

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 8CoPr/2/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1619202029
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 02. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ondrej Krajčo
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1619202029.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ondreja Krajča a členiek senátu JUDr. Jany Vlčkovej a JUDr. Moniky Holickej v spore žalobkyne: S. W.Y., N.. XX.X.XXXX, C. A. K. XXX, zastúpenej: Advokátska kancelária ŠROBÁR, s.r.o., so sídlom Laurinská 12, Bratislava, proti žalovanému: Materská škola Gajary, IČO: 31811523, so sídlom Hlavná 88, Gajary, zastúpenej advokátkou: JUDr. Marta Vícenová, so sídlom Záhorácka 15B, Malacky, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 20. októbra 2020, č.k. 24Cpr/15/2019 - 90, takto

rozhodol:

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

Žalobkyňa má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie vyhovel podanej žalobe a určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným, založený pracovnou zmluvou zo dňa 1.7.2004, sa ku dňu 31.7.2019 neskončil a pracovný pomer trvá. Žalobkyni tiež priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

2. Vykonaným dokazovaním mal prvoinštančný súd preukázané, že dňa 1.7.2004 uzavrela žalobkyňa so žalovaným pracovnú zmluvu, ktorej strany sa dohodli, že žalobkyňa sa dňom 1.7.2004 prijíma do pracovného pomeru na funkciu riaditeľky Materskej školy Gajary ako jeho zamestnanec a týmto dňom vzniká medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovný pomer. Pracovný pomer sa uzatvoril na dobu určitú do 30.6.2009, počas trvania výkonu funkcie riaditeľky MŠ. V pracovnej zmluve sa ďalej dohodli, že pre tento pracovný pomer platia ustanovenia Zákonníka práce, § 4 zákona č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme a tiež ďalšie predpisy, ktoré upravujú pracovnoprávne a mzdové vzťahy. Zriaďovateľom žalovaného je Obec Gajary. V zmysle pracovnej zmluvy žalobkyňa vykonávala u zamestnávateľa prácu ako riaditeľka materskej školy. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 30.6.2009, s miestom výkonu práce Materská škola Gajary, rozsah pracovnej doby bol dohodnutý v dĺžke 40 hodín týždenne. Uzavretím pracovnej zmluvy žalobkyňa vstúpila do práv a povinností vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym zástupcom zamestnávateľa. Zákonným predpokladom pre vznik pracovného pomeru bolo uskutočnené výberové konanie podľa § 4 zákona č. 596/2003 Z. Z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve, v spojení s § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Výberové konanie vyhlásil zriaďovateľ, ktorý dňa 25.6.2004 žalobkyňu vymenoval do funkcie riaditeľky materskej školy na päť rokov od 1.7.2004 a podpísal s ňou ako zamestnancom pracovnú zmluvu. Po uplynutí funkčného obdobia žalobkyňa opätovne uspela vo vyhlásenom výberovom konaní na funkciu riaditeľky a zriaďovateľ ju opätovne vymenoval do funkcie riaditeľky materskej školy od 1.7.2009 na päť rokov. Aj po uplynutí ďalšieho funkčného obdobia žalobkyňa opätovne uspela vo výberovom konaní a zriaďovateľ ju znovu vymenoval do funkcie riaditeľky materskej školy od

1.7.2014. Dňa 29.5.2019 bola zriaďovateľovi doručená písomnosť zo dňa 24.5.2019 s názvom "Návrh na vymenovanie riaditeľa Materskej školy, Hlavná 88, Gajary", ktorým Rada školy pri Materskej škole na základe výberového konania na obsadenie miesta riaditeľa navrhla vymenovať žalobkyňu. Zriaďovateľ odmietol žalobkyňu vymenovať do funkcie s odôvodnením, že žalobkyňa v predchádzajúcom funkčnom období nedodrжала niekoľko ustanovení vykonávacieho predpisu a znefunkčnila radu školy. Ďalším dôvodom nevymenovania žalobkyne mala byť podľa zriaďovateľa nedôvera poslancov obecného zastupiteľstva. S dôvodmi nevymenovania žalobkyňa nesúhlasila, neboli podľa nej správne a objektívne. Napriek trvaniu pracovného pomeru žalovaný ako zamestnávateľ bezdôvodne odhlásil žalobkyňu ako zamestnanca z evidencie Sociálnej poisťovne a Všeobecnej zdravotnej poisťovne ku dňu 31.7.2019. Žalovaný neuzavrel so žalobkyňou žiadnu dohodu o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 Zákonníka práce, žalobkyňa nebola doručená ani žiadna výpoveď z ktoréhokoľvek dôvodu podľa § 63 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Nebolo tiež sporné, že pracovnú zmluvu so žalobkyňou dňa 1.7.2004 uzatváral zriaďovateľ, zastúpený vtedajším starostom a tiež, že ďalšie písomné zmluvy neexistujú.

3. Takto ustálený skutkový stav veci po právnej stránke posúdil podľa § 3 ods. 1 zákona č. 596/2003 Z. z., § 1 ods. 4, § 4 zákona č. 552/2003 Z. z., § 7 ods. 1 až 3, § 42 ods. 1 a 2, § 43 ods. 1, § 59 ods. 1, 2 a § 71 ods. 2 Zákonníka práce, a dospel k záveru, že žaloba je dôvodná. Poukázal na to, že spor medzi stranami spočíval najmä v posúdení, či je žalovaný pasívne vecne legitimovaný v spore. Iné vecné námietky žalovaný totiž neuviedol. Žalobkyňa správne poukazovala na to, že pod vecnou legitímáciou sa v občianskom súdnom konaní rozumie oprávnenie alebo povinnosť účastníkov, ktoré vyplývajú z hmotného práva. Vecnú legitímáciu má ten, komu svedčí stav z hmotného práva, teda kto je nositeľom subjektívneho práva (aktívna vecná legitímácia) alebo nositeľom subjektívnej povinnosti (pasívna vecná legitímácia), o ktorých sa v konaní rozhoduje. Z uzavretej pracovnej zmluvy je zrejmé, že zamestnávateľom žalobkyne sa stala Materská škola Gajary. Žalobkyňa nebola, ani nie je zamestnancom zriaďovateľa. Skutočnosť, že právne úkony za žalovaného ako zamestnávateľa robil zriaďovateľ, neznamená, že je nositeľom povinnosti zamestnávateľa. Povinným subjektom je žalovaný, teda materská škola, ktorá je samostatný právny subjekt (rozpočtová organizácia). Takýto záver vyplýva z citovaných zákonných ustanovení a je opodstatnený tým, že pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon. Základnou podmienkou zmeny pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas je skutočnosť, že zamestnanec aj po uplynutí dohodnutej doby pokračoval vo vykonávaní prác, avšak za predpokladu, že zamestnávateľ o tom vedel. Ak zamestnanec túto prácu vykonával aj po uplynutí dohodnutej doby, avšak bez vedomia zamestnávateľa, prípadne napriek jeho zákazu, k zmene pracovného pomeru nedôjde. Na pokračovanie v práci s vedomím zamestnávateľa stačí, aby o ďalšom výkone práce zamestnanca vedel jeho nadriadený vedúci zamestnanec, nemusí o ňom vedieť aj štatutárny orgán zamestnávateľa (komentár k Zákonníku práce). Žalobkyňa vo výkone práce v zmysle uzavretej pracovnej zmluvy pokračovala aj po vymenovaní dňom 1.7.2009, ako aj po vymenovaní dňom 1.7.2014. Nasledujúcich desať rokov vykonávala funkciu riaditeľky bez toho, aby s ňou zriaďovateľ dohodol podmienky na tieto funkčné obdobia v pracovnej zmluve. O vykonávaní práce zriaďovateľ nepochybne vedel, vykonávanie prác ani nezakázal, keďže žalobkyňu do funkcie vymenoval. Po uplynutí prvého funkčného obdobia bola žalobkyňa znovu vymenovaná do funkcie riaditeľky materskej školy. Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 596/2003 Z. z. mal zriaďovateľ s ňou dohodnúť na dobu tohto ďalšieho funkčného obdobia podmienky v pracovnej zmluve. K uzavretiu takejto pracovnej zmluvy na ďalšie obdobie však nedošlo, nedošlo ani k žiadnej zmene alebo dodatku pôvodnej pracovnej zmluvy. Taká istá situácia sa opakovala aj po skončení druhého funkčného obdobia. Uvedené okolnosti podľa súdu nebolo možné vyhodnotiť inak, než ako uvádzala žalobkyňa, teda, že už dňom 1.7.2009 došlo k zmene jej pracovného pomeru na dobu neurčitú. Iné právne posúdenie nemá oporu v žiadnom právnom predpise. Nestotožnil sa s názorom žalovaného, že zriaďovateľ je oprávnený ukončiť pracovný pomer žalobkyne. Žiadne ustanovenie z vyššie uvedených predpisov takého oprávnenie alebo kompetenciu zriaďovateľovi nedávajú. Zriaďovateľ môže podľa § 3 Zákona o štátnej správe v školstve riaditeľa z funkcie odvolať, k čomu ale v prejednávanej veci taktiež nedošlo. V tejto súvislosti je potrebné brať do úvahy, že v dôsledku uplynutia tretieho funkčného obdobia a nesúhlasu zriaďovateľa s vymenovaním, žalobkyňa od 1.7.2019 už nie je štatutárnym orgánom žalovaného. Pracovný pomer sa nemohol skončiť ani samotným nevymenovaním žalobkyne do funkcie na ďalšie obdobie. Zákonník práce totižto takúto možnosť skončenia pracovného pomeru nepozná. Pre rozhodnutie nebola dôležitá ani skutočnosť, že žalobkyňa nebola v pracovnom pomere so žalovaným už pred vymenovaním do funkcie riaditeľky materskej školy. Pracovný pomer žalobkyne vznikol uzavretím písomnej pracovnej zmluvy dňa 1.7.2004 a do rozhodnutia súdu nenastala žiadna právna skutočnosť, na základe ktorej by sa pracovný pomer skončil. Žalovaný napokon ani neuviedol, na základe akej skutočnosti sa mal pracovný pomer skončiť

práve ku dňu 31.7.2019. Z uvedených dôvodov žalobe v celom rozsahu vyhovel, pričom o trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. a úspešnej žalobkyňi priznal nárok na plnú náhradu trov konania.

4. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný v zákonom stanovenej lehote odvolanie, domáhajúc sa jeho zmeny a zamietnutia podanej žaloby. Odvolanie odôvodnil tým, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Poukázal na to, že medzi stranami bolo nesporné, že pracovnú zmluvu žalobkyňa uzatvorila dňa 01.07.2004 so zriaďovateľom, teda obcou Gajary, nie so žalovaným. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 30.6.2009, vykonávala prácu riaditeľka materskej školy, tiež to, že medzi žalobkyňou a zriaďovateľom neexistovala iná pracovná zmluva, ako i to, že jediným pracovným zaradením žalobkyne bola funkcie riaditeľky materskej školy, inú pracovnú pozíciu nikdy nevykonávala, všetky nároky vyplývajúce z pracovného vzťahu riešila len so zriaďovateľom, pričom všetky úkony spojené s ukončením pracovného pomeru nevykonával žalovaný, ale zriaďovateľ. Uviedol, že výkon funkcie riaditeľky materskej školy je potrebné posudzovať podľa z. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Vychádzajúc z ustanovení § 4 zák. č. 552/2003 Z.z., § 26 zák. č. 553/2003 Z.z. a § 3 ods. 1, 3, § 3a ods. 1 písm. a), § 6 ods. 8 písm. g) zák. č. 596/2003 Z.z., ako aj § 7 a § 42 ods. 2 Zákonníka práce, konštatoval, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a ním nevznikol, keď tento vznikol medzi žalobkyňou a zriaďovateľom, pričom nakoľko pracovný pomer medzi žalobkyňou ako riaditeľkou materskej školy a zriaďovateľom vznikol na základe menovania a žalobkyňa pre žalovaného nevykonávala žiadnu prácu, všetky úkony vo vzťahu k nej vykonával zriaďovateľ a po uplynutí posledného funkčného obdobia nenastúpila do práce, súd prvej inštancie vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci, keď konštatoval, že je v konaní pasívne vecne legitimovaný. V tejto súvislosti odkázal aj na právne závery vyslovené inými súdmi v rozsudkoch OS Ružomberok sp. zn. 9Cpr/8/2018, Okresný súd Nové Zámky sp. zn. 6Cpr//2011, Okresný súd Kežmarok sp. zn. 8Cpr/2/2013 a Okresný súd Stará Ľubovňa 1 Cpr/1/2012. Žiadne ďalšie odvolacie námietky žalovaný v odvolaní nevzniesol žiadal podanému odvolaniu vyhovieť.

5. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného žiadala rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. S odvolaním žalovaného, resp. s dôvodmi uvedenými žalovaným v podanom odvolaní, nesúhlasila, a to s poukazom na nesprávne právne posúdenie žalovaného, ktoré je v zásadnom rozpore s príslušnými právnymi predpismi upravujúcimi pracovný pomer medzi nimi, resp. v rozpore s vykonaným dokazovaním pred súdom prvého stupňa. Konštatovala, že odvolanie v zásade neprináša žiadne nové skutočnosti a reflektuje v plnom rozsahu na opakovane právne nesprávnu argumentáciu žalovaného z konania pred súdom prvého stupňa. Zdôraznila, že žalovaný v odvolaní v rozpore s vykonaným dokazovaním konštatuje, že je nesporné, že mala uzavrieť pracovnú zmluvu s obcou Gajary, nie so žalovaným. Takáto skutočnosť vôbec z konania pred súdom prvého stupňa nevyplýva. Nebola totiž zamestnankyňou obce Gajary, o čom má nepochybne vedomosť aj žalovaný, keďže je zamestnávateľom žalobkyne. Rovnako žalovaný klamlivo uvádza, že všetky nároky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu mala žalobkyňa riešiť so zriaďovateľom. Takéto objektívne nesprávne tvrdenie je v zásadnom rozpore s vykonaným dokazovaním pred prvostupňovým súdom, resp. v rozpore so žalobkyňou predloženými listinami, a to najmä v rozpore s pracovnou zmluvou, dokladmi zo sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne, ktoré osvedčujú postavenie žalovaného ako zamestnávateľa. Žalovaný v žiadnom štádiu konania pred prvostupňovým súdom nepredložil žiadny dôkaz, ktorý by preukazoval ním tvrdené argumenty. Tiež tvrdenie, že všetky úkony spojené s ukončením pracovného pomeru nevykonával žalovaný, ale vykonával zriaďovateľ, je potrebné považovať za zmätočné v rozpore s vykonaným dokazovaním pred súdom prvého stupňa. Takáto skutočnosť nepochybne z vykonaného dokazovania vôbec nevyplýva. Žalovaný je stále zamestnávateľom žalobkyne, nikdy nedošlo k ukončeniu pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou akýmkoľvek zákonom predpísaným spôsobom v zmysle ust. § 59 Zákonníka práce. Keďže vykonávala funkciu riaditeľa materskej školy od 01.07.2004 a medzi stranami sporu nebolo sporné, že od uvedeného dátumu aj plnila svoje pracovné povinnosti vo funkcii riaditeľky materskej školy, je zrejmé, že pracovný pomer vznikol medzi ňou a žalovaným. Tvrdenie žalovaného v podanom odvolaní, že nenastúpila do práce po uplynutí posledného funkčného obdobia, je účelové a nesprávne, nereflektujúce na vykonané dokazovanie pred prvostupňovým súdom. Žalovaný ako jej zamestnávateľ má nepochybne vedomosť o jej práceneschopnosti, túto skutočnosť vyplývajúcu aj z podanej žaloby nikdy v priebehu konania pred súdom nerozporoval a rovnako poukázala na skutočnosť, že založila prostredníctvom právneho zástupcu na pojednávaní dňa 20.10.2020 do spisu potvrdenie sociálnej poisťovne o trvaní svojej práceneschopnosti. Právna zástupkyňa žalovaného uviedla na pojednávaní dňa 20.10.2020 vo väzbe na práceneschopnosť žalobkyne a predložený

doklad že cit. "tieto skutočnosti nespochybňuje", čo osvedčuje aj zápisnica z pojednávania. K žalovaným opakovane nesprávne pertraktovanej absencii pasívnej vecnej legitímácie opätovne uviedla, že žalovaným vo vyjadrení označené právne normy, konkrétne ust. § 3 ods. 3 zákona č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v spojení s ust. § 4 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme nepochybne upravujú postup vo vzťahu k zamestnancovi žalovaného, ktorý bol a je štatutárnym orgánom, a to v tom zmysle, že práve zriaďovateľ, resp. orgán konajúci v jeho mene (pozn. v tomto prípade starosta zriaďovateľa) je oprávnený konať v mene žalovaného ako zamestnávateľa právne úkony v súvislosti s pracovným pomerom takéhoto zamestnanca. Je teda nepochybne zrejmé, že v prípade podpisu pracovnej zmluvy, zmeny pracovných podmienok, či skončenia pracovného pomeru je osobou konajúcou v mene žalovaného starosta zriaďovateľa žalovaného. Uvedené nepochybne neznamená jej povinnosť žalovať inú osobu ako žalovaného. Nie je a nebola zamestnancom zriaďovateľa žalovaného, čo je nepochybne zrejmé aj z pripojených príloh k žalobe. Navyiac nie je zrejmé, na základe akých právnych skutočností tvrdí žalovaný, že pracovný pomer skončil. Neuzavrela totiž so žalovaným žiadnu dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce, nebola jej doručená výpoveď z ktoréhokoľvek dôvodu podľa § 63 ods.1, ods.2 Zákonníka práce ani s ňou žalovaný okamžite neskončil pracovný pomer z dôvodu podľa § 68 ods.1 Zákonníka práce. Pracovný pomer je možné skončiť len zákonom predpísaným spôsobom v zmysle ust. § 59 Zákonníka práce. Skutočnosť, že nevykonáva v čase od 01.07.2019 funkciu štatutárneho orgánu žalovaného nepochybne neznamená, že nie je zamestnancom žalovaného. Naopak s poukazom na skutočnosti uvedené v žalobe je zrejmé, že v prípade jej pracovného pomeru došlo v čase najneskôr od dňa 01.07.2009 k zmene na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas v súlade s ust. § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý stále trvá. V plnom rozsahu sa stotožnila s právnym posúdením súdu v bode 27 odôvodnenia rozsudku, že jej pracovný pomer vznikol uzavretím písomnej pracovnej zmluvy dňa 1.7.2004 a do rozhodnutia súdu nenastala žiadna právna skutočnosť, na základe ktorej by sa pracovný pomer skončil. Žalovaný ju bezdôvodne odhlásil z evidencie sociálnej poisťovne, čo malo dosah na jej mesačný príjem v čase práceneschopnosti, rovnako má nepochybne toto protiprávne konanie žalovaného dopad na jej starobné a dôchodkové poistenie, prípadne jej budúcu dôchodkovú dávku. Rovnako pristúpil žalovaný k bezdôvodnému odhláseniu z evidencie zdravotnej poisťovne. V súčasnosti bez právneho dôvodu nie je evidovaná ako zamestnankyňa žalovaného, ktorý jej ako zamestnávateľ neplatí žiadnu mzdu napriek jestvujúcemu pracovnému pomeru. Pokiaľ v podanom odvolaní poukazuje žalovaný podporujúco svoju objektívne nesprávnu argumentáciu na rozhodnutia niektorých okresných súdov, rozsudky neboli pripojené k podanému odvolaniu, avšak navyiac uvedené rozsudky nepodporujú, ale vyvracajú právne nesprávnu argumentáciu žalovaného. Rozsudok Okresného súdu Ružomberok pod sp.zn. 9Cpr/8/2018 zo dňa 07.03.2019 sa týka právnej veci žalobcu o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 29.513,68 eur s príslušenstvom, z odôvodnenia uvedeného rozsudku v časti bodu 8. výslovne vyplýva, že riaditeľ je zamestnancom školy s právnou subjektivitou, rozsudok Okresného súdu Nové Zámky pod sp.zn. 6Cpr/1/2011 zo dňa 04.06.2012 sa týka právnej veci žalobcu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, pričom nie je zrejmé, akým spôsobom uvedená vec súvisí s právne nesprávnu argumentáciou žalovaného v podanom odvolaní. Naopak, uvedená vec a odôvodnenie označeného rozsudku podporuje jej argumentáciu o tom, že pracovný pomer je možné skončiť výlučne a len zákonom predpísaným spôsobom, v uvedenej veci výpoveďou podľa § 63 ods.1 písm. d), bod 2 Zákonníka práce. Uvedené platí aj pokiaľ ide o ďalšie rozsudky, na ktoré žalovaný v odvolaní poukázal. Vzhľadom na uvedené skutočnosti žiadala napadnutý rozsudok potvrdiť a priznať jej aj náhradu trov odvolacieho konania.

6. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach dôvodov podaného odvolania podľa § 380 C.s.p., ktorými je striktnie viazaný, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 C.s.p. a podľa § 378 ods. 1 C.s.p., a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné a napadnutý rozsudok je vecne správny.

7. V preskúmvanej veci sa žalobkyňa proti žalovanému domáha určenia, že jej pracovný pomer u žalovaného, založený pracovnou zmluvou zo dňa 1.7.2004, sa ku dňu 31.7.2019 neskončil a naďalej trvá, keď viaceré funkčné obdobia na základe vymenovania vykonávala funkciu riaditeľky žalovaného, avšak hoci vo výkone tejto funkcie už nepokračuje, jej pracovný pomer trvá aj naďalej, nakoľko nebol zo strany žalovaného ukončený niektorým zo spôsobov upravených Zákonníkom práce.

8. Vzhľadom na obsah podaného odvolania a odvolacie dôvody žalovaného podrobil odvolací súd hodnoteniu vecnú správnosť napadnutého rozsudku prakticky iba z hľadiska, či žalovaný v

preskúmanej veci disponuje vecnou legitímáciou. V tomto smere je nesporné, že súd prvej inštancie vykonal dostatočné dokazovanie, na základe ktorého správne ustálil skutkový stav veci, keď mal preukázané, že dňa 1.7.2004 uzavrela žalobkyňa so žalovaným, za ktorého zmluvu uzatváral zriaďovateľ (obec Gajary), zastúpený vtedajším starostom, pracovnú zmluvu, v ktorej sa strany dohodli, že žalobkyňa sa dňom 1.7.2004 prijíma do pracovného pomeru na funkciu riaditeľky Materskej školy Gajary ako jeho zamestnanec a týmto dňom vzniká medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovný pomer. Pracovný pomer sa uzatvoril na dobu určitú do 30.6.2009, počas trvania výkonu funkcie riaditeľky MŠ. V pracovnej zmluve sa ďalej dohodli, že pre tento pracovný pomer platia ustanovenia Zákonníka práce, § 4 zákona č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme a tiež ďalšie predpisy, ktoré upravujú pracovnoprávne a mzdové vzťahy. V zmysle pracovnej zmluvy žalobkyňa vykonávala prácu riaditeľky materskej školy, pričom po uplynutí prvého funkčného obdobia bola žalobkyňa na základe výberového konania opätovne vymenovaná do funkcie riaditeľky na obdobie od 1.7.2009 a následne aj na ďalšie obdobie od 1.7.2014. Na výkon funkcie riaditeľky na ďalšie obdobie síce žalobkyňa bola vo výberovom konaní úspešná, avšak k jej vymenovaniu zriaďovateľom už nedošlo a žalovaný ako zamestnávateľ odhlásil žalobkyňu ako zamestnanca z evidencie Sociálnej poisťovne a Všeobecnej zdravotnej poisťovne ku dňu 31.7.2019. Nebolo pritom sporné, že žalovaný neuzavrel so žalobkyňou dohodu o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 Zákonníka práce, žalobkyňa nebola doručená ani žiadna výpoveď z ktoréhokoľvek dôvodu podľa § 63 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. V tejto súvislosti možno poznamenať, že žalovaný v podanom odvolaní nenamieta nesprávnosť ktoréhokoľvek zo skutkových zistení súdu prvej inštancie, a preto aj odvolací súd bez možnosti zopakovania či doplnenia dokazovania (§ 384 C.s.p.) vychádzal zo skutkového stavu veci tak, ako bol správne ustálený súdom prvej inštancie.

9. Pokiaľ ide o otázku pasívnej vecnej legitímácie žalovaného, odvolací súd sa stotožnil s právnym posúdením veci súdom prvej inštancie, ktorý vychádzal z toho, že táto je daná a nedôvodne žalovaný v odvolaní namieta, že tento záver je nesprávny. Prvoinštančný súd správne zohľadnil, že z pracovnej zmluvy žalobkyne vyplýva, že jej zamestnávateľom sa stala Materská škola Gajary ako samostatný subjekt právnych vzťahov, pričom žalobkyňa nebola, ani nie je zamestnancom zriaďovateľa a skutočnosť, že právne úkony za žalovaného ako zamestnávateľa robil zriaďovateľ, neznamená, že je nositeľom povinnosti zamestnávateľa, a preto je žalovaný v tomto konaní pasívne vecne legitímovaný.

10. V súvislosti s otázkou pasívne vecne legitimovaného subjektu v spore o neplatnosť skončenia alebo trvanie pracovného pomeru riaditeľa školy, dáva odvolací súd do pozornosti aj právne závery vyslovené v uznesení Najvyššieho súdu SR zo 17.9.2020, sp. zn. 8Cdo/140/2019, z ktorých vyplýva, že ak je riaditeľ školy ako štatutárny orgán tejto právnickej osoby v pracovnoprávnom vzťahu je zamestnancom tej právnickej osoby, ktorú riadi; nie je teda zamestnancom zriaďovateľa. Výkon práv zriaďovateľa nie je možné zamieňať s výkonom práv zamestnávateľa a pri úvahe o existencii pasívnej legitímácie v prípade žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru treba dôsledne rozlišovať medzi vznikom a výkonom funkcie riaditeľa školy a jeho pracovným pomerom na jednej strane a skončením výkonu funkcie riaditeľa odvolaním a medzi skončením jeho pracovného pomeru na strane druhej, ako pomerne zložitými vzťahmi vyplývajúcimi z dvojakého postavenia riaditeľa školy, v ktorom sa spája výkon funkcie s pracovným pomerom. Podľa dovolacieho súdu je potrebné rozlišovať dve roviny vzťahov riaditeľa školy, a to rovinu funkčnú, t. j. funkčný vzťah riaditeľa k škole a k obci, a rovinu pracovnoprávnu, t. j. pracovnoprávny vzťah riaditeľa k škole. S uvedenými závermi vyslovenými najvyšším súdom sa stotožňuje aj odvolací súd, keď tieto dôsledne vychádzajú z dotknutých ustanovení Zákonníka práce, no tiež zodpovedajú príslušným ustanoveniam zákona č. 552/2003 Z.z. a zák. č. 596/2003 Z. z., pričom ich dôsledná aplikácia v predmetnej veci znamená, že na rozdiel od zriaďovateľa je to žalovaný, kto je na základe jeho hmotnoprávneho postavenia v tomto pracovnoprávnom spore, ktoré predmetom je trvanie pracovného pomeru žalobkyne, pasívne vecne legitimovaným subjektom.

11. Nedôvodne žalobkyňa v odvolaní odkazuje na právne závery vyslovené inými súdmi v rozsudkoch OS Ružomberok sp. zn. 9Cpr/8/2018, Okresný súd Nové Zámky sp. zn. 6Cpr//2011, Okresný súd Kežmarok sp. zn. 8Cpr/2/2013 a Okresný súd Stará Ľubovňa 1 Cpr/1/2012. Ako na to správne poukazuje aj žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu, citované rozhodnutia nepotvrdzujú správnosť názoru žalovaného o absencii jeho vecnej legitímácie (práve naopak), pričom viaceré vzhľadom na skutkovú odlišnosť ani nie je možné v preskúmanej veci vziať do úvahy a táto argumentácia žalobkyne v odvolaní preto nie je na mieste.

12. Odvolací súd preto, keď sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, podľa ktorého je žalovaný v danej veci pasívne vecne legitimovaným subjektom a za stavu, že vzhľadom na obsah podaného odvolania, resp. rozsah odvolacích dôvodov, nebol žiadne iné otázky oprávnený v odvolacom konaní preskúmať, napadnutý rozsudok, ktorým súd prvej inštancie vychádzajúc z existencie pasívnej vecnej legitimácie, podanej žalobe vyhovel, v celom rozsahu ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1,2 C.s.p.).

13. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 396 ods. 2 C.s.p. v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 C.s.p. a v odvolacom konaní úspešnej žalobkyni priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

14. Toto rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

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

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 C.s.p.).

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 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je 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 C.s.p.).