

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 24Co/33/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2111211498  
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 03. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Magdaléna Krajčovičová  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2018:2111211498.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave, v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Magdaléna Krajčovičová a sudkýň: JUDr. Andrea Dudášová a JUDr. Ľuboslava Vanková, v právnej veci žalobcu: Bc. S. W., nar. XX.XX.XXXX, bytom H., V. Y. XX, zastúpeného advokátom: JUDr. Dušan Kubáni, Piešťany, Teplická 2251/121, proti žalovanému: Stredná priemyselná škola dopravná Trnava, Študentská 23, Trnava, IČO: 00 491 861, zastúpenému advokátom: JUDr. Tatiana Chrenková, Piešťany, A. Trajana 12, o určenie neplatnosti výpovede, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trnava č.k. 12C/79/2011-539 zo dňa 23. novembra 2016, takto

### rozhodol:

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

II. Žalovaný má právo na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie výrokom I. žalobu zamietol, výrokom II. rozhodol, že žalovaný má nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Výrokom III. vyslovil, že o náhrade trov konania štátu súd rozhodne samostatným uznesením.

2. Rozhodnutie odôvodnil s použitím § 61 ods. 1 a ods. 2, § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, § 63 ods. 2 písm. b), § 74 Zákonníka práce, § 6 ods. 1 písm. a), § 6 ods. 2, § 7 ods. 2 a ods. 3, § 8 ods. 1 písm. a), § 13 ods. 3 písm. d), § 61 ods. 2 a ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení účinnom v čase doručenia výpovede, § 10 ods. 6, § 2 ods. 3, ods. 4 a ods. 5 Vyhl. č. 41/1996 Z.z. Ministerstva školstva SR č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov účinnej do 31.10.2009, prílohy č. VI. tejto vyhlášky a ust. vyhlášky č. 41/1996 Z.z. v znení vyhlášky MŠ SR č. 200/2002 Z.z., § 35 Občianskeho zákonníka. Vecne argumentoval tým, že žalobca sa žalobou zo dňa 23.05.2011, doručenou súdu dňa 23.05.2011, domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 13.12.2010 je neplatná. Žalobca svoju žalobu odôvodnil tým, že so žalovaným je v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02.09.1987 a pracuje u žalovaného ako učiteľ strednej školy. Prípisom "Výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d), bod 1, ods. 2 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.12.2010", ktorá bola žalobcovi doručená dňa 14.12.2010, oznámil žalovaný, že dáva žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d), bod 1, ods. 2 písm. b) Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov na výkon dohodnutej práce, ktorú výpoveď odôvodnil tým, že medzi žalobcom a žalovaným bola uzatvorená pracovná zmluva na výkon pracovnej činnosti učiteľa dielenských cvičení, v súčasnosti učiteľa strednej školy, dňom 01.11.2009 nadobudol účinnosť zákon č. 317/2009 Z.z., ktorý stanovuje okrem iného základné kvalifikačné predpoklady na výkon pedagogickej činnosti, na vyučovanie predmetov prax a praktické cvičenia v študijných odboroch 3739 6 elektrotechnika v doprave a telekomunikáciách a 3765 6 technika a prevádzka dopravy, je požadované

vzdelanie najmenej vysokoškolského II. stupňa. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného sa mal podľa prípisu skončiť dňa 31.03.2011. Žalobca s touto výpoveďou ani jej dôvodmi nesúhlasí. Podľa žalobcu mu žalovaný neponúkol inú vhodnú prácu, hoci má možnosť ho zamestnávať inou vhodnou prácou, iba prechod na inú prácu, čo je podľa žalobcu v rozpore s právnymi predpismi. Žalobca poukázal na to, že pre žalovaného okrem práce učiteľa strednej školy, predtým učiteľa odborných predmetov, vykonával aj prácu učiteľa praktického vyučovania mládeže na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých na základe Francúzsko - slovenskej rámcovej dohody o odbornom vzdelávaní zamestnancov PSA Peugeot Citroen v Trnave, ktorá bola uzatvorená medzi žalovaným a PSA Peugeot Citroen Trnava. Túto činnosť vykonáva žalovaný s uvedeným podnikom doteraz, je o ňu nepretržitý záujem. Túto činnosť žalobca vykonával od 01.09.2004 do 31.12.2007, t.j. do doby uplynutia výpovednej lehoty na základe neplatnej výpovede. Žalobca ďalej poukázal na to, že bol a je na výkon tejto práce, výchovno-vzdelávacej činnosti dospelých zaškolený a kvalifikovaný, má Osvedčenie - Francúzsku akreditáciu. Predmetná výpoveď má podľa žalobcu formálne ale aj podstatné obsahové nedostatky a je v rozpore s platnými právnymi predpismi. Nie je pravdivé tvrdenie žalovaného, že na vyučovanie predmetov prax a praktické cvičenia v študijných odboroch 3739 6 elektrotechnika v doprave a telekomunikáciách a 3765 6 technika a prevádzka dopravy, je požadované vzdelanie najmenej vysokoškolského II. stupňa. Tieto predmety s malými úpravami žalobca vyučoval a vyučuje u žalovaného od roku 1987. Žalobca považuje konanie žalovaného proti jeho osobe za účelové, úmyselné, nedobromyseľné s úmyslom mu poškodiť. Žalobca považuje výpoveď za neplatnú.

3. Žalobca k vyjadreniu žalovaného k žalobe uviedol, že žalobca má u žalovaného podľa vyhlášky MŠ SR pracovné zaradenie - zamestnanie č. 2322040 Z.z. - učiteľ odborných predmetov strednej školy a podľa vyhlášky MŠ SR č. 317/2009 Z.z. a č. 417/2009 Z.z. má žalobca u žalovaného od roku 2009 pracovné zaradenie - zamestnanie - učiteľ strednej školy. Prijatím vyhlášky č. 41/1996 Z.z. boli učitelia vyučujúci na stredných školách zaradení podľa prílohy č. VI. ako učitelia odborných predmetov na stredných školách. Podľa § 10 ods. 6 bola navyše pre pedagogických pracovníkov výnimka, podľa ktorej od požiadavky v § 2 ods. 4 a 5 možno u pedagogického pracovníka, ktorý má odbornú spôsobilosť, upustiť v prípade, ak pedagogický pracovník pôsobí najmenej 15 rokov vo výchovno-vzdelávacom procese a dosiahol vek 45 rokov. Žalobca po úspešnom skončení Strednej priemyselnej školy v Trnave v roku 1985 si svoju kvalifikáciu v roku 1987 doplnil úspešným štúdiom na Pedagogickej fakulte v Nitre doplnkovým pedagogickým štúdiom. Počas pracovného pomeru u žalovaného si žalobca ďalej doplnil svoju kvalifikáciu štúdiom na Trnavskej univerzite so sídlom v Trnave - Pedagogická fakulta, ktoré v roku 2000 úspešne ukončil ako bakalár. Zo strany žalovaného nikdy nebola vznesená požiadavka, že žalobca nespĺňa kvalifikačné požiadavky. Žalobca na základ požiadavky žalovaného od 01.09.2004 do 31.12.2007 vykonával prácu v PSA Peugeot Citroen s miestom výkonu práce Campus povolání, Stredná priemyselná škola dopravná Trnava prácu lektor. Žalovaný prípisom zo dňa 01.12.2010 ponúkol žalobcovi prácu, ktorá nezohľadňovala žalobcovu kvalifikáciu. Žalobca u žalovaného vyučuje s postupnými zmenami predmet Prax a praktické cvičenia od roku 1987 a neexistujú žiadne požiadavky, ktoré by žalobcovi bránili plniť si pracovné povinnosti. Podľa § 61 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená. Ustanovenie § 61 ods. 3, 4, 5 sa týkajú nových zamestnancov, ktorým vznikol pracovný pomer po 31.03.2002. Žalobca poukázal na § 2 ods. 3 vyhlášky MŠ SR č. 41/1996 Z.z. a jej prílohu v časti učiteľa odborných predmetov, v zmysle ktorých za vzdelanie uznané ako vysokoškolské vzdelanie II. stupňa sa považuje: 1. rozširujúce štúdium učiteľstva odborných technických predmetov 2. doplnkové štúdium učiteľstva odborných predmetov, preto žalobcovi bolo jeho vzdelanie uznané ako vysokoškolské. Od roku 1996 do 2009 vykonával žalobca u žalovaného prácu s pracovným zaradením učiteľ odborných predmetov strednej školy, od roku 2009 stredoškolský učiteľ.

4. Z Výpovede z pracovného pomeru zo dňa 03.12.2010 číslo 0031/2010/SPŠDTt11 podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce vyplýva, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Dňa 02.09.1987 bola so žalobcom uzavretá pracovná zmluva na výkon pracovnej činnosti učiteľa dielenských cvičení. Dňa 01.11.2009 nadobudol účinnosť zákon č. 317/2009 Z.z., ktorý stanovuje kvalifikačné predpoklady na výkon pedagogickej činnosti, s poukazom na ktorý žalobca nespĺňa kvalifikačné predpoklady (požadovaný stupeň vzdelania v príslušnom odbore) osobitnú kvalifikačnú požiadavku, ani kvalifikačnú požiadavku na vyučovanie predmetov, ktoré sú súčasťou školského vzdelávacieho programu na SPŠD, keď žalobca dosiahol

vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v študijnom odbore majster odbornej výchovy a doplnkové pedagogické štúdium pre majstrov odborného výcviku. Žalobca teda nemôže vykonávať prácu učiteľa strednej školy pre úplné stredné odborné vzdelávanie, ktorý poskytuje SPŠD, pre nedostatok kvalifikácie. Výnimka zo stupňa vzdelania môže byť zachovaná iba pri vykonávaní rovnakej pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom ako má činnosť, na ktorú bola udelená. Keďže na SPŠD sa nevykonáva rovnaká pracovná činnosť, túto nie je možné akceptovať pri študijných odboroch vyučovaných na SPŠD. Nakoľko žalobca nespĺňa predpoklady na výkon dohodnutej práce, nie je možné mu prideliť prácu učiteľa strednej školy, ktorá poskytuje úplné stredné odborné vzdelávanie. Ako zamestnávateľ nemá žalovaný možnosť ponúknuť mu prácu zodpovedajúcu jeho vysokoškolskej kvalifikácii. Žalovaný ponúka žalobcovi prácu vo funkcii údržbára.

5. Zo žiadosti o prerokovanie výpovede zo dňa 03.12.2010 vyplýva, že žalovaný požiadal ZO OZ PŠaV na Slovensku, SPŠ dopravná, Študentská ul. 23, Trnava, o prerokovanie výpovede, ktorú ako zamestnávateľ dáva žalobcovi v súlade s § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce žalobcovi s tým, že menovanému nie je možné pridelovať prácu v súlade s jeho pracovnou zmluvou, bola mu ponúknutá iná vhodná práca dňa 02.12.2010, na ponuku žalobca nereagoval. Prílohou žiadosti o prerokovanie výpovede bola predmetná výpoveď a ponuka na inú prácu.

6. Z prerokovania výpovede zo dňa 10.12.2010 vyplýva, že Základná organizácia pedagogických pracovníkov Odborového zväzu PŠaV na Slovensku pri SPŠ-dopravnej v Trnave obdržala dňa 03.12.2010 žiadosť o prerokovanie výpovede danej žalobcovi. Výpoveď bola prerokovaná dňa 08.12.2010. Výpoveď nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi, preto s výpoveďou nesúhlasia.

7. Z Výpovede z pracovného pomeru zo dňa 13.12.2010 číslo 0031/2010/SPŠDTt-15 podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce vyplýva, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

8. Dňa 02.09.1987 bola so žalobcom uzavretá pracovná zmluva na výkon pracovnej činnosti učiteľa dielenských cvičení.

9. Dňa 01.11.2009 nadobudol účinnosť zákon č. 317/2009 Z.z. a vyhláška č. 437/2009 Z.z., ktoré stanovujú kvalifikačné predpoklady na výkon pedagogickej činnosti, s poukazom na ktoré je požadovaným vzdelaním učiteľa strednej školy poskytujúcej úplné stredné odborné vzdelávanie najmenej vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v požadovanom študijnom odbore. Na vyučovanie predmetov prax a praktické cvičenia v študijných odboroch 3739 6 elektrotechnika v doprave a telekomunikáciách a 3765 6 technika a prevádzka dopravy, je požadované vzdelanie najmenej vysokoškolské druhého stupňa (požadovaný stupeň vzdelania) na elektrotechnickej alebo strojníckej fakulte v študijných odboroch zameraných na telekomunikácia alebo automobilovú techniku (požadované študijné odbory).

Tým, že žalobca dosiahol vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v študijnom odbore majster odbornej výchovy, nespĺňa kvalifikačný predpoklad požadovaný stupeň vzdelania v požadovanom odbore. Žalovaný si ako zamestnávateľ splnil povinnosť ponuku vhodnej práce s pracovným zaradením údržbár, na ktorú nie je ochotný prejsť, žalovaný nemá možnosť ho ďalej zamestnávať. Výpovedná doba je trojmesačná a začína plynúť 01.01.2011. Pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby dňa 31.03.2011. Žalobca výpoveď prevzal dňa 14.12.2010.

10. Predmetom sporu je určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 13.12.2010, ktorú dal žalovaný žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. d), ods. 2 písm. b) Zákonníka práce pre nesplňanie predpokladu ustanoveného právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

11. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že medzi žalobcom a žalovaným vznikol pracovnoprávny vzťah na základe písomnej pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 02.09.1987 medzi Záposlovenský krajský národný výbor - odbor školstva v Bratislave (právny predchodca žalovaného) a žalobcom, na základe ktorej žalobca pracoval u žalovaného vo funkcii učiteľ dielenských cvičení a neskôr ako učiteľ praktického vyučovania mládeže. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 06.05.2005 bol žalobca preradený od 01.09.2004 do 31.12.2006 zo zaradenia učiteľ praktického

vyučovania mládeže na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých na základe Francúzsko - slovenskej rámcovej dohody o odbornom vzdelávaní zamestnancov PSA Peugeot Citroen s miestom výkonu práce školiace centrum Campus povolání SPŠD Trnava. Neskorším dodatkom k dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 28.12.2006 bolo toto preradenie žalobcu sa so súhlasom žalobcu a žalovaného predĺžené do 31.12.2007. Zo žalobcom predložených vysvedčení bolo preukázané, že žalobca ukončil štúdium na Strednej priemyselnej škole v Trnave odbor strojárstvo a nadobudol úplné stredné vzdelanie, následne na Pedagogickej fakulte v Nitre absolvoval 4 semestrové doplnkové pedagogické štúdium pre majstrov odborného výcviku z odborných učilíšť a na pedagogickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave dosiahol vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v študijnom odbore majster odbornej výchovy a bol mu priznaný titul bakalár. V potvrdení o zamestnaní zo dňa 02.01.2008 žalovaný označil zamestnanie žalobcu ako učiteľ odborných predmetov strednej školy.

12. Dňa 02.12.2010 za prítomnosti svedkov žalovaný ponúkol žalobcovi prácu vo funkcii údržbára z dôvodu, že žalobca nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce učiteľa strednej školy, teda najmenej vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a preto nie je možnú mu prideliť prácu učiteľa strednej školy. Žalovaný ako zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť žalobcovi prácu zodpovedajúcu žalobcovej vysokoškolskej kvalifikácii, funkciu údržbára je žalobca schopný kvalifikovane vykonávať. V prípade, ak žalobca nebude ochotný prejsť na ponúknutú prácu vo funkcii údržbára, bude žalovaný nútený dať mu výpoveď. List žalovaného Ponuka na prechod na inú prácu zo dňa 01.12.2010 č. 00031/2010/SPŠDTt-10, ktorej prílohou bola náplň práce údržbára a platové zaradenie, žalobca prevzal dňa 02.12.2010 o 7:50 hod. s tým, že ponuku si rozmyslí do 14:00 hod. Žalobca do 14:00 hod. žalovanému neodpovedal, ale zaslal mu poštou Oznámenie, že k jeho ponuke "Prechod na inú prácu - ponuka, odpovie žalovanému do 7 dní v súlade so Zákonníkom práce".

13. Z Výpovede z pracovného pomeru zo dňa 03.12.2010 číslo 0031/2010/SPŠDTt11 podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce vyplynulo, že žalovaný dáva žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, keď žalobca nespĺňa kvalifikačné predpoklady (požadovaný stupeň vzdelania v príslušnom odbore), žalobca dosiahol vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v študijnom odbore majster odbornej výchovy a doplnkové pedagogické štúdium pre majstrov odborného výcviku. Žalobca teda nemôže vykonávať prácu učiteľa strednej školy pre úplné stredné odborné vzdelávanie, ktorí poskytuje SPŠD, pre nedostatok kvalifikácie. Výnimka zo stupňa vzdelania môže byť zachovaná iba pri vykonávaní rovnakej pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom ako má činnosť, na ktorú bola udelená. Keďže na SPŠD sa nevykonáva rovnaká pracovná činnosť, túto nie je možné akceptovať pri študijných odboroch vyučovaných na SPŠD. Nakoľko žalobca nespĺňa predpoklady na výkon dohodnutej práce, nie je možné mu prideliť prácu učiteľa strednej školy, ktorá poskytuje úplné stredné odborné vzdelávanie. Ako zamestnávateľ nemá žalovaný možnosť ponúknuť mu prácu zodpovedajúcu jeho vysokoškolskej kvalifikácii. Žalovaný ponúka žalobcovi prácu vo funkcii údržbára.

14. Zo žiadosti žalovaného č. 00020/2010/SPŠDTt-13 zo dňa 03.12.2010 o prerokovanie výpovede zo dňa 03.12.2010 č. 0031/2010/SPŠDTt11 mal súd preukázané, že žalovaný požiadal ZO odborového zväzu o prerokovanie výpovede zo dňa 03.12.2010, ktorú ako zamestnávateľ dáva žalobcovi v súlade s § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce žalobcovi s tým, že menovanému nie je možné pridelovať prácu v súlade s jeho pracovnou zmluvou, bola mu ponúknutá iná vhodná práca dňa 02.12.2010, na ponuku žalobca nereagoval. K žiadosti boli priložené listiny: ponuka na inú prácu s pracovnou náplňou, záznam o odovzdaní ponuky a výpoveď z pracovného pomeru. Žiadosť osobne prevzala 03.12.2010 Ing. C.. Odborový zväz výpoveď zo dňa 03.12.2010 prerokoval dňa 08.12.2010. Podľa odborového zväzu výpoveď zo dňa 03.12.2010 nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi, preto s výpoveďou odborový zväz nesúhlasil a svoju odpoveď k prerokovaniu výpovede doručil žalovanému dňa 10.12.2010.

15. Dňa 14.12.2010 bola žalobcovi doručená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 13.12.2010 číslo 0031/2010/SPŠDTt-15 podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, keď požadovaným vzdelaním učiteľa strednej školy poskytujúcej úplné stredné odborné vzdelávanie najmenej vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v požadovanom študijnom odbore. Na vyučovanie predmetov prax a praktické cvičenia v študijných odboroch 3739 6 elektrotechnika v doprave a

telekomunikáciách a 3765 6 technika a prevádzka dopravy, je požadované vzdelanie najmenej vysokoškolské druhého stupňa (požadovaný stupeň vzdelania) na elektrotechnickej alebo strojníckej fakulte v študijných odboroch zameraných na telekomunikácia alebo automobilovú techniku (požadované študijné odbory). Tým, že žalobca dosiahol vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v študijnom odbore majster odbornej výchovy, nespĺňa kvalifikačný predpoklad požadovaný stupeň vzdelania v požadovanom odbore. Žalovaný si ako zamestnávateľ splnil povinnosť ponuku vhodnej práce s pracovným zaradením údržbár, na ktorú nie je ochotný prejsť, žalovaný nemá možnosť ho ďalej zamestnávať. Výpovedná doba je trojmesačná a začína plynúť 01.01.2011. Pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby dňa 31.03.2011.

16. Výpoveď 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. Výpoveď medziiným musí byť písomná a doručená (§ 61 ods. 1 Zákonníka práce), zamestnávateľ v nej môže uplatniť iba výpovedný dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v nej musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce). Výpoveď zo strany zamestnávateľa musí zamestnávateľ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 ods. 1 Zákonníka práce).

17. V zmysle § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou výpovede zo strany zamestnávateľa. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

18. Splnenie povinnosti zamestnávateľa prerokovať vopred so zástupcami zamestnancov (zástupcom zamestnancov je tiež odborový orgán) výpoveď danú zamestnancovi je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede zamestnávateľa. Účelom uloženia povinnosti zamestnávateľovi prerokovať vopred so zástupcami zamestnancov výpoveď zamestnancovi je poskytnúť ochranu zamestnancovi pred prípadným zneužívaním postavenia zamestnávateľa (viď rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 72/2006, ktorý bol uverejnený v časopise Zo súdnej praxe pod č. 84/2007). Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú, len ak je pri prerokovaní výpovede dôvod výpovede vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov sa musí uskutočniť vždy vo vzťahu ku konkrétnemu výpovednému dôvodu, pričom za platnú možno považovať len výpoveď, ktorej dôvod je totožný s výpovedným dôvodom uvedeným pri prerokovaní výpovede zamestnávateľa zástupcami zamestnancov. Z hľadiska povinnosti prerokovať výpoveď zamestnávateľa „vopred“ je potrebné uviesť, že hmotnoprávna podmienka v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce je splnená, ak odborový orgán prerokuje výpoveď pred tým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Pokiaľ bola výpoveď takto „vopred“ prerokovaná, môže zamestnávateľ vychádzať z jej prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahuje ak výpoveď, ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede - jej prerokovanie zástupcami zamestnancov. Len ak zamestnávateľ v čase od prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov do prejavenia svojej vôle voči zamestnancovi chce v porovnaní s už prerokovanou výpoveďou zmeniť výpovedný dôvod či už v dôsledku toho, že zamestnancovi chce dať výpoveď na základe iného zákonného ustanovenia alebo v dôsledku toho, že mu výpoveď chce dať na základe iného skutkového podkladu, musí výpoveď prerokovať so zástupcami zamestnancov podľa § 74 ods. 1 Zákonníka práce, pretože v tomto prípade so zreteľom na uvedené zmeny ide o novú výpoveď. Pokiaľ však k takýmto zmenám nedôjde, nevyžaduje sa (nové) prerokovanie výpovede, ak v nej uplatnený výpovedný dôvod už bol prerokovaný zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ods. 1 Zákonníka práce a jedinou odlišnosťou listiny, ktorá obsahuje zástupcami zamestnancov prerokovanú výpoveď, a listiny, ktorá obsahuje zamestnancovi danú výpoveď, je rozdielny dátum vyhotovenia (rozsudok Najvyššieho súdu č.k. 3 Cdo 192/2007 zo dňa 28.02.2008).

19. Zo zhodných tvrdení žalobcu a žalovaného mal súd preukázané, že výpoveď žalovaného zo dňa 13.12.2010 číslo 0031/2010/SPŠDTt-15 bola žalobcovi doručená dňa 14.12.2010. Žalovaný v

nej uplatnil ako výpovedný dôvod § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce - nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a výpovedný dôvod skutkovo vymedzil tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Porovnaním obsahu tejto výpovede a výpovede zo dňa 03.12.2010 číslo 0031/2010/SPŠDTt11 súd zistil, že obe výpovede sú zhodné vo všetkých podstatných náležitostiach. Z výpovede svedkov Mgr. T., Mgr. A., Ing. C. ako aj z listu ZO Odborového zväzu zo dňa 10.12.2010 mal súd preukázané, že odborový zväz dňa 08.12.2010 prerokoval výpoveď zo dňa 03.12.2010 č. 0031/2010/SPŠDTt11. Z takto „vopred“ prerokovanej výpovede mohol žalovaný vychádzať dovtedy, kým trval výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahuje. Keďže text odborovým orgánom prerokovanej výpovede zamestnávateľa s dátumom 03.12.2010 č. 0031/2010/SPŠDTt11 je takmer identický s výpoveďou datovanou 13.12.2010 číslo 0031/2010/SPŠDTt-15 a žalobcovi danou 14.12.2010 (v oboch je rovnaký výpovedný dôvod a rovnako skutkovo vymedzený), treba mať za to, že odborový orgán prerokoval žalobcovi danú výpoveď a teda hmotnoprávna podmienka výpovede v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce bola v danom prípade splnená. S poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu č.k. 3 Cdo 192/2007 zo dňa 28.02.2008 súd uvádza, že nové prerokovanie výpovede zo dňa 13.12.2010 č. 0031/2010/SPŠDTt-15, v ktorej uplatnený výpovedný dôvod už bol prerokovaný zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ods. 1 Zákonníka práce, nebolo potrebné, nakoľko jedinou odlišnosťou listiny, ktorá obsahuje zástupcami zamestnancov prerokovanú výpoveď a listiny, ktorá obsahuje zamestnancovi danú výpoveď, je rozdielny dátum vyhotovenia a spisová značka, pričom ide len o interný údaj zamestnávateľa, ktorý nie podstatný údajom.

20. Zamestnávateľ bol ďalej povinný ešte pred vypovedaním pracovného pomeru, splniť zákonnú povinnosť ponuky vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce. Ide o tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa, ktorej splnenie je tiež hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z pracovného pomeru. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že aj túto povinnosť si žalovaný voči žalobcovi splnil. V konaní bolo zhodným tvrdením žalobcu aj žalovaného preukázané, že žalovaný ponúkol dňa 02.12.2010 žalobcovi miesto údržbára, na ktorú ponuku si žalobca vymienil dať v lehote 7 dní žalovanému odpoveď. Žalobca sa však ani v lehote 7 dní ani neskôr k ponúknukej práci nevyjadril, čím ale zo strany žalovaného bola pri daní výpovedi žalobcovi jeho ponuková povinnosť ako ďalšia hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede z pracovného pomeru splnená. Žalobca svoje tvrdenia, že konkrétne ponúknuté pracovné miesto údržbára bolo miestom na dobu určitú, externým, obsadeným a fiktívnym, nepreukázal. Skutočnosť, že žalovaný už pozíciu údržbára/školníka má obsadenú, nevyučuje, že žalovaný vytvorí ďalšie miesto údržbára, nakoľko žalovaný je svojou pracovnou ponukou viazaný, pričom v prípade žalobcu malo dôjsť k zmene pracovnej zmluvy v časti druhu práce, nie doby trvania pracovného pomeru. Žalobca tvrdil, že žalovaný mu mohol ponúknuť aj miesto lektora v školiacom stredisku, avšak žalovaný potvrdením PCA Slovakia, s.r.o. zo dňa 08.03.2011 preukázal, že v školiacom stredisku nepotrebujú viac ako jedného školiteľa ich zamestnancov a žalovaný teda voľné pracovné miesto tohto druhu pre žalobcu v danom čase nemal.

21. Splnenie oboch uvedených hmotnoprávných podmienok platnosti výpovede konštatoval aj Krajský súd v Trnave v uznesení č.k. 24Co/253/2012-280 zo dňa 24.09.2013, ktorého vysloveným právnym názorom je prvostupňový súd viazaný s tým, že povinnosťou prvostupňového súdu v ďalšom konaní je doplniť dokazovanie so zameraním na posúdenie už len danosti výpovedného dôvodu a vyhodnotiť naplnenie zákonných podmienok a dôvodnosti použitého výpovedného dôvodu vo výpovedi danej žalovaným žalobcovi z hľadiska požiadavky na stupeň a odbor vzdelania, ktoré sú požadované pre výkon práce dohodnutej so žalobcom.

22. Z výpovede žalovaného zo dňa 13.12.2010 bolo preukázané, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, konkrétne z dôvodu, že žalobca nemá vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v požadovanom študijnom odbore. Pri tomto výpovednom dôvode, tzn. pre nesplnenie kvalifikačných predpokladov, ide o predpoklady, ktoré musia byť ustanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch. K naplneniu uvedenej skutkovej podstaty pre nesplnenie predpokladov môže dôjsť kedykoľvek v priebehu pracovného pomeru, teda aj za situácie, že zamestnanec pri vzniku pracovného pomeru spĺňal predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a neskôr zmenou povahy práce, alebo na základe iných dôvodov, tieto predpoklady nespĺňa. Žalovaný je komplexným vzdelávacím zariadením poskytujúcim vzdelávania 4-ročných denných študijných odborov s maturitou v oblasti vyššieho sekundárneho vzdelávania.

Dňa 01.11.2009 nadobudol účinnosť zákon č. 317/2009 Z.z., ktorý stanovuje, že kvalifikačné požiadavky pedagogického zamestnanca pozostávajú z odbornej spôsobilosti a z pedagogickej spôsobilosti. Kvalifikačným predpokladom na výkon pedagogickej činnosti je získanie profesijných kompetencií absolvovaním študijného programu alebo vzdelávacieho programu v požadovanom študijnom odbore poskytujúcom požadovaný stupeň vzdelania. Požadovaným stupňom vzdelania pre učiteľa strednej školy je najmenej vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Z vysvedčení predložených žalobcom mal súd jednoznačne preukázať, že žalobca dosiahnutým stredným odborným vzdelaním v študijnom odbore strojárstvo, doplnkovým pedagogickým štúdiom pre majstrov odborného výcviku učilíšť, vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa v študijnom odbore majster odbornej výchovy nespĺňal ku dňu výpovede, t.j. 13.12.2010 kvalifikačné predpoklady stanovené v § 6 ods. 2, § 7 ods. 1 písm. a), § 7 ods. 2, § 13 ods. 3 písm. d) zákona č. 317/2009 Z.z. na výkon činnosti učiteľa strednej školy, ktorá poskytuje úplné stredné odborné vzdelanie, spočívajúce v dosiahnutí vzdelania v požadovanom študijnom odbore poskytujúcom požadovaný stupeň vzdelania.

23. Žalobca ďalej v konaní s poukazom na § 61 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. tvrdil, že žalovaný konkludentne aj faktickými úkonmi žalobcovi potvrdil výnimku zo vzdelania, ktorá mu zostáva zachovaná. Pracovná zmluva so žalovaným bola uzatvorená dňa 01.09.1984 s tým, že žalobca pracoval vo funkcii učiteľa dielenských cvičení, dohodou o zmene tejto pracovnej zmluvy a dodatkom k dohode bol žalobca preradený zo zaradenia učiteľa praktického vyučovania mládeže na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých na základe Francúzsko-slovenskej rámcovej dohody o odbornom vzdelávaní zamestnancov PSA Peugeot Citröen s 35 hodinovým základným úväzkom týždenne. Z uvedené vyplýva, že žalobca už nebol zaradený ako pedagogický zamestnanec, ale ako lektor výchovnovzdelávacej činnosti dospelých. V zmysle v tom čase platného § 50 zákona č. 29/1984 Zb. za pedagogického zamestnanca sa nepovažuje lektor školiaciach stredísk. Žalobcu teda od 01.09.2004 nemožno považovať za pedagogického zamestnanca, preto sa naňho ani nemôže vzťahovať výnimka zo vzdelania v zmysle § 61 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z.

24. Ministerstvo školstva SR s platnosťou od 01.09.2005 schválilo učebný plán študijného odboru technika a prevádzka dopravy a s platnosťou od 01.09.2004 schválilo učebný plán študijného odboru elektrotechnika v doprave a telekomunikáciách s tým, že učebné osnovy už neobsahujú učebné predmety obsahujúce náplň dielenských cvičení alebo dielenskej praxe, čo prinieslo organizačnú zmenu vo vyučovaní. Od 01.09.2004 predmetom činnosti žalovaného nie je výučba učebných odborov, ale iba študijných odborov a keďže žalobca, ktorý vykonával prácu učiteľa dielenskej praxe, ktorá skončila dňom 01.09.2004, nemal u žalovaného čo vyučovať, bol preradený do školiaceho centra pre dospelých na základe Francúzsko-slovenskej rámcovej dohody o odbornom vzdelávaní zamestnancov PSA Peugeot Citröen. Žalobca prestal spĺňať kvalifikačné predpoklady k 01.09.2005, pretože vyhláška Ministerstva školstva SR č. 374/2005 Z.z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška č. 41/1996 Z.z. v prílohe časti VI. písm. CH požadovala od učiteľov odborných predmetov na stredných školách, vyučujúcich praktické vyučovanie, vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa príslušného smeru a študijného odboru a dopĺňujúce pedagogické štúdium. Vzhľadom na uvedenú organizačnú zmenu tak žalovaný nemal pre žalobcu prácu zodpovedajúcu kvalifikácii učiteľa dielenského vyučovania, ani inú vhodnú prácu. Práve zmena právnej úpravy týkajúca sa požiadavky na kvalifikáciu učiteľa na strednej škole viedla k zmene pracovnej zmluvy, spočívajúcej v preradení žalobcu na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých v školiacom stredisku na obdobie od 01.09.2004 do 31.12.2007, pre ktorú prácu nebolo podstatné vzdelanie pracovníka.

25. Je teda zrejmé, že v dôsledku zmeny právnej úpravy žalobca prestal na začiatku školského roka 2005/2006 spĺňať kvalifikačné predpoklady v rozsahu jeho odbornej spôsobilosti. Vzhľadom na to, že žalovaný žalobcovi žiadnu výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania podľa doterajších predpisov, t.j. do 30.10.2009 neudelil a už od 01.09.2004, odkedy bol preradený na výchovno-vzdelávaciu činnosť dospelých v školiacom stredisku, žalobca funkciu učiteľa odborných predmetov strednej školy nevykonával, nemala mu byť aká výnimka zo vzdelania zachovaná.

26. Žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal svoje tvrdenie o daní, resp. zachovaní výnimky v tom zmysle, že žalobca spĺňa predpoklady udelenia výnimky z plnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania, ktorú výnimku mal žalovaný akceptovať konkludentne (tým, že žalobcu neupozornil a nevyzval na doplnenie kvalifikácie), ale aj faktickými úkonmi (v určení platu zaradením do 8., resp. 9. platovej triedy, rozhodnutiami o plate, oznámenia o výške a zložení funkčného platu a pod.).

Žalovaný konkludentné uznanie výnimky zo vzdelania žalobcu poprel s tým, že nebol povinný žalobcu na doplnenie vzdelania upozorňovať a vyzývať, pričom označenie pracovného zaradenia žalobcu v mzdových listoch je nepodstatné, mzdové listy pracovníkov musia byť vypracovávané v súlade s platnou pracovnou zmluvou, teda nebolo možné žalobcu zaradiť inak ako bol zaradený i napriek tomu, že nespĺňal kvalifikačné predpoklady. Uvedené tvrdenie preukazuje aj list Ministerstva školstva SR zo dňa 09.12.2004 adresovaný Bc. N. A. v obdobnom pracovnoprávnom spore v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 18Cpr/1/2011, podľa ktorého absolvovaným vysokoškolským štúdiom 1. stupňa nespĺňa kvalifikačné požiadavky vzdelania na vyučovanie v školách a v školských zariadeniach a prináleží mu zaradenie do 9, platovej triedy s odpočtom dvoch rokov z doby započítanej praxe. Konkludentným spôsobom vykonaný úkon nesmie vzbudzovať pochybnosti o tom, čo ním chcel účastník prejavíť. Všetky dokumenty, na ktoré poukazuje žalobca, boli vyhotovené za iným účelom ako udelenie výnimky zo vzdelania žalobcovi, preto z nich nie je možné tento úmysel bez pochyb vyvodíť. Navyše pedagogická spôsobilosť je len jednou z dvoch zložiek kvalifikačných predpokladov učiteľa na strednej škole a na odbornú spôsobilosť neexistuje žiadna výnimka daná všeobecne záväznými predpismi a pre učiteľa predmetu prax na strednej škole sa vyžaduje len vzdelanie vysokoškolské druhého stupňa.

27. Svedkovia Ing. O. O., Ing. T. U., Ing. U. L., Bc. N. A., ktorí spolu so žalobcom vykonávali prácu školiteľov v školiacom stredisku vo svojich výpovediach nepotvrdili, že boli pedagogickými zamestnancami žalovaného. Svedkovia potvrdili, že náplňou ich práce bolo školenie pracovníkov pre PSA Peugeot Citroen a že do školiaceho strediska chodili žiaci SPŠD v rámci výučby predmetu prax. Na hodinu praxe priviedol žiakov ich pedagóg. Ako školitelia vyhodnocovali túto prax žiakov podľa programu PSA, nie podľa hodnotenia školy, tematické plány výučby pripravovali sami, nikto im ich neschvaľoval. Svedkovia sa nezúčastňovali klasifikačných porád ako sa zúčastňujú učitelia strednej školy. Vzhľadom na to, že uvedení svedkovia sami neboli pedagogickými zamestnancami žalovaného vyučujúci ako učitelia strednej odbornej školy predmet prax a praktické cvičenia, neboli podľa názoru súdu odborne spôsobilí posúdiť odbornú spôsobilosť žalobcu na výučbu predmetu prax a praktické cvičenia.

28. Žalobca namietal platnosť výpovede aj dôvodu, že žalovaný ho počas trvania pracovného pomeru na nesplnenie kvalifikácie neupozornil a nevyzval ho na doplnenie si kvalifikácie. Zákonník práce však takúto povinnosť zamestnávateľovi neukladá, preto žalovaný žiadnu povinnosť neporušil. Pokiaľ ide o ďalšie tvrdenie žalobcu, že výpovedný dôvod pre nesplnenie kvalifikácie nemôže byť daný z dôvodu, že žalovaný sa nepostaral o to, aby žalobca získal vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, toto nie je dôvodné. Z ustanovenia § 153 Zákonníka práce síce vyplýva, že zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie, avšak toto ustanovenie má na mysli taký prípad, ak ide o takú kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na tej istej horizontálnej úrovni bez zmeny kvalifikačného stupňa, ktorý nepredstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni. Ide o permanentnú inováciu profesionálnych znalostí zamestnanca, potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Z uvedených skutočností vyplýva, že v danom prípade nebolo povinnosťou žalovaného starať sa o prehlbovanie kvalifikácie žalobcu v tom zmysle, aby dosiahol vysokoškolské vzdelanie II. stupňa.

29. Žalobca ďalej namietal, že žalovaný mu výpoveď dal predčasne s poukazom na § 61 ods. 2 a 3 zákona č. 317/2009 Z.z., nakoľko žalovaný mu neumožnil doplniť si kvalifikačný predpoklad do 31. decembra 2013, resp. do 31.12.2015. Podľa § 61 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. sa jedná o doplnenie kvalifikačného predpokladu podľa § 8 ods. 1 písm. a) teda o vzdelanie v oblasti pedagogiky, psychológie a didaktiky vyučovacích predmetov alebo didaktiky odborného výcviku, t.j. o doplnenie pedagogickej spôsobilosti a nie o doplnenie odbornej spôsobilosti, ktorej nedostatok je dôvodom výpovede. Podľa § 61 ods. 3 zák. č. 317/2009 Z.z. sa jedná o doplnenie kvalifikačného predpokladu podľa § 8 ods. 1 písm. b) teda doplnenie špeciálnopedagogickej spôsobilosti pre výučbu žiakov so zdravotným znevýhodnením, ktorých však žalovaný nevyučuje, preto sa toto ustanovenie žalobcu vôbec netýka.

30. Žalobca ďalej poukazoval na zachovanie mu výnimky podľa Vyhlášky Ministerstva školstva SR č. 41/1996 Z.z. z dôvodu, že podľa § 10 ods. 6 od požiadavky uvedenej v § 2 ods. 4 a 5 možno u pedagogického pracovníka, ktorý má odbornú spôsobilosť, upustiť v prípade, ak pedagogický pracovník pôsobí najmenej pätnásť rokov vo výchovno-vzdelávacom procese a dosiahol vek 45 rokov, ktoré podmienky žalobca spĺňa. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že od tejto požiadavky možno upustiť len u pracovníka, ktorý má odbornú spôsobilosť. Žalobca však odbornú spôsobilosť nemá, preto sa na neho možnosť upustenia od požiadavky v § 2 ods. 4 a 5 citovanej vyhlášky nevzťahuje. Navyše § 2 ods. 4 na

ktorý žalobca poukazuje, upravuje získanie pedagogickej spôsobilosti u pracovníka, ktorý má odbornú spôsobilosť, teda ani toto ustanovenie sa nevzťahuje na žalobcu rovnako ako ani § 2 ods. 5 týkajúci sa špeciálnych škôl. Žalobca ďalej poukázal na 2 ods. 3 vyhlášky č. 41/1996 Z.z. v znení vyhlášky MŠ SR č. 200/2002 Z.z., podľa ktorého pedagogickú spôsobilosť si pedagogickí zamestnanci doplnia v doplňujúcom pedagogickom štúdiu, u majstrov odbornej výchovy aj v bakalárskom študijnom programe. Žalovaný ako stredná odborná škola poskytuje vzdelávanie v študijných odboroch prostredníctvom učiteľov strednej školy, u ktorých sa vyžaduje najmenej vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a nie prostredníctvom majstrov odbornej výchovy, u ktorých postačuje vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, preto námietka žalobcu o tom, že majstrom odbornej výchovy postačuje bakalárske vzdelanie, je irelevantná. Žalobca by mohol vyučovať na strednej škole s učebnými odbormi (bývalé učilištia).

31. Počet nadčasových hodín ostatných pedagogických pracovníkov, ktoré podľa žalobcu mal žalovaný žalobcovi ponúknuť, je v danom prípade nepodstatný. Táto skutočnosť by bola dôležitá v prípade, ak by žalobca spíňal kvalifikačné a odborné predpoklady tak, ako to zákonodarca taxatívne uvádza v zákone č. 317/2009 Zb. a mal by naplnený požadovaný základný úväzok svojich predmetov v počte 10 hodín týždenne.

32. Pokiaľ ide o skutočnosti pred dňom doručenia výpovede, tieto podľa názoru súdu nie sú rozhodujúce. Bolo na dohode účastníkov konania za akých okolností uzavreli dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Rozhodujúcou skutočnosťou je, či ku dňu doručenia výpovede žalobcovi existovali dôvody výpovede, keďže žalobca nespíňal predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Žalobca ku dňu výpovede nespíňal kvalifikačné predpoklady v zmysle § 7 ods. 2 zák. č. 317/2009 Z.z., nakoľko nezískal vysokoškolské vzdelanie II. stupňa a zároveň nepreukázal, že žalovaný mu udelil výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania a že táto mu zostáva zachovaná.

33. Pokiaľ žalobca poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 5Co/116/200 súd uvádza, že predmetom konania Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 5Co/116/2006 bolo určenie neplatnosti výpovede danej zamestnancovi dňa 15.06.2005, t.j. za účinnosti inej právnej úpravy ako bola účinná v čase výpovede žalobcu dňa 13.12.2010, kedy bol účinný zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.

34. Z vykonaného dokazovania s poukazom na citované zákonné ustanovenia súd dospel k záveru, že žaloba žalobcu nie je dôvodná, nakoľko dôvody výpovede, ktorú dal žalovaný žalobcovi listom zo dňa 13.12.2010, doručeným mu dňa 14.12.2010, podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1, ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, sú dané a žalovaný zároveň splnil všetky hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede, preto súd žalobu ako nedôvodnú zamietol.

35. O náhrade trov konania rozhodol súd podľa ustanovenia § 255 ods. 1 CSP a žalovanému, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

36. Vzhľadom na to, že CSP neobsahuje ustanovenie o náhrade trov konania štátu, rozhodol súd o náhrade trov konania štátu v zmysle čl. 4 CSP podľa ustanovenia § 259 a § 258 ods. 1 CSP upravujúceho právnu vec čo do obsahu a účelu najbližšiu posudzovanej právnej veci. Uznesením č.k. 12C/79/2011-515 zo dňa 16.11.2016 súd priznal svedkyňi svedočné vo výške 17,06 Eur, ktoré bude vyplatené svedkyňi po právoplatnosti tohto uznesenia zo štátnych prostriedkov a po jeho vyplatení vznikne štátu nárok na náhradu trov konania. Vzhľadom na to, že ku dňu vyhlásenia rozsudku nebolo ešte predmetné uznesenie právoplatné a svedočné nebolo v tom čase ešte svedkyňi vyplatené, rozhodol súd tak, že o náhrade trov konania štátu súd rozhodne samostatným uznesením po jeho vzniku.

37. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu, s tým, že trvá na svojich verbálnych a písomných vyjadreniach na súdnych pojednávaníach a je názoru, že výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d), bod 1, ods. 2 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 13.12.2010 je nedôvodná a neplatná, zo strany žalovaného účelová, je v rozpore s dobrými mravmi. Poukázal na to, že ZO OZ PŠaV na Slovensku SPŠD predložil výpoveď z pracovného pomeru v zmysle už vyššie citovaného § 63 ods. 1 písm. d), bod 1, ods. 2 písm. b) Zákonníka práce sp. zn. 00031/2010/SPŠDTt-11 zo dňa 03.12.2010. Žalobca správnosť svojho tvrdenia, nesprávnosť postupu a konanie žalovaného preukazuje aj tým, že žalovaný žalobcovi v priebehu od 18.11.2010 do 13.12.2010 sa snažil dať až tri

výpovede z pracovného pomeru a to jednu z 18.11.2010, druhú z 03.12.2010, avšak tretiu z 13.12.2010, ktorá je predmetom tohto súdneho konania žalovaný ZO OZ PŠaV na Slovensku pri SPŠ dopravnej neprejednal. Je názoru, že identifikačné registratúrne údaje, ktorými sú spisové značky listín, dátumy ich vyhotovenia, sú podstatné a neopomenuteľné údaje, ktorými sa jednotlivé právne úkony evidujú, navzájom odlišujú nielen obsahom, ale aj záväznosťou, následkami ako aj právami a povinnosťami z nich vyplývajúcimi. Na tieto dôležité okolnosti poukázal aj pred súdom prvej inštancie.

Zo strany žalovaného nebola splnená ani ďalšia hmotnoprávna podmienka na platnosť výpovede z pracovného pomeru, spočívajúca v povinnosti žalovaného a to ponuka inej vhodnej práce zo strany žalovaného voči žalobcovi, zodpovedajúca žalobcovej kvalifikácii a zdravotnému stavu žalobcu. Reálna ponuka zo strany žalovaného žalobcovi údajne vykonaná prípisom žalovaného neexistovala, bola len fiktívna. Nebola zo strany žalovaného právne relevantná napr. z dôvodu, že ponúkané miesto údržbár bolo a aj je obsadené dvomi pracovníkmi a to pánom M. Y. a M. N.. Navyše podľa žalobcových zistení a dokladov žalovaného, údajné miesto údržbár, je externým pracovným miestom žalovaného. Tým, že žalovaný ponúkal žalobcovi neexistujúcu voľnú pracovnú ponuku, zo strany žalovaného nebola na platnosť výpovede z pracovného pomeru splnená hmotnoprávna podmienka podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Nesúhlasí ani s názorom, že neexistujúce nové pracovné miesto, ktoré je ponúkané zamestnávateľom žalobcovi ako pedagogickému zamestnancovi, ktoré žalovaný nemal v čase ponuky vytvorené, resp. bolo obsadené pracovníkmi žalovaného, je možné vytvoriť až po ponuke, až po prejednaní s pracovníkom v rámci ponukového konania v spojitosti s hrozbou zo strany zamestnávateľa, že ak žalobca s ponúkaným neexistujúcim novým ešte nevytvoreným pracovným miestom nebude súhlasiť, bude nasledovať výpoveď z pracovného pomeru. V prípade, že by zamestnávateľ mal relevantný záujem ponúknuť nové alebo neobsadené pracovné miesto v rámci ponukového konania, mal žalovaný v zmysle platných právnych predpisov v rámci ponukového konania ponúknuť a predĺžiť žalobcovi platné tabuľkovo vytvorené voľné pracovné miesto spolu s vyhotovením písomného dodatku k pracovnej zmluve ako kmeňovému zamestnancovi s dobou na dobu neurčitú, s písomným vyhotovením pracovného zaradenia, s popisom práce a mzdovým zaradením.

Z dôvodu, že v danom prípade upozorňoval vedenie žalovaného na niektoré nedostatky, preto sa zo strany žalovaného jedná o účelovú výpoveď z pracovného pomeru. Nesúhlasí ani so skutočnosťami uvedenými v napadnutom rozsudku, že žalobca nepreukázal, že ponúkané pracovné miesto údržbár je miesto obsadené externe a fiktívne.

Vo vzťahu k predchádzajúcemu, tzn. prvému pracovnému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou žalovaným so žalobcom ako aj v ďalších uvedených súdnych sporoch, je nutné predpokladať pretrvávajúci záujem žalovaného sa žalobcu zbaviť (ustálený názor Krajského súdu Trnava, uznesenie KS Trnava č.k. 10CoPr/2/2013). Poukázal na znenie § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka, z ktorého vyplýva, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi. Zamestnávateľ počas dlhodobého pracovného pomeru nevytkol mu nesplnenie kvalifikačných predpokladov na výkon povolania ako svojmu zamestnancovi, ktorý spĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon povolania, resp. sa na neho vzťahuje výnimka zo vzdelania, preto v týchto prípadoch je potrebné dôsledne skúmať, či takýto postup zamestnávateľa v tomto prípade sledoval účel daný zákonom a či nešlo o svojvoľný postup zamestnávateľa. Bolo treba preto posúdiť, či postupom zamestnávateľa boli využité všetky možnosti zamestnať žalobcu u žalovaného a to predovšetkým vzhľadom na voľné mesačné nadčasové vyučovacie hodiny, ktoré by mohol vyučovať, no možnosť existencie výnimky žalobcu zo vzdelania, prijatie nových zamestnancov žalovaným, predčasnosť výpovede z pracovného pomeru, vyučovanie takých istých predmetov u žalovaného ako žalobca vyučoval u žalovaného a ktoré žalobca môže u žalovaného naďalej vyučovať, vystavovanie platových dekrétov žalovaným žalobcovi a priznávanie a vyplácanie mzdy podľa platných právnych predpisov ako ostatným pedagogickým pracovníkom žalovaného, opakovaná výpoveď z pracovného pomeru a existencia siedmych súdnych sporov, ktorými sa musel žalobca voči žalovanému domáhať svojich zákonných nárokov, ďalej stanovisko Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu ohľadne zachovania výnimiek zo vzdelania, neumožnenie žalobcovi zvýšiť a prehĺbiť si kvalifikáciu, údajná ponuka externého pracovného miesta žalovaným žalobcovi, nevytvorenie a neexistencia údajného ponúkaného pracovného zaradenia, nevypovedania žalovaným pravdivo na súdnych pojednaniach atď. Aj napriek tomu, že v priebehu konania na tieto podstatné okolnosti poukazoval, súd sa nimi dostatočne nezaoberal a ani sa nimi v odôvodnení rozsudku nezmieňuje.

V ďalšom opätovne tvrdil splnenie kvalifikačných predpokladov žalobcu na výkon práce pedagogického pracovníka u žalovaného ako aj potvrdenie výnimky z kvalifikačného predpokladu na výkon práce žalobcu ako pedagogického pracovníka u žalovaného. Zdôraznil, že žalobca je u žalovaného

zamestnaný od roku 1987, podľa platnej právnej úpravy Vyhlášky Ministerstva školstva SR o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov č. 41/1996 Z.z., vykonával práce s pracovným zaradením - zamestnanie skupina VI - 2322040 - učiteľ odborných predmetov strednej školy a podľa zákonnej úpravy Vyhlášky Ministerstva školstva SR č. 317/2009 Z.z. a Vyhlášky č. 417/2009 Z.z. od roku 2009 žalobca u žalovaného vykonáva prácu s pracovným zaradením stredoškolský učiteľ. Zotrvával na potvrdení, že u žalovaného bolo a je opäť akceptované a potvrdené, že žalobca je riadnym a kvalifikovaným pedagogickým zamestnancom žalovaného a preto sa na neho vzťahuje výnimka zo vzdelania. Žalovaný svojím postupom a jeho zaradením potvrdil a deklaroval, že žalobca spĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon práce stredoškolského učiteľa, resp. stredoškolský učiteľ odborných predmetov. Vzhľadom k tomu, že došlo k zrušeniu učebných osnov, učebných predmetov obsahujúce náplň dielenských cvičení alebo dielenskej práce, čo prinieslo organizačnú zmenu vo vyučovaní, sa v prípade jeho jedná o nadbytočnosť u žalovaného a z toho dôvodu mal byť zo strany žalovaného použitý na rozviazanie pracovného pomeru iný výpovedný dôvod. Žalovaný od roku 1996, tzn. od nástupu, resp. vzniku žalobcovho pracovného pomeru u žalovaného neupozornil žalobcu na skutočnosť, že nespĺňa na výkon svojej práce u žalovaného kvalifikáciu a nevyzval ho na doplnenie si kvalifikácie. Nikdy zo strany zamestnávateľa nebola u neho vznesená námietka nedostatku kvalifikačných predpokladov na výkon pedagogickej činnosti a nebol vyzvaný na zvýšenie či doplnenie si vyššieho kvalifikačného vzdelania. Aj keby teda nespĺňal kvalifikačné predpoklady, bolo to spôsobené nesplnením si povinnosti zamestnávateľa a bolo zavinené zo strany zamestnávateľa a preto nemôže byť výpovedným dôvodom. Počas celého trvania pracovného pomeru u žalovaného bol zaradený a vedený u neho ako pedagogický pracovník. Zamestnávateľ mu vyplácal mesačne mzdu podľa platných právnych predpisov vzťahujúcich sa na všetkých pedagogických pracovníkov. Žalovaný u viacerých svojich pedagogických pracovníkov, teda aj u žalobcu nevykonával v prípade žalobcu aktualizáciu dodatkov k pracovnej zmluve v nadväznosti na prijaté právne predpisy. Takýmto konaním aj u iných zamestnancov dochádzalo k porušovaniu rovnakého zaobchádzania so zamestnancom zo strany zamestnávateľa. Vzhľadom na uvedené skutočnosti považuje z dôvodov uvedených v tomto odvolaní napadnutý rozsudok za obsahovo a vecne nesprávny, v rozpore s platnými právnymi predpismi, rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, nevysporiadal sa so všetkými skutočnosťami a námietkami predostretými žalobcom v konaní a preto navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a určil, že výpoveď mu daná z pracovného pomeru žalovaným, je neplatná. Zároveň uviedol, že trovy, ktoré si uplatňuje, si vyčísli v lehote troch dní.

38. Žalovaný odvolanie nepodal, k doručenému odvolaniu žalobcu sa písomne nevyjadril.

39. Odvolací súd vo veci rozhodoval podľa ustanovení zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku účinného od 01.07.2016, ktorým bol zrušený doterajší zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok, pričom podľa ustanovenia § 470 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

40. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase podania odvolania, aktuálne § 34 Civilného sporového poriadku), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 204 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase podania odvolania, aktuálne § 362 ods. 1 Civilného sporového poriadku), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 201 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase podania odvolania, aktuálne § 359 Civilného sporového poriadku), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 201 a § 202 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase podania odvolania, aktuálne § 355 ods. 1 Civilného sporového poriadku), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 205 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase podania odvolania, aktuálne § 363 Civilného sporového poriadku) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 205 ods. 2 písm. f) Občianskeho súdneho poriadku účinného v čase podania odvolania, ktoré majú ekvivalent v § 365 ods. 1 písm. h) Civilného sporového poriadku), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 Civilného sporového poriadku) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku), s prihliadnutím ex offio na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil (§ 380 ods. 2 Civilného sporového poriadku), súc pritom viazaný skutkovým stavom, ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 Civilného sporového poriadku), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 Civilného sporového poriadku a contrario a § 219 ods. 3 Civilného sporového poriadku), a dospel

k záveru, že odvolaniu nie je možné priznať úspech, keďže napadnutý rozsudok je vecne správny, v dôsledku čoho boli splnené podmienky pre jeho potvrdenie v zmysle § 387 Civilného sporového poriadku.

41. Pretože odvolací súd preberá súdom prvej inštancie zistený skutkový stav, pokiaľ ide o skutočnosti právne rozhodné pre posúdenie žalobcom tvrdeného nároku, ktorý vo vyčerpávajúcom rozsahu vykonal dokazovanie potrebné na posúdenie uplatneného nároku, výsledky dokazovania jednotlivo i vo vzájomných súvislostiach dôkladne a správne vyhodnotil, pričom podľa odvolacieho súdu dospel k správnym skutkovým zisteniam a pretože v celom rozsahu zdieľa i jeho právny záver vo veci, keď vec i správne právne posúdil, s poukazom na § 387 ods. 2 Civilného sporového poriadku odvolací súd odkazuje na správne a presvedčivé odôvodnenie písomného vyhotovenia preskúmaného rozsudku. Odvolací súd nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od týchto záverov súdu prvej inštancie odchýliť, a preto nemôže dať za pravdu odvolateľovi. Na zdôraznenie správnosti záverov súdu prvej inštancie sa potom žiada dodať už len nasledovné:

42. Zo zhodných tvrdení strán mal súd za preukázaný vznik pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným, jeho trvanie a zánik pracovného pomeru a tieto tvrdenia považoval za nesporné. K zániku pracovného pomeru malo v danom prípade dôjsť v dôsledku výpovede danej žalobcovi zo strany žalovaného. Výpoveď je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Pre jej platnosť zákon predpisuje ako obsahové, tak aj formálne náležitosti. Obsahovými náležitosťami výpovede sú prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru tento skončiť a presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Formálnymi náležitosťami výpovede sú jej písomná forma a preukázateľné doručenie druhému účastníkovi. Na tomto mieste možno konštatovať, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi spĺňa všetky vyššie uvedené náležitosti a z tohto pohľadu je možné ju považovať za platnú. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je jej predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie správne ustálil, že bola splnená i táto podmienka. Záver súdu vplynul z dostatočného dokazovania a odvolací súd sa s ním stotožňuje.

43. Sporným zostal dôvod skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, preto súd správne zameral dokazovanie na zistenie, t.j. či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre výpovedný dôvod použitý žalovaným. Aj tu je záver súdu správny a odvolacie argumenty žalobcu sú opakovaním jeho tvrdení pred súdom prvej inštancie, s ktorými sa v odôvodnení rozhodnutia vypořiadal a svoje závery dostatočne a zrozumiteľne vysvetlil.

44. K námietkam žalobcu ohľadne splnenia si ponukovej povinnosti zamestnávateľa odvolací súd dodáva, že zákonník práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov, ako je to i danom spore, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi zákon upravuje dve alternatívy:

1/ ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá,

2/ ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená zákonná podmienka a výpoveď je preto neplatná. Pojem vhodnosť sa vysvetľuje tak, že by mala byť zamestnancovi ponúknutá iná práca, iné pracovné miesto, ktoré zodpovedá vzdelaniu, praxi a skúsenostiam zamestnanca. Môže sa však zamestnancovi ponúknuť i taká práca, na ktorú je potrebné zo strany zamestnanca podrobiť sa určitej predchádzajúcej príprave. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede.

45. Z obsahu spisu v danej veci je nesporné, že žalovaný si ponukovú povinnosť splnil. Vyplýva to zo zhodných tvrdení žalobcu aj žalovaného, že žalovaný ponúkol dňa 02.12.2010 žalobcovi miesto údržbára, na ktorú ponuku si žalobca vymienil dať v lehote 7 dní žalovanému odpoveď. Žalobca sa však ani v lehote 7 dní ani neskôr k ponúknutej práci nevyjadril, čím ale zo strany žalovaného bola pri daní výpovedi žalobcovi jeho ponuková povinnosť ako ďalšia hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede z pracovného pomeru splnená.

Žalobca ako zamestnanec na túto ponuku reflektoval jej prijatím, ale podľa okolností uprednostnil pred prijatím tejto ponuky práce, ukončenie pracovného pomeru výpoveďou. Ak totiž zamestnanec ponúknuté miesto odmietne, povinnosť zamestnávateľa, pokiaľ ide o ponuku inej vhodnej práce, sa považuje za splnenú. Žalobca síce ponuku žalovaného výslovne neodmietol, ale tým, že ponuku neprijal, dosiahol rovnaký výsledok.

Ostatné námietky žalobcu ako zamestnanca týkajúce sa hodnotenia ponúkanej práce nie čo do jej vhodnosti, ale spochybnenia existencie ponúkanej práce, sú pre tento súdny spor irelevantné, podstatným pre spor je, že žalovaný inú prácu žalobcovi ponúkol a žalobca ju neprijal. Aj z ustálenej súdnej praxe (viď napr. R 51/1997) vyplýva, len že splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ponukovej povinnosti práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z dôvodov uvedených v zákone. So zreteľom na uvedené treba zdôrazniť, že povinnosť zamestnávateľa pred výpoveďou urobiť ponuku, má v podstate povahu smerujúcu k uzavretiu dohody o preradení na inú prácu (k zmene dohodnutých pracovných podmienok ohľadom druhu vykonávanej práce. Ak zamestnávateľ takúto ponuku urobí, je potom výlučne na rozhodnutí zamestnanca, či túto ponuku prijme, (por. rozh. NS SR 5 Cdo 72/2010), alebo odmietne.

46. Pokiaľ teda žalobca v odvolaní namietol, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

47. V posudzovanom prípade s odvolaním sa na obsah už uvedeného odôvodnenia, odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvej inštancie za úplné a ich právne posúdenie súdom prvej inštancie za správne a odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil aj s právnym záverom súdu prvej inštancie, že žaloba nie je dôvodná.

48. Záver súdu vychádza z hodnotenia dôkazov, čo je činnosť súdu, pri ktorej hodnotí vykonané procesné dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a relevantnosti pre rozhodnutie. Pri hodnotení dôkazov súd v zásade nie je právnymi predpismi obmedzovaný v tom, ako má z hľadiska pravdivosti ten ktorý dôkaz hodnotiť. Uplatňuje sa teda zásada voľného hodnotenia dôkazov. Hodnotiacia úvaha súdu pritom ale nie je svojvoľná, súd musí vychádzať zo všetkého, čo vyšlo v konaní najavo. Tieto skutočnosti musí súd rešpektovať a musí správne určiť ich vzájomný vzťah. Pritom súd nie je viazaný žiadnym poradím významu a dôkaznej sily jednotlivých dôkazov. Súd prvej inštancie v danom prípade v potrebnom rozsahu pre rozhodnutie vo veci samej zistil skutkový stav vykonaním potrebných a stranami navrhnutých dôkazov, s tvrdeniami strán sa v odôvodnení napadnutého rozsudku dôsledne vysporiadal a následne tento zistený skutkový stav aj správne právne posúdil, tzn. tým, že na správne zistený stav aplikoval zodpovedajúce ustanovenia zákona, rozhodol vecne správne.

49. Na záver odvolací súd dodáva, že skutočnosť, že súd nerozhodol podľa predstáv a očakávaní žalobcu, nemožno považovať za porušenie či nerešpektovanie jeho 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).

50. Ďalšie odvolacie argumenty odvolací súd považoval za bez potreby sa s nimi osobitne v odôvodnení rozhodnutia vysporiadať. I podľa už konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkmi konania, 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 účastníkmi konania. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku účastníka konania, ktorý ju nastolil. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty účastníkov konania (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 žalobcu, keďže ide o opakovanie jeho tvrdení počas konania, s ktorými sa súd prvej inštancie vysporiadal, odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou a závery súdu prvej inštancie opakovať.

51. Odvolací súd riadiac sa uvádzaným, preto rozsudok súdu prvej inštancie vrátane rovnako vecne správneho závislého výroku o náhrade trov konania, ktorý nebol odvolaním osobitne napadnutý, podľa ustanovenia § 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku z dôvodu vecnej správnosti vo výroku potvrdil.

52. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa ustanovenia § 262 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 Civilného sporového poriadku, pričom v odvolacom konaní úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie osobitným uznesením po právoplatnom skončení veci.

53. Senát odvolacieho 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 plyní 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).