

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 10CoPr/1/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2115228122  
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 11. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Holíč  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2017:2115228122.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave, v senáte zloženom z predsedu senátu: JUDr. Martin Holíč a členiek senátu: JUDr. Zlatica Javorová a JUDr. Gabriela Brišková, v právnej veci žalobkyne: Mgr. E. H., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom T. XXX/XX, M., zastúpená: JUDr. Vojtech Földes, advokát, Jaskový rad 163, Bratislava, proti žalovanému: Gymnázium Ivana Kupca, Komenského 13, Hlohovec, IČO: 00 160 164, zastúpený: JUDr. L. R., T. XX, F., o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a o určenie, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 11Cpr/3/2015-281 zo dňa 02.02.2017, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti vo výroku I. p o t v r d z u j e .

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým čiastočným rozsudkom súd prvej inštancie vo výroku I. určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 15.06.2015 je neplatná a vo výroku II. zamietol žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá.

2. Rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil právne aplikáciou ust. § 59 ods. 1 písm. b), § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1, 3, § 77, § 79 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. - Zákonníka práce. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom platne vznikol pracovný pomer založený Pracovnou zmluvou č. 01/07/03 zo dňa 01.07.2003, s dohodnutým druhom práce stredoškolský učiteľ - výchovnovzdelávacia činnosť, s aprobačnými predmetmi žalobkyne telesná výchova a biológia. Dňa 15.06.2015 bola žalobkyni doručená písomná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP s poukazom na Príkaz riaditeľky č. 1/2015 Zmena organizačnej štruktúry školy k 01.09.2015, pričom ako dôvod výpovede sa uvádza zmena organizačnej štruktúry z dôvodu efektívnosti využitia finančných prostriedkov a racionálnejšieho využitia pracovníkov, s tým, že žalobkyňa sa vzhľadom na klesajúci počet žiakov v triedach a návrat pedagogického zamestnanca z MD k 1. septembru 2015 stáva nadbytočnou. Podľa výpovede sa mal pracovný pomer žalobkyne skončiť uplynutím výpovednej doby dňom 30.09.2015. V Oznámení o rozhodnutí zamestnávateľa o znížení stavu pedagogických zamestnancov zo dňa 15.06.2015 bolo žalobkyni oznámené, že z dôvodu efektívnosti využitia pracovníkov v súlade s § 5 ods. 2 písm. f) a g) zákona č. 596/2003 Z.z. k 01.09.2015 prichádza na Príkaz riaditeľa č. 1/2015 k zmene v organizačnej štruktúre školy, žalobkyňa sa stáva nadbytočnou a žalovaný nemá možnosť ju ďalej zamestnávať v pracovnom pomere, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ani nemá pre ňu inú vhodnú prácu. Žalobkyňa listom zo dňa 27.09.2015 oznámila žalovanému, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní.

3. Z vykonaného dokazovania ohľadom žiadosti žalobkyne o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, danej jej zo strany žalovaného, dospel súd k záveru, že žaloba je v tejto

časti dôvodná. Predpokladom platnej výpovede je zároveň existencia dôvodu výpovede v čase výpovede. To, či skutočne došlo k organizačnej zmene zakladajúcej dôvod výpovede, kto, kedy, akým rozhodnutím a o akých konkrétnych zmenách rozhodol a či tieto zmeny existovali v čase výpovede, je vecou dokazovania o existencii použitého výpovedného dôvodu. Predpoklady použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP sú existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Ako písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej zamestnávateľ v dohľadnom čase stratí možnosť naďalej zamestnávať žalobkyňu ako svojho zamestnanca, je považovaný Príkazný list riaditeľky č. 1/2015 zo dňa 09.06.2015. Podľa tohto rozhodnutia riaditeľka žalovaného rozhodla dňa 09.06.2015 s účinnosťou od 01.09.2015 o organizačnej zmene - znížení počtu pedagogických zamestnancov o jedného učiteľa všeobecnovzdelávacích predmetov za účelom efektívnosti využitia finančných prostriedkov a racionálnejšieho využitia pracovníkov z dôvodu klesajúceho počtu žiakov v triedach a návratu pedagogického zamestnanca z MD. Zároveň bolo príslušnému vedúcemu zamestnancovi (zástupca RŠ) nariadené zabezpečiť efektívne rozdelenie úväzkov učiteľov. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 OZ, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa však ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Podstatnou otázkou pre rozhodnutie bolo preto posúdenie toho, v čom spočívala organizačná zmena u žalovaného prijatá jej rozhodnutím zo dňa 09.06.2015 a následne toho, či táto organizačná zmena odôvodňuje použitie výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP, t.j. či prijatá organizačná zmena je v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobkyne.

4. Žalobkyňa v konaní poukazovala na to, že jej nebola sprístupnená organizačná štruktúra, ako vyzerala pred rozhodnutím riaditeľky a po rozhodnutí, teda po zmenách, ktorých sa dotýkala. Súd mal za to, že žalovaný (ktorý bol v tejto časti nositeľom dôkazného bremena), nepreukázal, v čom spočívala organizačná zmena u žalovaného prijatá príkazným listom riaditeľky, resp. nepreukázal, že skutočne došlo v tom čase k zmene v organizačnej štruktúre. Žalovaný nepreukázal, že v čase prijatia rozhodnutia na gymnáziu nejaká organizačná štruktúra vypracovaná vôbec bola, a tak nemohol ani preukázať, že došlo k jej zmene. V konaní žalovaný predložil na žiadosť protistrany Organizačnú schému (č.l. 79), v ktorej v časti týkajúcej sa pedagogických zamestnancov sa však uvádzajú učители ako spoločná kategória. Riaditeľka žalovaného na pojednávaní uviedla, že ak v príkaznom liste riaditeľky č. 1/2015 uvádzala, že mení organizačnú štruktúru v gymnáziu, myslela tým, že znižuje počet zamestnancov o jedného. Zníženie počtu pedagogických zamestnancov o jedného učiteľa všeobecnovzdelávacích predmetov podľa názoru súdu za organizačnú zmenu považovať nemožno, a to s prihliadnutím na charakter žalovaného, ktorým je gymnázium, kde zamestnancami sú síce učители všeobecnovzdelávacích predmetov, ale s rôznou aprobáciou, a kde každý z učiteľov vyučuje (zväčša) kombináciu predmetov. V takom prípade nemožno za organizačnú zmenu považovať zníženie počtu učiteľov všeobecnovzdelávacích predmetov o jedného učiteľa. Za organizačnú zmenu v podmienkach žalovaného by bolo možné považovať až zmenu organizačnej štruktúry, z ktorej by bolo zrejmé, učiteľov ktorých predmetov, resp. ktorých kombinácií predmetov alebo učiteľov s akou aprobáciou, sa organizačná zmena týka. S poukazom na uvedené tak žalovaný v konaní nepreukázal, k akej konkrétnej zmene v organizačnej štruktúre školy rozhodnutím riaditeľky školy došlo. Súd má za to, že v čase prijatia rozhodnutia o „zmene organizačnej štruktúry“ nebolo ani možné rozhodnutie o takejto zmene urobiť. Z Príkazného listu riaditeľky č. 1/2015 zo dňa 09.06.2015 vyplýva, že riaditeľka žalovaného nariaduje svojej zástupkyňi zabezpečiť efektívne rozdelenie úväzkov učiteľov, a zároveň z výpovede zástupkyne riaditeľky žalovaného - svedkyne PaedDr. H. R. vyplýva, že pri počítaní úväzkov prišla k tomu, že nebude mať dostatočný počet hodín, aby pokryla všetkých učiteľov, ktorí sú na ich škole. Z uvedeného vyplýva, že až po spočítaní úväzkov zástupkyňou riaditeľky malo byť zrejmé, že nebude dostatočný počet hodín, a zároveň učiteľov s kombináciou ktorých predmetov, príp. s akou

aprobáciou sa to týka. Súd tiež poukazuje na výpoveď riaditeľky žalovaného, ktorá na pojednávaní dňa 28.04.2016 (rub č.l. 95) k otázkam výpovedného dôvodu uviedla, že ak by sa nevrátila kolegyňa z materskej dovolenky, žalobkyňa by sa nadbytočnou nestala, a tiež, že keď nemá prácu, ktorú by pridělila ľuďom v rámci kvalifikácie a počtu hodín, ktoré majú odpracovať, práca tam chýbala a tým ten človek vystal. Z uvedeného vyplýva, že sama riaditeľka žalovaného odvodzuje nadbytočnosť žalobkyne nie od tvrdenej organizačnej zmeny (púhe zníženie počtu učiteľov), ale od rozdelenia úväzkov, pričom o výsledku rozdelenia úväzkov (a teda či bude dosť hodín pre učiteľov) v čase rozhodnutia o organizačnej zmene nemohla vedieť. Účelovosť rozhodnutia o „organizačnej zmene“ vyplýva aj z výpovede riaditeľky žalovaného na uvedenom pojednávaní dňa 28.04.2016 (č.l. 94), kde uviedla, že v júni sa už robia úväzky pre učiteľov, zisťujú, koľko hodín budú mať k dispozícii, a tým, že sa vrátila z MD, tak im chýbalo, bolo prijatých aj menej detí. Vznikla skutočnosť, že jedna sila bola nadbytočná, nemali jej dať akú prácu. Tak zvažovali, z akého predmetu im bude nadbytočný človek. Uvedené tvrdenia si odporujú, pretože na jednej strane riaditeľka uvádza, že zistili, že jednému učiteľovi nemali dať akú prácu (čo je možné vedieť až po rozdelení úväzkov), a vzápätí v rozpore s tým uvádza, že zvažovali, učiteľ ktorého predmetu im bude nadbytočný.

5. Pokiaľ ide o tvrdenie žalovaného, že z dôvodu zníženia počtu žiakov zo školského roku 2014/2015 na školský rok 2015/2016 došlo k zníženiu priděľovaných finančných prostriedkov, a preto bolo potrebné znížiť počet pedagogických zamestnancov o 1 pedagogického zamestnanca, súd nemal žalovanou tvrdený pokles žiakov o 23 žiakov za preukázaný. Zo Správy o výchovno-vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach za školský rok 2014/2015 (č.l. 85), predloženej žalobkyňou na pojednávaní dňa 28.04.2016 vyplýva, že v školskom roku 2014/2015 bol počet žiakov 315, pričom k tomuto údaju sa žalovaný na pojednávaní nevedel vyjadriť, hoci túto správu vypracováva sám žalovaný. Ak potom žalovaný uviedol, že počet žiakov v školskom roku 2015/2016 bol 313 žiakov, z uvedeného vyplýva, že pokles žiakov zo školského roku 2014/2015 na školský rok 2015/2016 bol iba o dvoch žiakov, a nie o tvrdených 23 žiakov. Okrem toho, na uvedenom pojednávaní riaditeľka žalovaného uvádzala (rub č.l. 94), že počet žiakov v školskom roku 2014/2015 bol 336 žiakov a v školskom roku 2015/2016 bol 313 žiakov. Následne v podaní zo dňa 28.11.2016 (č.l. 187) však žalovaný uvádza, že stav k 15.09.2014 bol počet žiakov 337 a k 15.09.2015 bol počet žiakov 315, k čomu predložil Identifikačné údaje o škole za školské roky 2014/2015 a 2015/2016. Hoci žalovaný pokles žiakov uvádza ako dôvod organizačnej zmeny (z dôvodu poklesu finančných prostriedkov priděľovaných podľa počtu žiakov), z uvedeného je zrejmé, že nemá prehľad o poklese v počte žiakov, údaje v priebehu konania menil, a preto súd neskôr predložené Identifikačné údaje o škole za školské roky 2014/2015 a 2015/2016 (č.l. 182-183) nepovažoval za hodnoverné. Navyše, súd poukazuje na skutočnosť, že počet tried v školskom roku 2014/2015 a v školskom roku 2015/2016 bol rovnaký, a to 15 tried, a teda potreba učiteľov bola rovnaká, pričom opak žalovaným preukázaný nebol.

6. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí mať za cieľ zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, prirodzene vyvolané zmenou v organizácii zamestnávateľa. Súd má za to, že zníženie počtu pedagogických zamestnancov na gymnáziu o jednu osobu (vo všeobecnosti, bez špecifikácie kombinácie predmetov alebo aprobácie) môže byť len dôsledkom organizačnej zmeny, a nie jej príčinou. Je zrejmé, že k reálnej zmene v organizačnej štruktúre u žalovaného došlo až po tom, čo malo byť po prerozdelení úväzkov „zistené“, že nie je dosť hodín pre žalobkyňu. Až potom mohlo byť zrejmé, že namiesto troch učiteľov vyučujúcich predmet biológia sú potrební iba učitelia dvaja a namiesto štyroch učiteľov vyučujúcich predmet telesná výchova sú potrební iba učitelia traja, čím sa zmení organizačná štruktúra. V takom prípade však súd konštatuje, že tu chýba príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, keď príčinou má byť organizačná zmena a dôsledkom nadbytočnosť, a nie naopak. Súd pritom podporne poukazuje na rozsudok NS ČR zo dňa 12.04.2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, podľa ktorého „o rozhodnutie o organizačnej zmene by u žalovanej mohlo ísť iba vtedy, keby jeho účelom (zmyslom) bolo zníženie stavu zamestnancov alebo zmena v ich kvalifikačnom zložení oproti stavu, ako ho predpokladala doterajšia "organizačná schéma" alebo do tej doby platný najvyššie prípustný stav jej zamestnancov; také opatrenie však žalovaná neprijala.“

7. Súd tiež poukazuje na rozsudok NSSR sp. zn. 3Cdo/33/2008 zo dňa 29.01.2009, podľa ktorého „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 o znížení 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 preskúmavať. Túto zásadu o výbere nadbytočného zamestnanca je totiž možné akceptovať len v prípade, že došlo k zrušeniu takého miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (v tých istých funkciách)." Z uvedeného rozhodnutia vyplýva, že písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov má konkrétne uvádzať, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa organizačná zmena týka, pričom v tu prejednávanej veci by malo ísť o určenie učiteľa/učiteľov ktorých konkrétnych predmetov, resp. s akou aprobáciou. Vo vyššie uvedenej veci prejednávanej pred NS SR išlo pritom o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru udelenej učiteľke materskej školy, v ktorom prípade je zrejmé, že učiteľky v materskej škole sú zaradené na tom istom (podobnom) pracovnom mieste v tých istých funkciách, a teda organizačná zmena zníženia počtu učiteľiek o určitý počet učiteľiek obstoja. V prípade učiteľov na gymnáziu s rôznymi aprobáciami však ide o situáciu odlišnú, kedy zamestnávateľ v čase organizačnej zmeny musí vedieť, učiteľov vyučujúcich ktoré konkrétne predmety môže postrádať, a či vôbec, a až v prípade viacerých učiteľov na takejto pozícii je výber konkrétneho zamestnanca na zamestnávateľovi. Žalovaný si takýmto neurčitým rozhodnutím o „organizačnej zmene" fakticky vytvoril priestor pre svojvôľu s tým, že mohol prepustiť ktoréhokoľvek učiteľa.

8. Pri posudzovaní platnosti výpovede danej žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP dospel súd k záveru, že organizačná zmena, resp. zmena organizačnej štruktúry, ktorá mala viesť k nadbytočnosti žalobkyne, v dôsledku čoho mal byť so žalobkyňou skončený pracovný pomer, nebola žalovaným v konaní náležite preukázaná. V danom prípade tak nebola splnená hmotnoprávna podmienka pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

9. Súd v zmysle § 191 ods. 1 CSP hodnotí dôkazy nielen jednotlivo, ale aj všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pričom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. V nadväznosti na citované ustanovenie mal súd za to, že tvrdenú organizačnú zmenu a výpoveď žalobkyni je potrebné vyhodnotiť aj v kontexte ostatných vykonaných dôkazov. V konaní bolo výpoveďou žalobkyne, ako aj výpoveďou svedkyne Mgr. G. H. preukázané, že vzťahy medzi riaditeľkou žalovaného a žalobkyňou boli od výberového konania na funkciu riaditeľa školy napäté, veľmi negatívne, keď riaditeľka na žalobkyňu útočila na poradách, aj mimo nich, svedkyňa vypovedala o šikane a ostrakizácii žalobkyne. Vierohodnosť uvedenej svedkyne nebola zo strany žalovaného spochybňovaná, pričom súd jej výpoveď považoval za vierohodnú, nakoľko len samotná skutočnosť, že svedkyňa uviedla, že aj ona bola šikanovaná zo strany riaditeľky žalovaného, a že sa svojim spôsobom na riaditeľku žalovaného hnevá, nie je sama o sebe dôvodom na záver o nedôveryhodnosti svedkyne. Pri hodnotení vierohodnosti svedka je súd povinný prihliadnuť najmä na vnútornú štruktúru výpovede svedka, teda či si neodporuje v podstatných okolnostiach, o ktorých vypovedal, na logické súvislosti o okolnostiach, o ktorých svedok vypovedá, a či jeho výpoveď je v súlade aj s ostatnými dôkazmi, tiež na vzťah k stranám sporu, či sú v príbuzenskom, priateľskom, nepriateľskom, susedskom, či zamestnávateľskom vzťahu, príp. v inom vzťahu podriadenosti alebo nadriadenosti, na existenciu vlastného záujmu svedka na výsledku konania. Je úlohou súdu, aby po zvážení všetkých týchto okolností prípadu rozhodol, ktorá skupina dôkazov je vierohodná a ktorá vierohodná nie je. Súd pritom poukazuje na rozsudok NS ČR z 27.10.2010, sp. zn. 30Cdo/3577/2008, podľa ktorého „pri dôkaze výpoveďou svedka musí súd vyhodnotiť vierohodnosť výpovede s prihliadnutím k tomu, aký má svedok vzťah k účastníkom konania a k prejednávanej veci a aká je jeho rozumová a duševná úroveň, k okolnostiam, ktoré doprevádzali jeho vnímanie skutočností, o ktorej vypovedá, vzhľadom k spôsobu reprodukcie týchto skutočností a k správaniu pri výpovedi (presvedčivosť, istota, plynulosť výpovede, ochota odpovedať na otázky a podobne) a k poznatkom získaným na základe hodnotenia iných dôkazov (do akej miery je dôkaz výpoveďou svedka súladný s inými dôkazmi, či im odporuje, prípadne, či sa vzájomne dopĺňajú); celkové posúdenie uvedených hľadísk potom poskytuje záver o pravdivosti či nepravdivosti tvrdených (preukazovaných) skutočností." S poukazom na citované rozhodnutie má súd za to, že výpoveď svedkyne Mgr. G. H. je možné považovať za vierohodnú, keď síce na jednej strane priznala, že sa svojim spôsobom na riaditeľku žalovaného hnevá, avšak na druhej strane je potrebné prihliadnuť na to, že je vo vzťahu závislosti od nej ako štatutárneho orgánu svojho zamestnávateľa, pričom nemá žiaden záujem na výsledku konania pre svoju osobu. Zároveň súd prihliadol na prirodzené správanie sa svedkyne pri výpovedi, kedy vypovedala plynulo a presvedčivo, a zároveň jej výpoveď korešpondovala s výpoveďou žalobkyne,

avšak neniesla známky kopírovania výpovede žalobkyne. Jej výpoveď pritom nebola ani v rozpore so záznamom inšpektorátu práce, na ktorý poukazoval žalovaný, nakoľko záver záznamu je ten, že nebolo dostatočne preukázané porušenie povinností zamestnávateľa, nie že bolo preukázané, že nedošlo k porušeniu jeho povinností, keď zároveň inšpektorát práce poučuje o možnosti podať antidiskriminačnú žalobu. Naopak, ak svedkyňa PaedDr. H. R. označovala vzťah žalobkyne a riaditeľky žalovaného za „normálny kolegiálny vzťah“, s takýmto označením je v rozpore zápis na č.l. 68, kde riaditeľka žalovaného vytýka žalobkyni, že neprejavuje voči nej patričnú elementárnu slušnosť a nedodržiava zásady slušného správania voči nadriadenej - nezdraví, neodzdravuje a ignoruje prítomnosť riaditeľky, pričom jej správanie má byť závažným porušením pracovnej disciplíny. Uvedený zápis možno ťažko hodnotiť ako dôkaz o kolegiálnom vzťahu medzi žalobkyňou a riaditeľkou žalovaného, keď uvedené vytknutia smerujú voči úplnému základu medziľudských vzťahov, a ak tento základ má byť podľa zápisu narušený, nie je možné hovoriť ani o vzťahu kolegiálnom.

10. Riaditeľka žalovaného sa na pojednávaní k tvrdeniam o šikanovaní, napriek rozsiahlej výpovedi žalobkyne a výpovedi svedkyne Mgr. G. H. vyjadrila len spôsobom, že k mobbingu a bossingu sa vyjadril inšpektorát, všetko bolo vyšetrené, k tomuto sa nepotrebuje vyjadrovať. Odkazovala na Záznam Inšpektorátu práce Trnava zo dňa 25.02.2015 (č.l. 47), v ktorom sa ako zistené skutočnosti uvádza, že z písomne podaných informácií zamestnancov školy vyplýva, že vzájomné vzťahy a názory v pedagogickom kolektíve sú polarizované. V kolektíve existujú skupiny s rozličným názorom na vedenie školy (uplatňovanie riadiacich kompetencií riaditeľky) a momentálnu situáciu na škole. Na jednej strane v pedagogickom zbore existuje tvrdenie, že p. riaditeľka používa slovné vyhrážky, slovné útoky, má mať odmerané správanie, ovplyvňuje pedagogický zbor, napr. v tom zmysle, že negatívny postoj k žalobkyni im prinesie výhody. Na druhej strane, existujú v kolektíve zamestnanci, ktorí vyjadrujú podporu novému vedeniu školy a ktorí sú stotožnení s víziou riaditeľky o novom smerovaní školy (oproti podpisu uvedené deklaruje 32 zamestnancov gymnázia). Písomné podklady zamestnávateľa, ako ani podané informácie zamestnancov dostatočným spôsobom nepreukázali porušenie povinností zamestnávateľa. Súd má za to, že na strane žalovaného s poukazom na § 151 CSP tak nedošlo k účinnému popretiu skutkových tvrdení protistrany, pretože žalovaná strana síce poprela skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania, ale neuviedla vlastné tvrdenia o predmetných skutkových okolnostiach, pričom odkazovanie na nejednoznačné závery záznamu inšpektorátu práce nepostačuje. Z uvedeného mal súd za preukázané, že okrem toho, že žalovaný nepreukázal prijatie organizačnej zmeny (teda hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede), výpoveď daná žalobkyni bola daná účelovo, z osobných dôvodov štatutárneho orgánu zamestnávateľa, výpoveďou zamestnávateľ sledoval iné ako uvedené ciele, a teda len predstieral prijatie zmeny organizačnej štruktúry školy k 01.09.2015, a preto je výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni zneužitím práva a právnym úkonom v rozpore s dobrými mravmi bez existencie právne relevantného výpovedného dôvodu, ktorý je preto podľa § 13 ods. 3 ZP neplatný. Súd pritom poukazuje na rozsudok NS ČR zo dňa 27.04.2004, sp. zn. 21Cdo 2204/2003, podľa ktorého „v prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa (príslušného orgánu), poprípade jeho realizáciou u zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ako uvedené ciele a že teda zamestnávateľ (príslušný orgán) len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu), je potrebné bez ohľadu na to, ako svoje opatrenie označil - dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté.“

11. Ďalej súd poukazuje na skutočnosť, že ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), zamestnávateľ je povinný prerokovať s nimi každú výpoveď danú z jeho strany, pričom nesplnenie tejto povinnosti Zákonník práce postihuje neplatnosťou výpovede danej zamestnávateľom (§ 74 ZP). Pokiaľ ide o posúdenie splnenia ďalšej hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede, t.j. potrebu výpovede vopred prerokovať v zmysle § 74 ZP so zástupcami zamestnancov, súd mal za to, že výpoveď je neplatná aj z dôvodu, že nebola prerokovaná s odborovým orgánom žalovaného. V konaní boli vypočuté svedkyne Mgr. F. L., PaedDr. H. R. a Mgr. G. C., členky výboru Základnej organizácie odborového zväzu pri Gymnázii Ivana Kupca, Hlohovec, z ktorých výpovede vyplynulo, že nemožno dospieť k záveru, že došlo k riadnemu prerokovaniu výpovede s odborovou organizáciou. Svedkyňa Mgr. F. L. uviedla, že bolo len jedno stretnutie v ten deň (15.06.2015), pričom opisovala situáciu prečítania výpovede žalobkyni, z čoho je zrejmé, že stretnutie odborového orgánu pred doručovaním výpovede sa neuskutočnilo. Že sa prerokovanie pred odborovým orgánom neuskutočnilo, súd konštatuje aj z dôvodu rozporov vo výpovediach svedkýň Mgr. F. L. a Mgr. G. C., keď každá z nich uviedla, že vypracovala vyjadrenie zo dňa

15.06.2015 (svedkyňa L. uviedla, že „považovala za samozrejme napísať správu - vyjadrenie zo dňa 15.06.2015“; svedkyňa C. uviedla, že „záznam spisovala 15.06., 15.06. ho posielala mailom riaditeľke, záznam písala doma vo večerných hodinách, posielala to riaditeľke, po 23- hodine“). Navyše z výpovede riaditeľky žalovaného dňa 28.04.2016 (rub č.l. 95) vyplýva, že uvedený záznam ani nevypracoval odborový orgán, ale jeho členom ho predložila riaditeľka žalovaného iba na podpis, nakoľko riaditeľka uviedla, že odborom predložila „tieto dva dokumenty“, pričom sa hovorilo o dokumente Vyjadrenie odborového orgánu zo dňa 15.06.2015 a dokumente Prerokovanie skončenia pracovného pomeru, iné dokumenty podľa riaditeľky predložené neboli. Okrem toho súd poukazuje na výpoveď žalobkyne a svedkyne Mgr. G. H., z ktorých vyplýva, že Mgr. G. C. sa dňa 15.05.2015 nenachádzala v práci, a teda nemohla sa zúčastniť rokovania výboru ZOOZ. Svedkyňa C. uviedla, že si to nepamätá, ale pripustila, že je možné, že došlo k rozhovoru medzi ňou a žalobkyňou dňa 16.06.2015, kedy svedkyňa mala žalobkyňi povedať, že „ja som to bola teraz podpísať a nemôžem s tým nič robiť“. Súd tiež poukazuje na výpoveď svedkyne Mgr. G. H., ktorá uviedla, že zo situácie, ktorá sa stala dňa 16.06.2015 usudzuje, že Mgr. C. dňa 15.06.2015 v práci nebola, keďže svedkyňa mala 16.06.2015 dozor na prvom poschodí spolu s pani R., o minútu 8 prichádzala z prízemí po schodoch pani C., ktorá volala na pani L., „čo ste to preboha včera vykonali“ a pani L. jej povedala, „nekomentuj to a choď to do riaditeľne podpísať“. Okrem uvedených výpovedí, neprítomnosti svedkyne C. v práci dňa 15.06.2015 nasvedčuje aj absencia jej podpisu v dochádzkovej knihe v daný deň. Pri posúdení týchto dôkazov v ich vzájomných súvislostiach mal súd za to, že suplovací hárok zo dňa 15.06.2015 (č.l. 112) následne predložený žalovaným nemožno považovať za postačujúci dôkaz o opaku, nakoľko mohol byť, a podľa názoru súdu aj bol, vytvorený účelovo. Navyše súd uvádza, že z výpovedí svedkýň vyplýva, že ak by sa aj stretnutie odborového orgánu s riaditeľkou uskutočnilo, toto stretnutie nemalo charakter prerokovania, svedkyne nemali k dispozícii žiadne podklady k prerokovaniu (svedkyňa Mgr. F. L., predsedníčka uviedla, že to nebolo o sedení výboru odborovej organizácie, p. riaditeľka si prizvala ľudí, pred ktorými prečítala výpoveď, ony neprerokovali..., svedkyňa PaedDr. H. R. v súvislosti s prerokovaním výpovede s odbormi uviedla, že by to nazvala skôr oznámenie o znížení, predmetom rokovania bola zmena organizačnej štruktúry o jedného zamestnanca, nepamätá si, či tam boli predložené aj nejaké dokumenty, nevie, čo bolo napísané v tej výpovedi, nemala v rukách túto výpoveď, či tam bola, nevie..., svedkyňa G. C. uviedla, že síce žalobkyňa nie je v odboroch, ale boli oboznámení s dôvodmi, pre ktoré s rozviazaním pracovného pomeru dôjde, aj keď bola žalobkyňa neodborárka, spísali záznam, mysleli si, že sa tým tak nemusia veľmi zaoberať, nebola potreba nejakého angažovania odborov, keďže kolegyňa nebola členka odborov, ony iba prijali informáciu, že dôjde k rokovaniu so žalobkyňou o ukončení pracovného pomeru, svedkyňa dokument o výpovedi nevidela, ona nepoužila pojem že prerokovávajú, prerokovávalo sa to až za prítomnosti žalobkyne, ona sa žiadneho prerokovania nezúčastnila, ani na to nevidí dôvod, prečo by sa mala...). Súd mal za to, že za situácie, že odborovému orgánu neboli poskytnuté žiadne podklady pre prerokovanie výpovede okrem žiadosti o prerokovanie, a že samotné členky sa vyjadrili, že v podstate nešlo o prerokovanie, ale o „prečítanie výpovede“, nie je možné skonštatovať, že došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ZP, a preto je výpoveď neplatná. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru, by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky. Objektívne právo predpokladá, aby výkon subjektívneho práva smeroval k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu (porovnaj napr. uznesenie NS SR zo dňa 19.05.2009, sp. zn. 5 Cdo 255/2008; tiež rozsudok NS SR zo dňa 30.10.2012, sp. zn. 4 Cdo 160/2012).

12. Rovnako súd odkazuje na uznesenie NS SR zo dňa 13.10.2009, sp. zn. 5 M Cdo 17/2008, v zmysle ktorého „závodný výbor odborovej organizácie, nemal uvedenú výpoveď pri svojom rokovaní k dispozícii, a preto jej prerokovanie bolo len formálnym konaním, ktoré sledovalo nie ochranu zamestnanca, tak ako vyplýva zo obsahu a zmyslu § 74 Zákonníka práce, ale len naplnenie formálnych predpokladov. Preto nemôže byť takýto výkon práva v súlade so zákonnou úpravou vyjadrenou v základných zásadách i ďalších ustanoveniach Zákonníka práce.“, a tiež na rozsudok NS SR zo dňa 28.09.2010, sp. zn. 5 Cdo 140/2010, podľa ktorého „ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového

orgánu pri skončení pracovného pomeru nie je totiž možné vykladať izolovane, ale v kontexte s ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru podľa právnej úpravy upravenej v Zákonníku práce (zák. č. 311/2001 Z.z. v znení zák. č. 165/2002 Z.z. a zák. č. 408/2002 Z.z. v znení platnom a účinnom do 30. júna 2003) nie je možné považovať len za formálny úkon, bez jeho materiálneho obsahu."

13. Súd vychádzajúc zo všetkého vyššie uvedeného dospel k záveru, že v prejednávanom prípade žalovaný ako zamestnávateľ jednak nepreukázal, že bol daný výpovedný dôvod, ktorý uplatnil vo výpovedi, ďalej bolo preukázané, že uplatnenie výpovede bolo účelové v rozpore s dobrými mravmi, a zároveň nebolo preukázané, že došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov, a preto súd vo výroku I. rozsudku určil, že výpoveď daná žalobkyňou žalovaným dňa 15.06.2015 je neplatná.

14. Pokiaľ ide o druhú časť žaloby, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že pracovný pomer žalobkyne k žalovanému trvá i naďalej, súd považoval žalobu v tejto časti za nedôvodnú. Žaloba požadujúca určenie takejto právnej skutočnosti totiž nevyplýva z osobitného predpisu (§ 137 písm. d) CSP), a ani v čase podania žaloby nemohla mať žalobkyňa naliehavý právny záujem na takomto určení (§ 80 písm. c) OSP). V zmysle § 79 ods. 1 ZP totiž, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, platí, že jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Z uvedeného vyplýva, že keďže žalobkyňa ako zamestnanec oznámila žalovanému ako zamestnávateľovi (viď oznámenie na č.l. 29), že trvá na ďalšom zamestnávaní, a zároveň súd určil výpoveď za neplatnú, platí, že zo zákona pracovný pomer žalobkyne trvá bez toho, aby bolo potrebné o tom rozhodovať, a to samotnou právoplatnosťou výroku I.. Súd by nepriamo o tom, či pracovný pomer trvá alebo nie, rozhodoval iba v prípade, že by zamestnávateľ žiadal rozhodnúť o tom, že nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Iba v prípade vznesenia takejto požiadavky zo strany žalovaného ako zamestnávateľa by bol naliehavý právny záujem na určení ďalšieho trvania pracovného pomeru žalobkyne ako zamestnanca u žalovaného. Keďže takýto návrh zo strany žalovaného vznesený nebol, žalobkyňa nemohla mať naliehavý právny záujem na požadovanom určení.

15. Vzhľadom k vyššie uvedenému, súd žalobe v časti určenia neplatnosti výpovede danej žalobkyňou žalovaným dňa 15.06.2015 vo výroku I. rozsudku vyhovel, a v časti o určení, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá, žalobu vo výroku II. ako nedôvodnú zamietol. Po právoplatnosti tohto čiastočného rozsudku bude predmetom konania rozhodovanie o nároku žalobkyne na náhradu mzdy.

16. Proti tomuto rozsudku v časti výroku I. podal prostredníctvom svojho právneho zastúpenia odvolanie žalovaný, ktorým sa domáhal, aby odvolací súd rozsudok zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietne, uplatniac odvolacie dôvody v zmysle § 364 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Podľa odvolateľa jednostranné skončenie zamestnania z podnetu zamestnávateľa podliehalo určitým pravidlám a bolo oprávnené. Súd nesprávne vyhodnotil to, v čom spočívala organizačná zmena u žalovaného, t.j. aké boli jej dôsledky a prijal aj nesprávne právne závery o tom, ako mala organizačná zmena byť v súvislosti s nadbytočnosťou žalobkyne. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že príkazným listom riaditeľky žalovaného zo dňa 09.06.2015 bolo rozhodnuté, že vzhľadom na klesajúci počet žiakov v triedach a návrat pedagogického zamestnanca z materskej dovolenky od 01.09.2015 došlo k nadbytočnosti v počte pedagogických zamestnancov a z toho dôvodu k organizačnej zmene spočívajúcej v znížení pedagogických zamestnancov o jedného učiteľa všeobecno-vzdelávacích predmetov. Podstatná je organizačná zmena, pri ktorej sa rozhodlo o znížení počtu pedagogických zamestnancov bez určenia aprobácie a žalobkyňa mohla byť určená za nadbytočnú a mohol s ňou byť rozviazaný pracovný pomer výpoveďou. Súd v rozsudku v bode 44. rozsudku spochybňuje pokles žiakov v triedach, nepovažoval ho za preukázaný a za hodnoverné nepovažoval ani identifikačné údaje o škole za školské roky 2014/2015 a 2015/2016 predložené súdu žalovaným. Súd dostatočne nezdôvodnil, z akého dôvodu považuje identifikačné údaje o škole za školský rok 2014/2015, v ktorom roku počet žiakov na škole predstavoval 337 a identifikačné údaje o škole za školský rok 2015/2016, v ktorom školskom roku bol počet žiakov 315, za nehodnoverné. Počty žiakov v triedach a pokles počtu žiakov k septembru 2015 bol zrejmy už v mesiaci máji 2015, kedy zo školy odchádzali žiaci maturitných

ročníkov a na školu sa prihlásilo do I. ročníka menší počet žiakov ako počet žiakov, ktorý zo školy odchádzal. V uvedenom čase bolo žalovanému zrejme, že dochádza k výraznému poklesu žiakov. V písomnom podaní spísanom právnym zástupcom žalobkyne, zo dňa 27.12.2016, adresovanom súdu, aj samotná žalobkyňa pripustila, že pravdivý údaj o poklese žiakov je v počte 19 žiakov. Žalobkyňa mala uzavretú pracovnú zmluvu zo dňa 01.07.2003 na dobu neurčitú, s dohodnutým druhom práce - stredoškolský učiteľ - výchovnovzdelávacích predmetov. V pracovnej zmluve nie je uvedená aprobácia ako to nesprávne v bode 33. Rozsudku uvádza súd. V pracovnej náplni žalobkyne je uvedený odbor aprobačné predmety Tv (telesná výchova), biológia. Aprobačné predmety pedagogických zamestnancov netvorí samostatnú kolónku v organizačnej štruktúre, v ktorej je uvedená skupina pedagogických zamestnancov bez aprobačných predmetov. Súd v bode 46. rozsudku nesprávne vykladá, ktorého pracovného miesta sa má organizačná zmena týkať, pričom súd je toho názoru, že v prejednávanej veci by malo ísť o určenie učiteľa/učiteľov, ktorých konkrétnych predmetov, resp. ktorých predmetov sa organizačná zmena týka. Organizačná štruktúra obsahuje delenie zamestnancov na pedagogických a nepedagogických zamestnancov a neobsahuje jednotlivé aprobácie pedagogických zamestnancov. No i napriek tomu zamestnávateľ vyberal z viacerých učiteľov a kombinácií predmetov telesná výchova biológia. Žalovaný ako zamestnávateľ bol oprávnený urobiť také rozhodnutie o organizačnej zmene týkajúcej sa zníženia počtu pedagogických zamestnancov, aby bol schopný vzhľadom na zníženie počtu žiakov a zvýšenie počtu pedagogických zamestnancov návratom učiteľky z materskej dovolenky, zabezpečiť vyučovací proces vo všetkých vyučovacích predmetoch pri súčasnom dodržaní základného pracovného úväzku učiteľa strednej školy. Argumentáciu súdu, že v rozhodnutí o organizačnej zmene absentuje určenie, ktorej aprobácie sa organizačná zmena týka, považuje odvolateľ za nedôvodnú. Organizačná zmena prijatá žalovaným príkazným listom 1/2015 zo dňa 09.06.2015 bola v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobkyne ako zamestnankyne učiteľa výchovnovzdelávacích predmetov. Tvrdenie súdu, že organizačná zmena bola vyvolaná účelovo v záujme žalovaného prepustiť žalobkyňu a že súd nepovažuje za preukázané zníženie počtu žiakov v škole a návrat učiteľky z materskej dovolenky ako dôvod organizačnej zmeny, nie je podložené právnymi argumentmi. Žalovaný v konaní dostatočne preukázal, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne je príčinný vzťah. V súvislosti s vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene výber nadbytočného pedagogického zamestnanca patril výlučne zamestnávateľovi a súd ani nemohol preskúmať správnosť tohto výberu zamestnávateľom. Organizačná zmena riešila iba zníženie počtu pedagogických zamestnancov na tej istej pracovnej pozícii, na taký počet, ktorý bol potrebný na zabezpečenie vyučovacieho procesu u žalovaného. Zároveň niet akýchkoľvek pochybností, že žalovaný v čase výpovede žalobkyňi nemal voľné pracovné miesto pre pedagogického alebo nepedagogického zamestnanca. Ďalšou hmotno-právnou podmienkou výpovede je prerokovanie výpovede zamestnávateľom so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce. Žalovaný v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce predložil zástupcom zamestnancov, v danom prípade odborovej organizácii, písomnú žiadosť zo dňa 15.06.2015 o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti s učiteľkou všeobecnovzdelávacích predmetov Mgr. H. k 30.09.2015 podľa § 62 ods. 3 písm. b) s trojmesačnou výpovednou lehotou a podľa § 76 ods. 1 písm. c) s odstupným vo výške 3 funkčných plátov. Prerokovanie sa uskutočnilo v ten istý deň v kancelárii riaditeľky žalovaného, na ktorom boli prítomné zástupkyne zamestnancov žalovaného. Súd nevyhodnotil dostatočne výpoveď svedkyne G. C. na pojednávaní dňa 08.09.2016, ktorá na otázky žalobkyne vypovedala, že riaditeľka zavolať do riaditeľne ju a pani L., pričom ich oboznámila s dôvodmi, pre ktoré dôjde k rozvriazaniu pracovného pomeru so žalobkyňou. Uvedené sa konalo skôr ako bola daná výpoveď žalobkyňi. Uviedla, že "Dôvod výpovede jej bol jasný, nebol úväzok pre žalobkyňu, detí je menej, počet žiakov klesá, znižujú sa počty žiakov a aj učiteľov, čo je celospoločenský jav." Svedkyňa L. potvrdila, že výpoveď riaditeľka prítomným prečítala. Pre splnenie povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď (alebo okamžité skončenie pracovného pomeru) Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania a neodkazuje ani na § 237 s tým, že pokiaľ rokovanie neprebehlo spôsobom tu uvedeným, je neplatné. Konkrétna forma prerokovania medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 237 Zákonníka práce závisí podľa čl. 1 a čl. 5 Smernice 2002/14/Es od dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Napokon Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancom vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa, preto sa podľa § 74 za prerokovanie považuje, aj keď k nemu vôbec nedošlo (v uvedenej lehote). Z uvedeného potom vyplýva, že iba zo skutočnosti, že členovia odborovej organizácie žalovaného (podpísaní na zázname z rokovania) by nerokovali (o výpovedi danej žalobkyňi) na spoločnom zasadnutí, nemožno vyvodiť nesplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede. Podľa názoru súdu nedošlo k riadnemu prerokovaniu výpovede s odborovou organizáciou, neuvádza však, čo považuje pod slovom "riadne prerokovanie". Rozhodnutie súdu je determinované

presvedčením, že výpoveď daná žalobkyni bola účelová. Názor o účelovosti výpovede súd zdôvodňoval najmä výpoveďou svedkyne Mgr. G. H., ktorú v konaní navrhla vypočuť žalobkyňa. Svedkyňa H. však bola zaujatou svedkyňou, ktorá sama potvrdila, že sa na riaditeľku žalovaného hnevá, sleduje každý jej krok a zapisuje si na porade, každé jej vyjadrenie, podľa svojho uváženia. Súd dovolil svedkyni predniesť výpoveď čítaním svojich písomných poznámok. Svedkyňa vyjadrila obavu z ďalšieho prepúšťania, preto je pochopiteľné jej cielené obviňovanie riaditeľky žalovaného a preto nemôže byť považovaná za hodnoverného svedka. Plynulosť jej výpovede bola spôsobená tým, že čítala svoje písomné poznámky. Súd v rozsudku síce konštatoval, že svedkyňa sa na riaditeľku žalovaného hnevá, no i napriek tomu považoval jej výpoveď za hodnovernú. Svedkyňa H. si svojím tvrdením, že sa cíti šikanovaná (bez uvedenia konkrétnych dôvodov voči jej osobe alebo spôsobe jej šikanovania) vytvára pozíciu, aby bola chránená v prípade ďalšieho prepúšťania (pokračujúci pokles žiakov) a mohla sa brániť údajným šikanovaním ako uvádza žalobkyňa. Rovnako rôzne oznámenia zo strany žalobkyne boli orgánmi, na ktoré oznámenia smerovala, odložené ako nepreukázané. Výpoveď z pracovného pomeru žalobkyni nebola účelová, v prípade, že by žalovanému neklesol počet žiakov a nevrátila sa z materskej dovolenky ďalšia učiteľka, nemal by žalovaný dôvod prepustiť žiadneho zamestnanca - učiteľa. V prípade, že by neklesol celkový počet žiakov na škole a nevrátila sa ďalšia učiteľka z materskej dovolenky, nevznikol by organizačný dôvod nadbytočnosti pre žiadneho učiteľa. Zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí. Aj v prípade, ak pracovnú činnosť rovnakého druhu, ktorá sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou, vykonáva viacero zamestnancov. O výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ výlučne sám a ani súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď.

17. Žalobkyňa odvolací návrh nepodala, k doručenému odvolaniu žalovaného sa nevyjadrila.

18. Dňa 1. júla 2016 nadobudol účinnosť Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z.z., ďalej CSP), ktorý nahradil a zrušil do 30.06.2016 účinný zák. č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej OSP). Odvolací súd pristupujúci k rozhodovaniu v tejto veci po 1. júli 2016, postupoval na základe prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 CSP (podľa ktorého, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti) už podľa CSP.

19. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku - ďalej CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré ale nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP), a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné a rozsudok je dôvodné v napadnutej časti vo výroku I. v zmysle § 387 CSP potvrdiť.

20. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku, konania jemu predchádzajúceho, ako aj celého obsahu spisového materiálu dospel k záveru, že súd prvej inštancie zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom pre vyhlásenie rozsudku, na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a vec i správne právne posúdil.

21. Pretože odvolací súd preberá v celom rozsahu súdom prvej inštancie zistený skutkový stav, ktorý vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na rozhodnutie v danej veci, výsledky dokazovania správne vyhodnotil a dospel i k správnym skutkovým záverom pokiaľ ide o skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobcom uplatneného nároku, a pretože odvolací súd zároveň v celom rozsahu zdieľa i právne závery súdu prvej inštancie vo veci, s poukazom na ustanovenie § 387 ods. 2 C.s.p. odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku. Prvoinštančný súd sa pritom v odôvodnení rozsudku riadne vysporiadal so všetkou obranou uplatnenou žalovaným v prvoinštančnom

konaní, ktorá bola použitá i v odvolaní. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od záverov súdu prvej inštancie odchyliť a nemôže preto dať za pravdu odvolateľovi.

22. Keďže súd prvej inštancie napadnutý rozsudok vo všetkých jeho častiach riadne odôvodnil, pričom zároveň sa vysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami tvoriacimi základ pre rozhodnutie a odvolací súd sa s týmto odôvodnením súdu v plnej miere stotožňuje, k veci považuje za potrebné dodať iba nasledovné:

23. Odvolací súd v zmysle § 385 ods. 1 CSP nepovažoval za potrebné a účelné nariadiť vo veci pojednávanie, nakoľko vychádzal zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie bez potreby zopakovať či doplniť dokazovanie, pričom predmetom odvolacieho prieskumu bolo právne posúdenie otázok, ku ktorým sa všetky sporové strany už vyčerpávajúco a dostatočne vyjadrili. Nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani žiaden dôležitý verejný záujem.

24. Predmetom odvolacieho prieskumu je posúdenie správnosti záverov súdu prvej inštancie, ktorý skonštatoval neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, ktorú dal žalovaný žalobkyni dňa 15.06.2015.

25. Z obsahu spisu a dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplýva, že dňa 15.06.2015 bola žalobkyni doručená písomná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP s poukazom na Príkaz riaditeľky č. 1/2015 Zmena organizačnej štruktúry školy k 01.09.2015, pričom ako dôvod výpovede sa uvádza zmena organizačnej štruktúry z dôvodu efektívnosti využitia finančných prostriedkov a racionálnejšieho využitia pracovníkov, s tým, že žalobkyňa sa vzhľadom na klesajúci počet žiakov v triedach a návrat pedagogického zamestnanca z MD k 1. septembru 2015 stáva nadbytočnou. Podľa výpovede sa mal pracovný pomer žalobkyne skončiť uplynutím výpovednej doby dňom 30.09.2015. V Oznámení o rozhodnutí zamestnávateľa o znížení stavu pedagogických zamestnancov zo dňa 15.06.2015 bolo žalobkyni oznámené, že z dôvodu efektívnosti využitia pracovníkov v súlade s § 5 ods. 2 písm. f) a g) zákona č. 596/2003 Z.z. k 01.09.2015 prichádza na Príkaz riaditeľa č. 1/2015 k zmene v organizačnej štruktúre školy, žalobkyňa sa stáva nadbytočnou a žalovaný nemá možnosť ju ďalej zamestnávať v pracovnom pomere, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, ani nemá pre ňu inú vhodnú prácu. Žalobkyňa listom zo dňa 27.09.2015 oznámila žalovanému, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní

26. Súd prvej inštancie správne skonštatoval, že predpokladmi použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP sú existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, pričom o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným.

27. Z dokazovania vyplynulo, že ako písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej zamestnávateľ v dohľadnom čase stratí možnosť naďalej zamestnávať žalobkyňu ako svojho zamestnanca, je považovaný Príkazný list riaditeľky č. 1/2015 zo dňa 09.06.2015, keď podľa tohto rozhodnutia riaditeľka žalovaného rozhodla dňa 09.06.2015 s účinnosťou od 01.09.2015 o organizačnej zmene - znížení počtu pedagogických zamestnancov o jedného učiteľa všeobecno-vzdelávacích predmetov za účelom efektívnosti využitia finančných prostriedkov a racionálnejšieho využitia pracovníkov z dôvodu klesajúceho počtu žiakov v triedach a návratu pedagogického zamestnanca z MD. Zároveň bolo príslušnému vedúcemu zamestnancovi (zástupca RŠ) nariadené zabezpečiť efektívne rozdelenie úväzkov učiteľov.

28. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 OZ, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa však ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Preto aj podľa odvolacieho súdu podstatnou otázkou pre rozhodnutie bolo posúdenie toho, v čom spočívala organizačná zmena u žalovaného prijatá jej rozhodnutím zo

dňa 09.06.2015 a následne toho, či táto organizačná zmena odôvodňuje použitie výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP, t.j. či prijatá organizačná zmena je v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobkyne.

29. Súd prvej inštancie mal správne za to, že žalovaný (ktorý bol v tejto časti nositeľom dôkazného bremena), nepreukázal, v čom spočívala organizačná zmena u žalovaného prijatá príkazným listom riaditeľky, resp. nepreukázal, že skutočne došlo v tom čase k zmene v organizačnej štruktúre. Žalovaný nepreukázal, že v čase prijatia rozhodnutia na gymnázium nejaká organizačná štruktúra vypracovaná vôbec bola, a tak nemohol ani preukázať, že došlo k jej zmene. V konaní žalovaný predložil na žiadosť protistrany Organizačnú schému (č.l. 79), v ktorej v časti týkajúcej sa pedagogických zamestnancov sa však uvádzajú učitelia ako spoločná kategória. Zníženie počtu pedagogických zamestnancov o jedného učiteľa všeobecno-vzdelávacích predmetov ani podľa názoru odvolacieho súdu za organizačnú zmenu považovať nemožno, a to s prihliadnutím na charakter žalovaného, ktorým je gymnázium, kde zamestnancami sú síce učitelia všeobecno-vzdelávacích predmetov, ale s rôznou aprobáciou, a kde každý z učiteľov vyučuje (zväčša) kombináciu predmetov. V takom prípade nemožno za organizačnú zmenu považovať zníženie počtu učiteľov všeobecno-vzdelávacích predmetov o jedného učiteľa. Za organizačnú zmenu v podmienkach žalovaného by bolo možné považovať až zmenu organizačnej štruktúry, z ktorej by bolo zrejmé, učiteľov ktorých predmetov, resp. ktorých kombinácií predmetov alebo učiteľov s akou aprobáciou, sa organizačná zmena týka. S poukazom na uvedené tak súd prvej inštancie dospel k správne mu záveru, že žalovaný v konaní nepreukázal, k akej konkrétnej zmene v organizačnej štruktúre školy rozhodnutím riaditeľky školy došlo, pričom v čase prijatia rozhodnutia o „zmene organizačnej štruktúry“ nebolo ani možné rozhodnutie o takejto zmene urobiť, nakoľko z Príkazného listu riaditeľky č. 1/2015 zo dňa 09.06.2015 vyplýva, že riaditeľka žalovaného nariaduje svojej zástupkyňi zabezpečiť efektívne rozdelenie úväzkov učiteľov, a zároveň z výpovede zástupkyne riaditeľky žalovaného - svedkyne PaedDr. H. R. vyplýva, že pri počítaní úväzkov prišla k tomu, že nebude mať dostatočný počet hodín, aby pokryla všetkých učiteľov, ktorí sú na ich škole. Súd prvej inštancie preto správne skonštatoval, že z uvedeného vyplýva, že až po spočítaní úväzkov zástupkyňou riaditeľky malo byť zrejmé, že nebude dostatočný počet hodín, a zároveň učiteľov s kombináciou ktorých predmetov, príp. s akou aprobáciou sa to týka.

30. Pokiaľ odvolateľ namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil otázku zníženia počtu žiakov zo školského roku 2014/2015 na školský rok 2015/2016, odvolací súd túto skutkovú okolnosť nepovažoval za rozhodujúcu, nakoľko z vykonaného dokazovania nijako nevyplývalo, že by došlo aj k zníženiu počtu tried, čo by mohlo mať za následok objektívnu potrebu v znížení počtu učiteľov.

31. Aj podľa odvolacieho súdu rozhodnutie o organizačnej zmene musí mať za cieľ zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, prirodzene vyvolané zmenou v organizácii zamestnávateľa. Zníženie počtu pedagogických zamestnancov na gymnázium o jednu osobu (vo všeobecnosti, bez špecifikácie kombinácie predmetov alebo aprobácie) môže byť len dôsledkom organizačnej zmeny, a nie jej príčinou. Je zrejmé, že k reálnej zmene v organizačnej štruktúre u žalovaného došlo až po tom, čo malo byť po prerozdelení úväzkov „zistené“, že nie je dosť hodín pre žalobkyňu. Až potom mohlo byť zrejmé, že namiesto troch učiteľov vyučujúcich predmet biológia sú potrební iba učitelia dvaja a namiesto štyroch učiteľov vyučujúcich predmet telesná výchova sú potrební iba učitelia traja, čím sa zmení organizačná štruktúra. V takom prípade odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie konštatuje, že tu chýba príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, keď príčinou má byť organizačná zmena a dôsledkom nadbytočnosť, a nie naopak, podporné poukazujúc na rozsudok NS ČR zo dňa 12.04.2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, ako aj rozsudok NS SR sp. zn. 3Cdo/33/2008 zo dňa 29.01.2009. Písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov má konkrétne uvádzať, ktorého pracovného miesta (funkcie) sa organizačná zmena týka, pričom v tu prejednávanej veci by malo ísť o určenie učiteľa/učiteľov ktorých konkrétnych predmetov, resp. s akou aprobáciou. V prípade učiteľov na gymnázium s rôznymi aprobáciami zamestnávateľ v čase organizačnej zmeny musí vedieť, učiteľov vyučujúcich ktoré konkrétne predmety môže postrádať, a či vôbec, a až v prípade viacerých učiteľov na takejto pozícii je výber konkrétneho zamestnanca na zamestnávateľovi. Žalovaný si takýmto neurčitým rozhodnutím o „organizačnej zmene“ fakticky vytvoril priestor pre svojvôľu s tým, že mohol prepustiť ktoréhokoľvek učiteľa. Podľa odvolacieho súdu nič na tomto závere nemení ani to, že aprobačné predmety pedagogických zamestnancov netvorí samostatnú kolónku v organizačnej

štruktúre, v ktorej je uvedená skupina pedagogických zamestnancov bez aprobačných predmetov, na čo vo svojom odvolaní poukazoval odvolateľ.

32. Pri posudzovaní platnosti výpovede danej žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP dospel súd prvej inštancie k správneému záveru, že organizačná zmena, resp. zmena organizačnej štruktúry, ktorá mala viesť k nadbytočnosti žalobkyne, v dôsledku čoho mal byť so žalobkyňou skončený pracovný pomer, nebola žalovaným v konaní náležite preukázaná a nebola tak splnená hmotnoprávna podmienka pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

33. Súd prvej inštancie správne vyhodnotil aj tú skutočnosť, že okrem toho, že žalovaný nepreukázal prijatie organizačnej zmeny (teda hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede), výpoveď daná žalobkyni bola daná účelovo, z osobných dôvodov štatutárneho orgánu zamestnávateľa, keď vykonaným dokazovaním boli dostatočne preukázané konfliktné vzťahy medzi žalobkyňou a riaditeľkou žalovaného. Možno preto v zhode so súdom prvej inštancie konštatovať, že výpoveďou zamestnávateľ sledoval iné ako uvedené ciele, a teda len predstieral prijatie zmeny organizačnej štruktúry školy k 01.09.2015, a preto je výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni zneužitím práva a právnym úkonom v rozpore s dobrými mravmi bez existencie právne relevantného výpovedného dôvodu, ktorý je preto podľa § 13 ods. 3 ZP neplatný, podporne poukazujúc na rozsudok NS ČR zo dňa 27.04.2004, sp. zn. 21Cdo 2204/2003.

34. Odvolací súd sa nestotožnil s odvolacou námietkou žalovaného, ktorý poukazoval na nehodnovosť svedkyne Mgr. G. H.. Táto svedecká výpoveď nebola jediným a rozhodujúcim dôkazným prostriedkom, pričom súd v zmysle § 191 ods. 1 CSP hodnotí dôkazy nielen jednotlivo, ale aj všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pričom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Súd prvej inštancie podrobne odôvodnil svoj záver, podľa ktorého bola táto svedecká výpoveď hodnoverná a ani podľa odvolacieho súdu nemožno zaujať tejto svedkyne vyvodit' len z toho, že ani ona nemá s riaditeľkou žalovaného dobré vzťahy.

35. Súd prvej inštancie sa správne zaoberal tiež skutočnosťou, že ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), zamestnávateľ je povinný prerokovať s nimi každú výpoveď danú z jeho strany, pričom nesplnenie tejto povinnosti Zákonník práce postihuje neplatnosťou výpovede danej zamestnávateľom (§ 74 ZP). V konaní pred prvoinštančným súdom boli vypočuté svedkyne Mgr. F. L., PaedDr. H. R. a Mgr. G. C., členky výboru Základnej organizácie odborového zväzu pri Gymnáziu Ivana Kupca, Hlohovec, z ktorých výpovede aj podľa odvolacieho súdu vyplynulo, že nemožno dospieť k záveru, že v danom prípade došlo k riadnemu prerokovaniu výpovede s odborovou organizáciou. Svedkyňa Mgr. F. L. uviedla, že bolo len jedno stretnutie v ten deň (15.06.2015), pričom opisovala situáciu prečítania výpovede žalobkyni, z čoho je zrejmé, že stretnutie odborového orgánu pred doručovaním výpovede sa neuskutočnilo. Z výpovede riaditeľky žalovaného dňa 28.04.2016 (rub č.l. 95) tiež vyplýva, že záznam o prerokovaní výpovede ani nevypracoval odborový orgán, ale jeho členom ho predložila riaditeľka žalovaného iba na podpis, nakoľko riaditeľka uviedla, že odborom predložila „tieto dva dokumenty“, pričom sa hovorilo o dokumente Vyjadrenie odborového orgánu zo dňa 15.06.2015 a dokumente Prerokovanie skončenia pracovného pomeru, iné dokumenty podľa riaditeľky predložené neboli. Mgr. G. C. sa dňa 15.05.2015 nenachádzala v práci, a teda nemohla sa zúčastniť rokovania výboru ZOOZ, pričom neprítomnosti svedkyne C. v práci dňa 15.06.2015 nasvedčuje aj absencia jej podpisu v dochádzkovej knihe v daný deň.

36. Súd prvej inštancie mal preto správne za to, že za situácie, keď odborovému orgánu neboli poskytnuté žiadne podklady pre prerokovanie výpovede okrem žiadosti o prerokovanie, a že samotné členky sa vyjadrili, že v podstate nešlo o prerokovanie, ale o „prečítanie výpovede“, nie je možné skonštatovať, že došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ZP, a preto je výpoveď neplatná. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru, by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s kompletnou znalosťou problematiky. Objektívne právo predpokladá, aby výkon subjektívneho práva smeroval k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon

práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu (porovnaj napr. uznesenie NS SR zo dňa 19.05.2009, sp. zn. 5 Cdo 255/2008; tiež rozsudok NS SR zo dňa 30.10.2012, sp. zn. 4 Cdo 160/2012).

37. Rovnako správne súd prvej inštancie vychádzal aj z uznesenia NS SR zo dňa 13.10.2009, sp. zn. 5 M Cdo 17/2008, ako aj rozsudku NS SR zo dňa 28.09.2010, sp. zn. 5 Cdo 140/2010, v zmysle ktorých ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nie je totiž možné vykladať izolovane, ale v kontexte s ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nie je možné považovať len za formálny úkon, bez jeho materiálneho obsahu.

38. Odvolací súd preto dospel k zhodnému záveru ako súd prvej inštancie, že v prejednávanom prípade žalovaný ako zamestnávateľ jednak nepreukázal, že bol daný výpovedný dôvod, ktorý uplatnil vo výpovedi, ďalej bolo preukázané, že uplatnenie výpovede bolo účelové v rozpore s dobrými mravmi, a zároveň nebolo preukázané, že došlo k prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov, a preto súd prvej inštancie vo výroku I. rozsudku správne určil, že výpoveď daná žalobkyni žalovaným dňa 15.06.2015 je neplatná.

39. Ďalšie odvolacie argumenty žalovaného odvolací súd považoval pre rozhodnutie vo veci samej už za nerozhodné, bez potreby sa nimi osobitne vysporiadať. I podľa už konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami sporu. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku strany sporu, ktorá ju nastolila. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty strán sporu (porovnaj napríklad rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II.ÚS 251/04, III.ÚS 209/04, II.ÚS 200/09 a podobne). Preto na ostatnú odvolaciu argumentáciu žalovaného odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

40. Na záver odvolací súd dodáva, že skutočnosť, že súd nerozhodol podľa predstáv a očakávaní sporových strán, nemožno považovať za porušenie či nerešpektovanie ich práv. Odvolací súd v tejto súvislosti upriamuje pozornosť na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 218/2010, podľa ktorého obsah práva na spravodlivý súdny proces nespočíva len v tom, že osobám nemožno brániť v uplatnení práva alebo ich diskriminovať pri jeho uplatňovaní, obsahom tohto práva je i relevantné konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Do práva na spravodlivý súdny proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04). Právo na spravodlivý súdny proces neznamená ani právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnymi názormi (I. ÚS 50/04). Do obsahu základného práva podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivý súdny proces podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd nepatrí ani právo účastníka konania vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhnutých dôkazov súdom, prípadne sa dožadovať ním navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (I. ÚS 97/97), resp. toho, aby súdy preberali alebo sa riadili výkladom všeobecne záväzných predpisov, ktorý predkladá účastník konania (II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03).

41. Vzhľadom na vyššie uvedenú argumentáciu, odvolací súd podľa ust. § 387 ods. 1 CSP rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I. ako vecne správny potvrdil.

42. Podľa § 262 ods. 1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

43. V súlade s vyššie citovaným ustanovením bude o nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodnuté v rozhodnutí, ktorým sa konanie skončí.

44. Senát krajského súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

## Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je podľa § 421 CSP prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 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).

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

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).