.

26. Opätovným posúdením vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobkyňa sa na škole žalovaného nestala nadbytočnou z nasledovných dôvodov:

27. V posudzovanej veci mal súd preukázané, že dňa 20.02.2013 vydal riaditeľ školy Príkaz č. 1/2013 o Organizačnej zmene k 01.03.2013, ktorým bolo zrušené funkčné miesto učiteľa matematiky a fyziky na plný úväzok a zriadené funkčné miesto učiteľa fyziky s pracovným úväzkom 10 hodín týždenne, dňa 18.03.2013 bola žalobkyňi daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Príkazom č. 1/2013 bolo zriadené funkčné miesto učiteľa fyziky s úväzkom 10 hodín týždenne bolo toto miesto ponúknuté žalobkyňi, ktorá ho však odmietla. Žalovaný vo výpovedi zo dňa 18.3.2013 uviedol, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou vzhľadom na písomné rozhodnutie organizácie zo dňa 20.2.2013 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, z ktorého dôvodu sa jej dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti. Na pracovnom mieste učiteľ, ktoré má dojednané v pracovnej zmluve sa stala nadbytočnou vzhľadom na počty žiakov a dotáciu hodín z predmetov jej aprobácie matematika - fyzika. Žalovaný však v priebehu celého konania nepreukázal, že sa žalobkyňa stala nadbytočnou z dôvodov uvedených v predmetnej výpovedi. Žalovaný nepreukázal, že na škole došlo k zníženiu počtu žiakov a teda k zníženiu počtu výučby hodín matematiky a fyziky. Opätovným vypočutím svedkyne J.. B. - zástupkyne riaditeľa

školy súdu zistil, že potom, ako žalobkyňa zo školy odišla, sa fyzika bez problémov vyučovala ďalej, keď na škole sú ľudia s technickým vzdelaním, inžinieri, z nich každý mal na vysokej škole skúšku z fyziky. Svedkyňa ďalej uviedla, že žalobkyni poťažne mohli dať do úväzku 2 hodiny, ktoré vyučovala vyučujúca p. Č. a 2 hodiny etickej výchovy. Ale, to je všetko. Spolu s 10-imi hodinami fyziky by žalobkyňa mala 14 hodinový úväzok, čo nestačilo. Elektropredmety žalobkyni dať nemohli, pretože sú pre jednotlivých vyučujúcich ich aprobačnými predmetmi. A práve v tejto súvislosti súd po opätovnom vyhodnotení vykonaných dôkazov považuje za potrebné uviesť, že žalovaná sa nemohla stať na škole žalovaného nadbytočnou, keď nepochybne bola na škole žalovaného potrebná minimálne ako vyučujúca fyziky. Je zarážajúce, že na jednej strane pre školu žalovaného nebol problém, aby fyziku na technickej škole vyučovali vyučujúci, ktorí na vysokej škole mali len skúšku z fyziky a bola daná výpoveď vyučujúcej, ktorá fyziku vyštudovala na vysokej škole - matematicko - fyzikálnej fakulte s tromi štátnicami z fyziky, vrátane doktorátu z fyziky (skúšok i z elektromagnetizmu). Žalobkyňa nemohla vyučovať ani 2 nadčasové hodiny matematiky kolegyne Č. s odôvodnením žalovaného, že tieto dve hodiny matematiky boli ponechané ako nadčasy kolegyne Č., keď bolo žiaduce, aby tieto dve hodiny v maturitnej triede vyučovala práve ona. Ani s touto argumentáciou žalovaného sa súd nestotožnil, keď úvahu žalovanej v tomto smere nebolo možné považovať za opodstatnenú. Žalobkyňa, ako dlhoročný pedagóg by nepochybne zvládla výučbu aj štvrtákov a rovnako kvalitne, ako jej mladšia kolegyňa. Zostalo otázne aj, z akých dôvodov žalobkyňa nemohla vyučovať aspoň v prvých ročníkoch elektropredmety, z ktorých mala nielen skúšku, ale z nich mala aj štátnu záverečnú skúšku. V tejto súvislosti súd poukazuje aj na výpoveď dlhoročného pedagóga elektropredmetov V. T., ktorý okrem iného uviedol, že žalobkyňa má aprobáciu aj na vyučovanie odborných elektrotechnických predmetov. Má vedomosť o tom, že v čase, keď bola žalobkyni daná predmetná výpoveď, v škole bolo 33 nadčasových hodín. Svedok ďalej uviedol, že žalobkyňa mohla okrem fyziky učiť elektrotechnické predmety a občianske aprobácie. Uviedol, že po odchode žalobkyne zo školy sa fyzika učila a sa učí neodborne. Svedok dokonca ponúkal vedeniu školy svoju výpoveď v prípade, že elektropredmety bude môcť za neho vyučovať žalobkyňa. Takisto, ako vyplynulo z vykonaného dokazovania, bola možnosť namiesto výpovede danej žalobkyni doplniť jej základný úväzok okrem fyziky, dvoch hodín matematiky a elektropredmetov aj hodinami etickej výchovy, možno ekonomiky, poťažne inými predmetmi. Súd nespochybňuje, že zmena rozvrhu vyučovacích hodín na škole je zložitý mechanizmus, navyše, vo februári. Avšak, za predpokladu, že by takáto vôľa na strane vedenia školy bola a boli prerozdelené vyučovacie hodiny v rámci úväzkov učiteľov, žalobkyňa mohla mať plný učiteľský úväzok a aj naďalej pôsobiť na škole žalovaného. Súd sa stotožňuje s tvrdením žalobkyne, že po jej nástupe na pracovisko dňa 25.02.2013 ešte nasledovali mesiace marec, apríl, máj, jún 2013 a napokon ďalšie školské roky. Sám zástupca žalovaného na ostatnom pojednávaní uviedol, že žalobkyňa nastúpila do práce až v mesiaci marec 2013, po dovolenke. Ako vedenie školy po prehodnotení situácie zvažili, že rozvrh úväzkov učiteľov meniť nebudú, že by to bolo pre školu neefektívne. A, práve v kontexte vyššie uvedeného sa javí byť odôvodnený záver, že výpoveď daná žalobkyni bola účelová, bola len reakciou žalovaného na poukazovanie žalobkyne na negatívne javy na škole, na dlhodobé upozorňovanie na porušovanie predpisov zo strany nadriadených na škole, na nerovnomerné zaťaženie vyučujúcich, neobjektívne hodnotenie práce učiteľov, neobjektívne rozdeľovanie vyučovacích hodín na škole na základe kamarátskych vzťahov, neobjektívny prístup k zamestnancom školy a iné. Ako už bolo vyššie uvedené, zamestnanec sa pre zamestnávateľa stáva nadbytočným, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu. Ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnávateľa zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997). Pre vylúčenie pochybností, či rizík ohľadom skončenia pracovného pomeru zamestnanca musí byť nadbytočnosť zamestnanca objektívna, absolútna a nespochybiteľná. Takáto situácia podľa názoru súdu v konaní preukázaná nebola. Naopak, žalovaný potreboval prácu vykonávanú žalobkyňou. V konaní nebolo preukázané ani, že sa žalobkyňa stala nadbytočnou v dôsledku počtu žiakov a dotáciu hodín z predmetov aprobácie žalobkyne matematiky a fyziky. S poukazom na vyššie uvedené, je opodstatnený záver súdu, že výpoveď daná žalovanou žalobkyni dňa 18.03.2013 je neplatná, keď nebola splnená zákonná podmienka, ktorou je nadbytočnosť zamestnanca. V tejto súvislosti sa žiada dodať, že utpieť úraz a stať sa dlhodobo práceneschopným môže ktokoľvek z nás.

28. 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.

29. Napokon, podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

30. Z článku 2 Zákonníka práce vyplýva, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo zamestnancov.

31. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce určovalo povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a nesplnenie tejto podmienky spôsobovalo v zmysle ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce jeho neplatnosť, účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastali len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie žiadosti o skončenie pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahoval náležitosti určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, to znamená, že dôvod výpovede musel byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť.

32. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru, platného v čase doručenia výpovede žalobkyni žalovaným nemožno vykladať izolovane, ale v nadväznosti na uvedené ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce, pretože malo za úlohu ochranu zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru.

33. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak účastník právneho vzťahu len formálne koná v medziach svojho práva, prostredníctvom jeho realizácie však sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide o chybný (zdanlivý) výkon práva.

34. Odhliadnuc od skutočnosti, že je nepravdepodobné, že odborová organizácia zo zasadania konaného dňa 14.3.2013 vyhotovila dve zápisnice s rovnakým dátumom. Jednu, ktorá bola súdu predložená dňa 06.05.2014 a druhú, ktorá bola súdu predložená dňa 30.1.2017 (aj vzhľadom na odlišnosť podpisu napr. p. D má súd dôvodné podozrenie, že druhá zápisnica nebola vyhotovená na zasadaní ZO OZ dňa 14.03.2013, ale ex post, dodatočne), žalovaný nepreukázal, že odborovej organizácii predložil i písomnú žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou so žalobkyňou. Odborová organizácia mala k dispozícii len Príkaz riaditeľa č. 1/2013, v ktorom sa len vo všeobecnosti uvádza, že riaditeľ školy ruší funkčné miesto učiteľa matematiky - plný úväzok a zriaďuje funkčné miesto učiteľa fyziky - s úväzkom 10 hodín týždenne z dôvodu nadbytočnosti. Žalovaný nepreukázal, že odbory požiadali o prerokovanie do úvahy prichádzajúcej výpovede práve žalobkyni, a teda bez takejto žiadosti vedenia školy odborová rada nemala k dispozícii ani podklady o tom, na základe akých skutkových okolností sa práve žalobkyňa stáva pre žalovaného nadbytočnou. Z prvého Záznamu z výborovej schôdze ZO OZ zo dňa 14.03.2013 vyplýva len údaj o tom, že výbor ZO OZ prerokoval materiál pred podaním výpovede z nadbytočnosti žalobkyne, pričom obsah tohto materiálu nie je zrejmy. Samotná žiadosť a podklady pridané k nej obsah spisu netvorí. Je preto dôvodný aj záver súdu o nesplnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce, ktorá má za následok neplatnosť právneho úkonu, a to s dôrazom na ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Keďže súdu nebola predložená žiadosť žalovaného o prerokovanie výpovede žalobkyne totiž nie je možné zistiť konkrétne dôvody, pre ktoré dal žalovaný žalobkyni výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a tieto je možné zistiť až zo samotnej výpovede. Odborová organizácia tak nemala k dispozícii dostatočné informácie o tom, za ktoré na základe konkrétne čoho žalovaný dáva práve žalobkyni výpoveď. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru, ktorej nesplnenie zákonodarca sankcionoval neplatnosťou, by bolo len formálne, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky.

35. S poukazom na uvedené, je dôvodné uzavrieť aj, že v konaní nebolo preukázané ani splnenie ďalšej zákonnej podmienky na platnosť výpovede z pracovného pomeru danej žalobkyni a to riadne prerokovanie výpovede odborovou organizáciou. Tento záver súdu nepriamo potvrdzuje aj druhá zápisnica zo zasadania Výboru ZO OZ taktiež zo dňa 14.03.2013 predložená súdu až na pojednávaní konanom dňa 30.01.2017. Aj z tohto dôvodu má súd za to, že v predmetnej veci nenastali účinky splnenia ani tejto zákonom vyžadovanej povinnosti.

36. Z uvedených dôvodov súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia.

37. zvyšku nároku žalobkyne - určenie, že pracovný pomer naďalej trvá a o nároku na náhradu mzdy súd rozhodne v konečnom rozsudku.

38. trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým súd rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch žalobkyne (§ 262 ods. 3 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajší súd.

V odvolaní z ktorého má byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a ktoré musí byť podpísané a datované a ktoré musí byť predložené spolu s potrebným počtom rovnopisov a prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

V odvolaní sa má 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.

Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo na výkon exekúcie.