

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 13CoPr/4/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6914214921
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 04. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Kvietok
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2018:6914214921.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Petra Kvietka a členiek senátu JUDr. Amy Odalošovej a JUDr. Janky Boroškovej, v spore žalobcu: V. J. Q., nar. XX. XX. XXXX, bytom v F. X. XXX, zast. JUDr. Ivetou Tóthovou, advokátkou so sídlom v Rimavskej Sobote, Svätoplukova 28 proti žalovanému: Základnej škole s materskou školou Gemerský Jablonec, so sídlom v Gemerskom Jablonci 244, IČO: 37 831 771, zast. Mgr. Marcelom Moravčíkom, advokátom so sídlom v Bratislave, Ružová Dolina 6, o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Rimavská Sobota č.k. 12Cpr/2/2014-185 zo dňa 28. 06. 2017, taktó

rozhodol:

- I. Rozsudok Okresného súdu Rimavská Sobota č.k. 12Cpr/2/2014-185 zo dňa 28. 06. 2017 p o t v r d z u j e.
- II. Žalobca je povinný zaplatiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100% do troch dní od právoplatnosti uznesenia, ktorým súd prvej inštancie rozhodne o ich výške.

odôvodnenie:

1. Odvolaním napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol tak, že žalobu zamietol (prvý výrok) a žalovanému priznal náhradu trov konania (druhý výrok).

2. V odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie uviedol, že po doplnení dokazovania v intenciách zrušujúceho uznesenia dospel k záveru, že žaloba žalobcu o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce nie je dôvodná, a preto ju zamietol. V konaní bolo preukázané, že žalovaný dňa 05. 05. 2014 rozhodol o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce s tým, že v škole sú nadbytoční zamestnanci vyučujúci predmety, ktorých počet vyučovacích hodín je vo všeobecnosti nízky (ako je telesná výchova, výtvarná výchova, hudobná výchova) a tento počet sa permanentne znižuje vzhľadom na znižovanie počtu žiakov a počtu tried v škole. Žalobca vyučoval telesnú výchovu, teda spadal do tejto kategórie nadbytočných zamestnancov. Tvrdenia žalovaného o znižovaní počtu žiakov a počtu tried v škole boli preukázané písomnými dôkazmi. Výpoveď žalobcu bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 19. 06. 2014 a dňa 20. 06. 2014 bola daná žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce pre nadbytočnosť vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Výpoveď je konkrétna s uvedením dôvodu výpovede. Žalobcovi bola pred daním výpovede ponúknutá možnosť pracovať na kratší pracovný úväzok, s čím žalobca nesúhlasil. Podľa ustálenej judikatúry zamestnávateľ pri daní výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce nie je obmedzený v tom, s ktorým zamestnancom rozviaže pracovný pomer. O výbere zamestnanca rozhoduje sám a ani súd nie je oprávnený túto otázku preskúmať. Pretože nadbytočnosť môže byť početná alebo profesijná, použitie tohto výpovedného dôvodu nie je podmienené absolútnym znížením počtu všetkých zamestnancov a podmienky môžu byť splnené aj pri zvyšovaní počtu zamestnancov, ak je ich zloženie z hľadiska profesie a kvalifikácie iné ako u prepúšťaného nadbytočného zamestnanca. Pri daní výpovede žalobcovi bol

zachovaný zákonný postup (viď ods. 9-17 odôvodnenia napadnutého rozhodnutia) a na jeho miesto nebol prijatý iný zamestnanec. Pokiaľ okresný súd rozsudkom zo dňa 15. 06. 2016 (už zrušeným) žalobe vyhovel, bolo to len z dôvodu, že vychádzal zo skutočnosti, že bola prijatá aj Veronika Zagyiová, ktorá nemala potrebnú kvalifikáciu na učiteľstvo (G. Foglár a K. Pelleová mali potrebnú kvalifikáciu a neboli prijatí na miesto žalobcu), bola prijatá na vyučovanie nemeckého jazyka, kým žalobca ako kvalifikovaná sila, mohol mať v zmysle ust. § 7 ods. 3 zák. č. 317/2009 Z. z. z rozsahu 23 hodín mať odborné vyučovanie 10,5 hod. a ostatné mohol mať doplnené predmetom, na ktorý nie je kvalifikovaný (teda v danom prípade nemecký jazyk). Po doplnení dokazovania však bolo jednoznačne preukázané, že žalobca neovláda nemecký jazyk do tej miery, aby tým neutrpela kvalita vyučovania, a preto súd prvej inštancie dospel k záveru, že výpoveď z dôvodu nadbytočnosti bola daná žalobcovi dôvodne.

3. O náhrade trov konania strán sporu súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej v texte len „CSP“) a priznal žalovanému, ktorý mal vo veci plný úspech, náhradu trov konania.

4. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca. Navrhol rozsudok zmeniť tak, aby odvolací súd vyslovil neplatnosť výpovede. Žalobca mal za to, že v konaní nebolo preukázané napriek rozsiahlemu dokazovaniu, že sú splnené podmienky na danie výpovede v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Podľa žalobcu žalovaný nepreukázal znižovanie počtu žiakov ani počtu tried na škole. Pokiaľ súd prvej inštancie v rozsudku uviedol, že mu bola ponúkaná možnosť pracovať na kratší úväzok, k tomuto uviedol, že takáto ponuka bola pre neho neprijateľná, nakoľko mu bol ponúkaný len úväzok na 9,8 hod. Podľa neho mu bol tento kratší úväzok ponúkaný len formálne. V bode 35. rozsudku súd prvej inštancie konštatoval, že pri daní výpovede bol zachovaný zákonný postup, keďže na jeho miesto nebol prijatý iný zamestnanec. K tomuto žalobca uviedol, že žalovaný prijal počas plynutia výpovednej doby K. X. Žalovaný na plný úväzok na vyučovanie na 1. stupni ZŠ, keďže má kvalifikáciu na 1. stupeň 1. - 4. ročník ZŠ napriek tomu, že mal vedomosť o tom, že žalobca má kvalifikáciu na vyučovanie na ZŠ ročníky 1 až 9. Ďalej poukázal, že zo strany žalovaného nebolo nijakým spôsobom preukázané, že B. G. ovláda nemecký jazyk na úrovni B2 tak, aby tým neutrpela kvalita vyučovania. Žalobca trval na tom, že výpoveď mu bola daná účelovo a nedôvodne.

5. Žalovaný sa k odvolaniu žalovaného vyjadril, pričom uviedol, že v konaní jednoznačne preukázal, že ku dňu dania predmetnej výpovede (jún 2014) bol stav žiakov na škole taký, že za posledných niekoľko rokov predchádzajúcich roku, kedy bola daná výpoveď sa počet žiakov ako aj tried na škole permanentne znižoval. Žalovaný poukázal na skutočnosť, že žalobca v odvolaní uviedol údaje za obdobie od školského roku 2013/2014 (teda od školského roku, v ktorom mu bola daná výpoveď), a porovnával ich s nasledujúcimi školskými rokmi - so školským rokom 2014/2015, a so školským rokom 2015/2016. Predmetné rozhodnutie zamestnávateľa o znižovaní stavu zamestnancov bolo ale prijaté ako aj predmetná výpoveď bola daná pred týmito obdobiami. Preto porovnávať údaje za školské roky, ktoré sa začali po prijatí rozhodnutia a po daní výpovede, nemá podľa žalovaného pre toto konanie právny význam. Dôležité však podľa žalovaného boli údaje za obdobia predchádzajúce výpovedi, kde možno vidieť, že sa počet žiakov znižoval. Ďalej uviedol, že ani sám žalobca nespochybnil fakt, že mu bola ponúkaná práca na kratší úväzok, ktorú však odmietol. Žalovaný poukázal aj na skutočnosť, že pani V. bola prijatá pre vyučovanie predmetov na prvom stupni základnej školy, pretože má na to aprobáciu (špecializáciu), teda je odborne spôsobilá vyučovať všetky predmety v ročníkoch 1 až 4 základnej školy. Bola prijatá na plný úväzok, keďže žalovaný v takomto rozsahu potreboval učiteľa so špecializáciou (aprobáciou) pre 1. stupeň základnej školy (pre ročníky 1-4), ktorý učí v týchto ročníkoch všetky predmety. Žalobca takú špecializáciu podľa žalovaného nemá. Žalobca má špecializáciu, resp. aprobáciu telesná výchova - branná výchova (aj keď pre oba stupne základnej školy). Čo sa týka prijatia pani G. vyučovať nemecký jazyk, žalovaný uviedol, že ju dočasne prijal na kratší pracovný úväzok (výlučne len na výučbu nevyhnutných hodín nemeckého jazyka), nakoľko nemecký jazyk študovala na vysokej škole, a to odbor učiteľstvo nemeckého jazyka, pričom nemecký jazyk aj ovládala, a má s neho absolvovanú aj maturitu. Žalovaný tak urobil práve z dôvodu, aby napriek absencii kvalifikovaného, vysokoškolsky vzdelaného učiteľa nemeckého jazyka, boli hodiny nemeckého jazyka odučené v požadovanej kvalite (teda aby nemčinu odučil niekto kto ju ovláda, a aby ju neučil niekto, kto nevie vôbec po nemecky). Žalovaný na záver podotkol, že v konaní bolo preukázané, že žalobca nemecký jazyk neovláda na žiadnej úrovni, teda učiť ho nemohol. Podľa názoru žalovaného súd prvej inštancie správne rozhodol, keď žalobu zamietol. Navrhol, aby odvolací súd potvrdil napadnutý rozsudok ako vecne správny a priznal žalovanému náhradu trov konania v plnej výške.

6. Žalobca sa k vyjadreniu žalovaného písomne nevyjadril.

7. Krajský súd, ako súd odvolací (§ 34 CSP), preskúmal vec v rozsahu určenom § 379 a § 380 ods. 1, 2 CSP bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP a contario, pričom rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil, ako vecne správne podľa ustanovenia § 387 ods. 1, 2 CSP.

8. Podľa ustanovenia § 387 ods. 1, 2 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

9. V danej veci odvolací súd nezistil žiadne okolnosti, ktoré by spochybňovali správnosť rozsudku súdu prvej inštancie v napadnutej časti. Z obsahu spisu vyplýva, že procesný súd správne postupoval, keď rozhodol v zmysle enunciátu. Dôvody, pre ktoré tak urobil okresný súd správne a podrobne rozobral v odôvodnení svojho rozsudku. S týmito dôvodmi sa v celom rozsahu stotožňuje aj odvolací súd a v podrobnostiach na ne odkazuje.

10. Na doplnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie a zdôraznenie jeho správnosti odvolací súd uvádza:

11. Pokiaľ žalobca v odvolaní namietal, že napriek rozsiahlemu dokazovaniu nebolo v tomto konaní preukázané, že boli splnené podmienky na podanie výpovede v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pretože žalovaný nepreukázal znižovanie počtu žiakov ani počtu tried v škole, táto odvolacia námietka nie je dôvodná. Odvolací súd poukazuje na skutočnosť, že žalovaný na pojednávaní konanom dňa 30.9.2015 (č. l. 82 spisu), a jednak vo svojom písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 10.4.2015 (č. l. 23 spisu) preukázal, že sa v predmetnom období t.j. pred podaním výpovede zo dňa 20. 06. 2014 (č. l. 6 spisu) a rozhodnutí zamestnávateľa o znižovaní stavu zamestnancov zo dňa 05. 05. 2014 (č. l. 7 spisu) počet žiakov a tried skutočne znižoval. V odvolaní žalobca poukázal na roky po prijatí rozhodnutia zamestnávateľa o znižovaní stavu zamestnancov a po podaní výpovede, ktoré však pre toto konanie nemajú význam.

12. Žalobca ďalej v odvolaní namietal, že žalovaný počas plynutia výpovednej lehoty prijal Q.. S. V. na plný pracovný úväzok na vyučovanie na 1. stupni ZŠ, napriek tomu, že vedel, že žalobca má kvalifikáciu na ročníky 1 až 9 ŽŠ. K predmetnému odvolací súd uvádza, že zo spisu zistil, že Q.. S. V. bola prijatá na plný úväzok pre vyučovanie všetkých predmetov na prvom stupni základnej školy, nakoľko na toto vyučovanie má špecializáciu (č. l. 51 - 54 spisu). Zo spisu ďalej odvolací súd zistil, že žalobca takúto špecializáciu nemá, nakoľko má špecializáciu telesná výchova - branná výchova (č. l. 46 a 158 spisu). Na základe uvedeného krajský súd ako súd odvolací konštatuje, že Q.. S. V. nebola prijatá na miesto žalobcu, ktorý vyučoval len telesnú výchovu a to na druhom stupni ZŠ (č. l. 41 spisu).

13. Žalobca v odvolaní ďalej spochybnil schopnosť B. G. vyučovať nemecký jazyk. Ani táto námietka však nie je dôvodná a odvolací súd k nej uvádza, že Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením zo dňa 7.3.2017 č.k. 13CoPr/8/2016-142 zrušil rozsudok Okresného súdu Rimavská Sobota zo dňa 15.6.2016 č.k. 12Cpr/2/2014-113, ktorým súd prvej inštancie rozhodol tak, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce daná žalobcovi žalovaným dňa 20. 06. 2014 je neplatná. Krajský súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že iba v prípade, ak sa v priebehu ďalšieho konania preukáže žalobcove schopnosti vyučovať nemecký jazyk kvalifikovane na patričnej úrovni tak, aby netrpela úroveň vzdelávania, môže byť záver procesného súdu o účelovej výpovedi danej žalobcovi akceptovaný (ods. 28 odôvodnenie uznesenie krajského súdu).

14. Zo spisu odvolací súd zistil, že žalovaný vo svojom životopise ako jazykové znalosti uviedol, že aktívne ovláda len slovenský, maďarský a český jazyk (č. l. 177 spisu). Na pojednávaní konanom dňa 28.06.2017 uviedol, že na stupni B2 nemecký jazyk neovláda, ale keby bolo treba tak by sa to vedel naučiť. Na otázku súdu prvej inštancie, či by vedel v nemeckom jazyku povedať napr. čo učil na škole, prípadne čo sa teraz deje, uviedol, že toto povedať nevie, musel by sa na to pripraviť a takisto by vedel nemecky učiť, lebo by sa na to pripravil (č. l. 179 spisu). Následne súd prvej inštancie po doplnení dokazovania kde bolo jednoznačne preukázané, že žalobca neovláda nemecký jazyk do tej miery, aby tým netrpela kvalita vyučovania, dospel k správne mu záveru, že výpoveď z dôvodu

nadbytočnosti bola daná žalobcovi dôvodne a odvolaním napadnutým rozhodnutím žalobu zamietol. Krajský súd ako súd odvolací s poukazom na vyššie uvedené konštatuje, že súd prvej inštancie náležite doplnil dokazovanie a na základe vykonaných dôkazov dospel k správne posúdeniu veci. Nakoľko v konaní bolo preukázané, že žalobca nemecký jazyk neovláda na požadovanej úrovni a teda nemôže ho ani učiť.

15. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, účinného v čase dania výpovede, 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.

16. Je nepochybné, že v rozhodnutí Základnej školy s materskou školou Gemerský Jablonec so sídlom 930 35 Gemerský Jablonec 244, IČO: 37 831 771 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce č. 1/2014 zo dňa 05. 05. 2014 sa, okrem iného uvádza : „V škole sú nadbytoční zamestnanci vyučujúci predmety, ktorých počet vyučovacích hodín je vo všeobecnosti nízky (ako je telesná výchova, výtvarná výchova, hudobná výchova), a tento počet sa permanentne znižuje vzhľadom na znižovanie počtu žiakov a počtu tried v škole; takémuto zamestnancovi nie je možné nariadiť výkon práce v časovom rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve, resp. stanovenom všeobecným predpisom určujúcim počet vyučovacích hodín pre pedagogických pracovníkov v školách, a preto sa takýto zamestnanec stáva pre školu nadbytočný“ (č. I. 7 spisu).

17. Odvolací súd ďalej s poukazom na judikatúru uvádza, že zamestnávateľ pri daní výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie je obmedzený v tom, s ktorým zamestnancom rozviaže pracovný pomer. O výbere zamestnanca rozhoduje sám a ani súd nie je oprávnený túto otázku preskúmať (R 90/1967). Pretože nadbytočnosť môže byť početná alebo profesijná, použitie tohto výpovedného dôvodu nie je podmienené absolútnym znížením všetkých zamestnancov a podmienky môžu byť splnené aj pri zvyšovaní počtu zamestnancov, ak je ich zloženie z hľadiska profesie a kvalifikácie iné ako u prepúšťaného nadbytočného zamestnanca (r 57/1968).

18. Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, účinného v čase dania výpovede, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

19. O výbere zamestnanca, ktorý sa má stať nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca (§ 61 ods. 3 Zákonníka práce).

20. Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) by teda nebol daný, ak by zamestnávateľ takto chcel skončiť pracovný pomer so zamestnancom zaradením na pracovisku alebo vykonávajúcim práce, ktorých sa predmetná organizačná zmena netýka. Rovnako aj v prípade, kedy nadbytočnosť zamestnanca bola dôsledkom uzatvorenia pracovných pomerov s novými zamestnancami. Odvolací súd konštatuje, že z vykonaného dokazovania s poukazom na vyššie uvedené vyplývalo, že žalovaný na miesto žalobcu neprijal iného zamestnanca.

21. Podľa § 74 Zákonníka práce, účinného v čase podania výpovede, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

22. V danom prípade mal odvolací súd preukázané, že bola splnená podmienka § 74 Zákonníka práce o prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov (odborovou organizáciou), keďže dňa 19. 06. 2014 bolo podané vyjadrenie, a to nesúhlas s výpoveďou (č. I. 27 spisu).

23. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, účinného v čase podania výpovede, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

24. V ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľovi daná tzv. ponuková povinnosť. Zákonník práce neustanovuje, akou formou treba zamestnancovi inú vhodnú prácu ponúknuť. Ponuková povinnosť je však hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede a zamestnávateľ je povinný ju uskutočniť ešte pred daním výpovede.

25. Zo spisu mal odvolací preukázané, že riaditeľ Základnej školy s materskou školou Gemerský Jablonec písomne ponúkol žalobcovi úväzok na kratší pracovný čas (č. l. 38 spisu), pričom sám žalobca v odvolaní nespochybnil fakt, že mu bola ponúkaná práca na kratší úväzok, ktorú však on považoval za neprijateľnú (č. l. 212 spisu).

26. Súd prvej inštancie teda po doplnení dokazovania v intenciách zrušujúceho uznesenia dospel k správneému záveru, že žaloba žalobcu o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie je dôvodná, nakoľko v konaní bolo preukázané, že počet žiakov Základnej školy s materskou školou Gemerský Jablonec klesal a klesal aj počet tried. Žalobca vyučoval telesnú výchovu na druhom stupni základnej školy. Žalovaný v súlade s rozhodnutím organizácie o znížení počtu zamestnancov, ktorí sú v škole nadbytoční, keďže vyučujú predmety ktorých počet vyučovacích hodín vo všeobecnosti je nízky, ako telesná výchova, výtvarná výchova a hudobná výchova, dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru. Odvolací súd zdôrazňuje, že žalobca nereagoval na ponuku žalovaného vyučovať na kratší pracovný úväzok (č. l. 38 spisu). Riaditeľ žalovaného vo svojej výpovedi na pojednávaní konanom dňa 30. 09. 2015 v podstate uviedol, že v prípade, ak by žalobca bol akceptoval ponuku pracovať na kratší pracovný úväzok, k výpovedi by nemuselo dôjsť (č. l. 82 spisu). Pri daní výpovede žalobcovi bol zachovaný zákonný postup a na jeho miesto nebol prijatý iný zamestnanec. Po doplnení dokazovania bolo jednoznačne preukázané, že žalobca neovláda nemecký jazyk do tej miery, aby tým neutrpela kvalita vyučovania.

27. So zreteľom na vyššie uvedené skutočnosti neuznal preto odvolací súd opodstatnenosť dôvodov, na ktoré poukazoval žalobca vo svojom odvolaní, a pokiaľ teda súd prvej inštancie žalobu žalobcu zamietol, rozhodol vecne správne, a preto odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP ako vecne správny potvrdil.

28. Odvolací súd taktiež potvrdil výrok rozsudku súdu prvej inštancie o náhrade trov konania (druhý výrok), keďže tento vykazoval vecnú správnosť a odvolateľ ho ani nenapadol konkrétnymi odvolacími dôvodmi.

29. Žalovaný bol v odvolacom konaní v plnom rozsahu úspešný a preto mu odvolací súd podľa § 396 ods. 1 s použitím § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania. O výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne podľa § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

30. O veci senát odvolacieho súdu rozhodol pomerom hlasov členov senátu 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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 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 príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

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

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

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

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

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

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

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené,
 - b) kto ho robí,
 - c) ktorej veci sa týka,
 - d) čo sa ním sleduje a
 - e) podpis.
- (§ 127 ods. 1 CSP)

Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP).

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

Povinnosť podľa odseku 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).