

Súd: Okresný súd Spišská Nová Ves
Spisová značka: 11CPr/4/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7616208890
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 03. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Gargulová
ECLI: ECLI:SK:OSSN:2018:7616208890.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Spišská Nová Ves, sudkyňa JUDr. Jana Gargulová, v právnej veci žalobcu: I.. K. N., Y.. XX.XX.XXXX, L. E. H..N.. Š. XX/XX, XXX XX C. Y. G., právne zastúpený K.. Z. J., A. C. C. C. Y. G., J. X, proti žalovanému: S.P. K. XX, C. C. K. XX, XXX XX C. Y. G., Q.: XXXXXXXX, právne zastúpený K.. V. P., A. C. C. C. Y. G., Š. Y.. Č.. X, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru taktó

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovanému sa priznáva plná náhrada trov konania.

III. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa dožadovala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru ku dňu 4.4.2016 s odôvodnením, že na základe pracovnej zmluvy uzavretej so žalovaným v roku 1993 bola zamestnankyňou žalovaného. Uviedla, že pred listom, ktorým žalovaný s ňou okamžite ukončil pracovný pomer, jej dňa 3. 8. 2015 bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, ktorá obsahovala formálne vady, nebola jej doručená do vlastných rúk. V tejto veci sa viedlo konanie na Okresnom súde Spišská Nová Ves o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ktoré však ku dňu podania žaloby skončené nebolo. Až v priebehu roka 2016 žalovaný uznal, že výpoveď je neplatná a dňa 2. 3. 2016 jej zaslal výzvu v ktorej jej oznámil, že zrušil rozhodnutie 1/2015 o organizačných zmenách a že pracovný pomer naďalej trvá a následne jej doručil aj upozornenie na hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Následne dňa 4. 4. 2016 jej bolo doručené rozhodnutie o okamžitom ukončení pracovného pomeru z dôvodu neospravednenej neúčasti v práci. Poukázala na to, že v čase podania žaloby, t. j. 3. 6. 2016, ešte nebolo právoplatne rozhodnuté vo veci vedenej na Okresnom súde Spišská Nová Ves sp. zn. 4Cpr/2/2015, t. j. ešte nebolo právoplatne rozhodnuté o tom, že výpoveď je neplatná, a preto žalovaný nemohol s ňou ani okamžite zrušiť pracovný pomer. Uviedla, že na internetovej stránke žalovaného zistila, že napriek tomu, že jej odporca oznámil, že má do práce riadne nastúpiť, nebola ani pred doručením, ani po doručení tejto výzvy zaradená ako riadny učiteľ na vyučovanie v rozvrhu hodín a teda žalovaný jej nevytvoril žiadne podmienky na to, aby mohla vykonávať prácu. Z týchto dôvodov výzvu na nastúpenie do práce považovala iba za účelovú, ktorá sledovala len jeden účel - a to snahu za každú cenu ukončiť s ňou pracovný pomer, keďže sa žalovanému nepodarilo ukončiť pracovný pomer výpoveďou. Uviedla, že schopnou práce sa stala od 1.3.2016 a pracovnú zmluvu s novým zamestnávateľom uzatvárala dňa 29.2.2016 ku dňu 1. 3. 2016. Poukázala na to, že listom zo dňa 9. 11. 2005 žalovanému oznámila, že ak jej naďalej nebude pridelená práca v rozsahu dohodnutých podmienok v pracovnej zmluve, bude túto skutočnosť považovať za prekážku v práci v zmysle § 142

ods. 3 Zákonníka práce s nárokom na náhradu mzdy a tiež , že od 9. 11. 2015 sa nebude zdržiavať na pracovisku. Následne sa zamestnala u iného zamestnávateľa.

2. Žalovaný so žalobou nesúhlasil. Uviedol, že v minulosti ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti, pričom mu ale výpoveď nebola doručená do vlastných rúk, čo malo za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru, čo bolo riešené v konaní o neplatnosť výpovede vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 4CPr/2/2015. Listom zo dňa 2.3.2016 vyzval žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko v riadnom pracovnom čase, no keďže sa žalobca nedostavil, tak bol listom zo dňa 11.3.2016 upozornený na hrubé porušenie pracovnej disciplíny a následne listom zo dňa 22.3.2016 žalovaný okamžite skončil so žalobcom pracovný pomer s odkazom na § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Za daného stavu nebol žalovaný povinný vydávať akékoľvek „rušenie výpovede“ ako to požadoval žalobca. Tento svoj názor žalovaný oprel o právnu prax a judikatúru slovenských súdov. Žalobca sa teda na výzvu žalovaného ako zamestnávateľa nedostavil na pracovisko v riadnom pracovnom čase a to zrejme aj z dôvodu, že vtedy už pracoval u iného zamestnávateľa, teda uzatvoril nový pracovnoprávny vzťah. Žalobca nepreukázal, že by žalovaný neurobil žiadne opatrenia vedúce k tomu, aby mohol skutočne prácu v zmysle dohodnutých podmienok v pracovnej zmluve reálne vykonávať. V tejto spojitosti žalovaný tiež uviedol, že rozvrh vyučovacích hodín zverejnený na internetovej stránke školy nemá žiadnu výpovednú hodnotu vo vzťahu k tomuto konaniu. Podľa názoru žalovaného vo vzťahu k tvrdeniam žalobcu, je irelevantné, či sa v septembri 2015 prijali alebo neprijali nejaké nové zamestnankyne, lebo dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru v tomto prípade nebola organizačná zmena, ale hrubé porušenie pracovnej disciplíny, ako to už vyššie žalovaný uviedol. Vo všeobecnosti je možné prijať záver, ak hovoríme o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, s ohľadom na konkrétne okolnosti tohto prípadu mali byť splnené tri podmienky: 1. výzva na nástup do zamestnania, 2. ustanovenie sa zamestnanca do práce a preukázanie jeho fyzickej prítomnosti a pripravenosti vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, 3. následne neposkytnutie práce podľa pracovnej zmluvy. S ohľadom na konkrétny prípad nie je možné konštatovať že tu je prekážka práci na strane zamestnávateľa, keďže samotná žalobkyňa nespĺnila jednu z troch podmienok a to, že neustanovila sa do práce.

3. Podľa článku 1 prvá veta základných zásad Zákonníka práce fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

4. Podľa článku 2 základných zásad Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

5. Podľa článku 9 prvá veta základných zásad Zákonníka práce zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.

6. Podľa § 13 ods. 3 prvá a druhá veta základných zásad Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

7. Podľa § 14 základných zásad Zákonníka práce spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

8. Podľa § 68 ods. 1 , 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,

b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

9. Z obsahu spisu mal súd preukázané, že dňa 30.8.1993 bola medzi stranami sporu uzavretá pracovná zmluva s pracovným zaradením žalobkyne ako učiteľka, komplexné zabezpečenie výchovnovzdelávacieho procesu a pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

10. Listom zo dňa 2. 3. 2016 žalovaný oznámil žalobkyni, že rozhodnutie o organizačných zmenách zo dňa 16. 7. 2015 bolo zrušené rozhodnutím č. 2/2016 zo dňa 1. 3. 2016, oznámil jej že pracovný pomer so žalovaným naďalej trvá a vyzval žalobkyňu, aby v nasledujúci pracovný deň po doručení tejto výzvy sa dostavila na pracovisko v riadnom pracovnom čase. V prípade, že sa na pracovisko v stanovenom čase nedostaví, bude tento počin podľa pracovného poriadku považovaný za hrubé porušenie pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru.

11. Listom zo dňa 11. 3. 2016 žalovaný písomne upozornil žalobkyňu na hrubé porušenie pracovnej disciplíny v zmysle pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení účinného od 1. 9. 2015, čl. 34 ods. 3 písm. a), pretože ani po prevzatí výzvy sa žalobkyňa na pracovisko zamestnávateľa k dňu napísania tohto listu nedostavila a žiadnym spôsobom nepreukázala ospravedlnenie absencie na pracovisku počas uplynulých troch dní, teda žalobkyňa mala neospravedlnenú účasť počas jedného vyučovacieho dňa.

12. Listom zo dňa 22. 3. 2016 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny a to opakovanou neospravedlnenou neúčastou na pracovisku zamestnávateľa a túto neospravedlnenú neúčasť evidujú od 8. 3. 2016 do dňa 22. 3. 2016. Pracovný pomer so žalobkyňou sa tak končí doručením písomného vyhotovenia okamžitého skončenia pracovného pomeru a toto okamžité skončenie pracovného pomeru bolo v súlade s § 74 Zákonníka práce prerokované so zástupcami zamestnancov dňa 18. 3. 2016.

13. Súd mal tiež preukázané, že rozsudkom Okresného súdu Spišská Nová Ves sp. zn. 4Cpr/2/2015 zo dňa 2. 3. 2017, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 19. 4. 2017 bolo zastavené konanie v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá aj naďalej. Ďalej súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni listom žalovanej zo dňa 23. 7. 2015 je neplatná.

14. Súd sa oboznámil s pracovnými poriadkami pre pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov vzťahujúce sa pre školský rok 2015/2016 a vzhľadom na skutočnosť, že žalobkyňa namietala, že z jeho obsahom nebola oboznámená aj pracovným poriadkom za predošlé obdobie. Z týchto dokladov súd zistil, že z obsahom oboch pracovných poriadkov žalobkyňa bola oboznámená, najmä k namietanému pracovnému poriadku týkajúceho sa posedeného pracovného poriadku. Podľa prezenčnej listiny zo dňa 25. 8. 2015, kedy okrem iného sa podľa zápisnice zo zasadnutia pedagogickej rady z 25. 8. 2015, žalobkyňa sa tejto porady zúčastnila a podľa bodu 4 zápisnice pracovníci boli oboznámení o vydaní pracovného poriadku. V čl. 34 ods. 2 písm. a) tohto pracovného poriadku bolo konštatované, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje neospravedlnená absencia zamestnancov a podľa ods. 3 písm. a) tohto článku za hrubé porušenie pracovnej disciplíny sa považuje neospravedlnená neúčasť podľa jedného vyučovacieho dňa. Tento pracovný poriadok nadobudol účinnosť dňom 1. 9. 2015.

15. I pracovný poriadok za predchádzajúce obdobie, ktorý nadobudol účinnosť dňa 3. 2. 2014, s obsahom ktorého bola žalobkyňa oboznámená, podľa bodu 6 zápisnice z klasifikačnej porady za prvý polrok školského roka 2013/2014 podľa pripojenej prezenčnej listiny dňa 27. 1. 2014 vo vzťahu k závažnému porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom obsahujú identické ustanovenia, a to v bodu III. článok 10.

16. Súd vypočul ako svedkyňu N. N. R., bývalú riaditeľku žalovaného v školskom roku 2014/2015 a 2015/2016 a jej pracovný pomer sa skončil v mesiaci jún 2016.

17. Vypovedala, že výzvu adresovanú žalobkyni, aby nastúpila do práce jej doručili, pretože predpokladali že nastúpi do zamestnania, keďže pracovný pomer trval a bola riadnou zamestnankyňou žalovaného, a to písomnou formou. Žalobkyňa u žalovaného vyučovala dejepis a ruský jazyk.

Mala v úväzku 12 vyučovacích hodín ruského jazyka. Keďže bola práceneschopná od októbra predchádzajúceho roka, ako riaditeľka bola povinná zabezpečiť vyučovanie týchto hodín, prioritne odborne a keď takú možnosť nemá tak neodborne. Čo sa týka týchto 12 hodín ruského jazyka, boli vyučované v čase práceneschopnosti žalobkyne pedagógmi pani R. P., Z. N. a Z. V. - v pomere hodín 3, 3, 6. Hodiny dejepisu boli vyučované riadne inými pedagógmi, ktorí majú tento predmet v aprobácii. O pracovných úväzkoch pedagógov má výlučnú kompetenciu v zmysle školského zákona pridelať a rozhodovať riaditeľ školy. Všetky možné hodiny dejepisu boli vyučované inými pedagógmi, ktorí boli rovnako na základnom pracovnom úväzku. Výučba hodín ruského jazyka bola pridelená tým učiteľom, ktorí mali čiastočný pracovný úväzok. Na ich výzvu zo dňa 2. 3. 2016 žiadna reakcia zo strany žalobkyne nebola. Popísala, ako za predpokladu, že by žalobkyňa nastúpila do práce, bola zabezpečená organizácia práce a boli schopní poskytnúť žalobkyňi riadny plný úväzok, tak, že by vyučovala 12 hodín ruského jazyka a 10 hodín anglického jazyka. V takýchto prípadoch môže pedagogický zamestnanec vyučovať hodiny neodborne. Musí byť však splnené, že viac ako 50% hodín jeho pracovného úväzku vyučuje odborne podľa svojej aprobácie. V prípade žalobkyne bolo toto splnené a vyzvali ju na nástup do práce. Výzvu na nástup do práce zaslali žalobkyňi 2. 3. 2016, avšak nedostali žiadnu spätnú reakciu. Organizácia vyučovania bola riadne zabezpečená podľa platného rozvrhu a to tak, že v prípade nástupu žalobkyne do práce počas ktoréhokoľvek možného dňa z osemnástich dní, kedy si mohla výzvu prevziať, by nástup do práce bol možný bez zmeny rozvrhu. Došlo by v systéme iba k zámene osôb, ktoré daný predmet vyučujú. Tento úkon je veľmi jednoduchý digitálnym spôsobom a zaberie 5 minút času. Kedykoľvek by žalobkyňa do práce prišla, hneď ráno by sa tento úkon vykonal a jej by bolo umožnené vyučovať podľa platného rozvrhu hodín. Tiež sa svedkyňa vyjadrila k tabuľke úväzkov tak, že zamestnávateľ S. K. XX mal pripravený plný pracovný úväzok pre žalobkyňu zložený z vyučovacích hodín ruského a anglického jazyka. Zmeny úväzkov u ostatných pedagogických zamestnancov boli minimálne, resp. sa vrátili na pôvodné počty.

18. Podľa pracovnej zmluvy predloženej žalobkyňou mal súd preukázané, že dňa 29. 2. 2016 žalobkyňa uzavrela pracovnú zmluvu s Obcou Margecany s účinnosťou od 1. 3. 2016 na dobu neurčitú, ako odborný zamestnanec školského úradu.

19. Je teda nesporné, že žalobkyňa na základe pracovnej zmluvy bola zamestnankyňou žalovaného a tiež, že jej listom zo dňa 22. 3. 2016 žalovaný oznámil, že s ňou okamžite končí pracovný pomer pre neospravedlivenú neúčasť na pracovisku od 8. 3. 2016 po tom, čo ju listom zo dňa 2. 3. 2016 vyzval na nastúpenie do práce.

20. Tiež je nesporná skutočnosť, že medzi stranami sporu sa viedlo konanie o vyslovenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a rozsudkom Okresného súdu Spišská Nová Ves sp. zn. 4Cpr/2/2015 zo dňa 2. 3. 2017 súd žalobe vyhovel.

21. Na základe takto vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že po tom, čo žalovaný vyzval žalobkyňu na nástup do práce listom zo dňa 2. 3. 2016, ktorý žalobkyňa prevzala dňa 7. 3. 2016, (čo vyplýva z jej výpovede zo dňa 16. 6. 2017 na č. I. 96 spisu), žalobkyňa do práce nenastúpila, naopak, nastúpila do práce u nového zamestnávateľa. Zároveň vypovedala, že žiadnym spôsobom na túto výzvu žalovaného nereagovala, lebo ju považovala na účelovú.

22. V tejto súvislosti súd poukazuje na list žalobkyne adresovaný žalovanému dňa 9. 11. 2015, ktorý predložila žalobkyňa a v spise sa nachádza na č. I. 40, a v zmysle posledného odseku tohto listu žalobkyňa oznámila žalovanému, že v prípade výzvy žalovaného, ktorou jej oznámi, že jej bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy, sa ihneď do práce dostaví.

23. Súd mal teda jednoznačne preukázané, že žalobkyňa mala vedomosť o tom, že jej pracovný pomer so žalovaným naďalej trvá, že žalovaný ju vyzval nastúpenie do práce a na túto výzvu žalobkyňa nereagovala. Naopak s účinnosťou od 1. 3. 2016 uzatvorila novú pracovnú zmluvu u iného zamestnávateľa. Je teda nesporné, že žalobkyňa závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu tým, že od doručenie výzvy, t. j. od dňa 7. 3. 2016, do práce nenastúpila a následne listom zo dňa 22. 3. 2016 žalovaný pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

24. Vo vzťahu k hrubému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca vo vzťahu k nenastúpeniu do práce súd poukazuje aj na judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (7Cdo/67/2011 a iné). Napr. v uznesení 5Cdo/95/2009 Najvyšší súd poukázal na to, že okamžité

skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď. § 70 Zákonníka práce) a musí byť vpred prerokované s príslušným odborovým orgánom (viď. § 74 ods. 1 Zákonníka práce). Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozväzuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t. j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. O neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky, v súlade so zákonníkom práce, udelením neplatného pracovného voľna, alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom podľa § 68 ods. 1 písm. b). Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy dlhšej dobe.

25. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou, alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi sústavným menej závažným porušením pracovnej disciplíny, závažným porušením pracovnej disciplíny a porušením pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (zvlášť hrubým spôsobom), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b)), alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 63 ods. 1 písm. e), časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkciu ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu.

26. Vzhľadom na tvrdenie žalobkyne o tom, že na strane žalovaného bola prekážka v práci, pre ktorú žalobkyňa do práce nenastúpila, súd skúmal i túto skutočnosť.

27. Podľa § 142 Zákonníka práce ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku.

Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

28. V zmysle dôvodovej správy k zák. č. 361/2012 Z.z. pod pojmom prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa rozumejú také skutkové situácie, ktoré bránia zamestnancovi vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, a tieto prekážky pramenia z dôvodov na strane zamestnávateľa. V prípadoch prekážok v práci na strane zamestnávateľa patrí zamestnancovi pracovné voľno a náhrada mzdy, ktorú Zákonník práce definuje pre rôzne situácie odlišne. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z dôvodov prestojov na strane zamestnávateľa, zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca. Prestojom sa chápe prechodný nedostatok spôsobený poruchou na prístrojovom zariadení alebo spôsobený alebo prameniacy v dodávke surovín alebo pohonnej sily, spôsobený chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami. Ak zamestnanec nemôže prekonať prekážku pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, patrí mu náhrada mzdy najmenej v sume 50% jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu z iných dôvodov, ako je prestoj, alebo z iných dôvodov, ako sú poveternostné vplyvy, patrí mu náhrada mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z tzv. vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré sú špecifikované v písomnej dohode medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku zamestnanca. V prípadoch tzv. vážnych prevádzkových dôvodov môže zamestnávateľ zaviesť aj inštitút tzv. flexikonta v zmysle § 87a Zákonníka práce.

29. Súd poukazuje na to, že žalobkyňou tvrdené dôvody ako prekážky v práci na strane žalovaného, ktoré mali spočívať v tom, že žalovaný nevytvoril predpoklady pre to, aby žalobkyňa mohla vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, neurobil, súd nezistil.

30. Žalobkyňa teda nepreukázala, že v čase po doručení výzvy na pracovisko žalovaného bola práceneschopná, čerpala dovolenku či neplatené voľno a že jej bránila zákonná prekážka v práci.

31. Naopak, žalobkyňa, ktorá písomným podaním zo dňa 9.11.2015 podľa čl. 40 spisu oznámila žalovanému, že jej bude pridelená práca podľa pracovnej zmluvy, sa ihneď do práce dostaví.

32. Žalobkyňa zároveň namietala, že podľa zverejneného rozvrhu hodín nebolo zo strany žalovaného zabezpečené, pretože jej boli pridelené vyučovacie hodiny mimo jej odborností, ktoré nadobudla vysokoškolským vzdelaním tým, že mala vyučovať i hodiny anglického jazyka.

33. Podľa výpovede svedkyne N.. N. R. u žalobkyne vznikol riadny úväzok k 1.3.2016 v počte 22 hodín, ktorý pozostáva z 12 vyučovacích hodín ruského jazyka a 10 hodín anglického jazyka.

34. Súd v tejto súvislosti poukazuje na dôvodovú správu k § 9 zák. č. 317/2009 Z.z.: V zmysle uvedeného ustanovenia splní kvalifikačné predpoklady na výkon pedagogickej činnosti alebo na výkon odborných činností ten, kto získal požadovaný stupeň vzdelania pre príslušnú podkategóriu (úplné stredné, vyššie odborné, bakalárske, magisterské alebo inžinierske) a zároveň tento stupeň vzdelania získal v požadovanom odbore vzdelania, t. j. v odbore, ktorý je zameraný na prípravu pedagogických zamestnancov (napr. učiteľov, vychovávateľov, majstrov odbornej výchovy) alebo v nepedagogických študijných odboroch s požiadavkou doplniť si pedagogickú spôsobilosť, alebo na prípravu odborných zamestnancov.

35. V zmysle ustanovenia odseku 2 zákonodarca požaduje, aby učiteľ základnej školy, strednej školy, jazykovej školy, učiteľ kontinuálneho vzdelávania a odborný zamestnanec získal najmenej vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. U pedagogických zamestnancov uvedených v písmene a) až c) sa požaduje najmenej stupeň vzdelania, ktorý je uvedený v texte tohto ustanovenia.

36. Zákon zároveň ustanovuje povinnosť, že ak pedagogický zamestnanec vykonáva pedagogickú činnosť v školách a školských zariadeniach s výchovno-vzdelávacím programom pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, musí získať vzdelanie v oblasti špeciálnej pedagogiky. Podľa ustanovenia odseku 3 sa vyžaduje na výkon pedagogickej činnosti u učiteľa základnej a strednej školy (napr. matematika, fyzika) aj vyučovanie jeho aprobačných predmetov (matematika, fyzika) v rozsahu najmenej jednej polovice mínus jedna hodina svojho základného úväzku (napr. $22 : 2 = 11$, $11 - 1 = 10$). Z uvedeného vyplýva, že ak v súčasnosti je základný úväzok učiteľa strednej školy 22 hodín, považuje sa za kvalifikovaného, ak odučí najmenej 10 hodín svojich aprobačných predmetov. Ustanovenie v ods. 4 umožňuje u učiteľov základnej a strednej školy znížiť túto požiadavku pri ohrození zabezpečenia výchovno-vzdelávacieho procesu. Uplatnenie zníženia

požiadavky na vyučovanie aprobačných predmetov predkladateľ odôvodňuje špecifickými požiadavkami na zabezpečenie pedagogického procesu, napr. málotriedne školy, školy bez paralelných tried, začínajúce školy alebo školy, ktoré postupne prechádzajú na nový vzdelávací program. Špecifická vzdelávacieho programu zameraného na vzdelávanie žiakov s mentálnym postihnutím si nevyžadujú uplatňovanie princípu vyučovania aprobačných predmetov učiteľa. V záujme odbornosti a kvality vyučovania v stredných zdravotníckych školách sa od učiteľov odborných zdravotníckych predmetov vyžaduje aj dvojročná odborná prax v príslušnej špecializácii.

37. V tomto duchu vypovedala i vypočutá svedkyňa N.. N. R..

38. I z citovaného vyplýva, že podľa rozvrhu hodín ku dňu 1.3.2016 sa žalobkyňa považovala za kvalifikovaného učiteľa.

39. Nesporné je, že žalobkyňa na pracovisko nenastúpila a v práci vykazovala absenciu. Na strane žalovaného neboli žiadne prekážky v práci vo vzťahu k žalobkyni, naopak, žalobkyňa uzatvorila novú pracovnú zmluvu od 1.3.2016 a nastúpila do práce k novému zamestnávateľovi.

40. Pokiaľ sa týka potvrdenia predloženého žalobkyňou na pojednávaní dňa 13.9.2017 v zmysle ktorého jej terajší zamestnávateľ potvrdil, že Obec Margecany na základe žiadosti I.. K. N.W., Y.. XX. XX. XXXX E. N.. B.. Š. XX, C. Y. G. súhlasí s budúcou možnou úpravou pracovného času a pracovného úväzku na základe vzájomnej dohody podpísané Ing. Igorom Petríkom, starostom obce, s úd je toho názoru, že toto potvrdenie je pre daný spor irelevantné, pretože sa týka prípadnej budúcej možnej úpravy pracovného času a pracovného úväzku.

41. Pre úplnosť súd považuje za potrebné reagovať i na tvrdenie žalobkyne o tom, že žalovaný vzhľadom na prebiehajúce a neskončené súdne konanie vedené na Okresnom súde Spišská Nová Ves sp. zn. 4Cpr 2/2015 o neplatnosti výpovede nemohol so žalobkyňou okamžite ukončiť pracovný pomer.

42. V tomto smere poukazuje súd na rozhodnutie R 67/1968, v zmysle ktorého nie je vylúčené, aby došlo k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru aj po doručení výpovede podľa § 46 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce - teraz §63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, prípadne v priebehu plynutia výpovednej lehoty.

43. V intenciách tohto rozhodnutia súd tvrdenia žalobkyne považoval za irelevantné.

44. Tiež tvrdenia žalobkyne o tom, že žalobkyňa nebola zahrnutá do rozvrhu hodín je neopodstatnené, pretože opak vyplýva z rozvrhu podľa čl. 124 - jedná sa o rozvrh žalobkyne k 1.3.2016.

45. Súd nepovažoval za potrebné vyzvať žalovaného na predloženie pracovných zmlúv s pracovníčkami N. a E. uzavreté k 1. 9. 2015 a prípadné zmeny dojednaných podmienok pracovných zmlúv uzavreté k 1. 3. 2016, pretože tieto dôkazy nepovažoval za nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci, preto v zmysle § 319 CSP takéto dôkazy nevykonal.

46. Na základe týchto skutočností rozhodol súd tak, ako to vyslovil vo výrokovej časti rozsudku.

47. O trovách konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP a priznal žalovanému, ktorý mal v konaní plný úspech, náhradu trov konania v pomere 100%.

48. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

c

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v § 365 odseku 1 CSP (viď vyššie), ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.