

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 5Cpr/23/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4617206441
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 04. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dagmar Snopeková
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2018:4617206441.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudkyňou Mgr. Dagmar Snopekovou, v právnej veci žalobcu: S.. A. O., J.. XX.XX.XXXX, G. XXX XX J. L., Y.. I. XX, zast.: Mgr. Helena Farkašová, advokátka so sídlom v 940 02 Nové Zámky, Žerotínova bašta č. 1 , 940 01 Nové Zámky proti žalovanému : Stredná odborná škola - Szakkozépiscola, 941 31 Dvory nad Žitavou, Hlavné námestie 2, IČO: 00159107, zast.: advokátska kancelária STANĚK VETRÁK & PARTNERI, s.r.o., so sídlom Vlčkova 18, 811 06 Bratislava, o neplatnosť výpovede, takto

rozhodol:

- I. Súd žalobu zamietá.
- II. Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa podanou žalobu proti žalovanému domáhala určenia neplatnosti výpovede s tým, že u žalovaného pracovala v riadnom pracovnom pomere od 25.08.1995, ako učiteľ všeobecnovzdelávacích predmetov a neskôr aj odborných predmetov, predovšetkým v oblasti gastronómie. Má vysokoškolské vzdelanie, magisterské, je absolventkou Univerzity Komenského Bratislava, Filozofická fakulta, bakalárske vzdelanie na Katedre andragogika a na Pedagogickej fakulte magisterské štúdium so zameraním na sociálnu prácu. Dňa 27.06.2016 vtedajší štatutárny zástupca žalovaného V.. Š. K. jej po skončení pedagogickej rady oznámil, aby išla k nemu do kancelárie, kde bol prítomný F.. K. P. ,vtedajší predseda Zamestnaneckej rady a F.. H. E., vedúca ekonómka školy. Za prítomnosti týchto osôb jej vtedajší štatutárny zástupca žalovaného oznámil, že aj keď je v preddôchodkovom veku, musí jej dať výpoveď. Oznámila mu, že si musí vzniknutú situáciu premyslieť. Dňa 28.06.2016 vtedajšiemu štatutárnemu zástupcovi žalovaného v jeho kancelárii bez prítomnosti iných osôb oznámila, že nesúhlasí s ukončením pracovného pomeru, na čo jej predložil písomnú Dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej bolo uvedené, že je vyhotovená na jej žiadosť. Vzhľadom k tomu, že táto skutočnosť, sa nezakladala na pravde, odmietla ju podpísať. Na to jej predložil písomnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, s tým, že výpovedná doba začína plynúť dňom 01.07.2016 a pracovný pomer skončí dňom 30.09.2016. Dôvodom výpovede boli zmeny organizačnej štruktúry školy, podľa ktorej sa ruší okrem iných jedna funkcia učiteľky akademických predmetov, a to konkrétne jej. Zmenu organizačnej štruktúry zapríčinil pokles zapísaných žiakov s následným znížením počtu tried a skupín na teoretickom vyučovaní / od 01.09.2016/. Počas školských prázdnin od 01.07.2016 do 31.08.2016 čerpala dovolenku. Dňa 05.09.2016, teda prvý deň školského roku 2016/2017 o 07,00 h nastúpila riadne do zamestnania, zapísala sa do knihy dochádzky a išla za vtedajším predsedom Zamestnaneckej rady, ktorý jej oznámil, že v školskom roku 2016/2017 s ňou škola nepočíta, nemá pridelené žiadne vyučovacie hodiny. Do školy sa dostavila aj 08.09.2016, kedy jej vedúca ekonómka školy oznámila, aby do školy nechodila a vyčerpala si zvyšnú dovolenku a náhradné voľno. Dňom 30.09.2016 sa stala práceneschopnou. Listom zo dňa 28.10.2016

oznámila žalovanému, že považuje výpoveď, danú podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce dňa 28.06.2016 za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával v zmysle uzavretej pracovnej zmluvy. Zároveň požiadala o zaslanie zápisnice o prerokovaní ukončenia jej pracovného pomeru v Zamestnaneckej rade. Žalovaný na jej oznámenie reagoval písomne, kedy jej oznámil, že v mesiaci september 2016 nebola na pracovisku 15,5 dňa a pokiaľ svoju neprítomnosť nevydokladuje, bude to považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Dňom 28.09.2017 sa stala práceschopnou. Žalovaný jej listom zo dňa 28.09.2017 oznámil, že trvalý pracovný pomer s ňou bude rozviazaný k 27.09.2017. Podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Dňa 30.05.2016 sa konalo mimoriadne zasadnutie Zamestnaneckej rady pri SOŠ Dvory nad Žitavou, predmetom ktorého bolo riešenie a zmena organizačnej štruktúry školy a predbežné prerokovanie a riešenie úväzkov pre pedagogických pracovníkov na úseku teoretického vyučovania a majstrov OV na ďalší školský rok 2016/2017. Členovia Zamestnaneckej rady a štatutárny zástupca žalovaného sa dohodli, že v prípade prebytočnosti pedagogických pracovníkov na úseku teoretického vyučovania z dôvodu organizačných zmien by bolo riešením zníženie úväzkov pre daných pedagogických pracovníkov, pričom riešenie a bližšie špecifikovanie o ktorých pedagogických pracovníkov sa jedná sa má uskutočniť čo najkratšom danom termíne na ďalšom zasadnutí Zamestnaneckej rady. Žalovaný jej listom z 24.11.2016 zaslal fotokópiu z 2. mimoriadneho zasadnutia Zamestnaneckej rady pri SOŠ Dvory nad Žitavou, ktorá sa mala konať 21.06.2016, kde okrem iného v bode 2/ štatutárny zástupca žalovaného školy navrhol zmeniť organizačnú štruktúru vo väzbe na predpokladané potreby školy a znížiť počet PZ o 4 učiteľov. Má za to, že dňa 21.06.2016 sa nekonalo žiadne mimoriadne zasadnutie Zamestnaneckej rady pri SOŠ Dvory nad Žitavou, pretože dňa 05.09.2016 jej F. K. K., ako zástupca Zamestnaneckej rady potvrdil, že jej umožnil nahliadnuť do poslednej zápisnice z mimoriadneho zasadnutia Zamestnaneckej rady, ktorá sa konala 30.05.2016 a riešila zmenu organizačnej štruktúry školy a úväzky pedagogických pracovníkov na úseku teoretického vyučovania na ďalší školský rok 2016/2017. Vychádzajúc z uvedeného, posledné zasadnutie Zamestnaneckej rady sa konalo 30.05.2016 a vôbec neriešilo zníženie počtu pedagogických pracovníkov, ale len úpravu úväzkov, pričom nebolo ani špecifikované, ktorých pedagogických pracovníkov sa úprava bude týkať. Žalovaný dňa 27.06.2017 určil novú organizačnú štruktúru od 02.09.2016, avšak bez predchádzajúceho prerokovania so Zamestnaneckou radou. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Dňa 28.06.2016 jej bola daná písomná výpoveď len za prítomnosti štatutárneho zástupcu žalovaného. Nebol prítomný zástupca Zamestnaneckej rady a ani jej nebolo oznámené, či jej výpoveď bola prerokovaná v Zamestnaneckej rade. Podľa § 63 ods. 2 písmeno a/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Dňa 28.06.2016 jej zo strany žalovaného nebola ponúknutá žiadna iná pracovná pozícia, napriek tomu, že žalovaný vhodnými voľnými miestami v čase, kedy jej dal výpoveď disponoval a tieto voľné miesta boli primerané jej vzdelaniu. Podľa článku 1. 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 pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov /antidiskriminačný zákon/. Má 59 rokov a ešte nedosiahla dôchodkový vek. V tomto veku si ťažko vie nájsť zamestnanie. Žalovaný sa pripojil k národnému projektu „Chceme byť aktívni na trhu práce /50+, ktorý vyhlásilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, a ktorý sa týka poskytnutia finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodnených UoZ vo veku 50 rokov a viac. Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Žalovaným jej bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce dňa 28.06.2016, s tým, že výpovedná doba začala plynúť od 01.07.2016 a mala

trvať" do 30.09.2016 vrátane. Dňom 30.09.2016 sa stala dlhodobou práceneschopnou do 27.09.2017 / ochranná doba/, teda pracovný pomer mal skončiť 28.09.2017. Túto žalobu podáva v zákonnej lehote v zmysle § 77 Zákonníka práce / rozsudok NS SR č. 7Mcd0 1/2010.

2. Žalovaný sa písomne vyjadril k žalobe a uviedol, že v zmysle § 61 odsek 1 zákona č. 311 / 2001 Z . z . Zákonník práce môže výpoveďou skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Žalovaný ponúkol žalobkyni korektné ukončenie trvalého pracovného pomeru ku dňu 31.08.2016 spolu s maximálne možnou výškou odstupného v súlade so Zákonníkom práce, Zamestnaneckou zmluvou a Vyššou kolektívnou zmluvou. Vyššie uvedená výpoveď bola písomná a doručená žalobkyni do vlastných rúk dňa 28.06.2016.V zmysle § 61 odsek 2 Zákonníka práce môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou z dôvodu ustanoveného Zákonníku práce, kde skutkovo vymedzil dôvod výpovede. Uviedol, že ide o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti . V zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ,zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa ... o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. Podľa citovaného ustanovenia zákona vydal žalovaný dňa 27.06.2016 Rozhodnutie o zmene organizačnej štruktúry školy, ktorým v nadväznosti na počet hlásiacich sa žiakov na školu rozhodol o znížení počtu miest pedagogických zamestnancov o štyri a určil novú organizačnú štruktúru školy od 02.09.2016. Žalovaný vysvetlil, že zmena organizačnej štruktúry bola zapríčinená poklesom zapísaných žiakov s následným znížením počtu tried a skupín na teoretickom vyučovaní. Kým ku dňu 15.09.2012 bol na základe výkazov Eduzber počet žiakov 254, ku dňu 15.09.2015 to bolo 205 žiakov a ku dňu 15.09.2016 iba 169 žiakov. Vzhľadom na vyššie uvedené, musel žalovaný prijať adekvátne racionalizačné opatrenia a skončiť pracovný pomer s viacerými zamestnancami z dôvodu nadbytočnosti. Zamestnávateľ nemal možnosť žalobcu a ďalších troch zamestnancov ďalej zamestnávať z dôvodu, že zamestnávateľ nepotreboval práce vykonávané týmito zamestnancami. V čase podávania výpovede bolo zrejme a nepochybné, že niektorí zamestnanci sú pre zamestnávateľa nadbytoční a nemá možnosť ich naďalej zamestnávať. V zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce ,môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou so zamestnancom iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Zamestnávateľ nemal pre žalobcu žiadne voľné pracovné miesto , teda nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať. Riaditeľ školy v zmysle § 5 odsek2 písm. g) zákona č. 596/ 2003 Z . z. o štátnej správe v školstve školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zodpovedá za rozpočet, financovanie a efektívne využívanie finančných prostriedkov určených na zabezpečenie činnosti školy.

V zmysle § 4 zákona č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov, rozpis finančných prostriedkov z kapitoly ministerstva a z kapitoly ministerstva vnútra zriaďovateľom verejných škôl na kalendárny rok vychádza z normatívne určených objemov finančných prostriedkov pre jednotlivé školy v pôsobnosti zriaďovateľa. Normatívny príspevok pre školu na kalendárny rok je určený počtom jej žiakov a normatívnym objemom finančných prostriedkov prislúchajúcim na jedného žiaka školy na bežný kalendárny rok. Rovnako aj počet pedagogických zamestnancov je možné prepočítať na počet žiakov, avšak je potrebné zohľadniť pridelené finančné prostriedky škole. Riaditeľ školy zároveň musí dodržiavať Nariadenie vlády SR č.422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

V zmysle § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Žalovaný zníženie počtu pedagogických zamestnancov o štyri prerokoval so Zamestnaneckou radou na 2. mimoriadnom zasadnutí Zamestnaneckej rady pri SOŠ, Dvory nad Žitavou dňa21.06.2016. Zamestnanecká rada predložený návrh žalovaného schválila. Fyzická prítomnosť zástupcu zamestnancov pri prevzatí výpovede nie je podmienkou platnosti výpovede .Ako žalobca uvádza, žalovaný sa zapojil do projektu vyhláseného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Nové Zámky (ďalej len „ÚPSVaR"), a to na

základe § 50 zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v priebehu mesiaca august 2016. Dohoda bola podpísaná dňa 28.09.2016. Projekt bol schválený dňa 01.10.2016. Jednalo sa o pozíciu pomocného vychovávateľa. Podmienkou vytvorenia pracovného miesta bola evidencia uchádzača v evidencii uchádzačovo zamestnanie. Nakoľko žalovaný nemal dostatok finančných zdrojov, teda nepostačujúci mzdový normatív, riaditeľ školy požiadaval o vytvorenie pracovného miesta prostredníctvom projektu ÚPSVaR. Mesačná výška príspevku zo strany štátu je 80% z celkovej ceny práce zamestnanca. Keďže internát je financovaný podľa počtu ubytovaných a rozpočet nekryje potreby internátu bolo nutné hľadať ďalšie zdroje financovania. jednou z možností bolo využiť projekt ÚPSVaR na vytvorenie a financovanie pracovného miesta, ktorého finančné prostriedky sa mesačne zúčtovávajú ÚPSVaR. Podmienkou projektu je okrem iného aj zamestnať človeka, zapísaného v evidencii ÚPSVaR a preto nie je možné toto miesto obsadiť z vlastných radov. Osoba prijatá prostredníctvom vyššie uvedeného projektu mala primeranejšiu kvalifikáciu aj Vzhľadom k nedostatočným finančným a mzdovým zdrojom školy .Vzhľadom na skutočnosť, že zo strany žalobkyne v období od 28. 09. 2017 do 02. 10. 2017 boli žalovanému doručené tri rôzne potvrdenia ukončenia Práceschopnosti žalobcu majú za to, že uvedené konanie vzbudzuje ďalšie podozrenie o účelovom ukončení PN a o skutočnom trvaní PN. Žalobca v žalobe neuvádza žiadne dôvody a skutočnosti, ktoré by spôsobili neplatnosť výpovede. Žalovaný preukázal, že výpoveď" spĺňa všetky podmienky, ktoré zákon ukladá pre platnosť" výpovede.

3. Žalovaný sa na pojednávanie nedostavil, preto súd prejednal vec v jeho neprítomnosti .

4. Právna zástupkyňa žalobkyne na pojednávaní trvala na podanej žalobe v celom rozsahu .

5. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že považujú žalobu za nedôvodnú, nakoľko boli splnené všetky podmienky v zmysle ZP pre platnú výpoveď z organizačných dôvodov. V tejto súvislosti poukazuje na niektoré náležitosti, teda pre platnú výpoveď sa vyžaduje existencia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľa aj v tomto prípade dané bolo, nakoľko dňa 21/6/2016 sa konalo zasadnutie zamestnaneckej rady, na ktorej bolo preberané to, že vzhľadom na zníženie počtu žiakov a následne s týmto súvisiace znižovanie počtu tried bolo potrebné znížiť počet pedagogických zamestnancov a to konkrétne o 4 zamestnancov. Pokiaľ má vedomosť, žalovaný zasielal súdu s vyjadrením aj túto zápisnicu spolu s prílohou k zápisnici ,z ktorej vyplýva, že bolo prerokované ukončenie PP ,konkrétne aj čo sa týka žalobkyne. Okrem uvedeného žalovaný zasielal aj čestné prehlásenie členov zamestnaneckej rady, ktorí potvrdili, že na uvedenom zasadnutí bola prerokovaná výpoveď žalobkyne. Žalobkyňa spochybňovala , že sa nekonalo toto druhé zasadnutie, čo však nie je pravda. Taktiež poukazuje na to, že bola riadne prijatá zmena organizačnej štruktúry, pričom týmto sledovala presne deklarovaný účel a to znížiť počet pedagogických zamestnancov práve s ohľadom na to, že vzhľadom na znižujúci počet žiakov školy a znižujúci sa počet otváraných tried, rozpočet školy nepostačoval na mzdy zamestnancov ani na ďalšie činnosti súvisiace s chodom školy a aj z tohto dôvodu bolo potrebné pristúpiť k zníženiu počtu pedagogických zamestnancov. Poukazuje na to , že je potrebné brať zreteľ na obsah, zámer a účel rokovania zamestnaneckej rady a taktiež rozhodnutie o zmene štruktúry a nevnímať to len formalisticky. V tejto súvislosti poukazuje na tvrdenie žalobkyne, ktorá v žalobe poukazuje na to, že dňa 27/6/2016 bol prítomný pri jej oznamovaní o potrebe znižovania počtu zamestnancov aj samotný vtedajší predseda zamestnaneckej rady Ing. Peter Patay, čo vlastne vyvracia tvrdenia žalobkyne, že by zamestnanecká rada nemala vedomosť o prerokovaní jej výpovede. Poukazuje aj na to, že z obsahu žaloby je žalobkyne jasné a nezameniteľné s iným dôvodom z akého konkrétneho dôvodu jej bola daná výpoveď. Uvádza, že prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať deklarovaný cieľ, čo vzhľadom pred chvíľou uvedené splnené bolo. Čo sa týka nadbytočnosti zamestnanca, táto v danom prípade taktiež bola daná, nakoľko vzhľadom na uvedené zamestnávateľ nepotreboval pre šk. rok 2016/2017 taký počet pedagogických zamestnancov, ktorí neboli aprobovaní na tie predmety , ktoré v šk. roku 2016/2017 škola vyučovala. Žalovaný má za to, že žalobkyňa dostala výpoveď aj z toho dôvodu, že konkrétne vyučovacie predmety, ktoré spadali do jej aprobovanosti, už nevyžadoval. Poukazuje na to, že okrem žalobkyne bol skončený PP z organizačných dôvodov ešte s tromi zamestnancami. Chce sa vyjadriť k príčinnej súvislosti medzi prijatou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, poukazuje na to, že vzhľadom na doteraz uvedené skutočnosti je daná, nakoľko aj žalobkyne vzhľadom na znižujúci sa počet žiakov, neotvorenie niektorých tried, jej odpadla pracovná náplň zamestnanca. K tomuto je potrebné poukázať aj na to, že vzhľadom na túto skutočnosť by si zamestnávateľ nemohol plniť voči nej ako zamestnancovi svoje povinnosti a to prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť jej mzdu. Vzhľadom na to, že by nemohla vykonávať prácu, ktorú bola

povinná vykonávať podľa PZ a taktiež sa podstatne znížil rozpočet pre školu a teda z tohto vyplývajúci by nemal ani na mzdy. Vyjadri sa v krátkosti k tvrdeniu žalobkyne, že žalovaný v čase výpovede disponoval voľnými pracovnými miestami, tu uvádza, že uvedené tvrdenie nie je pravdivé, nakoľko v čase výpovede neboli žiadne voľné pracovné miesta a z toho vyplýva, že jej nemohla byť ponúknutá ani iná vhodná práca. Tu poukazuje, že je povinnosťou žalobkyne splniť bremeno tvrdenia a to tak, že mala označiť konkrétne pracovné miesto, ktoré podľa nej malo byť voľné. Obdobný záver zaujal aj NS SR v rozsudku sp. zn. 6Cdo/138/2012, ktorý predkladá krátkou cestou súdu aj žalobkyni.

6. Súd vykonal dokazovanie oboznámením s predloženými dokladmi od strán sporu a zistil, že :

7. Žalobkyňa u žalovaného pracovala v riadnom pracovnom pomere od 25.08.1995 ako učiteľka všeobecno-vzdelávacích predmetov a neskôr aj odborných predmetov, predovšetkým v oblasti gastronómie.

8. Z obsahu žaloby vyplýva, že dňa 27.06.2016 vtedajší štatutárny zástupca žalovaného V. Š. K. po skončení pedagogickej rady oznámil žalobkyni, aby išla k nemu do kancelárie, kde bol prítomný F. K. K. ,vtedajší predseda Zamestnaneckej rady a F. H. E., vedúca ekonómka školy a oznámil žalobkyni, že aj keď je v pred dôchodkovom veku, musí jej dať výpoveď.

9. Dňa 28.06.2016 vtedajší štatutárny zástupca žalovaného osobne odovzdal žalobkyni písomnú výpoveď podľa § 63 ods.1 písmeno b/ zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov s tým, že výpovedná doba začína plynúť dňom 01.07.2016 a pracovný pomer skončí dňom 30.09.2016. Dôvodom výpovede bola zmena organizačnej štruktúry školy, podľa ktorej sa ruší okrem iných jedna funkcia učiteľky akademických predmetov, a to konkrétne žalobkyne Zmenu organizačnej štruktúry zapríčinil pokles zapísaných žiakov s následným znížením počtu tried a skupín na teoretickom vyučovaní /od 01.09.2016.

10. Zo žaloby ďalej vyplýva, že žalobkyňa počas školských prázdnin od 01.07.2016 do 31.08.2016 čerpala dovolenku. Dňa 05.09.2016, teda prvý deň školského roku 2016/2017 o 07,00 hod. nastúpila do zamestnania, zapísala sa do knihy dochádzky a išla za vtedajším predsedom Zamestnaneckej rady, ktorý jej oznámil, že v školskom roku 2016/2017 s ňou škola nepočíta, nemá pridelené žiadne vyučovacie hodiny. Do školy sa dostavila aj 08.09.2016, kedy jej vedúca ekonómka školy oznámila, aby do školy nechodila a vyčerpala si zvyšnú dovolenku a náhradné voľno.

11. Dňom 30.09.2016 sa žalobkyňa stala dočasne práceneschopnou .

12. Listom zo dňa 28.10.2016 žalobkyňa oznámila žalovanému, že považuje výpoveď, danú podľa § 63 ods. 1 písmeno b/ Zákonníka práce dňa 28.06.2016 za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával v zmysle uzavretej pracovnej zmluvy. Zároveň požiadala o zaslanie zápisnice o prerokovaní ukončenia jej pracovného pomeru v Zamestnaneckej rade.

13. Žalovaný na oznámenie žalobkyne reagoval písomne, kedy jej oznámil, že v mesiaci september 2016 nebola na pracovisku 15,5 dňa a pokiaľ svoju neprítomnosť nevydokladuje, bude to považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny .

14. Dňom 27.06.2017 žalobkyňa ukončila PN a dňa 28.09.2017 sa žalobkyňa stala opätovne dočasne práceneschopnou.

15. Žalovaný listom zo dňa 28.09.2017 žalobkyni oznámil, že trvalý pracovný pomer s ňou bude rozviazaný k 27.09.2017.

16. Dňa 30.05.2016 sa konalo mimoriadne zasadnutie Zamestnaneckej rady pri SOŠ Dvory nad Žitavou, predmetom ktorého bolo riešenie a zmena organizačnej štruktúry školy a predbežné prerokovanie a riešenie úväzkov pre pedagogických pracovníkov na úseku teoretického vyučovania a majstrov OV na ďalší školský rok 2016/2017. Členovia Zamestnaneckej rady a štatutárny zástupca žalovaného sa dohodli, že v prípade prebytočnosti pedagogických pracovníkov na úseku teoretického vyučovania z dôvodu organizačných zmien by bolo riešením zníženie úväzkov pre daných pedagogických

pracovníkov, pričom riešenie a bližšie špecifikovanie o ktorých pedagogických pracovníkov sa jedná sa má uskutočniť čo najkratšom danom termíne na ďalšom zasadnutí Zamestnaneckej rady.

17. Žalovaný listom z 24.11.2016 zaslal žalobkyni fotokópiu z 2. mimoriadneho zasadnutia Zamestnaneckej rady pri SOŠ Dvory nad Žitavou, ktorá sa konala dňa 21.06.2016, kde okrem iného v bode 2/ štatutárny zástupca žalovaného školy navrhol zmeniť organizačnú štruktúru vo väzbe na predpokladané potreby školy a znížiť počet PZ o 4 učiteľov.

18. Z Čestného prehlásenia V. Š. K. zo dňa 13.12.2017 vyplýva, že tento čestne prehlásil, že v dokumente, ktorého je toto prehlásenie neoddeliteľnou prílohou (zápisnica o 2. mimoriadnom zasadnutí zamestnaneckej rady zo dňa 21.06.2016), sú uvedené presné, pravdivé a úplné údaje. Je si vedomý toho, že pokiaľ by ním uvedené informácie neboli pravdivé alebo závažným spôsobom zamlčané, bude čeliť všetkým z toho vyplývajúcim právnym následkom.

19. Z Čestného prehlásenia F. K. K., zo dňa 13.12.2017 vyplýva, že čestne prehlásil, že v dokumente, ktorého je toto prehlásenie neoddeliteľnou prílohou, (zápisnica o 2. mimoriadnom zasadnutí zamestnaneckej rady zo dňa 21.06.2016), sú uvedené presné, pravdivé a úplné údaje. Je si vedomý toho, že pokiaľ by ním uvedené informácie neboli pravdivé alebo závažným spôsobom zamlčané, bude čeliť všetkým z toho vyplývajúcim právnym následkom.

20. Z Čestného prehlásenia F. M. N., zo dňa 13.12.2017 vyplýva, že čestne prehlásil že v dokumente, ktorého je toto prehlásenie neoddeliteľnou prílohou, (zápisnica o 2. mimoriadnom zasadnutí zamestnaneckej rady zo dňa 21.06.2016), sú uvedené presné, pravdivé a úplné údaje. Je si vedomý toho, že pokiaľ by ním uvedené informácie neboli pravdivé alebo závažným spôsobom zamlčané, bude čeliť všetkým z toho vyplývajúcim právnym následkom.

21. Z Čestného prehlásenia S. X. zo dňa 13.12.2017 2017 vyplýva, že čestne prehlásil že v dokumente, ktorého je toto prehlásenie neoddeliteľnou prílohou, (zápisnica o 2. mimoriadnom zasadnutí zamestnaneckej rady zo dňa 21.06.2016), sú uvedené presné, pravdivé a úplné údaje. Je si vedomý toho, že pokiaľ by ním uvedené informácie neboli pravdivé alebo závažným spôsobom zamlčané, bude čeliť všetkým z toho vyplývajúcim právnym následkom.

22. Zo Zápisnice z 2 mimoriadneho zasadnutia Zamestnaneckej rady pri SOŠ Dvory nad Žitavou, konaného dňa 21. 06.2016 v priestoroch riaditeľne školy o 6:40 hod. vyplýva, že prítomní boli- riaditeľ školy V. Š. K., a 3 členovia ZR- F. K. K., S. X., Š. Q. podľa prezenčnej listiny Host: F. N. M., Hlavný majster,

Program:

1. Otvorenie zasadnutia Zamestnaneckej rady

2. Riešenie a zmeny organizačnej štruktúry školy. Predbežné prerokovanie a riešenie úväzkov pre pedagogických pracovníkov na úseku teoretického vyučovania a majstrov OV na ďalší školský rok 2016/17

3. Záver

Riaditeľ informoval ZR o počte zapísaných žiakov do prvého ročníka. Podľa predpokladaného počtu tried v šk. Roku 2016/2017 by sa na škole malo učiť cca 300 hodín teoretického vyučovania. Podľa Vyhlášky o vyučovacej povinnosti učiteľov pri plnom úväzku je potreba 16 pedagógov vrátane vedúcich PZ. V terajšej organizačnej štruktúre je však 2 1 PZ. Preto riaditeľ navrhol zmeniť organizačnú štruktúru vo väzbe na predpokladané potreby školy a znížiť počet PZ o 4 učiteľov. Zástupcovia ZR návrh vzali na vedomie a hlasovaním ho schválili.

23. Z Rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry školy zo dňa 27.06.2016 RNDr. Š. K., riaditeľa SOŠ -Szakkozépiszola,941 31 Dvory nad Žitavou, Hlavné námestie 2 vyplýva, že na základe aktuálneho počtu žiakov hlásiacich sa na ich školu v zmysle zákona 596/2003 Z.z. §5ods.2g po prerokovaní so zamestnaneckou radou rozhoduje o znížení počtu funkčných miest pedagogických zamestnancov o 4 s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a vynakladania finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu a určuje od 02.09.2016 novú organizačnú štruktúru školy, ktorá je prílohou tohto rozhodnutia riaditeľa.

24. Podľa § 61 ods.1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa §61 ods.2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa §-u 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa §58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/ 2001 Z.z ,ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

25. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

26. Súd po vykonanom dokazovaní aplikujúc ust. § 64 a § 77 Zákonníka práce č. 311/ 2001 Z.z. v znení účinnom v čase dania výpovede, ustálil, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa od 25.08.1995 v znení neskorších dodatkov ako učiteľka všeobecno-vzdelávacích predmetov a neskôr aj odborných predmetov, predovšetkým v oblasti gastronómie.

27. Žalovaný dal žalobkyni Výpoveď z pracovného pomeru dňa 28.06.2016, ktorú jej doručil osobne. Z tejto výpovede vyplýva, že žalovaný uviedol ako dôvod výpovede ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a skutkovo výpoveď vymedzil tak, že dôvodom výpovede je zmena organizačnej štruktúry školy, podľa ktorej sa ruší okrem iných jedna funkcia učiteľky akademických predmetov, a to konkrétne žalobkyne Zmenu organizačnej štruktúry zapríčinil pokles zapísaných žiakov s následným znížením počtu tried a skupín na teoretickom vyučovaní /od 01.09.2016. Zmena organizačnej štruktúr bola navrhnutá na gremiálnej porade riaditeľa 21.06.2016 a prerokovaná so zástupcami zamestnancov SOŠ 21.06.2016 .

28. Výpovedná doba začala plynúť dňom 01.07.2016 a pracovný pomer sa mal skončiť dňom 30.09.2016.

29. Žalobkyňa sa stala dňa 30.09.2016 práceneschopnou a bola v ochrannnej dobe, s poukazom na § 64 ods. 2 ZP pracovný pomer sa skončí až uplynutím posledného dňa ochrannnej doby .

30. Súd ex offio posudzoval včasnosť podania žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zmysle § 77 Zákonníka práce(ďalej len ZP), podľa ktorého zamestnanec môže uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. V danom prípade je nepochybné, že sa mal pracovný pomer medzi stranami sporu skončiť dňom 30.09.2016. Je tiež nepochybné, že v čase dania výpovede žalobkyni táto nebola v ochrannnej dobe, jej práceneschopnosť sa začala až následne odo dňa 30.09.2016 a práve toto malo vplyv na predĺženie skončenia pracovného pomeru na deň , kedy bola ukončená práceneschopnosť žalobkyne, no nemalo to vplyv na plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle ust. § 77 ZP, v ktorej si mohla žalobkyňa uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobou na súde, podľa ktorého táto lehota uplynula.

31. Vždy je potrebné zohľadňovať, či v čase doručenia výpovede existovala taká skutočnosť, s ktorou Zákonník práce spája zákaz výpovede (v danom prípade práceneschopnosť žalobkyne). Rozhodujúci je teda stav v čase doručenia výpovede. V predmetnej veci však v čase doručenia výpovede žalobkyňa nebola práceneschopná. Súd uzavrel, že žaloba bola podaná oneskorene, t.j. po uplynutí dvojmesačnej prekluzívnej lehoty uvedenej v § 77 ZP, keď žalobkyňa podala žalobu na súd až dňa 21.11.2017 .

32. Z ustanovenia § 77 ZP jednoznačne vyplýva, že žalobu na súde treba podať najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť a nie keď sa skončil. V danom prípade sa pracovný pomer mal skončiť dňa 30.09.2016 avšak v skutočnosti sa skončí až ukončením PN žalobkyne .

33. Ustanovenie § 77 ZP upravuje preklúziu, dokedy možno namietat' neplatnosť skončenia pracovného pomeru, pričom začiatok plynutia dvojmesačnej lehoty viaže na moment kedy mal pracovný pomer skončiť. Z toho vyplýva, že prípadná práceneschopnosť zamestnanca, ktorá môže trvať aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže ovplyvňovať lehotu na uplatnenie prípadnej neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Tento záver je podporený aj ustálenou rozhodovacou praxou odvolacích súdov. Predlžovanie lehoty na uplatnenie nárokov na súde, ktoré majú prekluzívny charakter jednostrannými úkonmi zamestnanca alebo zamestnávateľa, nezakladá v právnych vzťahoch medzi stranami sporu právnu istotu. To je evidentné aj v tejto veci, kde v prípade predĺženia prekluzívnej lehoty v dôsledku ročnej práceneschopnosti žalobkyne, by bol zamestnávateľ v právnej neistote pre prípadné súdne konanie, čo nebolo záujmom zákonodarcu.

34. Dvojmesačná lehota na podanie žaloby žalobkyni uplynula dňa 30.11.2016 , žaloba bola podaná na súd po uvedenej lehote dňa 21.11.2017 , teda po uplynutí prekluzívnej lehoty , a jej uplynutím už nemožno neplatnosť skončenia pracovného pomeru napadnúť na súde a súd sa už nemôže zaoberať otázkou neplatnosti výpovede , preto rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku .

35. Aj keď Zákonník práce je nastavený v mnohých prípadoch práve v prospech a na ochranu zamestnanca, nemožno toto nastavenie zneužívať rozšíreným výkladom takmer všetkých jeho ustanovení len v prospech zamestnancov.

36. Súd dáva do pozornosti judikatúru k tejto problematike napr. rozsudok NS SR sp. zn. 2Cdo/80/2009 z 27.4. 2010, rozsudok NS SR sp. zn. 5Cdo/31/1997 z 19.5.1997, rozsudok KS v Nitre sp.zn.7CoPr/5/2017 .

37. Pokiaľ ide o rozhodnutie NS SR 7MCdo1/2012 , situácia u zamestnanca tu bola odlišná od situácie žalobkyne, pretože v čase doručenia výpovede bol v danej veci zamestnanec práceneschopný a bol v ochrannnej dobe, teda v čase doručenia výpovede existovala právna skutočnosť, s ktorou ZP spája zákaz výpovede .

38. Na základe hore uvedeného preto súd žalobu žalobkyne ako neskoro podanú zamietol.

39. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v zmysle ustanovenia § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému, ktorý bol vo veci plne úspešný, priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100% , o ktorej výške rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku .

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne(odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

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

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 , alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci .

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uzneseniu súdu prvej inštancie , ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej , má vadu uvedenú v odseku 1 , 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 .

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany , ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie možno v odvolaní použiť len vtedy , ak

- a) sa týkajú procesných podmienok konania, b)
 - sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
 - c) má byť nimi preukázané, že konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
 - d) ich odvolateľ nemohol bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie .
- Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Exekučný poriadok).