

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 2Cpr/15/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5920200853
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 06. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Klukoš
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5920200853.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Branislavom Klukošom v spore žalobkyne: PaedDr. L. O., nar. XX.XX.XXXX, bytom M. Q. č. XXX, štátna občianka Slovenskej republiky, právne zast.: doc. JUDr. Jozef Tekeli, PhD. & Associates, s. r. o., advokátska kancelária so sídlom Hlavná 25, Košice, IČO: 52 651 258 proti žalovanému: Základná škola v Hornom Vadičove, Horný Vadičov č. 277, IČO: 37 812 581, právne zast.: JUDr. Ivou Pavlíkovou, advokátkou so sídlom J. Milca 11, Žilina, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď daná žalobkyňou dňa 22.01.2020 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná.

Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou zo dňa 02.04.2020 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné.

Súd žalobu žalobkyne vo zvyšnej časti zamietá.

Súd priznáva žalobkyňi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 20.05.2020 sa žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu domáhala, aby súd určil, že výpoveď žalobkyne z 22.01.2020 z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná, okamžité skončenie pracovného pomeru z 02.04.2020 podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné, ďalej že pracovný pomer žalobkyne k žalovanému - zamestnávateľovi Základnej škole Horný Vadičov naďalej trvá v znení pracovnej zmluvy a jej zmien a doplnkov a náhrady trov tohto konania.

2. Žalobkyňa pracovala u žalovaného ako zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 11.07.2012 s dohodnutým druhom práce „zástupkyňa riaditeľa školy“. Pracovná zmluva bola v priebehu trvania pracovného pomeru dohodou zmluvných strán pozmenená, a to v znení neskoršej dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 1 zo dňa 11.04.2013 a dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 2 zo dňa 10.05.2013. Pracovný pomer bol prostredníctvom dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 1 dohodnutý so žalobkyňou na neurčitý čas. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 2. došlo k zmene pôvodne dohodnutého druhu práce zo „zástupcu riaditeľa školy“ na nový druh práce „učiteľ základnej školy“. Menovacím dekrétom č. 17-K/2013 zo dňa 12.04.2013 bola žalobkyňa následne opätovne vymenovaná do funkcie zástupkyne riaditeľa Základnej školy v Hornom Vadičove na neurčitý čas, v ktorej pôsobila

do dňa podania žaloby. Listom zo dňa 06.09.2019 bola žalobkyňa novo poverenou riaditeľkou školy konajúcou v mene žalovaného odvolaná z funkcie zástupkyne riaditeľa s účinnosťou od 09.09.2019. Žalobkyňa sa dňom 06.09.2019 stala práceneschopnou. Práceneschopnosť trvala do 21.01.2020, kedy žalobkyňa po zotavení nastúpila do práce dňa 22.01.2020. Pri nástupe do práce 22.01.2020 požiadala konajúcu riaditeľku školy o objasnenie konkrétnych dôvodov, ktoré viedli k odvolaniu žalobkyne z pozície zástupkyne riaditeľa školy v čase vzniku jej prekážky v práci. Na túto žiadosť žalovaný odpovedal listom zo dňa 23.01.2020. Dôvod odvolania žalobkyne z funkcie zástupkyne bol vysvetlený stručným odkazom na druh práce dojednaný dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 2, ktorým je učiteľ základnej školy. Žalovaný doručil žalobkyni po ukončení práceneschopnosti dňa 22.01.2020 na pracovisku výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. V texte výpovede absolútne absentuje skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu. Žalovaný iba oznámil žalobkyni, že jej dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bez akéhokoľvek ďalšieho odôvodnenia a skutkového vymedzenia či bližšej špecifikácie dôvodu výpovede. V dôsledku absencie skutkového vymedzenia dôvodu výpovede je výpoveď absolútne neplatná. Nesprávne bola uvedená i informácia o dĺžke a plynutí výpovednej doby. Súčasne bolo žalobkyni v rámci tejto výpovede nariadené, aby počas plynutia výpovednej doby čerpala dovolenku, a to počnúc dňom prevzatia výpovede od 22.01.2020 do jej vyčerpania a po jej vyčerpaní malo byť žalobkyni udelené platené voľno. Žalobkyňa poukázala na § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Text doručenej výpovede pre nadbytočnosť žalobkyne absolútne nespĺňal požiadavky stanovené Zákonníkom práce, ktorých nespĺnenie je sankcionované neplatnosťou tohto právneho úkonu. Výpoveď je podľa Zákonníka práce a zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka právny úkon, ktorý musí spĺňať určité náležitosti. Okrem určitosti a zrozumiteľnosti, výpoveď nesmie byť v rozpore so zákonom, obchádzať ho a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi. Pod rozporom so zákonom sa pritom u výpovede rozumie nie len rozpor s ustanoveniami Zákonníka práce, ale i rozpor s Občianskym zákonníkom. Nadbytočnosť zamestnanca predpokladá existenciu písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene. Rozhodnutie o organizačnej zmene sa nepovažuje za súdom preskúmateľný právny úkon z dôvodu jeho faktickej povahy. Prieskumu však jednoznačne podliehajú skutkové okolnosti súvisiace s organizačnou zmenou, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Aj pri posúdení týchto okolností je potrebné prísne prihliadať na článok 2 Zákonníka práce, ktorý stanovuje pozitívny príkaz konať v pracovnoprávných vzťahoch v súlade s dobrými mravmi a v súlade so zákazom ich zneužívania na škodu druhého účastníka. V texte výpovede nie je žiadna informácia o prijatí konkrétne určeného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, a ani o jeho dôvodoch a dôsledkoch pre pracovnú pozíciu žalobkyne, rovnako ani o jeho dopade na celkový počet pracovných miest. Nie je uvedená akákoľvek informácia o tom, ktoré pracovné miesta u zamestnávateľa podliehajú racionalizácii, resp. zrušeniu a v akom rozsahu a z akého dôvodu. Z uvedeného dôvodu nebola nadbytočnosť žalobkyne v dôsledku prijatej organizačnej zmeny žiadnym spôsobom deklarovaná, ani preukázaná, v dôsledku čoho je nepreskúmateľná. Príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne je podmienkou platnosti výpovede zo strany žalovaného. Aby bolo možné vôbec posúdiť príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnou zmenou, musí mať samotné písomné rozhodnutie zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce také skutkové vymedzenie, aby bolo zrejme o aké dôvody sa jedná, teda či sa menia úlohy zamestnávateľa, jeho technické vybavenie alebo sa znižuje stav zamestnancov za účelom efektivity, prípadne aké iné rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté. Takáto organizačná zmena musí obsahovať konkrétne rozhodnutie, z ktorého je zrejme že sa zamestnanec stáva nadbytočným v dôsledku zrušenia určitej pozície. Iba takéto konkrétne rozhodnutie, ktoré musí byť premietnuté a individualizované v rámci skutkového vymedzenia v texte výpovede, umožňuje zistiť relevantnosť skutočnej nadbytočnosti zamestnanca. Inak povedané, výpoveď je priamym dôsledkom skutočne odôvodnenej organizačnej zmeny. Z dôvodu neprítomnosti akéhokoľvek odôvodnenia a poukazu na organizačnú zmenu v texte výpovede, ide na strane žalovaného o fiktívnu organizačnú zmenu. Cieľom žalovaného je od počiatku skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou a zabezpečenie jej neprítomnosti na pracovisku, a to v rozpore s požiadavkami, ktoré Zákonník práce požaduje pre realizáciu organizačnej zmeny. Organizačná štruktúra a s tým súvisiace racionalizačné opatrenia patria do kompetencie zamestnávateľa. Preto je potrebné, aby bolo rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorého sa stane zamestnanec nadbytočným dostatočne odôvodnené. Rovnako je dôležité skúmať príčinu zníženia stavu zamestnancov a či si prípadnú nadbytočnosť nespôsobil zamestnávateľ sám. Ide napríklad o situáciu, ak zamestnávateľ formálne pracovné miesto zamestnanca zruší, ale jeho prácu presunie, resp. prideli inému alebo novoprijatému zamestnancovi. V takom prípade, sa zamestnanec nestáva nadbytočným v dôsledku prijatia organizačnej zmeny, ale v dôsledku prijatia iného zamestnanca. Z textu výpovede však nie je zrejmy pôvod nadbytočnosti žalobkyne v príčinnej

súvislosti s organizačnou zmenou, jej účinnosť a ani rozsah takéhoto organizačného opatrenia. Z okolností predchádzajúcich výpovedi žalobkyne, najmä počas trvania jej práceneschopnosti po odvolaní z funkcie zástupkyne riaditeľa je však zrejmé, že žalovaný prijal do pracovného pomeru niekoľko nových zamestnancov. Žalovaný uzatvoril v čase trvania práceneschopnosti žalobkyne s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline dohodu č. 19/25/054/74 o poskytnutí finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest v rámci projektu „Pracuj v školskej kuchyni“. Dohoda bola uzatvorená 23.10.2019. Jednou z podmienok projektu bolo vytvorenie pracovného miesta a jeho udržanie po určitú dobu. Ďalej žalovaný žiadal UPSVAR prostredníctvom e-mailovej žiadosti z 27.11.2019 (teda opätovne počas práceneschopnosti žalobkyne) o pomoc pri hľadaní ďalšieho zamestnanca, a to na pracovnú pozíciu asistenta učiteľa s vyštudovanou pedagogickou fakultou. V tom čase však UPSVAR nedisponoval vhodným uchádzačom, ktorý by spĺňal podmienky vytyčené žalovaným. Žalovaný počas práceneschopnosti žalobkyne ponúkal na svojej webovej stránke dve pracovné miesta - vychovávateľku školského klubu a učiteľa matematiky. Následne boli žalovaným prijatí do pracovného pomeru celkovo traja zamestnanci. Ide o dve pedagogické zamestnankyne, a to o Mgr. U. s aprobáciou matematika - geografia a Mgr. P. - majsterka odborného výcviku - prijatá na pozíciu vychovávateľky a nepedagogického zamestnanca - kuchárku do školskej jedálne. Z opisu uvedených skutočností v súvislosti s absentujúcim skutkovým odôvodnením výpovede žalobkyne pre nadbytočnosť vyplýva, že žalovaný v poslednom školskom roku netrpel prebytkom zamestnancov, práve naopak. Je tak dôvodné sa domnievať, že nadbytočnosť žalobkyne bola len formálnym dôvodom výpovede bez opory v reálnom stave personálnej štruktúry žalovaného a jej nadbytočnosť bola účelovo spôsobená samotným žalovaným. Žalobca ďalej poukázal na § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný žiadnym spôsobom nerealizoval povinnosť ponuky inej vhodnej práce podľa citovaného ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce, a to ani v samotnom texte výpovede a rovnako ani v procese predchádzajúcom výpovedi žalobkyne. Žalobkyni nebola pred doručením výpovede ponúknutá žiadna iná vhodná práca, a to ani v rozsahu úväzku na kratší pracovný čas alebo akákoľvek práca iného druhu. Z uvedeného vyplýva, že ani ďalšia podmienka pre platné skončenie pracovného pomeru výpovedou spočívajúca v splnení ponukovej povinnosti nebola splnená. Žalobkyňa ďalej poukázala na § 76 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj na § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Žalobkyňa listom z 21.01.2020 oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom prideľovaní pracovných úloh vyplývajúcich z pozície zástupkyne riaditeľa školy. Po obdržaní výpovede z 22.01.2020 listom z 22.01.2020 žalobkyňa oznámila žalovanému, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru. Zároveň oznámila žalovanému zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju zamestnávateľ i naďalej zamestnával a prideľoval jej prácu. Na oznámenie žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnávaní odpovedal žalovaný listom z 24.01.2020. V odpovedi žalovaný prvýkrát zmienil bližšie nekonkretizované rozhodnutie o organizačnej zmene č. ZS-HV-R97/2019 a uviedol, že sa žalobkyňa stala nadbytočnou a že nemá možnosť ju ďalej zamestnávať a prideľovať jej prácu. Žalovaný výslovne uviedol, že zotráva na riešení výpovednej doby až do faktického skončenia pracovného pomeru vo forme nariadenej dovolenky a následného plateného voľna tak, ako bolo oznámené vo výpovedi z 21.01.2020. Dôvodom bola skutočnosť, že žalovaný nemal žiadnu prácu pre žalobkyňu ani počas trvania výpovednej doby. Z uvedeného dôvodu žalobkyňa pokračovala v nariadenom čerpaní dovolenky. Pri organizačných zmenách z dôvodu nadbytočnosti sa pritom má dátum ich účinnosti prioritne určovať tak, aby výpovedné doby nadbytočným zamestnancom uplynuli ku dňu účinnosti organizačnej zmeny. Je tomu tak práve z dôvodu, aby im mohla byť do účinnosti organizačnej zmeny počas výpovednej doby riadne prideľovaná práca. Po odvolaní žalobkyne z funkcie zástupkyne riaditeľa zo 06.09.2019 sa žalobkyňa stala dočasne práceneschopnou. Pred určením práceneschopnosti žalobkyne, po jej odvolaní a ani po jej nástupe do práce po skončení práceneschopnosti nebol so žalobkyňou dohodnutý žiaden iný druh práce. Žalobkyni bola ihneď pri nástupe práce dňa 22.01.2020 po ukončení práceneschopnosti odovzdaná výpoveď. Druh práce predstavuje jeden zo základných predpokladov a prvkov pracovného pomeru. Ak po odvolaní zamestnanca z funkcie zástupcu riaditeľa nie je dojednaný iný druh práce, ktorú by bol zamestnávateľ povinný prideľovať odvolanému zamestnancovi nastáva situácia, kedy nie je splnený jeden zo základných predpokladov pracovného pomeru. V takom prípade je prítomná prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Pri tomto type prekážky v práci zamestnanec nemá povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrávať na ňom po dobu trvania pracovného času. Pri nedostatku určenia druhu práce, ktorú by mal zamestnanec vykonávať sú ustanovenia Zákonníka práce upravujúce podmienky súvisiace s výkonom tejto práce neaplikovateľné. Pre osobný výkon práce, realizovaný v určenom pracovnom čase, v súlade s pracovnou disciplínou a pre zotrvanie zamestnanca počas jeho výkonu na pracovisku je konkrétny druh práce základným predpokladom. Bez neho nemá prítomnosť na pracovisku a dodržiavanie pracovného času relevantné opodstatnenie a právny význam. Žalovaný zaslal žalobkyni oznámenie zo 04.02.2020 o

prerušení dovolenky a výzvu na nástup do práce počas čerpania dovolenky nariadenej na čas plynutia výpovednej doby. V rámci tejto výzvy, ktorá nebola doručovaná do vlastných rúk tak, ako požaduje Zákonník práce absentuje určenie pracovnej pozície, na ktorú by sa mala žalobkyňa po nástupe do práce vrátiť. Keďže žalovaný dal žalobkyni výpoveď pre údajnú nadbytočnosť, nie je jasné, na aký druh práce mala byť žalobkyňa v dôsledku výzvy na návrat zaradená. Z výpovede vyplýva, že sa žalobkyňa s pôvodne stanoveným druhom práce „učiteľ“ stala nadbytočnou, zároveň jej však nový druh práce určený nebol. Trvanie na dostavení sa žalobkyne do práce teda nemalo bez určenia pracovnej pozície právnu relevanciu. Navyše žalovaný výslovne demonštroval, že prácou vhodnou pre žalobkyňu nedisponuje, a to práve nariadením dočerpania zostatkovej dovolenky a následným určením plateného voľna na zvyšný čas plynutia výpovednej doby. To, že prítomnosť žalobkyne bola na pracovisku nežiadúca dokazuje i žiadosť žalovaného z 23.01.2020. Žalovaný v žiadosti dôrazne požiadal žalobkyňu, aby sa „v čase čerpania dovolenky a plateného voľna nezdržovala na pracovisku a zasielala podnety určené zamestnávateľovi poštou“. Odôvodnenie tejto žiadosti bolo formulované ako rušenie priebehu pracovnej činnosti ekonómky žalobkyňou. Celé toto konanie vrátane komunikácie žalovaného demonštruje šikanózne prístup žalovaného ku žalobkyni v príkrom rozpore s dobrými mravmi. Vzhľadom na preukázanú prekážku v práci na strane zamestnávateľa nebolo teda možné, a ani účelné od žalobkyne spravodlivo požadovať, aby sa dostavila na pracovisko a zotrvala na ňom v pracovnom čase, hoci žalovaný nemal prácu, ktorú by mohol žalobkyni prideliť. Za porušenie pracovnej disciplíny (ako dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru) nemožno považovať situáciu, ak sa na pracovisko počas výpovednej doby nedostaví zamestnanec, ktorému bola na túto dobu nariadená dovolenka a platené voľno. V uvedenom prípade samotný žalovaný konštatoval, že žalobkyňa sa stala tak nadbytočnou, že zamestnávateľ jej nemohol viac pridelať prácu už ani počas plynutia výpovednej doby. Žalobkyni nebola stanovená žiadna iná práca, s ktorou by sa spájala povinnosť dostavovať sa na pracovisko. Preto, ak sa žalobkyňa na pracovisko nedostavila, nekonala v rozpore so žiadnou povinnosťou, ktorá by zakladala protiprávnosť jej konania a dôvod porušenia pracovnej disciplíny.

3. Dňa 02.04.2020 bolo žalobkyni doručené okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol vymedzený ako neuposlušnosť výzvy, resp. príkazu zo 04.02.2020 na nástup do zamestnania počas čerpania nariadenej dovolenky v rámci výpovednej doby, a to najneskôr do termínu 14.02.2020. V dôsledku uvedeného malo dôjsť podľa žalovaného k neospravedlnenej absencii žalobkyne v práci, ktorú posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň bolo žalobkyni pričítané i nesplnenie povinnosti poskytnutia údajov na účel preukázania bezúhonnosti podľa § 15 ods. 4 v nadväznosti a § 90a zákona č. 138/2019 Z. z. Oznamovaním o zrušení nariadenej dovolenky a výzvu na nástup do zamestnania počas výpovednej doby zo 04.02.2020 žalovaný zrušil čerpanie dovolenky a vyzval žalobkyňu na nástup do zamestnania najneskôr do 14.02.2020. Výzva na nástup do práce bola žalobkyni zaslaná doporučene, teda bez doručenia tejto písomnosti do vlastných rúk. Žalobkyňa prevzala uvedenú výzvu na nástup do práce ako poštovú doporučenú zásielku v odbernej lehote dňa 21.02.2020, teda po termíne vytyčenom žalovaným na nástup do práce. Výzva na nástup do práce sa teda v dôsledku nezákonného doručovania žalovaným ani len riadne a včas nedostala do dispozičnej sféry žalobkyne. Vo výzve na nástup do práce, ako už bolo zmienené vyššie, nebolo uvedené, na akú pracovnú pozíciu sa má žalobkyňa do práce vrátiť, keďže jej pôvodne stanovený druh práce bol určený ako nadbytočný. Keďže žalobkyni nebol určený iný druh práce, absentoval základný predpoklad výkonu práce, a tým dôvod pre prítomnosť žalobkyne na pracovisku. Žalobkyňa ďalej poukázala na § 38 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce. Povinné čerpanie dovolenky a platené voľno počas výpovednej doby bolo žalobkyni nariadené priamo vo výpovedi z pracovného pomeru z 22.01.2020 z dôvodu nadbytočnosti. Výzva na nástup do práce a prerušenie dovolenky sú preto skutočnosťou priamo súvisiacou so skončením pracovného pomeru. Preto táto písomnosť zamestnávateľa mala byť žalobkyni doručovaná do vlastných rúk. Riadne doručenie písomnosti týkajúcej sa zániku pracovného pomeru žalobkyne predstavuje hmotnoprávnu podmienku realizácie právneho úkonu a má rozhodujúci vplyv na účinnosť obsahu doručovanej listiny. Neplatnosťou sú v dôsledku nesprávneho doručovania výslovne postihnuté výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru. Nesprávne doručovanie ostatných písomností súvisiacich so vznikom, zmenou a zánikom nie je postihnuté priamo neplatnosťou právneho úkonu. Takéto nesprávne doručenie však nemožno považovať za účinné a nemôže vyvolávať ani zamýšľané účinky, napriek tomu, že nie sú sankcionované priamo neplatnosťou týchto úkonov.

4. Pokiaľ ide o určovanie čerpania dovolenky a jej prerušovanie podľa § 111 ods. 1 druhá veta Zákonníka práce „Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy

zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.“ Oprávnenie zmeniť určené čerpanie dovolenky je v kompetencii zamestnávateľa. Zmenu čerpania dovolenky, prípadne jej náhle prerušenie je zamestnávateľ povinný realizovať s prihliadnutím na oprávnené záujmy zamestnanca. Uvedené platí aj v prípade určenia alebo náhlej zmeny termínu na nástup do práce z prebiehajúcej dovolenky. V týchto prípadoch je tiež zamestnávateľ povinný zamestnancovi uhradiť náklady, ktoré mu vznikli v súvislosti so zmenou termínu čerpania dovolenky. Žalobkyňa má zato, že prerušenie dovolenky a nástup do práce v termíne určenom žalovaným bolo neprimerané, a to najmä vo vzťahu k nesprávnemu spôsobu doručovania tohto príkazu na nástup do práce, termínu doručovania vs. požadovanému termínu nástupu do práce, a predovšetkým k okolnostiam predchádzajúcim tomuto úkonu. Absenciu žalobkyne v práci, ktorá bola zapríčinená vadným doručovaním písomnosti v dôsledku pochybenia žalovaného, posúdil žalovaný ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Na tom základe bol po predchádzajúcom doručení výpovede žalobkyne z dôvodu nadbytočnosti, v priebehu výpovednej doby opätovne ukončený pracovný pomer okamžitým spôsobom z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Pre okamžité skončenie pracovného pomeru sa v súlade s § 38 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce vyžaduje doručovanie tejto listiny ako doporučenej zásielky do vlastných rúk prijímateľa. List žalovaného s okamžitým skončením pracovného pomeru z 02.04.2020 však bol žalobkyne taktiež doručovaný v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce o doručovaní obyčajnou poštou. List bol nájdený v poštovej schránke rodičmi žalobkyne dňa 03.04.2020 ich poštovej schránke, pričom list bol doručovaný pravdepodobne obyčajným spôsobom bez akéhokoľvek upovedomenia o uložení zásielky doručovanej do vlastných rúk na pošte a bez potvrdenia a podpisu žalobkyne o jeho osobnom prevzatí do vlastných rúk. Jedným z predpokladov platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda okrem iného i jeho platné doručenie. Ako bolo vyššie uvedené, za platné doručenie sa považuje doručenie písomnosti súvisiacej so skončením pracovného pomeru doporučenej do vlastných rúk zamestnanca. Žalobkyňa ďalej poukázala na § 70 Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 02.04.2020, ktoré bolo doručované žalobkyne v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce o doručovaní, je neplatným právnym úkonom. Ďalším dôvodom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne je to, že samotný atribút závažnosti a ani samotného porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne nie je prítomný. Žalobkyňa nemohla porušiť pracovnú disciplínu, keďže z dôvodu údajnej nadbytočnosti jej žalovaný nepridelil žiadnu prácu, ani pracovnú pozíciu. Do práce sa na základe výzvy zároveň nemohla dostaviť, a to v dôsledku pochybenia pri doručovaní písomnosti, zapríčinennej žalovaným. Z uvedeného dôvodu nie sú splnené podmienky pre uplatnenie dôvodu ukončenia pracovného pomeru okamžitým spôsobom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dôvod zvolený žalovaným nemá oporu v skutkovom stave a nevychádza z pochybenia, resp. z porušenia akejkoľvek povinnosti žalobkyne. Žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru vytyka žalobkyne i nespĺnenie povinnosti poskytnúť údaje na účel preukázania bezúhonnosti podľa § 15 ods. 4 v nadväznosti a § 90a zákona č. 138/2019 Z. z. Toto tvrdenie žalovaného sa nezakladá na pravde. Dňa 17.01.2020 Ministerstvo školstva, vedy výskumu a športu SR zaslalo žalobkyne potvrdenie o poskytnutí údajov na účel preukázania bezúhonnosti pre zamestnávateľa Základnú školu Horný Vadičov. Vytykanú povinnosť tak žalobkyňa splnila. Na základe vyššie uvedených skutkových a právnych okolností mala žalobkyňa a to, že neboli splnené požiadavky stanovené zákonom pre platnosť výpovede z dôvodu nadbytočnosti, pretože absentovalo akékoľvek skutkové a individualizované odôvodnenie výpovede žalobkyne. Nie je preukázaná ani príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou žalovaného a nadbytočnosťou žalobkyne, a preto mala žalobkyňa za to, že výpoveď je neplatným právnym úkonom. Rovnako je zřejmé, že závažné porušenie pracovnej disciplíny, na ktorého základe žalovaný duplicitne skončil pracovný pomer so žalobkyňou v priebehu výpovednej doby i okamžitým spôsobom nie je možné žalobkyne pričítať. Pochybenie pri výzve na nástup do práce nastalo pri doručovaní zo strany žalovaného, a to rovnako i v otázke určenia druhu práce, na ktorú mala žalobkyňa z dovolenky nastúpiť. Pre okamžité skončenie pracovného pomeru nie je teda rovnako splnený predpoklad závažnosti v porušení pracovnej disciplíny žalobkyne, ktorá podľa súdnych autorít nemala povinnosť sa na pracovisko dostavovať, ak pre ňu zamestnávateľ nemal prácu. Doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru nebolo vykázané v súlade so zákonom.

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení k podanej žalobe uviedol, že je pravdou, že pracovný pomer žalobkyne vznikol na základe pracovnej zmluvy dňa 11.7.2012 na dobu určitú s dohodnutým výkonom práce zástupca riaditeľa školy. Na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy č.1 zo dňa 11.4.2013 bol pracovný pomer žalobkyne zmenený na dobu neurčitú (zmena bodu 4 pracovnej zmluvy). Na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 2 zo dňa 10.5.2013 sa zmenil dohodnutý obsah pracovnej

zmluvy v bode 2. pracovnej zmluvy na text: zamestnávateľ prijíma zamestnanca do pracovného pomeru na vykonávanie práce: učiteľ základnej školy. Všetky uvedené listiny, žalobkyňou predložené súdu boli žalobkyňou riadne podpísané, a teda jej pracovné zaradenie ako učiteľky Základnej školy Horný Vadičov je nesporné. Pokiaľ ide o menovací dekrét zo dňa 12.4.2013, táto listina nie je dohodnutou zmenou pracovnej zmluvy (dohodou o zmene pracovných podmienok) a navyše je zmenená dohodou zamestnanca a zamestnávateľa zo dňa 10.5.2013, ktorá dohoda je písomným dodatkom č. 2 k pracovnej zmluve. Je pravdou, že dňa 22.1.2020 doručila žalovaná do vlastných rúk - osobne žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru a nariadila jej čerpanie dovolenky od 22.01.2020. V ten istý deň oznámila žalobkyňa, že trvá na zamestnaní a pridelení práce a so skončením pracovného pomeru z organizačných dôvodov nesúhlasila. V bode 21. až 25. žalobného návrhu žalobkyňa uviedla, že žalovaná prijala troch nových zamestnancov. Žalovaná k tomuto uviedla, že žalobkyňa bola učiteľkou na primárnom stupni t.j. učiteľkou žiakov v 1. až 4. ročníku. V zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 20.12.2019 sa rozhodlo o znížení počtu zamestnancov z počtu 7 na 6 od 1.1.2020, a to v pozícii pedagogického zamestnanca na primárne vzdelávania. S rozhodnutím boli zamestnanci riadne oboznámení, čo potvrdili svojím podpisom na prezenčnej listine. Pokiaľ bola prijatá do pracovného pomeru nová kuchárka, jednalo sa o odlišnú pracovnú náplň a požadované vzdelanie ako mala žalobkyňa a navyše išlo o dotované pracovné miesto z Úradu práce a sociálnych vecí. Mgr. U. bola zamestnaná ako učiteľka matematiky a geografie na uvoľnené miesto po rozviazaní pracovného pomeru a odchode Mgr. Q. O., ktorý matematiku vyučoval na sekundárnom stupni, teda ide o pracovnú náplň pedagogického zamestnanca na sekundárnom stupni. P. P. bola prijatá na pozíciu vychovateľky s pracovným úväzkom od 13.00 hod. do 15.00 hod. Žalovaná zaslala doporučené žalobkyni dňa 4.2.2020 oznámenie o zrušení dovolenky a výzvu na nástup do práce najneskôr dňa 14.2.2020. Žalovaná túto výzvu adresovala žalobkyni dňa 31.1.2020 neformálne sms správou na telefón žalobkyne, ako aj mailom na mailovú adresu žalobkyne s uvedením, že môže uviesť aj vhodný náhradný termín. Žalobkyňa nereagovala na sms ani na mail a doporučenú zásielku si vyzdvihla až dňa 21.2.2020. Žalobkyňa sa však ani po tomto termíne nijako neohlásila zamestnávateľovi a ani sa nedostavila na pracovisko. Dňa 3.4. 2020 bolo žalobkyni oznámené okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 2.4.2020 (doručením do vlastných rúk), a to z dôvodu uvedeného v §68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce a to z dôvodu neuposlušnosti príkazu nadriadeného a nedovolennej absencie odo dňa 2.3.2020 (t.j. v čase, keď už žalovaná výzvu na nástup do práce objektívne prevzala dňa 21.2.2020) Žalovaná sa nestotožnila s právnym názorom žalobkyne vyjadreným v žalobnom návrhu. Pokiaľ ide o výpoveď z pracovného pomeru odovzdanú dňa 22.1.2020, tento jednostranný právny úkon stratil opodstatnenie doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 2.4.2020. Zásielka bola doručená dňa 3.4.2020 do vlastných rúk. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo zákonne a riadne doručené, skutkovo vymedzené a odôvodnené. Pokiaľ žalobkyňa dôvodila, že oznámenie o zrušení dovolenky a výzva na nástup do zamestnanca zo dňa 4.2.2020 neboli formálne správne doručené, teda nie do vlastných rúk žalobkyne, ale doporučenou zásielkou dňa 21.2.2020 žalobkyni, žalovaná uviedla, že Zákonník práce nepodmieňuje takéto oznámenie žiadnou formálnou náležitosťou. V zmysle § 38 ods. 1 ZP „Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk.“ V zmysle § 81 písm. a) ZP „Zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi. V zmysle § 111 ods. 1 ZP „Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolenie určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, tak aby zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.“ V zmysle § 144a ods.1 písm. e) ZP „ako výkon práce sa posudzuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak dovolenky.“ Na základe vyššie uvedeného žalovaná tvrdí, že výzva na nástup do zamestnania a zrušenie dovolenky žalobkyne bolo v plnej kompetencii riaditeľky školy a bolo žalobkyni riadne doručené s tým, že v danom prípade nejde o vznik, zmenu, zánik pracovného pomeru a ani nijaký zásah do obsahu pracovnej zmluvy, ale o zákonné oprávnenie zamestnávateľa, zákon danú povinnosť zamestnanca tento pokyn rešpektovať predpokladá aj neformálnym oznámením zamestnávateľa (spôsobom, ktorým je jasne preukázané, že sa zamestnanec o pokyne dozvedel) ak je v súlade s právnymi predpismi. V danom prípade to bola žalobkyňa, kto porušil právny predpis a to neuposlušnosť pokynu zamestnávateľa v zmysle § 81 písm. a) ZP. Žalobkyňa v žalobnom návrhu neuvádza v bode 55 žalobného návrhu pravdivé informácie o doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru, nakoľko toto jej bolo doručované prostredníctvom služby „e- hárok“ Slovenskej pošty, a.s., a to do vlastných rúk. Žalovaná zdieľa iný názor na atribút závažnosti porušenia pracovnej disciplíny

zo strany žalobkyne, ako je uvedené v bode 59. žalobného návrhu, nakoľko povinnosťou žalobkyne bolo sa dostaviť na výzvu zamestnávateľa na pracovisko a následne mohla žalobkyňa uplatňovať svoje práva v prípade naplnenia ustanovenia § 112 ods. 1 ZP. Z vyššie uvedených dôvodov žiadala žalovaná žalobný návrh vo všetkých navrhovaných bodoch petitu žaloby zamietnuť.

6. Žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu k vyjadreniu žalovaného v replike uviedla, že žalovaná v nadväznosti na nadbytočnosť žalobkyne, spôsobenú údajne v dôsledku organizačnej zmeny tvrdí, že žalobkyňa bola učiteľkou na primárnom stupni, t. j. učiteľkou žiakov v 1. až 4. ročníku. Organizačná zmena zo dňa 20.12.2019 sa dotýkala zníženia počtu pedagogických zamestnancov práve na primárne vzdelávanie. V pracovnej zmluve žalobkyne v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 2 z 10.05.2013 je definovaný druh práce žalobkyne ako „učiteľ základnej školy“, a teda nie ako učiteľ základnej školy pre primárne alebo sekundárne vzdelávanie. V školskom roku 2019/2020 žalobkyňa vykonávala výchovno-vzdelávaciu činnosť aj na druhom stupni, keďže je kvalifikovanou na vyučovanie výtvarnej výchovy, hudobnej výchovy a telesnej výchovy pre druhý stupeň, a anglického jazyka na prvom stupni. V tejto súvislosti poukázala na skutočnosť, že pre účely organizačnej zmeny rozlišovanie medzi primárnym a sekundárnym stupňom pôsobenia v rámci určeného druhu práce učiteľ základnej školy nemá opodstatnenie. Vo vzťahu k organizačnej zmene žalovaný uviedol, že jej cieľom/účelom bola „potreba zvýšenia efektívnosti práce, zníženia nákladov a zníženia stavu zamestnancov“. Dôvod, pre ktorý žalovaný pristúpil k tejto organizačnej zmene však v jej znení absentuje. Toto tvrdenie je arbitrálne a organizačná zmena je iba fiktívna, keďže nie je objektívne podmienená. Nie je uvedené, či dôvodom znižovania stavu zamestnancov a nákladov je finančná situácia školy, úbytok žiakov a prebytok zamestnancov, potreba zabezpečenia kvalifikovanejšieho výchovnovzdelávacieho procesu alebo iné. Cieľ organizačnej zmeny prijatej 20.12.2019, ktorým je potreba „zníženia stavu zamestnancov“ vôbec nereflektuje reálny skutkový stav v zamestnaneckej štruktúre žalovaného, ktorý v tom období alebo mu tesne predchádzajúcom naopak prijal niekoľko nových zamestnancov do pracovného pomeru tak, ako bolo uvedené v žalobnom návrhu. Z uvedeného vyplýva, že organizačná zmena od počiatku sledovala iné než v nej deklarované ciele. Pre absentujúci dôvod prijatia organizačnej zmeny je skutočná príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou s nadbytočnosťou žalobkyne nepreskúmateľná. Navyše podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce „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.“ Žalovaný poukazuje na výzvu adresovanú žalobkyňi na súkromnú e-mailovú adresu, ktorou dňa 31.01.2020 žiada žalobkyňu o účasť na pracovisku za účelom prejednanja ponuky pracovného miesta. Výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca bola však žalobkyňi doručená dňa 22.01.2020 na pracovisku, teda viac ako týždeň pred pozvaním žalovaného na rokovanie o ponuke pracovného miesta dňa 31.1.2020. Ponuková povinnosť predstavuje hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede zamestnanca podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa rozsudku Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 19CoPr/1/2020 z 09.06.2020 „Ide o povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácie zamestnanca. Jedna sa teda o prácu, ktorú je zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu spôsobilý vykonávať“. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/2007/138/2000 „Ponuku inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 ZP musí zamestnávateľ voči zamestnancovi urobiť predtým, než mu dá výpoveď z pracovného pomeru“. Ponukovú povinnosť mal teda žalovaný v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré má odôvodňovať výpoveď žalobkyne z dôvodu nadbytočnosti, a to až do momentu doručenia výpovede žalobkyňi. Túto povinnosť nie je možné zúžiť na deň doručovania výpovede. Rovnako sa tento hmotnoprávny predpoklad nepovažuje za splnený pri jeho predložení po doručení výpovede a ani v čase plynutia výpovednej doby. Je pritom preukázané, že žalovaný v rozhodujúcom čase voľným pracovným miestom disponoval, keďže sám žiadal mailom z 31.01.2020 žalobkyňu o účasť na prerokovaní ponuky voľného pracovného miesta. Podľa rozsudku Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 19CoPr/1/2020 z 09.06.2020 „Keďže iba za splnenia ponukovej povinnosti môže byť daná, okrem iných zákonných dôvodov, platná výpoveď, jej nesplnením výpoveď nemôže mať zákonné atribúty a nie je možné túto povinnosť dodatočne plniť po daní výpovede. Ak ponuková povinnosť splnená nie je, nie sú splnené zákonné podmienky na podanie platnej výpovede v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce“. Úkon, ktorým sa žalovaný snažil dodatočne a v rozpore so zákonom splniť ponukovú povinnosť po udelení výpovede žalobkyňi je tiež potrebné považovať za úkon priamo súvisiaci so skončením pracovného pomeru, a preto mal rovnako byť doručovaný zamestnancovi do vlastných rúk v súlade s doručovaním podľa § 38 Zákonníka práce. Obyčajné e-

mailové doručovanie na osobnú e-mailovú adresu žalobkyne bez doručovania do vlastných rúk nie je možné považovať za splnenie tejto povinnosti, a preto nevyvoláva právne účinky jeho doručenia. Žalovaný vo vyjadrení ďalej uviedol, že výpoveď z pracovného pomeru odovzdaná žalobkyňi dňa 22.01.2020 „stratila opodstatnenie“ doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 02.04.2020, osobným doručením 03.04.2020 do vlastných rúk žalobkyňi. Uvedené konštatovanie žalovaného o neopodstatnenosti výpovede z 22.01.2020 je bez právneho základu a významu. Rovnako sa nezakladá na pravde ani tvrdenie o osobnom doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru do vlastných rúk žalobkyne. Podľa § 61 ods. 4 Zákonníka práce „Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.“ Výpoveď riadne a osobne doručená žalobkyňi dňa 22.01.2020 pre nadbytočnosť nebola žalovaným žiadnym spôsobom odvolaná a žiadne odvolanie nebolo žalobkyňou ani odsúhlasené. Oznámenie o zrušení dovolenky a výzva na nástup do práce musí byť v tomto prípade rovnako považovaná za písomnosť doručovanú do vlastných rúk podľa § 38 Zákonníka práce. Tento úkon priamo súvisí a vyplýva z výpovede pre nadbytočnosť, v rámci ktorej bola dovolenka a následné platené voľno pre absolútny nedostatok práce pre žalobkyňu nariadené. V tejto súvislosti poukázala na článok 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého výkon práv a povinností pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Neprítomnosť žalobkyne na pracovisku si po doručení výpovede sám žalovaný výslovne vymienil. Ako dôvod jej neželanej prítomnosti na pracovisku sám uvádzal niekoľkokrát deklarovaný absolútny nedostatok práce pre žalobkyňu. Následná výzva na nástup do práce s prerušením dovolenky, navyše nesprávne doručovaná sa tak javí ako zneužívanie práva zamestnávateľa a konanie v rozpore s dobrými mravmi, keďže neprítomnosť žalobkyne na pracovisku (výslovne žalovaným pôvodne vymienenú) vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny s okamžitým skončením pracovného pomeru. Žalovaný predložil v rámci prílohovej časti potvrdenie pošty v Hornom Vadičove zo dňa 15.04.2020 o doručení, kde je uvedené že „zásielka s č. RF007235076DK bola dňa 03.04.2020 riadne doručená adresátovi. Ten ju „prevzal osobne a potvrdil svojim podpisom“. Pri potvrdení pošty však nie je doložená žiadna doručenka s vlastnoručným podpisom a potvrdením osobného prevzatia žalobkyne. Skutočnosť, že žalovaný predložil potvrdenie o využití elektronickej poštovej služby s doručením do vlastných rúk ešte nepotvrďuje jej konečné prevzatie adresátom do vlastných rúk, ktorý toto musí potvrdiť vlastnoručným podpisom na doručenke. Uvedené potvrdenie o prevzatí zásielky „okamžitej výpovede“ neexistuje. Žalobkyňa v čase údajného osobného prevzatia písomnosti 03.04.2020 nemohla zásielku osobne prevziať, pretože sa v danom období nenachádzala v mieste tvrdeného doručenia písomnosti, pretože v tom čase bola dlhodobo odcestovaná v Bratislave. List bol nájdený v poštovej schránke bez akéhokoľvek podpisovania alebo potvrdzovania jeho prevzatia žalobkyňou. Po návrate žalobkyne do miesta trvalého pobytu z Bratislavy dňa 15.04.2020 vyhladala žalobkyňu osobne poštová doručovateľka obce Horný Vadičov pani O., ktorej bližšia identifikácia však nie je známa a informovala sa, či na liste nájdenom v schránke bola doručenka, lebo si bola istá, že list bol bez doručenky, a preto ho obyčajne vhodila do schránky bez potvrdenia prevzatia písomnosti do vlastných rúk. Podľa jej slov nevypisovala žiadny žltý lístok, ako jej to nové pravidlá prijaté v čase mimoriadneho stavu spôsobeného vírusom COVID19 prikazovali pri všetkých doporučených zásielkach. Dôvod, pre ktorý poštová doručovateľka vyhladala žalobkyňu za účelom informovania o doručení listu žalovaného bolo, že žalovaný sa dopytmi na pošte neustále pokúšal dopátrať doručenky o prevzatí, hoci list bol doručovaný ako obyčajná zásielka. Potvrdenie pošty o osobnom prevzatí zásielky sa pre to nezakladá na pravde, a pošta v Hornom Vadičove nemôže mať k dispozícii ani doručenku s osobným prevzatím žalobkyne potvrdeným vlastnoručným podpisom. Potvrdenie pošty o osobnom prevzatí doložené žalovaným vystavila vedúca pošty P. U., bytom M. Q., XXX XX M. Q., s ktorou žalobkyňa osobne v kontakte nebola a ani nemohla byť pretože v tom čase sa nachádzala v Bratislave. Žalovaný sám v rámci vyjadrenia potvrdzuje, že po odvolaní žalobkyne z funkcie zástupkyne prijal do pracovného pomeru niekoľko nových zamestnancov. Tvrdenia žalovaného o tom, že novo prijatí zamestnanci mali iné vzdelanie ako žalobkyňa, poprípade že išlo o dotované miesto v spolupráci s UPSVAR-om nie je právne relevantné, pretože ako už bolo uvedené inou vhodnou prácou je každá práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácie zamestnanca, ktorú má zamestnávateľ k dispozícii. Z ponúk žalovaného na obsadenie pracovných miest rôzneho charakteru na primárnom aj sekundárnom stupni, a to aj kvalifikačne vhodných pre žalobkyňu je zrejmé, že zrušenie pracovného miesta malo výsostne formálny charakter. Nie je preukázané, že by sa žalobkyňa stala nadbytočnou v priamej súvislosti s prijatím organizačnej zmeny. V snahe ukončiť pracovný pomer so žalobkyňou ako s nepohodlným zamestnancom došlo zo strany žalovaného k viacerým pochybeniam zásadného charakteru. Tieto pochybenia v oboch procesoch skončenia

pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a okamžitým skončením podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce majú rozhodujúci vplyv na platnosť oboch úkonov skončenia pracovného pomeru. Z procesných okolností ukončenia pracovnoprávneho vzťahu je zrejme zneužívanie práv zamestnávateľa na škodu žalobkyne a účelové konanie v rozpore s dobrými mravmi. Procesné pochybenia žalovaného spôsobujúce neplatnosť pracovnoprávnych úkonov nesmú neoprávnene a v rozpore so zákonom postihovať zamestnanca.

7. Žalovaný cestou svojej právnej zástupkyne vo svojej duplike uviedol, že pokiaľ namietala žalobkyňa doručovanie písomností, tak žalovaný poukazuje na čl.2 posledná veta Zákonníka práce, „Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo zamestnancov.“ V zmysle § 38 ods. 1 ZP písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku zmeny alebo skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinnosti zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Ako už vo vyjadrení uviedli výzvy na nástup do práce žalobkyňi boli doručované opakovane, a to niekoľkokrát neformálne, ako aj doporučené a žalovaná na tieto nereagovala žiadnym spôsobom. Výzva na nástup do práce a ukončenie čerpania dovolenky nie je právnym úkonom zamestnávateľa v zmysle § 38 ods. 1 ZP, ale realizáciou oprávnenia zamestnávateľa, ktoré je mu dané v zmysle § 111 ZP. Správanie žalobkyne, ktorá dňa 22.1.2020 oznámi mailom nástup do zamestnania a následne 31.1.2020 už nereaguje na sms správy ani na maily je problematické. Je nepochybné, že doporučenú zásielku oznámenie o zrušení dovolenky a výzva na nástup do zamestnania zo dňa 4.2.2020 osobne žalobkyňa prevzala dňa 21.2.2020 na Pošte M. Q.. V tejto listine bola žalobkyňa upozornená na skutočnosť, že jej bude vykazovaná neospravedlivená absencia počnúc dňom 14.2.2020. Žalobkyňa sa napriek tejto vedomosti sa do 2.4.2020 do zamestnania nedostavila a nijako nereagovala na výzvy zamestnávateľa. Dňa 2.4.2020 bola žalovanou podaná zásielka do vlastných rúk žalobkyňi, a to okamžité skončenie pracovného pomeru. V zmysle správy Slovenskej pošty na e- hárku bolo zistené, že zásielku prevzala žalobkyňa dňa 3.4.2020. Žalobkyňa tvrdí, že ju nemohla prevziať nakoľko žalobkyňa sa vrátila z dlhodobého pobytu v Bratislave do 15.4.2020, kedy ju navštívila osobne poštová doručovateľka menom O.. Žalovaná uvádza, že doručky do vlastných rúk adresovala žalobkyňi aj dňa 16.3.2020 a 26.3.2020 (výplatná páska 12/2019, 01/02/2020, platový dekrét, potvrdenie o poukázaní 2% z dane z príjmu) a tieto boli riadne doručené s navrátením potvrdenej doručky. Žalovaná adresovala doporučené zásielky a doporučené zásielky do vlastných rúk na adresu v zmysle § 38 ods.2 ZP, teda do jej známeho posledného trvalého bydliska žalobkyne. Žalovaná nepozná pomery na strane žalobkyne, pokiaľ ide o preberanie zásielok, a to najmä čo sa týka splnomocnených osôb na preberanie zásielok, s ktorými žalobkyňa zdieľa spoločnú domácnosť, je však nesporné, že žalobkyňa dostala do osobnej dispozície poštovú zásielku. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení neuvádza dátum oboznámenia sa so zásielkou, ale z jej vyjadrenia je zrejme, že najneskôr dňa 15.4.2020 sa s jej obsahom oboznámila (tento dátum uvádza žalobkyňa aj v žalobnom návrhu ako dátum prevzatia zásielky). Žalobkyňa neuviedla, či vykonala následný postup v zmysle §28 zákona č. 324/2011 Z.z. o poštových službách. Je však nepochybné, že žalovaná adresovala žalobkyňi okamžité skončenie pracovného pomeru doporučenou zásielkou do vlastných rúk a nie „obyčajným listom,“ ako tvrdí žalobkyňa vo svojej žalobe, a teda že žalovaná dodržala formálny postup doručovania predpokladaný v zmysle § 38 ods.1 ZP a zásielka bola žalobkyňi doručená. Pokiaľ v bode 1/ až 3/ svojho vyjadrenia ktorými žalobkyňa namietala svoju nadbytočnosť z hľadiska znenia pracovnej zmluvy v zmysle dodatku č. 2 zo dňa 10.5.2013, žalovaná predložila doklady o vzdelaní žalobkyne a poukazuje na § 13 ods.1 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, kedy zákon vyžaduje splnenie kvalifikačných predpokladov a vyučovanie aprobačných predmetov alebo predmetov študijného odboru v ktorom získal vzdelanie v rozsahu najmenej jednej polovice jeho základného úväzku zníženého o jednu hodinu. V zmysle vyššie uvedeného žalobkyňa je kvalifikovaným pedagogickým zamestnancom pre 1. stupeň (primárne vzdelávanie) základnej školy a môže vyučovať iba predmety na ktoré má aprobáciu. Pracovná náplň žalobkyne v zmysle pracovnej zmluvy nesmie porušovať zákon č.138/2019 Z.z. Žalobkyňa teda mala v školskom roku 2019/2020 povinnosť odučiť 11 hodín na primárnom stupni a 12 hodím výtvarnú, hudobnú a telesnú výchovu na druhom stupni. Dňom 6.9.2020 sa však žalobkyňa stala práceneschopnou až do 22.1.2020 (t.j. celý 1. polrok školského roku), kedy škola musela vyriešiť výučbu týchto predmetov iným pedagogickým zamestnancom školy s obdobným vzdelaním, ktorým bola poverená riaditeľka školy. Na základe vyššie uvedeného žalovaná navrhla žalobu žalobkyne ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietnuť.

8. Na pojednávaní konanom dňa 14.12.2020 žalobkyňa cestou substitútky právneho zástupcu v plnom rozsahu zotrvala na podanej žalobe.

9. Právna zástupkyňa žalovaného v mene žalovaného tak isto zotrvala na svojich písomných vyjadreniach, ktoré podali k podanej žalobe.

10. Žalobkyňa na pojednávaní na otázku sudcu uviedla, že zamestnávateľ ju počas práceneschopnosti neoboznámil s organizačnou zmenou, tak isto jej nebolo ponúknuté iné vhodné pracovné miesto predtým, ako jej bola doručená výpoveď. Ďalej uviedla, že v Bratislave sa nachádzala od konca januára až do dňa pojednávania, kde má prechodné bydlisko, pričom trvalé bydlisko má zachované a splnomocnenie na preberanie zásielok má jej otec.

11. Na otázky právnej zástupkyne žalovaného žalobkyňa uviedla, že pokiaľ sa týka doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru, toto jej bolo doručené v klasickej obálke, na ktorej škola vytlačila oznámenie o tom, že sa má doručiť doporučene, na doplňujúcu otázku, či tam bolo uvedené „do vlastných rúk“ žalobkyňa uviedla, že toto si už nepamätá, ďalej uviedla, že 21.01.2020 ukončila práceneschopnosť a na druhý deň, t.j. 22.01.2020 prišla do školy, kde sa chcela preobliecť, avšak už nemala ani svoju skrinku, išla teda za pani riaditeľkou, kde si má zložiť veci a tá jej povedala, že už v septembri mala vedieť, že je nadbytočná, keď bola odvolaná z funkcie zástupkyne riaditeľa školy, že pre ňu nemá miesto. Ďalej uviedla, že sa oboznámila s dodatkom č. 2 k pracovnej zmluve, že bude pracovať ako učiteľ bez nejakého ďalšieho určenia. Dňa 22.01.2020 na pracovisku doručovala oznámenie o trvaní pracovného pomeru a pridelovaní práce, ako aj oznámenie o pridelovaní pracovných úloh pre zástupkyňu riaditeľa školy, ako aj preberacie protokoly. Žalobkyňa ďalej na otázky uviedla, že už v septembri zo strany riaditeľky vedela, že s ňou neráta, že je nadbytočná, a preto keď jej končila PN si tieto listy pripravila, pretože vedela, že ju budú chcieť vyhodiť. Počas trvania PN zamestnávateľa neinformovala, ako dlho bude na PN, pretože to sama nevedela. V Bratislave nie je oficiálne prihlásená na prechodný pobyt, pokiaľ sa týka toho, kedy a akým spôsobom splnomocnila svojho otca na preberanie zásielok uviedla, že to bolo v januári 2020 prostredníctvom emailu, pričom išli na poštu, kde vypísali dohodu o plnomocenstve, keďže bola práceneschopná predpokladala, že to bolo po ukončení práceneschopnosti do konca januára 2020. Po sviatku Troch kráľov, asi 17.01.2020 sa zúčastnila výberového konania na funkciu riaditeľky školy Združenie pre Francúzsku školu v Bratislave a následne uzatvorila s týmto zamestnávateľom od 24.01.2020 aj pracovnú zmluvu, ktorá trvá doposiaľ. O výsledku výberového konania v Bratislave sa dozvedela 22.01.2020 alebo 23.01.2020. Na ďalšie otázky uviedla, že na výzvy žalovaného, alebo na SMS správy nereagovala z toho dôvodu, že SMS nedostala a k emailom sa dostala oneskorene.

12. Štatutárna zástupkyňa žalovaného vo svojej výpovedi na pojednávaní uviedla, že predtým ako dňa 06.09.2019 odvolala žalobkyňu z pozície zástupkyne riaditeľa školy, v škole nebola, ja v podstate keď prišla v ten deň po odvolaní žalobkyne z pozície do tejto školy zistila, že zamestnanci ani žiaci nemali prístup do jedálne, pretože predchádzajúci starosta sa sporil so školou, pretože jedáleň nebola skolaudovaná chcela, aby táto skutočnosť bola napravená, nie je pravdou to, čo uviedla žalobkyňa vo svojej výpovedi, že okrem nej bola aj iná zástupkyňa, bola tam pozícia vyhradená iba pre jedno miesto, čiže ona bola iba jedna, naopak po jej odvolaní z pozície zástupkyne riaditeľky školy vymenovala druhú, s ktorou sa rozprávala, táto zamestnankyňa mala na vedenie a riadenie školy v podstate rovnaké názory ako ona, preto bola aj žalobkyňa odvolaná, pretože zistila rôzne nedostatky, keď prišla do školy, čiže nemala v nej dôveru. Uviedla, že predtým ako som prišla do školy alebo na pôdu školy, žalobkyňu osobne nepoznala, nijako ju nekontaktovala, čiže nie je pravdou, že ju nejako diskriminovala, nemala žiadny dôvod na to, aby ju nejako diskriminovala, pretože medzi nimi nebola žiadna história, nepoznala ju, nevedela o nej nič. Prvý jej poznatok bol ten, ako už uviedla, že keď prišla na pôdu školy, zamestnanci všetci nemali prístup do jedálne, ona to neriešila, čiže začala vznikať nedôvera, a preto to dopadlo tak ako to dopadlo. Pokiaľ sa týka tej danej výpovede, ktorá jej bola daná, je si vedomá toho, že táto výpoveď nebola úplne korektná v zmysle Zákonníka práce, avšak hlavným dôvodom bola tá organizačná zmena, pretože v súčasnosti majú na prvom stupni 5 triednych učiteľov, pracovný úväzok je 119-121 vyučovacích hodín, čiže v skutočnosti nemajú pracovné miesto pre žalobkyňu, aj keď bude úspešná v pracovnom spore, čiže tie úväzky pracovné nás jednoducho nepustia. Ďalej uviedla k tomu vývoju, ona následne, keď dostala žalobkyňa výpoveď, túto kontaktovala aj počas dovolenky, či už SMS-kami, emailami alebo telefonicky, aby sa teda počas čerpania dovolenky dostavila do školy, nakoľko jej chcela oznámiť, že nech si dočerpá starú dovolenku a že ju zoberú na miesto učiteľky, pretože počas trvania

jej PN učiteľia buď chceli ísť na PN alebo mali nejaké zdravotné problémy, jedna učiteľka mala mať v júni 2020 dôchodkový vek, nevedela, či odíde alebo nie, čiže snažila sa ju zavolať do školy, toto s ňou prekomunikovať s tým, že výpoveď stiahnu a bude naďalej učiť. Následkom toho, že však žalobkyňa odmietla spolu so mnou kooperovať a poskytnúť súčinnosť o čom svedčia tie udalosti s tým doručovaním atď., nemohla jej poskytnúť pracovné miesto. Dodala, že, ponuka zo školy je tá, že by ukončili s ňou pracovný pomer k tomu dňu, kedy nastúpila do nového zamestnania, vyplatili by jej odstupné v zmysle Zákonníka práce, ak na takúto ponuku nereflektuje, inú ponuku vzhľadom momentálne na tú situáciu, aká je v škole ohľadom počtu žiakov, počtu triednych učiteľov na prvom stupni a počtu úväzkov nemajú. Na záver uviedla, že medzi ňou a žalobkyňou nebola žiadna nenávisť ani žiadna história.

13. Na výzvu súdu uviedla, že pokiaľ sa týka organizačnej zmeny, keďže bol nadbytok zamestnancov na prvom stupni, potrebovali mať o jedného zamestnanca menej, vzhľadom k tomu, že počas trvania práceneschopnosti žalobkyňa od septembra do januára 2020 s ňou nekomunikovala korektne, nekooperovala vtedy, keď potrebovala od nej nejakú informáciu odpovedala jej jednoslovne alebo jednou vetou, čiže bola v jej očiach nespoľahlivá, rozhodli sa práve pre ňu, že bude tým zamestnancom, ktorý je nadbytočný a dali jej výpoveď. Na otázky substitútky právneho zástupcu žalobkyne, v čom spočívala nadbytočnosť a organizačná zmena štatutárna zástupkyňa žalovaného uviedla, že bývalý riaditeľ, ktorý bol pred ňou mal inú aprobáciu ako ona a tým, že sa stala riaditeľkou, mala na prvom stupni rovnakú aprobáciu ako žalobkyňa, z tohto dôvodu teda klesla potreba pracovného úväzku, a preto sa žalobkyňa stala nadbytočnou, pretože vzhľadom na počet vyučovacích hodín počas týždňa a počet pracovných úväzkov na prvom stupni jednoducho pre žalobkyňu plný úväzok nebol. Žalobkyňa predložila doklady o tom, že skončila vysokoškolské štúdium učiteľstvo pre prvý stupeň základnej školy, o čom svedčí aj protokol o obhajobe rigorózneho práce, iné doklady od nej nemajú. V podstate vzhľadom na túto skutočnosť, že by mala nedostatok hodín a jej pracovný úväzok by nezodpovedal tomu čo má, bolo rozhodnuté o tom, že jej bude daná výpoveď.

14. Na pojednávaní konanom dňa 10.05.2021 žalobkyňa cestou svojej právnej zástupkyne zotrvala na svojich doterajších tvrdeniach a skutočnostiach, ktoré predložila súdu, uviedla, že samotná výpoveď, ktorá jej bola doručená nespĺňala ani základné náležitosti v zmysle Zákonníka práce, a preto je ako taká neplatná a nie je spôsobilá ukončiť pracovný pomer.

15. Žalobkyňa uviedla, že celá výpoveď bola účelová, bolo to urobené z toho dôvodu, že sa zastala bývalého riaditeľa, nebola sympatická starostovi obce, ktorý najal bývalú riaditeľku, ktorá nebola ani zamestnankyňou školy, aby ju dostala von, na základe umelo vytvorenej nadbytočnosti, a preto je to neplatné a takto sa jej chceli zbaviť. Doplnila, že je stále zamestnankyňou Súkromnej spojenej francúzsko-slovenskej školy Marie Curie Sklodowskej v Bratislave, kde vykonáva rovnakú pozíciu, teda prácu administratívneho riaditeľa. Do tejto školy sa dostala tak, že po 06.01.2020 jej bola doručená zo strany zriaďovateľa SMS - správa, ktorá hovorila o pracovnej ponuke alebo pozvánke na pracovný pohovor, ona spočiatku nereagovala, avšak neskôr si uvedomila, že na Kysuciach je málo práce a najskôr aj keď túto ponuku odmietala, zúčastnila sa tohto pohovoru 15.01.2020 následkom čoho bola tá skutočnosť, že som od 24.01.2020 nastúpila k tomuto zamestnávateľovi do pozície administratívny zástupca riaditeľa školy. Pracovný pomer stále trvá, pričom došlo k premenovaniu a transformácii tohto subjektu. Na otázky uviedla, že na PN - ku nastúpila dňa 06.09.2019 a v ten istý deň bol prepustený aj riaditeľ školy. Odmietla odpovedať na otázku, aké mala ochorenie, pričom čo sa týka skončenia práceneschopnosti túto doručila základnej škole už vo februári alebo marci 2020 a v čase, keď nastúpila do nového zamestnania už bola práceneschopná, pričom so zamestnávateľom nekomunikovala a neodpovedala na SMS správy a emaily z toho dôvodu, že SMS správy nedostala a na súkromné emaily chodí málo.

16. Právna zástupkyňa žalovaného na pojednávaní uviedla, že pokiaľ by aj výpoveď z organizačných dôvodov nebola skutkovo riadne zdôvodnená, tak okamžité následné skončenie pracovného pomeru je dôvodné a zdôvodnené, nakoľko žalobkyňa odignorovala akúkoľvek snahu školy o komunikáciu a skontaktovanie sa s ňou, žalobkyňa na minulom pojednávaní uviedla, že by zobrala akúkoľvek prácu, a preto si kladie otázku, ako by tú prácu robila, keď nebola schopná sa dostaviť ani do školy a ani reagovať, či už na SMS správy alebo emaily, skrátka odignorovala akúkoľvek výzvu zo strany žalovaného, pričom už dnes vedia, čo bolo dôvodom jej ignorácie, že vlastne robila si pracovnú ponuku a výsledkom tohto snaženia bolo to, že sa zamestnala v Bratislave. Pokiaľ sa týka aj doručovania, ak teda splnomocnila žalobkyňa na doručovanie svojich rodičov, tak aj výpoveď, ktorá jej bola zasielaná zo strany školy, bola

zasielaná správne, čiže majú za to, že ani tuná neboli pochybnosti. Vzhľadom na uvedené skutočnosti, ak teda aj výpoveď z organizačných dôvodov nebola dostatočne skutkovo vymedzená a zdôvodnená, tak okamžité skončenie pracovného pomeru považovala za zákonné a dôvodné.

17. Štatutárna zástupkyňa žalovaného vo svojej výpovedi uviedla, že by sa vyjadrila k niektorým tvrdeniam žalobkyne a je pravdou, ako uviedla žalobkyňa, že v čase, keď prišla do školy nebola zamestnankyňou školy, prišla z externého prostredia, ale tak isto prišla do školy aj ona s bývalým riaditeľom, niekedy sa to skrátka stáva, že väčšinou sa stáva riaditeľom človek z vnútorného prostredia medzi zamestnancami, niekedy sa stane, že nie je ochota medzi zamestnancami, a tak príde človek z externého prostredia, na tom nevidela nič zlého. Odmietla tvrdenia žalobkyne, že bola prepustená preto, že si to želal bývalý starosta, toto nie je pravdou, uviedla, že vlastne už od začiatku bola medzi nimi nedôvera, v ten deň toho 06.09.2019 odišla z pracoviska k lekárovi bez toho, aby si od nej, ktorá bola jej nadriadená pýtala priepustku, išla po hodine za ňou, avšak ju nenašla, pýtala sa potom aj školníka, ostatných, že kde je a ona už tam nebola, uviedla, že ako jej nadriadená teda nemala vedomosť kde je, ona ako zástupkyňa pre nového riaditeľa by mala byť nápomocná mu na pracovisku, pomáhať jej zorientovať sa v škole, čo sa však nestalo, potom doručila na to PN-ku a bola na PN-ke, pričom ona ako z titulu pozície zástupkyne bola zodpovedná za určitú agendu, oni túto agendu nevedeli nájsť, tak ju aspoň listom oslovili, aby im uviedla, kde tá agenda je, na čo ona napísala: „že nech si to vybavím s novou zástupkyňou“, čiže aj takáto bola jej reakcia na to, aby nám poskytla potrebnú súčinnosť v čase PN-ky. Aj toto svedčí o tom, aký vlastne mala prístup ku nej, ako k riaditeľke. Na záver uviedla, že pokiaľ žalobkyňa tvrdí, že ten dôvod nadbytočnosti bol vykonštruovaný umelo, tak toto nie je pravdou a k tomuto sa vyjadrila na minulom pojednávaní, tá racionalizácia tu bola, chybou však bolo, že tá výpoveď nebola riadne zdôvodnená, resp. skutkovo vymedzená, ale vyplynulo, že ten dôvod výpovede tam bol a bola dôvodná.

18. Substitútka právneho zástupcu žalobkyne na záver uviedla, že v zmysle zásady z bezprávia nemôže vzniknúť právo, a teda z nezákonnosti nemôže vzniknúť zákonnosť, a preto mali za to, že úkon žalovaného voči žalobkyne je od začiatku nezákonný a každý ďalší úkon z neho vyplývajúci a bezprostredne po ňom nasledujúci sa vyznačuje tiež nezákonnosťou. Z vykonaného dokazovania, že žalovaný nemohol uniesť a ani neunesol dôkazné bremeno procesnej obrany vo vzťahu k zákonnosti úkonov vykonávaných voči žalobkyne, žalovaný neunesol, nepreukázal príčinnú súvislosť organizačnej zmeny a jednoducho úkony realizované voči žalobkyne sa vyznačujú takou mierou nezákonnosti, že žaloba žalobkyne je v celom rozsahu dôvodná.

19. Právna zástupkyňa žalovaného na záver navrhla žalobu zamietnuť z dôvodu, že organizačný dôvod preukázaný bol, akokoľvek formálne by nespĺňal požiadavky z hľadiska Zákonníka práce a je tu oveľa dôležitejší dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, kedy bol skončený pracovný pomer z dôvodu, že žalobkyňa jednoducho nefungovala ako zamestnanec, ako človek, ktorý by mal vo vzťahu ku škole vykonávať nejaké činnosti alebo aktivity. Nebrala telefóny, nebrala emaily, zamestnala sa inde, išla na výberové konanie a škola takéhoto zamestnanca jednoducho nepotrebuje. Z tohto dôvodu, preto aj pokiaľ by súd rozhodol o prvom návrhu, že výpoveď organizačných dôvodov je neplatná, tak z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny je jednoznačné a okamžité skončenie pracovného pomeru je platné a žalobkyňa si toto všetko spôsobila sama a vlastnou vinou.

20. V rámci dokazovania sa súd ďalej oboznámil aj s obsahom listín založených v spise, pričom zistil a ustálil nasledovný skutkový a právny stav:

Žalobkyňa pracovala u žalovaného ako zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 11.07.2012 s dohodnutým druhom práce „zástupkyňa riaditeľa školy“. Pracovná zmluva bola v priebehu trvania pracovného pomeru dohodou zmluvných strán pozmenená, a to v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 1 zo dňa 11.04.2013 a dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 2 zo dňa 10.05.2013. Pracovný pomer bol prostredníctvom dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 1 dohodnutý so žalobkyňou na neurčitý čas. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 2. došlo k zmene pôvodne dohodnutého druhu práce zo „zástupcu riaditeľa školy“ na nový druh práce „učiteľ základnej školy“. Menovacím dekrétom č. 17-K/2013 zo dňa 12.04.2013 bola žalobkyňa následne opätovne vymenovaná do funkcie zástupkyne riaditeľa Základnej školy v Hornom Q.e na neurčitý čas. Listom zo dňa 06.09.2019 bola žalobkyňa novo poverenou riaditeľkou školy konajúcou v mene žalovaného odvolaná z funkcie zástupkyne riaditeľa s účinnosťou od 09.09.2019. Žalobkyňa sa dňom 06.09.2019 stala práceneschopnou. Práceneschopnosť

trvala do 21.01.2020, kedy žalobkyňa po zotavení nastúpila do práce dňa 22.01.2020. Žalovaný doručil žalobkyni po ukončení práceneschopnosti dňa 22.01.2020 na pracovisku výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. Súčasne bolo žalobkyni v rámci tejto výpovede nariadené, aby počas plynutia výpovednej doby čerpala dovolenku, a to počnúc dňom prevzatia výpovede od 22.01.2020 do jej vyčerpania a po jej vyčerpaní malo byť žalobkyni udelené platené voľno. Žalovaný uzatvoril v čase trvania práceneschopnosti žalobkyne s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline dohodu č. 19/25/054/74 o poskytnutí finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest v rámci projektu „Pracuj v školskej kuchyni“. Dohoda bola uzatvorená 23.10.2019. Jednou z podmienok projektu bolo vytvorenie pracovného miesta a jeho udržanie po určitú dobu. Ďalej žalovaný žiadal UPSVAR prostredníctvom e-mailovej žiadosti z 27.11.2019 o pomoc pri hľadaní ďalšieho zamestnanca, a to na pracovnú pozíciu asistenta učiteľa s vyštudovanou pedagogickou fakultou. V tom čase však UPSVAR nedisponoval vhodným uchádzačom, ktorý by spĺňal podmienky vytyčené žalovaným. Žalovaný počas práceneschopnosti žalobkyne ponúkal na svojej webovej stránke dve pracovné miesta - vychovávateľku školského klubu a učiteľa matematiky. Následne boli žalovaným prijatí do pracovného pomeru celkovo traja zamestnanci, dve pedagogické zamestnankyne, a to o P. U. s aprobáciou matematika - geografia a P. P. - majsterka odborného výcviku - prijatá na pozíciu vychovávateľky a nepedagogického zamestnanca - kuchárku do školskej jedálne.

21. Po obdržaní výpovede z 22.01.2020 listom z 22.01.2020 žalobkyňa oznámila žalovanému, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru. Zároveň oznámila žalovanému - zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju zamestnávateľ i naďalej zamestnával a prideloval jej prácu. Na oznámenie žalobkyne o trvaní na ďalšom zamestnávaní odpovedal žalovaný listom z 24.01.2020. V odpovedi žalovaný zmienil rozhodnutie o organizačnej zmene č. ZS-HV-R97/2019 a uviedol, že sa žalobkyňa stala nadbytočnou a že nemá možnosť ju ďalej zamestnávať a pridelovať jej prácu. Žalovaný výslovne uviedol, že zotrúva na riešení výpovednej doby až do faktického skončenia pracovného pomeru vo forme nariadenej dovolenky a následného plateného voľna tak, ako bolo oznámené vo výpovedi z 21.01.2020. Dôvodom bola skutočnosť, že žalovaný nemal žiadnu prácu pre žalobkyňu ani počas trvania výpovednej doby. Z uvedeného dôvodu žalobkyňa pokračovala v nariadenom čerpaní dovolenky. Žalovaný zaslal žalobkyni oznámenie zo dňa 04.02.2020 o prerušení dovolenky a výzvu na nástup do práce počas čerpania dovolenky nariadenej na čas plynutia výpovednej doby. Žalovaný v žiadosti požiadal žalobkyňu, aby sa „v čase čerpania dovolenky a plateného voľna nezdržovala na pracovisku a zasielala podnety určené zamestnávateľovi poštou“. Dňa 02.04.2020 bolo žalobkyni doručené okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol vymedzený ako neuposlušnosť výzvy, resp. príkazu zo 04.02.2020 na nástup do zamestnania počas čerpania nariadenej dovolenky v rámci výpovednej doby, a to najneskôr do termínu 14.02.2020. V dôsledku uvedeného malo dôjsť podľa žalovaného k neospravedlnenej absencii žalobkyne v práci, ktorú posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň bolo žalobkyni pričítané i nespĺnenie povinnosti poskytnutia údajov na účel preukázania bezúhonnosti podľa § 15 ods. 4 v nadväznosti a § 90a zákona č. 138/2019 Z. z. Oznámením o zrušení nariadenej dovolenky a výzvu na nástup do zamestnania počas výpovednej doby zo 04.02.2020 žalovaný zrušil čerpanie dovolenky a vyzval žalobkyňu na nástup do zamestnania najneskôr do 14.02.2020. Výzva na nástup do práce bola žalobkyni zaslaná doporučené, teda bez doručenia tejto písomnosti do vlastných rúk. Žalobkyňa prevzala uvedenú výzvu na nástup do práce ako poštovú doporučenú zásielku v odbernej lehote dňa 21.02.2020, teda po termíne vytyčenom žalovaným na nástup do práce. Výzva na nástup do práce sa teda riadne a včas nedostala do dispozičnej sféry žalobkyne. Vo výzve na nástup do práce nebolo uvedené, na akú pracovnú pozíciu sa má žalobkyňa do práce vrátiť. List bol nájdený v poštovej schránke rodičmi žalobkyne dňa 03.04.2020 v ich poštovej schránke, pričom list bol doručovaný bez akéhokoľvek upovedomenia o uložení zásielky doručovanej do vlastných rúk na pošte a bez potvrdenia a podpisu žalobkyne o jeho osobnom prevzatí do vlastných rúk.

22. 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.

23. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, 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 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.

24. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, 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.

25. Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

26. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

27. Podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

28. Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

29. Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

30. Podľa § 38 ods. 2 Zákonníka práce písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

31. Na základe vykonaného dokazovania, po oboznámení sa s listinnými dôkazmi a po výsluchu sporových strán mal súd za preukázané, že žaloba žalobkyne je dôvodná, i keď výrok o určení, že pracovný pomer žalobkyne i naďalej trvá vyhodnotil súd ako nedôvodný. Žalobkyňa pracovala u žalovaného ako zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy zo dňa 11.07.2012 s dohodnutým druhom práce „zástupkyňa riaditeľa školy“. Pracovná zmluva bola v priebehu trvania pracovného pomeru dohodou zmluvných strán pozmenená, a to v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 1 zo dňa 11.04.2013 a dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 2 zo dňa 10.05.2013. Pracovný pomer bol prostredníctvom dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 1 dohodnutý so žalobkyňou na neurčitý čas. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 2. došlo k zmene pôvodne dohodnutého druhu práce zo „zástupcu riaditeľa školy“ na nový druh práce „učiteľ základnej školy“. Menovacím dekrétom č. 17-K/2013 zo dňa 12.04.2013 bola žalobkyňa následne opätovne vymenovaná do funkcie zástupkyne riaditeľa Základnej školy v Hornom Q.e na neurčitý čas, v ktorej pôsobila do dňa podania žaloby. Listom zo dňa 06.09.2019 bola žalobkyňa novo poverenou riaditeľkou školy konajúcou v mene žalovaného odvolaná z funkcie zástupkyne riaditeľa s účinnosťou od 09.09.2019. Žalobkyňa sa dňom 06.09.2019 stala práceneschopnou. Žalovaný doručil žalobkyňu po ukončení práceneschopnosti dňa 22.01.2020 na pracovisku výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. V texte výpovede absolútne absentuje skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu. Žalovaný iba oznámil žalobkyňu, že jej dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce bez akéhokoľvek ďalšieho odôvodnenia a skutkového vymedzenia, či bližšej špecifikácie dôvodu výpovede. V dôsledku absencie skutkového vymedzenia dôvodu výpovede je výpoveď s poukazom na vyššie citované ustanovenia Zákonníka práce absolútne neplatná. Výpoveď je podľa Zákonníka práce právnym úkonom, ktorý musí spĺňať určité náležitosti. Okrem určitosti a zrozumiteľnosti, výpoveď nesmie byť v rozpore so zákonom, obchádzať ho a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi. Pod rozporom so zákonom sa pritom u výpovede rozumie nie len rozpor s ustanoveniami Zákonníka práce, ale i rozpor s Občianskym zákonníkom. Nadbytočnosť zamestnanca predpokladá existenciu písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene. Prieskumu však jednoznačne podliehajú skutkové okolnosti súvisiace s organizačnou zmenou, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Aj pri posúdení týchto okolností je potrebné prísne prihliadať na článok 2 Zákonníka práce, ktorý stanovuje pozitívny príkaz konať v pracovnoprávných vzťahoch v súlade s dobrými mravmi a v súlade so zákazom ich zneužívania na škodu druhého účastníka. V texte výpovede nie je žiadna informácia o prijatí konkrétne určeného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene a ani o jeho dôvodoch a dôsledkoch pre pracovnú pozíciu žalobkyne, rovnako ani o jeho dopade na celkový počet pracovných miest. Nie je uvedená akákoľvek informácia o tom, ktoré pracovné miesta u zamestnávateľa podliehajú racionalizácií resp. zrušeniu a v akom rozsahu a z akého dôvodu. Z uvedeného dôvodu nebola nadbytočnosť žalobkyne v dôsledku prijatej organizačnej zmeny žiadnym spôsobom deklarovaná, ani preukázaná, v dôsledku čoho je nepreskúmateľná. Príčinná súvislosť medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne je podmienkou platnosti výpovede zo stany žalovaného. Aby bolo možné vôbec posúdiť príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnou zmenou, musí mať samotné písomné rozhodnutie zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce také skutkové vymedzenie, aby bolo zrejmé o aké dôvody sa jedná, teda či sa menia úlohy zamestnávateľa, jeho technické vybavenie alebo sa znižuje stav zamestnancov za účelom efektivity, prípadne aké iné rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté. Takáto organizačná zmena musí obsahovať konkrétne rozhodnutie, z ktorého je zrejmé že sa zamestnanec stáva nadbytočným v dôsledku zrušenia určitej pozície. Iba takéto konkrétne rozhodnutie, ktoré musí byť premietnuté a individualizované v rámci skutkového vymedzenia v texte výpovede, umožňuje zistiť relevantnosť skutočne nadbytočnosti zamestnanca. Inak povedané, výpoveď je priamym dôsledkom skutočne odôvodnenej organizačnej zmeny. Z dôvodu neprítomnosti akéhokoľvek odôvodnenia a poukazu na organizačnú zmenu v texte výpovede, ide na strane žalovaného o fiktívnu organizačnú zmenu. Organizačná štruktúra a s tým súvisiace racionalizačné opatrenia patria do kompetencie zamestnávateľa. Preto je potrebné, aby bolo rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorého sa stane zamestnanec nadbytočným dostatočne odôvodnené. Vzhľadom na absenciu vyššie uvedených skutočností preto súd ustálil, že výpoveď daná žalobkyňu listom zo dňa 22.01.2020 je neplatná.

Dňa 02.04.2020 bolo žalobkyňu doručené okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol vymedzený ako neuposlušnosť výzvy resp. príkazu zo 04.02.2020 na nástup do zamestnania počas čerpania nariadenej dovolenky v rámci výpovednej doby, a to najneskôr do termínu 14.02.2020. V dôsledku uvedeného malo dôjsť podľa žalovaného k neospravedlnenej absencii

žalobkyne v práci, ktorú posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň bolo žalobkyni pričítané i nespĺnenie povinnosti poskytnutia údajov na účel preukázania bezúhonnosti podľa § 15 ods. 4 v nadväznosti a § 90a zákona č. 138/2019 Z. z. Oznamením o zrušení nariadenej dovolenky a výzvou na nástup do zamestnania počas výpovednej doby zo 04.02.2020 žalovaný zrušil čerpanie dovolenky a vyzval žalobkyňu na nástup do zamestnania najneskôr do 14.02.2020. Žalobkyňa prevzala uvedenú výzvu na nástup do práce ako poštovú doporučenú zásielku v odbernej lehote dňa 21.02.2020, teda po termíne vytyčenom žalovaným na nástup do práce. Vo výzve na nástup do práce však nebolo uvedené, na akú pracovnú pozíciu sa má žalobkyňa do práce vrátiť. Okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo žalobkyni doručené do vlastných rúk tak, ako to predpokladá ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce. Riadne doručenie písomnosti týkajúcej sa zániku pracovného pomeru žalobkyne predstavuje hmotnoprávnu podmienku realizácie právneho úkonu a má rozhodujúci vplyv na účinnosť obsahu doručovanej listiny. Pre okamžité skončenie pracovného pomeru sa v súlade s § 38 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce vyžaduje doručovanie tejto listiny ako doporučenej zásielky do vlastných rúk prijímateľa. List žalovaného s okamžitým skončením pracovného pomeru z 02.04.2020 však bol žalobkyni taktiež doručovaný v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce o doručovaní obyčajnou poštou. List bol nájdený v poštovej schránke rodičmi žalobkyne dňa 03.04.2020 v ich poštovej schránke, pričom žalovaný nepreukázal, že tento list - okamžité skončenie pracovného pomeru bol doručovaný žalobkyni doporučené do vlastných rúk. Z uvedeného vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru z 02.04.2020, ktoré bolo doručované žalobkyni v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce o doručovaní, je neplatným právnym úkonom. Ďalším dôvodom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne je to, že samotný atribút závažnosti, a ani samotného porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne nebol zistený. Žalobkyňa nemohla porušiť pracovnú disciplínu, keďže z dôvodu údajnej nadbytočnosti jej žalovaný nepridelil žiadnu prácu, ani pracovnú pozíciu. Do práce sa na základe výzvy zároveň nemohla dostaviť, a to v dôsledku pochybenia pri doručovaní písomnosti zapríčinennej žalovaným. Z uvedeného dôvodu nie sú splnené podmienky pre uplatnenie dôvodu ukončenia pracovného pomeru okamžitým spôsobom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Dôvod zvolený žalovaným nemá oporu v skutkovom stave a nevychádza z pochybenia, resp. z porušenia akejkoľvek povinnosti žalobkyne. Žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru vytýkal žalobkyni i nespĺnenie povinnosti poskytnúť údaje na účel preukázania bezúhonnosti podľa § 15 ods. 4 v nadväznosti a § 90a zákona č. 138/2019 Z. z. toto tvrdenie žalovaného sa nezakladá na pravde. Dňa 17.01.2020 Ministerstvo školstva, vedy výskumu a športu SR zaslalo žalobkyni potvrdenie o poskytnutí údajov na účel preukázania bezúhonnosti pre zamestnávateľa Základnú školu M. Q.. Vytýkanú povinnosť tak žalobkyňa splnila. Na základe vyššie uvedených skutkových a právnych okolností teda súd ustálil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 02.04.2020 je neplatné.

32. Žalovaný cestou svojej právnej zástupkyne uviedol, že žalovaný sa pokúšal viackrát kontaktovať žalobkyňu, či už formou SMS správ alebo emailov za tým účelom, aby sa dostavila do školy, kde jej chcel ponúknuť inú vhodnú prácu. Žalobkyňa však podľa jeho tvrdení túto jeho snahu odignorovala, nemala záujem spolupracovať a kooperovať so žalovaným a poskytnúť mu potrebnú súčinnosť. Podľa jeho tvrdení teda žalobkyňa zavinila, že žalovaný s ňou musel v dôsledku jej nečinnosti okamžite skončiť pracovný pomer. Pokiaľ žalovaný skončil so žalobkyňou pracovný pomer výpoveďou neplatne a naďalej udržiaval tento protiprávny stav, nie je možné klásť žalobkyni za vinu, že so žalovaným nespôlpracovala, keď z dokazovania vyplynulo viacero pochybení žalovaného pri doručovaní listín samotnej žalobkyni. V zmysle zásady, že z neprávania nemôže vzniknúť právo teda nie je možné vyhodnotiť akékoľvek konanie žalobkyne po doručení neplatnej výpovede za nezákonné, ktoré by malo za následok konštatovanie, že závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu. Tento nezákonný stav založil sám žalovaný svojim nezákonným postupom, a preto musí znášať následky týchto nezákonných právnych úkonov.

33. Pokiaľ sa žalobkyňa cestou svojho právneho zástupcu domáhala určenia, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného i naďalej trvá, súd žalobu v tejto časti zamietol, nakoľko sa jedná o nadbytočný výrok, na ktorom určenie nie je naliehavý právny záujem, nakoľko samotné konštatovanie neplatnosti skončenia pracovného pomeru má za následok, že pracovný pomer stále trvá. Jednalo sa však o spojený výrok, ktorý z hľadiska úspechu žalobkyne v konaní nemá veľkú váhu.

34. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ustanovenie § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku tak, že žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% i napriek tomu, že žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer trvá ako nedôvodnú zamietol, nakoľko

tento výrok vyhodnotil súd ako formálny a spojený s výrokmi žaloby, ktorým súd vyhovel, a preto priznal žalobkyni nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu. O trovách konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 3 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP, v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa § 365 ods.1 CSP, odvolanie možno odôvodniť len tým, že a) neboli splnené procesné podmienky, b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 62 ods.1,2 CMP, odvolanie možno odôvodniť aj tým, že súd prvej inštancie nesprávne alebo neúplne zistil skutočný stav veci. Odvolacie dôvody možno meniť a dopĺňať až do rozhodnutia o odvolaní.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov; ak ide o rozhodnutie vo veciach maloletých detí - rozhodnutia, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, návrh na súdny výkon rozhodnutia.