

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 9Co/41/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4115229259  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 10. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Marčeková  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2020:4115229259.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a členiek senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v právnej veci žalobkyne: C.. Z. Q., nar. XX. XX. XXXX, bytom T., T. 9, zast. Advokátska kancelária Mihalda, Valach, Kišac, s. r. o., so sídlom Bratislava, Gogoľova 18, IČO: 36 663 051, proti žalovanému: Základná škola - Ščasného 22, Nitra - Dražovce, IČO: 37 865 595, zast. JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou, so sídlom Banská Bystrica, Ulica ČSA 25, o zaplatenie sumy 3.614 eur s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 4. decembra 2019 č. k. 19C/520/2015-277 takto

### rozhodol:

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

Žalovaný má voči žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### o d ô v o d n e n i e :

1.1. Napadnutým rozsudkom (druhým v poradí) súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalovanému priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o výške ktorej bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením. Rozhodnutie právne odôvodnil ustanoveniami § 3 ods. 1, § 37 ods. 1, § 39 Občianskeho zákonníka, § 63 ods. 1 písm. b), § 76 ods. 2 písm. d) zák. č. 311/2001 Zákonníka práce účinnom od 01. 07. 2014 do 31. 12. 2014, § 3 ods. 4 § 7 ods. 3 zák. č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a obdobných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 01. 11. 2013 do 28. 02. 2015, § 3 ods. 1, 2 nariadenia vlády č. 422/2009 Z. z. a prílohou č. 1 k tomuto nariadeniu a uviedol, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 07. 07. 1997 bola žalobkyňa prijatá do zamestnania ako učiteľka ZŠ Čeladice, pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu neurčitú s nástupom do práce dňa 01. 08. 1997. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 11. 06. 2009 sa žalobkyni zmenil druh práce na „riaditeľ Základnej školy, Ščasného 22, Nitra“ a súčasne sa žalobkyni doplnil opis súhrnu jej pracovných činností. Dohoda o zmene pracovnej zmluvy nadobudla účinnosť dňom 01. 07. 2009 na dobu určitú počas výkonu funkcie riaditeľa. Na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16. 06. 2014 sa žalobkyni opäť zmenil opis súhrnu pracovných činností s účinnosťou dňom 01. 07. 2014 na dobu určitú, a to do riadneho vymenovania riaditeľa Základnej školy, Ščasného 22, Nitra na základe výberového konania v zmysle platnej legislatívy, najdlhšie na 6 mesiacov alebo do zrušenia poverenia primátorom mesta Nitry. Dňa 22. 08. 2014 bola medzi žalobkyňou a žalovaným zastúpeným riaditeľom I.. H. H. uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru. V bode 1. dohody je uvedené, že zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že touto dohodou rozvážujú pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 07. 07. 1997 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť zamestnanca. Podľa bodu 2. tejto dohody sa pracovný pomer zamestnanca končí dňom 31. 08. 2014. V bode 3. dohody je uvedené, že zamestnávateľ je podľa § 76 ods. 1 písm. d) povinný vyplatiť zamestnancovi náležité odstupné v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Dohoda nadobudla účinnosť dňom jej

podpisu dňa 22. 08. 2014. Žalovaný žalobkyni odstupné nevyplatil, a to ani na základe jej výzvy. Z potvrdenia o zamestnaní vystaveného žalovaným vyplýva, že žalobkyňa bola zamestnaná od 01. 09. 1996 do 31. 08. 2014. Z lustrácie osoby žalobkyne v Sociálnej poisťovni mal súd preukázané trvanie pracovnoprávneho vzťahu u žalovaného v období od 01. 05. 2002 do 31. 08. 2014, v období od 01. 09. 2014 do 30. 06. 2015 bola žalobkyňa zamestnaná v Súkromnej základnej škole pre žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou. Zo zoznamu zamestnancov žalovaného pre školský rok 2013/2014 súd zistil, že na škole v danom školskom roku pôsobilo 14 pedagogických zamestnancov, a to žalobkyňa ako riaditeľka školy a zároveň učiteľka s aprobáciou matematika, technická výchova, zástupkyňa I.. Z. Y. ako učiteľka s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, ďalej učiteľia I.. H. H. s aprobáciou biológia, geografia, I.. N. B. s aprobáciou anglický jazyk a aprobácia pre 1. stupeň ZŠ, I.. I. I. s aprobáciou matematika, chémia, I.. Y. Y. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, občianska náuka, I.. D. W. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, prírodoveda, I.. Q. C. s aprobáciou matematika, informatická výchova, I.. I. C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. U. C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Y. E. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. I. F. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. I. I. s aprobáciou katechéty RKN. Ďalej na škole pôsobili pedagogickí asistenti učiteľov, a to S. H. a C.. I. C.. Podľa zoznamu zamestnancov žalovaného v školskom roku 2014/2015 ku dňu 07. 09. 2014 pôsobilo na škole rovnako 14 pedagogických zamestnancov, a to I.. H. H. ako riaditeľ školy a zároveň učiteľ s aprobáciou biológia, chémia, I.. Z. Y. ako zástupkyňa riaditeľa školy a učiteľka s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, ďalej tu pôsobili učiteľia I.. I. H. s aprobáciou anglický jazyk, telesná výchova, I.. Y. Q. s aprobáciou biológia, chémia, I.. I. I. s aprobáciou matematika, chémia, I.. Y. Y. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, občianska náuka, I.. D. W. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, prírodoveda, I.. Q. C. s aprobáciou matematika, informatická výchova, I.. I. C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. U. C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. I. F. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. D. Q. ako učiteľ, katechéty s aprobáciou katechéty RKN. Na škole pôsobili pedagogickí asistenti učiteľov C.. V. I. a I.. C. C..

1.2. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa bola v pracovnom pomere so žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa zo dňa 07. 07. 1997 v znení jej ďalších dodatkov, s účinnosťou od 01. 07. 2009 až do vymenovania nového riaditeľa I.. H. H. v auguste 2014 pôsobila ako riaditeľka základnej školy (žalovaného). Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného bol ukončený na základe dohody o skončení pracovného pomeru podpísanej dňa 22. 08. 2014, a to ku dňu 31. 08. 2014. V predmetnej dohode je ako dôvod skončenia pracovného pomeru žalobkyne uvádzaná jej nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ďalej je v bode 3. dohody uvedené, že žalovaný ako zamestnávateľ je podľa § 76 ods. 1 písm. d) povinný vyplatiť žalobkyni ako zamestnankyni náležité odstupné v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. S poukazom na obranu žalovaného, ako aj s poukazom na právne záväzný názor odvolacieho súdu sa súd prvej inštancie v konaní zaoberal skúmaním, či žalobkyňa skutočne bola pre žalovaného v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru nadbytočná, teda či dôvod skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) bol aj fakticky naplnený. Nadbytočnosť žalobkyne súd preukázanú nemal. Napriek skutočnosti, že žalobkyňa svoju osobu v priebehu konania označovala za učiteľku matematiky, pričom zdôrazňovala, že sa stala nadbytočnou práve z dôvodu, že traja učiteľia s aprobáciou matematika by v prípade jej zotrvania na škole nedosiahli úväzok 100 %, a to ani v prípade, ak by časť úväzku tvorili vyučovacie hodiny v rámci nezískanej kvalifikácie, s touto argumentáciou sa súd nestotožnil. Súd dal do pozornosti, že žalobkyňa má popri matematike i aprobáciu základy techniky, matematika teda nie je jediný predmet, ktorý by mal tvoriť polovicu jej týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Zo zoznamu pedagogických zamestnancov pre školský rok 2014/2015 súd zistil, že na škole pôsobili dvaja učelia matematiky, a to I.. I. I. s aprobáciou matematika a chémia a I.. Q. C. s aprobáciou matematika a informatická výchova. Na škole nepôsobil žiaden pedagóg s aprobáciou základy techniky. Z návrhu úväzkov pre školský rok 2014/2015 (č. I. 107 spisu), v ktorom žalovaný počíta aj s úväzkom žalobkyne v rozsahu 23 hodín, je zrejmé, že bolo v možnostiach školy zabezpečiť žalovanej úväzok v kombinácii vyučovania predmetov matematika a technika. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že v prípade žalovaného ide o malú základnú školu s pomerne vysokou fluktuáciou pedagógov, ktorá nikdy nemá plne pokrytú odbornosť vyučovania všetkých predmetov. Dokonca ide o základnú školu, ktorá má vzhľadom k vysokému podielu rómskych žiakov vo vzdelávacom programe navyše vytvorené a posilnené špecifické voliteľné predmety zamerané na manuálnu zručnosť a praktický život. Okrem techniky ide o predmety remeselné práce, tvorba životného prostredia, domov a práca. Žalobkyňa by s poukazom na jej druhú aprobáciu základy techniky mohla byť pre školu nepochybne prínosom a mohla by pokryť vyučovanie týchto praktických predmetov. V súvislosti s údajnou nadbytočnosťou žalobkyne súd poukázal na e-mailovú komunikáciu

žalobkyne a novovymenovaného riaditeľa školy I.. H. H. zo dňa 12. 08. 2014 (č. I. 248 spisu), v ktorom žalobkyňa sama upozorňuje V... H. na potrebu prijatia nových zamestnancov. S poukazom na uvedené vyznieva celkom iracionálne, pokiaľ sa žalobkyňa snažila súd presvedčiť, že v mesiaci august 2014 sa stala pre školu nadbytočnou, pričom v tom istom mesiaci zároveň poukázala na potrebu prijatia nových učiteľov. Vzhľadom na uvádzané skutočnosti, predovšetkým existujúcu aprobáciu žalobkyne nielen v oblasti matematiky, ale aj v oblasti základy techniky, ktorú mohla vyučovať, tvrdenia žalobkyne o jej nadbytočnosti nemôžu obstáť. Z čestného vyhlásenia C.. D. I., učiteľa s aprobáciami matematika, fyzika a technika súd zistil, že v posledný augustový týždeň školských prázdnin roku 2014 mu nový riaditeľ školy I.. H. H., počnúc 01. 09. 2014 ponúkol pracovné miesto na pozíciu učiteľa matematiky a techniky po odchádzajúcej riaditeľke školy C.. Q. minimálne na 70% úväzok, prípadne aj na plný úväzok s doplnením o hodiny predmetu tvorba životného prostredia. C.. D. I. ponuku prijal, avšak pred podpisom zmluvy svoje rozhodnutie zmenil, pretože uprednostnil ponuku inej školy. Aj z uvedeného čestného vyhlásenia nepochybne vyplýva, že žalobkyňa nemohla byť pre školu nadbytočná, pokiaľ škola v nadväznosti na skončenie pracovného pomeru s ňou v tom istom čase oslovila iného učiteľa s rovnakou aprobáciou. Potrebu nájsť po odchode žalobkyne nového učiteľa potvrdila i svedkyňa I.. Z. Y., ktorá bola 5 rokov zástupkyňou žalobkyne. Potvrdila, že v čase, keď odchádzala žalobkyňa, sa riaditeľ nikdy nevyjadril, že by bol niekto nadbytočný a ak by žalobkyňa ostala na škole, boli by sa dali úväzky zamestnancov pokryť. Žalobkyňa mohla učiť matematiku plus predmety technického zamerania ako technika, tvorba životného prostredia, svet práce a remeselnícke práce. Pokiaľ by žalobkyňa zostala na škole ako tretia matematikárka, úväzky by sa dali rozdeliť, teda jej úväzok by sa dal doplniť inými predmetmi. Ona sa dozvedela, že žalobkyňa odchádza zo školy niekedy v júni 2014. Svedkyňa ďalej potvrdila, že v čase, keď bolo známe, že žalobkyňa zo školy odchádza, bolo potrebné nájsť matematikára, ktorý by učil matematiku namiesto žalobkyne.

1.3. Z vykonaného dokazovania je zrejmé, že skončeniu pracovného pomeru žalobkyne nepredchádzala organizačná zmena, ktorou by bolo miesto učiteľa základnej školy zrušené. Pokiaľ žalobkyňa v konaní argumentovala rozhodnutím o organizačnej zmene č. 49/2014 zo dňa 25. 11. 2014, ktorým riaditeľ žalovaného zrušil jedno pracovné miesto pedagogického zamestnanca - učiteľa, čím došlo k zníženiu počtu pedagogických zamestnancov - učiteľov z 12 na 11, toto zníženie bolo vykonané až po ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou s účinnosťou od 01. 12. 2014. Podľa odôvodnenia rozhodnutia o organizačnej zmene nedostatočný finančný rozpočet školy niekoľko rokov vyrovnával zriaďovateľ školy Mesto Nitra, ktorý usúdil, že škola musí hospodáriť úspornejšie a pri koncoročných úpravách rozpočtu bola škola dofinancovaná v nižšej miere, preto bolo vedenie školy nútené prijať racionalizačné, úsporné opatrenia, nemôže zachovať doterajší, hoci potrebný počet pedagógov. V nadväznosti na organizačnú zmenu došlo k prepusteniu zamestnanca I.. Y. Q., ktorej pracovný pomer bol ukončený v skúšobnej dobe. Po vyhodnotení jednotlivých dôkazov v ich vzájomnom kontexte súd dospel k jednoznačnému záveru, že žalobkyňa sa pre žalovaného nestala nadbytočná, a hoci bol pracovný pomer ukončený na základe dohody o skončení pracovného pomeru, je zrejmé, že zámer pracovný pomer skončiť vyplynul práve z iniciatívy žalobkyne, nie z iniciatívy žalovaného. Zámer žalobkyne ukončiť pracovný pomer u žalovaného potvrdil zástupca žalovaného I.. H. H., ktorý uviedol, že všetci v škole vedeli, že žalobkyňa nemá záujem v škole zotrvať a uvedenou skutočnosťou sa netajila ani pred zriaďovateľom. I.. H. H. potvrdil, že žalobkyňa vyšiel v ústrety, pracovný pomer skončili k 31. 08. 2014. Nové pracovné miesto mala žalobkyňa od 01. 09. 2014. Tieto tvrdenia žalobkyňa v priebehu konania nepoprela a skutočnosť, že žalobkyňa dňom 01. 09. 2014 skutočne nastúpila k inému zamestnávateľovi potvrdzuje i lustrácia Sociálnej poisťovne (č. I. 244 spisu), z ktorej je zrejmé, že žalobkyňa bola, počnúc 01. 09. 2014, zamestnaná v Súkromnej základnej škole pre žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou. Zástupca žalobkyne v priebehu konania poukazoval na právny základ nároku žalobkyne, ktorý odvodzoval od dohody o skončení pracovného pomeru, považuje za bezpredmetné posudzovať, či boli alebo neboli splnené hmotno-právne predpoklady na aplikáciu § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Zástupca žalobkyne ďalej argumentoval tým, že prejavy vôle žalobkyne a žalovaného smerovali k tomu, aby sa vzájomne práva a povinnosti pri skončení pracovného pomeru upravili komplexne, včítane poskytnutia peňažných plnení, ktoré sa štandardne zamestnancom pri skončení pracovného pomeru poskytujú a prostredníctvom dohody o skončení pracovného pomeru je možné sa dohodnúť aj na odstupnom vo vyššej výške ako to ustanovuje zákon. Zaoberať sa otázkou faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru v tomto konaní bolo povinnosťou súdu prvej inštancie, predovšetkým s poukazom na právny záver odvolacieho súdu, ktorý je pre súd prvej inštancie záväzný. Skúmanie faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru súd prvej inštancie považoval za nevyhnutné tiež vzhľadom na okolnosti, ktoré súd zistil z vykonaného dokazovania, keď po vyhodnotení jednotlivých dôkazov a zohľadnení všetkých okolností uzatvárania

spornej dohody o skončení pracovného pomeru súd dospel k jednoznačnému záveru, že skončiť pracovný pomer mala záujem predovšetkým žalobkyňa, a hoci strany sporu uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej je odkaz na ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v skutočnosti nešlo o uzavretie dohody v nadväznosti na nadbytočnosť zamestnanca. Naopak, z vykonaného dokazovania súd vyvodil jednoznačný záver o tom, že iniciatíva skončiť pracovný pomer bola na strane žalobkyne, avšak pokiaľ by pracovný pomer skončila jednostranne žalobkyňa na základe výpovede, nárok na odstupné by jej nevznikol. Skončenie pracovného pomeru na základe dohody o skončení pracovného pomeru s dojednaným odstupným, a to ku dňu 31. 08. 2014, berúc do úvahy skutočnosť, že žalobkyňa mala, počnúc dňom 01. 09. 2014, s veľkou pravdepodobnosťou už zabezpečené nové pracovné miesto, sa pre žalobkyňu javilo ako vhodné riešenie.

1.4. Žalobkyňa uzavrela spornú dohodu o skončení pracovného pomeru dňa 22. 08. 2014 so žalovaným zastúpeným novovymenovaným riaditeľom I.. H. H., ktorý bol v tom čase vo funkcii riaditeľa školy len tri dni. I.. H. H. potvrdil, že žalobkyňu ako svojej kolegyni a aj nadriadenej plne dôveroval. Pokiaľ aj mal pochybnosti o nadbytočnosti žalobkyne a o jej nároku na odstupné a mal zámer uvedenú skutočnosť skonzultovať so zriaďovateľom, žalobkyňa ho ubezpečila, že toto potrebné nie je a I.. H. by sa takýmto spôsobom pred zriaďovateľom len zosmiešnil. Na dotaz I.. H. H., či škola bude mať peniaze na odstupné, mu žalobkyňa potvrdila, že peniaze sú, dala mu kontakt na účtovníčku, ktorej sa I.. H. nedovolal, pretože bola na dovolenke v Chorvátsku. I.. H. potvrdil, že zo strany žalobkyne vyzeralo všetko dôveryhodne. Až v septembri, keď sa robili výplaty, zistil, že rezerva na účte je 500 eur a to ho zarazilo, pretože žalobkyňa ho ubezpečovala, že škola na odstupné peniaze má. Tieto tvrdenia I.. H. H. neboli v priebehu konania nijakým spôsobom vyvrátené.

1.5. Pri skončení pracovného pomeru nie je vylúčené, dokonca je právnym predpisom predpokladané (§ 76 ods. 7 Zákonníka práce), že strany sa môžu dohodnúť na odstupnom aj v prípadoch, kedy zamestnávateľ nemá zákonnú povinnosť poskytnúť zamestnancovi odstupné, prípadne sa zamestnanec a zamestnávateľ môžu dohodnúť na odstupnom vyššom ako platné právne predpisy predpokladajú. Obsah takejto dohody sa nesmie priečiť zákonu alebo ho obchádzať, alebo sa priečiť dobrým mravom a táto dohoda musí byť výsledkom slobodne prejavenej vôle obidvoch strán dohody. Vzhľadom na vyššie uvádzané okolnosti uzatvárania spornej dohody o skončení pracovného pomeru, mal súd za to, že sporná dohoda nebola výsledkom slobodne prejavenej vôle oboch jej strán, teda žalobkyne a žalovaného. Žalovaný vôbec nemal zámer skončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Dokonca možno konštatovať, že štatutárny zástupca žalovaného I.. H. H. bol pri jej uzatváraní uvedený do omylu, keď dohodu za žalovaného podpísal, dôverujúc žalobkyňu ako svojej dlhoročnej kolegyni a bývalej nadriadenej, ktorú si vážil a rešpektoval. Dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 08. 2014 považoval súd s poukazom na ust. § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka v časti dojednaného odstupného, vzhľadom na všetky vyššie popísané okolnosti, teda predovšetkým pre neexistenciu faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru, s poukazom na nedostatok vážnosti vôle žalovaného pri jej uzatváraní a tiež s poukazom na konanie žalovanej, ktoré súd považuje za rozporné s dobrými mravmi, za absolútne neplatný právny úkon. Z absolútne neplatného právneho úkonu žalobkyňu nemohol vzniknúť nárok na zaplatenie žalovanej sumy, preto súd žalobkyňu nárok na vyplatenie odstupného nepriznal a žalobu v celom rozsahu, teda v časti zaplatenia sumy vo výške 3.614 eur, ktorá po čiastočnom späťvzati žaloby a následnom zastavení konania výrokom III. rozsudkom č. k. 19C/520/2015-143 zo dňa 20. 09. 2017 zostala predmetom tohto sporu, zamietol.

1.6. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa pomeru úspechu v zmysle § 255 ods. 1 CSP. Keďže žalovaný bol v konaní úspešný, a zatiaľ čo žalobkyňa nedosiahla žiadny materiálne merateľný úspech, súd priznal žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu (100%). O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku, a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

2. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podala žalobkyňa v zákonom stanovenej lehote odvolanie, odôvodniac ho tým, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. K údajnej neexistencii faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru uviedol, že v konaní absolútne bezpredmetné skúmanie otázky faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru žalobkyne, nakoľko žalobkyňa si neuplatňovala nárok na zaplatenie

odstupného na základe ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len Zákonník práce), ale na základe ustanovení dohody uzatvorenej medzi žalobkyňou a žalovaným podľa § 60 Zákonníka práce, ktorej súčasťou bola aj dohoda o odstupnom. Nárok žalobkyne vyplýval z dohody a nebol odvodzovaný od § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Otázka naplnenia hmotnoprávnych podmienok pre aplikáciu ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce by bola relevantná vtedy, ak by sa uplatňoval nárok s poukazom na § 76 Zákonníka práce. Dohoda bola uzatvorená platne, pričom takáto dohoda v súlade so zákonom mohla obsahovať dohodu o odstupnom a jeho výške. Pracovnoprávna teória zdôrazňuje ochrannú funkciu pracovného práva. Ochrana slabšej strany - zamestnanca je stále základným a najdôležitejším cieľom sledovaným pracovným právom. Ak si účastníci dohody dojednali odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne, ktoré sa žalovaný zaviazal vyplatiť, takéto dojednanie treba nevyhnutne uznať ako prejavenu vôľu strán a priznať jej stranami dohody zamýšľané právne následky. S uvedeným súvisí aj fakt, že samotný žalovaný predložil žalobkyňi dohodu s dojednaným štvormesačným odstupným. Je preto potrebné, aby boli chránené majetkové záujmy a legitímne očakávania žalobkyne z predmetného právneho úkonu. Podotkla, že ak by súčasťou dohody nebola aj dohoda o odstupnom, žalobkyňa by s uzatvorením dohody nesúhlasila a trvala by na ukončení pracovného pomeru zo strany žalovaného výpoveďou. Poukázala na rozhodnutie Krajského súdu Trnava sp. zn. 24 CoPr/7/2014 a nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 358/2008 zo dňa 27. 11. 2008, podľa ktorého popretie uplatnenia autonómie vôle strán v prípade, v ktorých to pracovnoprávne predpisy nezakazujú, predstavuje taký výklad príslušných noriem, ktorý nie je ústavne konformný. V takýchto prípadoch je nevyhnutné práve naopak vychádzať z nevyhnutnosti uznať takto prejavenu vôľu strán a priznať jej stranami zamýšľané právne následky. V takom prípade nie je navyše žiaduce, aby boli chránené majetkové záujmy jednej zmluvnej strany na úkor práv druhej zmluvnej strany, a takto zavádzať nerovnaký prístup k účastníkom zmluvného vzťahu. V predmetnom prípade je zjavná vôľa účastníkov dohody ukončiť pracovný pomer s tým, že žalobkyňi má byť poskytnuté odstupné vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku. Takto vyjadrenej vôle účastníkov dohody bolo potrebné priznať zamýšľané právne následky. Dohoda ako taká je platným právnym úkonom. Ak by aj faktický dôvod skončenia pracovného pomeru neexistoval, nemohlo to žiadnym spôsobom zapríčiniť neplatnosť dohody v časti týkajúcej sa uhradenia odstupného. Žalobkyňi nie je zrejmé, akým konkrétnym spôsobom má údajná okolnosť nenaplnenia faktického dôvodu ukončenia pracovného pomeru spôsobovať neplatnosť dohody v časti dojednaného odstupného s poukazom na § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka. Súd v rozsudku tento svoj právny názor vôbec neodôvodnil, čím je rozsudok nepreskúmateľný. K údajnému nedostatku vážnosti vôle žalovaného pri jej uzatváraní uviedla, že z rozsudku nie je zrejmé, na základe čoho súd vyvodil, že by vôľa žalovaného nemala byť vážna, resp. nijako právne nevysvetlil, prečo údajný nedostatok vážnosti vôle žalovaného by mal mať vôbec vplyv na platnosť dohody v časti dojednaného odstupného. Ak by sme aj hypoteticky pripustili, že žalovaný nemal vôľu uzatvoriť so žalobkyňou v rámci dohody aj dohodu o vyplatení odstupného, nemohol by takýto nedostatok vôle na strane žalovaného spôsobovať neplatnosť dohody v zmysle § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka v časti dojednaného odstupného. Poukázala na rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zo dňa 12. 12. 2017 sp. zn. 7Co/95/2017 a uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Cdo/12/2012 zo dňa 14. 11. 2012 a uviedla, že ak na strane žalovaného bol nedostatok vôle pri uzatváraní dohody, mohlo ísť buď o úkon urobený s tzv. vnútornou výhradou, alebo o simulovaný právny úkon. Pokiaľ žalovaný mal vnútornú výhradu voči vyplateniu odstupného žalobkyňi, ale dohodu podpísal, je takáto jeho vnútorná výhrada absolútne právne irelevantná, keďže nemôže spôsobovať neplatnosť právneho úkonu. Takýto právny úkon je platný. Ak žalovaný dohodu o odstupnom iba simuloval, t. j. mal záujem iba na ukončení pracovného pomeru bez toho, aby žalobkyňi bolo vyplatené odstupné, išlo by v prípade žalovaného iba o tzv. mentálnu rezerváciu, ktorá nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu. Ku konaniu žalovaného, ktoré súd považoval za rozporné s dobrými mravmi, uviedla, že prezentovaný dôvod neplatnosti postráda akúkoľvek logickosť, nakoľko ak podľa súdu žalovaný konal v rozpore s dobrými mravmi, nemôže takéto konanie zakladať neplatnosť dohody v časti dojednaného odstupného vo vzťahu k žalobkyňi. V prípade, ak sa súd v rozsudku dopustil chyby v písaní a namiesto žalovaného myslel žalobkyňu, ktorej konanie by malo byť v rozpore s dobrými mravmi, žalobkyňa uviedla, že súd neuviedol žiadnu konkrétnu okolnosť, resp. dôvod, pre ktorý by sa domnieval, že v prípade konania žalobkyne, ide o konanie v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa uzatvorila dohodu s tým, že u žalovaného ukončí pracovný pomer a zároveň, že obdrží príslušné finančné plnenie - odstupné. Je logické a absolútne v súlade s dobrými mravmi, ak zamestnanec ukončujúci svoj pracovný pomer chce maximalizovať peňažné plnenia spojené s jeho odchodom. Preto nemožno žalobkyňi vyčítať, že po tom, ako u žalovaného odpracovala viac ako 17 rokov, z toho viac ako 5 rokov na pozícií riaditeľa

školy, chcela dostať v súvislosti s ukončením jej pracovného pomeru primerané odstupné. Keďže v rozsudku nie je nijak špecifikované, prečo má byť dohoda v časti dojednaného odstupného absolútne neplatná pre porušenie dobrých mravov, je rozsudok nepreskúmateľný. K čiastočnej neplatnosti dohody uviedla, že súd konal v rozpore s ustálenou judikatúrou, keďže uprednostnil výklad neplatnosti právneho úkonu a bez akejkoľvek právnej opory vykonštruoval údajné dôvody čiastočnej neplatnosti dohody. V tejto súvislosti poukázala na nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 242/2007 zo dňa 03. 07. 2008. Žalobkyňa je toho názoru, že dohoda je platná v celom jej rozsahu, t. j. vrátane ustanovenia týkajúceho sa dohodnutého odstupného. V konaní nebola preukázaná existencia reálneho právneho dôvodu, pre ktorý by dohoda v časti dojednaného odstupného mala byť neplatná. S poukazom na všetko vyššie uvedené, rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Ak aj súd dospel k záveru, že ustanovenie dohody týkajúce sa dohody o odstupnom vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne je neplatné, súd vec nesprávne právne posúdil, keď neaplikoval ustanovenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce. Nakoľko dohodu, vrátane dohody o odstupnom vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne, vypracoval a žalobkyňa na podpis predložila žalovaný, je práve žalovaný subjektom, ktorý by svojim konaním spôsobil jej neplatnosť. Z titulu jej čiastočnej neplatnosti vznikla žalobkyňa škoda spočívajúca v nevyplatení dohodnutej výšky odstupného. Z daného dôvodu, ak súd posúdil dohodu v časti dojednaného odstupného za neplatnú, s poukazom na § 17 ods. 3 Zákonníka práce, mal žalobkyňa priznať príslušný nárok z titulu náhrady škody. Poukázala na rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 6CoPr/3/2013 zo dňa 14. 08. 2013 a nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 501/2011. Vo vzťahu k ďalšiemu odôvodneniu rozsudku uviedla, že konajúci súd absolútne nekriticky prevzal všetky tvrdenia žalovaného, ktoré povýšil na fakt bez toho, aby ktorékoľvek z tvrdení žalovaného boli akýmkoľvek spôsobom preukázané, pričom sa uspokojil iba s argumentom, že tvrdenia neboli nijakým spôsobom vyvrátené. Naopak, tvrdeniam a argumentácii žalobkyne nevenoval súd žiadnu pozornosť, pričom ani jej tvrdenia neboli v priebehu konania nijakým spôsobom zo strany žalovaného vyvrátené. Na základe uvedeného nemožno rozsudok označiť inak ako svojvoľný a protiprávny. K tomu, že sa stala u žalovaného nadbytočnou, uviedla, že v nadväznosti s ukončením pracovného pomeru so žalobkyňou, došlo k zníženiu počtu učiteľov u žalovaného. Predmetná zmena bola oficiálne vykonaná s platnosťou od 01. 12. 2014, kedy došlo k zníženiu počtu pedagogických zamestnancov o 1 zamestnanca, a to zo 14 na 13, pričom daný počet zamestnancov pretrval aj v nasledujúcich rokoch. Z pohľadu vyučovaných predmetov sa predmetná zmena dotkla práve miesta učiteľa vyučujúceho matematiku, nakoľko z hľadiska obsadenia učiteľského zboru učiteľmi s príslušnými aprobáciami, je rozdiel pred a po organizačnej zmene v tom, že stav učiteľov bol znížený o jedného učiteľa matematiky, pričom ostatné aprobácie pred a po zmene zostali rovnaké. Na miesto žalobkyne žalovaný neprijal žiadneho nového učiteľa matematiky a od skončenia pracovného pomeru žalobkyne zabezpečoval žalovaný výučbu matematiky výlučne prostredníctvom zostávajúcich učiteľov. Pracovný úväzok žalobkyne, následne žalovaný rozdelil medzi ostatných učiteľov. Ak by žalovaný nepostupoval účelovo v snahe o zabezpečenie navyše finančných prostriedkov na nový školský rok, tak k reálnemu, ako aj oficiálnemu uskutočneniu organizačnej zmeny, ku ktorej došlo dňa 01. 12. 2014, by došlo ku dňu 31. 08. 2014. Časový rozdiel medzi ukončením pracovného pomeru so žalobkyňou a oficiálnym vykonaním organizačnej zmeny bol zapríčinený tým, že žalovaný účelovo na obdobie 3 mesiacov prijal do pracovného pomeru na 70% úväzok I.. Y. Q., pričom ešte v skúšobnej dobe ju následne prepustil. Bolo tomu tak z dôvodu, že do 15. 09. príslušného roka sa vyplňa výkaz Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR s počtom učiteľov a žiakov a na základe daného výkazu sú škole pridelené finančné prostriedky na nastávajúci školský rok. Výška finančných prostriedkov však už následne nie je závislá od toho, či príslušný učiteľ na škole pôsobil po celý rok. Žalovaná tak účelovo prijala I.. Y. Q., aby na ňu získala finančné prostriedky, pričom ukončenie pracovného pomeru s ňou bolo jednoduché, keďže bola prepustená v skúšobnej dobe. Iný zmysel zamestnania I.. Y. Q. a jej následné prepustenie v skúšobnej dobe, reálne nemohlo mať. Vykonanie organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení pracovného miesta práve u žalobkyne, bolo zo strany žalovaného logické aj z toho dôvodu, že žalobkyňa okrem predmetu matematika, vyučovala aj predmet technická výchova, ktorý úväzok bolo možné z pohľadu ostatných vyučovaných predmetov najľahšie nahradiť. Žalovaný následne nikdy neprijal učiteľa s aprobáciou základy techniky. Z tohto pohľadu tak neobstoja ani poukazy žalovaného o tom, ako veľmi potreboval učiteľa s aprobáciou - základy techniky. Poukázala na to, že technická výchova sa na škole učila iba 3 hodiny v týždni za celý II. stupeň, pričom jej dotácia vo vzdelávacom programe bola minimálna. Čiže význam učiteľa s aprobáciou technická výchova bol pre žalovaného bez reálneho praktického významu. Na preukázanie údajnej neexistencie nadbytočnosti žalobkyne predložil žalovaný dôkaz - pracovné úväzky, ktoré mali preukazovať, že žalobkyňa by mala v prípade jej zotrvania v pracovnom pomere so žalovaným potrebný pracovný úväzok. V prípade predložených pracovných

úväzkov však nejde o reálne pracovné úväzky, ale fiktívne vytvorené pracovné úväzky, vytvorené výlučne účelovo v snahe o preukázanie údajnej potreby žalobkyne. V pracovných úväzkoch je počítané s tým, že žalobkyňa, ako aj od 01. 09. 2014 novoprijatý učiteľ p. I.. H., by mali každý 100% pracovný úväzok. Uvedené by znamenalo, že by došlo k 30% navýšeniu pracovných úväzkov oproti stavu pracovných úväzkov v predchádzajúcom školskom roku. V skutočnosti však od 01. 09. 2014 nedošlo k žiadnemu navýšeniu pracovných úväzkov, ale dokonca od 01. 12. 2014 došlo u žalovaného k reálnemu zníženiu pracovných úväzkov, keďže bol ukončený pracovný pomer so zamestnankyňou, ktorá mala 70% pracovný úväzok. Z prezentovaných skutočností vyplýva, že žalovaným predložené úväzky neodrážali skutočnú situáciu u žalovaného, t.j. keďže u neho reálne došlo k zníženiu stavu zamestnancov, resp. žalobkyňa by v dôsledku prijatia I.. H., ktorý bol prijatý na 100% pracovný úväzok, mohla mať maximálne 70% pracovný úväzok. Ak by boli žalovaným prezentované pracovné úväzky reálne, nebolo by potrebné realizovať žiadnu organizačnú zmenu k 01. 12. 2014 spočívajúcu v znížení počtu pedagogických zamestnancov u žalovaného. Pracovné úväzky nezodpovedajú personálnej zmene na mieste zástupcu riaditeľa školy, ktorú v čase ukončovania pracovného pomeru so žalobkyňou plánoval riaditeľ školy vykonať. Príslušná zmena spočívajúca vo výmene zástupkyne I.. Y. za p. I.. Y., by predstavovala zásadnú zmenu rozdelenia pracovných úväzkov, kedy I.. Y., ako učiteľka 1. stupňa by odišla učiť na 1. stupeň (kde by mala 100% pracovný úväzok), pričom I.. Y., ako učiteľka 2. stupňa, by následne ako zástupkyňa mala čiastočný úväzok. V dôsledku týchto zmien by už učiteľ p. I.. C., ako učiteľ matematiky, túto nemohol učiť na 1. stupni - ako to predpokladali žalovaným predložené pracovné úväzky, z čoho následne vyplýva, že učiteľ s aprobáciou matematika by bol nadbytočný. Uvedené opätovne dokresľuje, že v čase ukončovania pracovného pomeru so žalobkyňou počítal žalovaný s iným rozdelením úväzkov, ako sa to snaží teraz prezentovať, pričom v dôsledku takto predpokladaných úväzkov bola žalobkyňa nadbytočná. Skutočnosť, že žalobkyňa bola pre žalovaného nadbytočná, t.j. že by nemala u žalovaného 100% pracovný úväzok, preukazuje aj samotné čestné vyhlásenie C.. D. I., ktorému mal byť ponúknutý iba skrátene pracovný úväzok. Zároveň obsah predmetného čestného vyhlásenia je v rozpore s tým, čo tvrdil I.. H. H. žalobkyňa pri ukončovaní jej pracovného pomeru, t. j. že jej zvyšný 70% úväzok bude rozdelený medzi ostatných učiteľov, resp. že na jej miesto nebude prijímaný nový učiteľ na skrátene pracovný úväzok. V súvislosti s čestným vyhlásením C.. D. I. podotkla, že jeho hodnovernosť a relevantnosť je veľmi otázna, keďže všetky čestné vyhlásenia predložené žalovaným v konaní boli vyhotovené s rovnakou štylistickou a formálnou úpravou, t.j. neboli vyhotovené priamo osobou, ktorá ich podpísala, ale žalovaným, ktorý ich iba podpisujúcim osobám podsunul na podpis. V zmysle zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, platného v roku 2014, má riaditeľ školy na základe § 11a predmetného zákona povinnosť informovať o voľných pracovných miestach prostredníctvom zverejnenia príslušnej informácie na webovom sídle. Z uvedeného vyplýva, že v prípade, pokiaľ riaditeľ školy chcel zamestnať nového učiteľa, resp. podnikal kroky a uskutočňoval pohovory, mal túto skutočnosť zverejniť. Dôležité však je, že pracovné miesto, ktoré bolo ponúkané p. C.. D. I. nebolo takto oznámené, z čoho vyplýva, že zámer zamestnať p. C.. D. I. nebol zo strany riaditeľa školy reálny. Na základe uvedeného, čestné vyhlásenie p. C. D. I. neodzrkadľuje realitu a na začiatku šk. roku 2014/2015 uskutočniteľnú ponuku na obsadenie existujúceho a voľného pracovného miesta. Z tohto dôvodu uvádzané čestné vyhlásenie p. C.. D. I. nemôže byť pre súd dostatočným dôkazom o ponúknutí pracovného miesta učiteľa matematiky. Skutočnosť, že ponúkané miesto p. C.. D. I. nebolo reálne existujúce, potvrdzuje aj to, že nebola ani zverejnená informácia ohľadne voľného pracovného miesta učiteľa s aprobáciou matematika, pričom v prípade voľného pracovného miesta učiteľa angličtiny a dvoch pedagogických asistentov boli tieto pracovné miesta riadne zverejnené a oznámené na stránke školy a aj na stránke zriaďovateľa školy. Vo vzťahu k e-mailovej komunikácii medzi žalobkyňou a I.. H. H. na ktorú poukázal v bode 30. rozsudku, uviedla, že žalobkyňa mu len pripomínala potrebu prijatia nových zamestnancov (jedno miesto učiteľa angličtiny a 2 asistentov učiteľa), pričom išlo o pracovné miesta, ktoré boli zverejnené v zmysle § 11a zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Potreba prijatia učiteľov na dané pracovné miesta žiadnym spôsobom nesúvisela s nadbytočnosťou žalobkyne. Žalovaný z racionalizačných dôvodov znížil počet pedagogických zamestnancov o jedného učiteľa, a to fakticky o žalobkyňu, ktorá sa v dôsledku jej aprobácie ako učiteľka predmetu matematika stala pre žalovaného nadbytočnou. Žalovaný nielenže neobsadil nadbytočné miesto žalobkyne, ale ho dokonca aj reálne zrušil. K záveru súdu, že iniciatíva skončiť pracovný pomer vzišla zo strany žalobkyne, pričom žalobkyňa mala mať, počnúc dňom 01. 09. 2014 s veľkou pravdepodobnosťou už zabezpečené nové pracovné miesto, uviedla, že tento záver súdu žalobkyňa rozporuje, keďže v čase uzatvorenia dohody nemala dohodnuté žiadne nové pracovné miesto. Pracovné miesto v Súkromnej základnej škole pre žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou sa jej podarilo narychlo zabezpečiť až dodatočne

po podpísaní dohody. Predmetnú skutočnosť, t. j. že išlo o narýchlo zabezpečené pracovné miesto, potvrdzuje aj to, že v danej škole pracovala žalobkyňa ako nekvalifikovaný zamestnanec, pričom išlo len o zastupovanie a žalobkyňa v novom zamestnaní nepracovala celý školský rok (iba v čase od 01. 09. 2014 do 30. 06. 2015), t. j. len na dobu určitú, pričom následne poberala dávku v nezamestnanosti. Ak by žalobkyňa mala svoj odchod do iného zamestnania vopred zamýšľaný, určite by si našla lepšiu, kvalifikovanejšiu pracovnú pozíciu. Žalobkyňa od 01. 07. 2014 zaväzovala dohoda o zmene pracovnej zmluvy, ktorou bola poverená vedením školy, a to do riadneho vymenovania riaditeľa školy, najdlhšie na 6 mesiacov. Žalobkyňa tak nevedela a nemohla vopred vedieť, kedy bude úspešné výberové konanie na obsadenie pozície riaditeľa školy, t. j. dokedy bude riaditeľkou školy. Uvedené tak znamená, že žalobkyňa nemohla mať vopred, od 01. 09. 2014, zabezpečené nové pracovné miesto, keďže nevedela, do kedy bude viesť školu v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy. Ak by žalobkyňa mala vopred dohodnuté pracovné miesto, takúto dohodu o zmene pracovnej zmluvy by logicky nepodpísala. Z vyššie uvedeného vyplýva, že iniciatíva na skončenie pracovného pomeru neprišla od žalobkyne, ale išlo o iniciatívu žalovaného, ktorý vyhodnotil, že ju už na škole nepotrebuje, s čím žalobkyňa, za predpokladu vyplatenia odstupného, súhlasila. K údajnej pracovnej neskúsenosti I. H. H., ktorý mal byť v čase uzatvorenia dohody vo funkcii riaditeľa školy len tri dni, uviedla, že I. H. H. nebol na škole žiadnym „nováčikom“, ale učiteľom s dlhoročným pôsobením na danej škole, ktorý veľmi dobre poznal jej pomery, keďže bol členom rady školy. Žalobkyňa ho nebezpečovala o existencii nejakých finančných prostriedkov na účte školy, keďže tieto prichádzali mesačne z účtu zriaďovateľa. Súd dospel k záveru, že dohoda nebola výsledkom slobodne prejavenej vôle oboch strán, teda žalobkyne a žalovaného, keďže žalovaný vôbec nemal zámer skončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Žalobkyňa k danému tvrdeniu uviedla, že v prípade, ak by bola skutočne potrebná pre žalovaného, mohol tento podať žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou. O údajnej neexistencii nadbytočnosti žalobkyne, t. j. o tom, že žalovaný mal pre ňu dostatočné úväzky, sa mal žalovaný dozvedieť koncom mesiaca august 2014, resp. najneskôr dňa 01. 10. 2014 z údajných návrhov úväzkov pre školský rok 2014/2015. V čase, kedy sa mal žalovaný dozvedieť o údajnej neexistencii nadbytočnosti žalobkyne, zostával žalovanému časový priestor na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou. Tým, že žalovaný príslušnú žalobu nepodal, aj keď vedel, že žalobkyňa nie je nadbytočná, resp. že je u neho potrebná, svojim konaním potvrdil, že žalobkyňa bola u nej nadbytočná, resp. že mal zámer s ňou ukončiť pracovný pomer. Z uvedeného je zrejmé, že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Rozsudok je mimoriadne prekvapujúci z hľadiska jeho zdôvodnenia, keďže súd viedol iba dokazovanie vo vzťahu k otázke existencie nadbytočnosti žalobkyne, avšak v rámci odôvodnenia poukazuje na skutočnosti, ktoré predmetom dokazovania neboli. Poukázala na ustanovenie § 220 ods. 2 CSP a uviedla, že pokiaľ súd neodôvodní svoje rozhodnutie s náležitosťami podľa § 220 ods. 2 CSP, odníme strane sporu právo konať pred súdom. Keďže tak súd neučinil, odňal žalobkyňi právo konať pred súdom, a teda znemožnil žalobkyňi, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyňi sumu vo výške 3.614 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 1.807 eur od 01. 10. 2014 do 30. 10. 2014 a úrok z omeškania vo výške 5,05% ročne zo sumy 3.614 eur od 01. 11. 2014 do zaplatenia. Žiadala priznať náhradu trov konania v rozsahu 100 %, vrátane trov odvolacieho konania.

3. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne ohľadom neexistencie faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru uviedol, že žalovaný sa nestotožňuje s prezentovaným názorom žalobkyne v tom smere, keď tvrdí, že v tomto prebiehajúcom súdnom spore bolo absolútne bezpredmetné skúmanie otázky faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru žalobkyne. Táto otázka bola potrebná v nadväznosti na vydané uznesenie odvolacieho súdu, v ktorom vyslovil názor, že v konaní pred súdom prvej inštancie bude potrebné posúdiť, či k skončeniu pracovného pomeru došlo skutočne z dôvodov uvedených v dohode o skončení pracovného pomeru. Názorom odvolacieho súdu je súd prvej inštancie v ďalšom konaní viazaný. Mal za to, že súd prvej inštancie dostatočným spôsobom vyhodnotil jednotlivé skutočnosti, skutkové tvrdenia sporových strán, listinné dôkazy predkladané za účelom zistenia, či bol skutočne naplnený dôvod skončenia pracovného pomeru, či došlo k realizácii organizačnej zmeny a či bola žalobkyňa nadbytočná v príčinnej súvislosti s realizáciou organizačnej zmeny. Žalobkyňa nesprávne právne poníma uplatňovanie jej nároku na zaplatenie odstupného, keď opakovane dáva do pozornosti súdu, že je potrebné diferencovať uplatnenie nároku na odstupné v zmysle Zákonníka práce a v zmysle zmluvného dojednanja, keďže v tomto prípade ide o zmluvný nárok vyplývajúci z dohody o skončení pracovného pomeru. Žalovaný s názorom žalobkyne nesúhlasí, pretože v danom prípade poskytnutie odstupného nepochybne súviselo s uplatnením dôvodu skončenia pracovného pomeru

zakotveného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V tomto smere si žalobkyňa protirečí, nakoľko počas celého súdneho konania žalobkyňa zdôrazňovala, že sa stala pre žalovaného nadbytočnou, a preto jej prináleží odstúpné. Z uvedeného tvrdenia žalobkyne potom nemožno vyvodiť iný záver, ako iba ten, že nielen žalovaný, ale aj žalobkyňa odvodzujú nárok na poskytnutie odstúpného z uplatneného spôsobu skončenia pracovného pomeru dohodou, v ktorej zmluvné strany vymedzili dôvod skončenia pracovného pomeru, a tým je nadbytočnosť žalobkyne. Žalobkyňa nemá pravdu, ak tvrdí, že nárok na odstúpné si neuplatňovala v zmysle Zákonníka práce, pretože v dohode je uvedený § 76 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, čo predstavuje výšku odstúpného, ktorá vyplýva zo Zákonníka práce. V danom prípade nemožno hovoriť o zmluvnej dohode o výške odstúpného, nezávisle od zákonom stanovených podmienok obsiahnutých v Zákonníku práce. Nepochybne medzi žalovaným a žalobkyňou bolo dohodnuté odstúpné vo väzbe na dôvod skončenia pracovného pomeru. Žalovaný ani jedenkrát počas prebiehajúceho súdneho konania netvrdil, že nebola na jeho strane vôľa uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru. Žalovaný tvrdil, že v danom prípade je neplatná dohoda o odstúpnom, a to z dôvodu neexistencie dôvodu skončenia pracovného pomeru, pretože v danom prípade od samého začiatku neexistoval dôvod skončenia pracovného pomeru, a to nadbytočnosť žalobkyne. Žalovaný prezentoval a podrobne vysvetlil súdu prvej inštancie okolnosti, že žalobkyňa sa pre žalovaného nestala nadbytočnou, a preto jej neprináleží odstúpné. Na podporu svojich tvrdení žalovaný predložil súdu aj listinné dôkazy, na ktoré odkazuje. O osobitnom dojednaní odstúpného medzi žalobkyňou a žalovaným by bolo možné hovoriť iba vtedy, ak by si zmluvné strany v dohode dohodli poskytnutie odstúpného, napr. neuvedením dôvodu realizácie organizačných zmien a odstúpné by žalovaný mal poskytnúť za vynikajúce pracovné výsledky žalobkyne, čo však nie je tento prípad. Žalobkyňa nesprávne aplikuje na daný stav ust. § 2 ods. 3 Občianskeho zákonníka, v ktorom je uvedené, že účastníci občianskoprávných vzťahov si môžu vzájomné práva a povinnosti upraviť dohodou odchylnou od zákona, ak to zákon výslovne nezakazuje a ak z povahy ustanovení zákona nevyplýva, že sa od neho nemôžu odchýliť. Žalobkyňa a žalovaný aplikovali pri uzavieraní dohody o skončení pracovného pomeru ust. § 76 ods. 2 Zákonníka práce. V nadväznosti na uvedené dal do pozornosti aj zistenia Inšpektorátu práce v Nitre, keď v rámci posúdenia opodstatnenosti podania žalobkyne vo veci nevyplatenia odstúpného zo strany žalovaného, inšpektorát práce konštatoval, že boli naplnené všetky zákonné podmienky pre nárok zamestnankyne na odstúpné, pričom poznamenal aj to, že zmluvné strany sa v dohode dohodli, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi odstúpné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku v závislosti od odpracovaných rokov a to podľa § 76 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce. Aj zo záverov kontrolného zistenia inšpektorátu práce je nesporné, že zmluvné strany uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru spolu s dojednaním nároku na odstúpné v zmysle zákona, a nie odchylnou od zákona. Žalobkyňa sa v podanom odvolaní zaoberá tiež postavením zamestnanca, nakoľko by mu mala byť poskytnutá ochrana ako slabšej strane sporu. Preto, ak si účastníci dohodli odstúpné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku a žalovaná sa zaviazala na plnenie, takýto záväzok by mal byť posudzovaný ako prejavovaná vôľa žalovaného. Žalovaný prejavil vôľu zaplatiť žalobkyňi odstúpné iba na tom základe, že bude mať dostatok finančných prostriedkov na účte a odstúpné jej bude môcť zaplatiť. Časom sa ukázalo, že žalobkyňa vôbec nebola nadbytočná a finančné prostriedky tiež žalovaný nemal na účte. Mal za to, že dohody majú byť férové, čo o tejto dohode nie je možné konštatovať. K okolnostiam uzavretia dohody sa žalovaný opakovane vyjadroval a na svojich doterajších tvrdeniach žalovaný naďalej trvá. Ochranná funkcia by sa mala poskytnúť, ale len v tom prípade, ak by bol prístup zamestnanca čestný a spravodlivý. V danom prípade si žalobkyňa sledovala výlučne svoj cieľ a tým je získanie odstúpného a to aj spôsobom zneužitia práva, preto by jej nemala byť poskytnutá ochrana. Žalovaný dostatočným spôsobom preukázal okolnosti, z ktorých nepochybne vyplýva, že žalobkyňa sa pre žalovaného nestala nadbytočnou, otázka nadbytočnosti sa vôbec neriešila, pretože žalobkyňa prejavila vôľu skončiť pracovný pomer z dôvodu jej ďalšieho pôsobenia u iného zamestnávateľa. Nadbytočnosť žalobkyne bola riešená iba tak, že žalobkyňa a žalovaný spoločne na základe ich dohody uviedli túto skutočnosť do dohody o skončení pracovného pomeru pre účely poskytnutia odstúpného. To, čo tvrdí žalobkyňa, sa nezakladá na pravde, pretože je potrebné posúdiť skutkový stav organizačnej štruktúry zamestnancov ku dňu 01. 09. 2014, a nie ku dňu 01. 12. 2014. Organizačná zmena následne realizovaná nemá žiadny súvis so skončením pracovného pomeru so žalobkyňou. Nemožno preto prisvedčiť tvrdeniu žalobkyne, že bezprostredne v nadväznosti so skončením pracovného pomeru so žalobkyňou došlo k zníženiu počtu pedagogických zamestnancov o 1 zamestnanca a to zo 14 na 13 zamestnancov. V otázke posúdenia nadbytočnosti zamestnanca je nutné posúdiť stav ku dňu skončenia pracovného pomeru a zároveň je potrebné posúdiť to, či v príčinnej súvislosti so zrušením pracovného miesta bola žalobkyňa nadbytočná. Žalobkyňa zavádza súd, že žalovaný znížil počet zamestnancov o 1 učiteľa matematiky a ostatné aprobácie zostali

nezmenené. Pracovný pomer žalovaný skončil s I.. Q., ktorá mala získané vzdelanie v aprobácii BIO-GEO-DEJ. Doteraz nemá kvalifikovaného učiteľa v uvedenej aprobácii, väčšina aprobačných predmetov BIO - GEO sa vyučuje v škole nekvalifikovane. Aprobácie učiteľov sa menia skoro vždy, keď skončí pracovný pomer nejaký učiteľ a potom je potrebné prerozdeliť úväzky učiteľov podľa toho, s ktorým učiteľom sa uzavrie pracovný pomer podľa jeho získanej aprobácie. Je to bežná prax, že v ponuke pracovných miest sú učители s inými aprobáciami, ako nevyhnutne škola potrebuje. Žalovaný poprel tvrdenie žalobkyne, že žalovaný prijal I.. Q. do pracovného pomeru účelovo, aby ku dňu 15. 09. evidoval čo najviac učiteľov z dôvodu získania väčšieho objemu finančných prostriedkov z MŠVVaŠ SR, následne s ňou žalovaný skončil pracovný pomer. Žalobkyňa nepoprela tú skutočnosť, že rovnaký počet učiteľov evidoval žalovaný pri rovnakom počte tried aj predchádzajúce roky pred rokom 2014, nakoľko tento počet učiteľov je pre žalovaného potrebný. Zdôraznil, že žalobkyňa ukončila VŠ vzdelanie v študijnom odbore učiteľstvo všeobecno-vzdelávacích predmetov: matematika - základy techniky. Pri takto získanej aprobácii mohla žalobkyňa na škole vyučovať nielen matematiku, ale aj technickú výchovu. Ďalej mohla učiť tvorbu životného prostredia, svet práce, remeselnícke práce, fyziku, informatiku. Vzhľadom na to, že žalovaný je tzv. rómskou školou, ktorá eviduje mnoho žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, sú to žiaci zo sociálne znevýhodneného prostredia, žiaci s mentálnym postihom rôznych stupňov variant A, variant B, žalovaný sa už roky zameriava vo svojom školskom vzdelávacom programe na predmety praktického charakteru, na manuálne práce a na praktický život, práve preto by mala žalobkyňa na tejto škole uplatnenie nielen v rámci výučby predmetu matematika, ale aj v rámci výučby predmetu technická výchova. Žalobkyňa túto skutočnosť pred súdom ani raz nepoprela. Uvedené skutočnosti žalovaný dôsledne súdu ozrejmil, ozrejmila ich aj v rámci výsluchu svedkyňa I.. Y., pričom na jej výpoveď poukazuje a zároveň poukazuje aj na listinný dôkaz predložený žalovaným týkajúci sa rozdelenia úväzkov pre školský rok 2014/2015, ktorý vypracovala I.. Z. Y., zástupkyňa riaditeľa školy dňa 01. 10. 2014. Tvrdenie žalobkyne, že žalovaný nemohol zamestnávať 3 učiteľov MAT, z toho dôvodu bola žalobkyňa pre žalovaného nadbytočná, je tiež zavádzajúce a účelové a toto tvrdenie žalovaný v plnom rozsahu popiera. Žalovaný nikdy neprerozdeldoval úväzky a ani neprerozdeľuje úväzky iba vo vzťahu k jednému aprobačnému predmetu, ale vo vzťahu k získanej kvalifikácii aprobačných predmetov učiteľov a niektoré predmety vyučujú učители dokonca nekvalifikovane. Žalobkyňa uvádza, že žalovaný jej mal údajne ponúknuť úväzok na 70%, čo je úplne nová skutočnosť a žalovaný toto tvrdenie v plnom rozsahu popiera. Nepochybne dôvodom skočenia pracovného pomeru boli dôvody na strane žalobkyne, nakoľko v uvedenom čase mala už zabezpečené iné pracovné miesto u iného zamestnávateľa. Od 01. 09. 2014 vznikol pracovný pomer s I.. H. v rozsahu jeho základného úväzku 100%, pánovi I. bol ponúkaný úväzok v rozsahu od 70% až do 100%. Žalovaný sa s I.. Q. dohodol na úväzku 70%, pretože I.. Q. mala malé dieťa, a tak jej znížený úväzok vyhovoval. C.. I. bol už v roku 2014 starobný dôchodca, nemal záujem učiť na plný úväzok. Žalovaný v čase skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou žiadny úväzok žalobkyňi neponúkol, vzhľadom na jej prejavenu vôľu zo školy odísť. Pre žalovaného by bolo maximálne prijateľné, ak by žalobkyňa u neho zostala naďalej vyučovať, pričom by mala pridelený 100% úväzok. Ďalšie tvrdenia žalobkyne, že ak by sa zmenila iná zástupkyňa riaditeľa školy, namiesto I.. Y. by vykonávala funkciu zástupkyne riaditeľa školy I.. Y., žalovaný považuje za irelevantné pre posúdenie nadbytočnosti žalobkyne, pretože tento skutkový stav vôbec nenastal. Žalobkyňa v rámci podaného odvolania spochybňuje čestné prehlásenia členov Rady školy pri ZŠ, Ščasného, Nitra, a to čestné prehlásenie I.. W. a pána K., ako aj čestné prehlásenia C.. I. z dôvodu údajnej rovnakej formálnej úpravy. Tieto argumenty, ako aj tvrdenie, že žalovaný údajne niektoré hľadané pozície zverejnil a niektoré nie, a preto nebol reálny záujem zamestnať C.. I. ako učiteľa, žalovaný v plnom rozsahu popiera. Žalovaný aj napriek tomu, že riadne zverejnil na začiatku školského roka voľné pracovné miesta ním ponúkané bol napokon z dôvodu krátkosti času v tomto smere neúspešný. Žalovaný bol povinný zabezpečiť vyučovací proces, a tak nemohol čakať na odpovede zverejnenej ponuky zamestnania. Žalobkyňa veľmi dobre pozná, aké sú reálne možnosti pri prijímaní nových zamestnancov niekoľko dní pred začiatkom školského roka. Žalobkyňa účelovo prispôsobuje svoje vyjadrenie, pokiaľ ide o uskutočnenú emailovú komunikáciu medzi ňou a žalovaným, keď tvrdí, že v rámci tejto komunikácie mala na mysli len 1 učiteľa angličtiny a 2 asistentov učiteľa. Z tejto komunikácie vôbec nevyplýva, koho konkrétneho pedagogického zamestnanca mala žalobkyňa na mysli. Pridelenie základného úväzku na príslušný školský rok sa týkalo iba učiteľov, a nie asistentov učiteľa, pretože asistenti učiteľa mali v uvedenom období svoj úväzok pevne stanovený niekoľko rokov, a to v rozsahu 100% podľa pridelených finančných prostriedkov cez projekt MPC a od zriaďovateľa školy, takže ich sa táto situácia nijako nemohla dotknúť. Podstatné je aj to, že asistenti učiteľa vôbec nevyučujú. Žalobkyňa si musela byť vedomá toho, že je nutné riešiť dvoch odchádzajúcich učiteľov, a to učiteľku ANJ, ktorá odchádzala z dôvodov na jej strane, rovnako ako žalobkyňa. Žiadna organizačná zmena sa neuskutočnila. Ako novú skutočnosť vníma vyjadrenie

žalobkyne o tom, že jej ďalší pracovný pomer vzniknutý od 01. 09. 2014 vo vzťahu k Súkromnej základnej škole pre žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou v Nitre nemala vopred dohodnuté, uvedené pracovné miesto si hľadala až po podpísaní dohody o skončení pracovného pomeru. O tejto skutočnosti sa žalobkyňa až do dňa vyhlásenia rozhodnutia nezmenila. Žalovaný má vedomosť, že žalobkyňa vôbec nemusela z uvedenej školy odísť. Od 01. 09. 2015 si žalobkyňa zabezpečila nové pracovné miesto ako inšpektorka v Školskom inšpekčnom centre Štátnej školskej inšpekcie so sídlom v Nitre, čo bol zrejme jej zamýšľaný kariérny posun, ktorý prezentovala ešte v čase jej pôsobenia u žalovaného v roku 2014. Argument, že žalobkyňa bola čase od 01. 07. 2014 viazaná dohodou so zriaďovateľom žalovaného ako poverená riaditeľka školy až do vymenovania nového riaditeľa školy tiež neobstojí, pretože práve na základe tejto dohody žalobkyňa výhodne využila obdobie do skončenia pracovného pomeru a to počas kalendárnych mesiacov júl a august 2014, nakoľko od 01. 09. 2014 už mala dohodnuté pracovné miesto u nového zamestnávateľa. Zároveň žalobkyňa využila veľmi dobré vzťahy s novovymenovaným riaditeľom školy, ktorý bez akýchkoľvek výhrad toleroval daný stav. Žalobkyňa v čase od 20. 08. do 31. 08. 2014 nevykonávala žiadnu pedagogickú činnosť. Žalovaný poukázal na jeho výpovede, výpoveď svedka, ako aj na písomné vyjadrenia žalovaného, z ktorých súd získal vedomosť, že žalobkyňa sa pred svojimi kolegami a ani pred zriaďovateľom netajila tým, že potrebuje zmeniť pracovisko, že chce odísť od žalovaného, nakoľko žalovaného považovala za málo perspektívneho, problémovú rómsku školu so slabým finančným motivovaním jej pedagógov a nemenej dôležitý fakt bol aj ten, že žalobkyňa očakávala od žalovaného ústretový prístup pri poskytnutí odstupného a ďalej by už pokračovala u iného zamestnávateľa. Žalovaný sám o sebe nemal záujem skončiť pracovný pomer so žalobkyňou, ale kolegiálne a v plnej dôvere jej vyšiel v ústrety, keďže žalobkyňa mala iné predstavy o svojom ďalšom kariérnom postupe. Skutočnosť prezentovaná žalobkyňou o tom, že ak by sa žalovaný v dohode nezaviazal na zaplatenie odstupného, dohodu o skončení pracovného pomeru by žalobkyňa nepodpísala, je len účelovou obranou žalobkyne. Žalobkyňa urobila všetko pre to, aby k uzavretiu dohody došlo v čase, keď novovymenovaný riaditeľ školy nemal možnosť zistiť, resp. overiť si, či postupuje správne, v súlade so zákonom a plne dôveroval žalobkyňi, ktorá využila situáciu vo svoj prospech, aj keď dobre vedela, že peňažné prostriedky žalovaný k dispozícii nemá. V tomto smere žalovaný zotrúva na svojich doterajších vyjadreniach, v rámci ktorých podrobne vysvetlil súdu okolnosti v súvislosti s uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru. Uviedol tiež, že I. H. z pozície učiteľa, ani z pozície člena rady školy nemal podrobné informácie o hospodárení školy, resp. o nadbytočnosti učiteľov a podobne, informácie na stretnutiach rady školy boli podávané všeobecne, jednoduchým a laickým spôsobom s ohľadom na rodičov a nepedagogických zamestnancov. V tomto smere poukazuje žalovaný na čestné prehlásenia členov rady školy I. W. a pána K.. Dal do pozornosti odvolaciemu súdu, že žalobkyňa svoje tvrdenia žiadnym hodnoverným spôsobom nepreukázala, okrem toho, že špekulatívnym spôsobom a hlavne hypoteticky sa snaží presvedčiť súd o jej nadbytočnosti. Pokiaľ ide o preukázanie nadbytočnosti, Zákonník práce v tomto smere striktnie zakotvuje postup pre realizáciu organizačnej zmeny, čo zo strany žalobkyne preukázané nebolo, a preto žalovaný dôvodne konštatuje, že žalobkyňa nebola pre neho nadbytočná a skončenie jej pracovného pomeru vôbec nesúviselo so zrušením jej pracovného miesta. Z uvedených dôvodov navrhol, aby rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správne, keďže mal za to, že súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosť rozhodnú pre posúdenie danej veci, v spore správne rozhodol a svoje rozhodnutie náležite zdôvodnil. Žiadal priznať náhradu trov odvolacieho konania.

4. Žalobkyňa vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedla, že ak by aj faktický dôvod skončenia pracovného pomeru neexistoval, nemohlo to žiadnym spôsobom zapríčiniť neplatnosť dohody v časti týkajúcej sa uhradenia odstupného. Žaloba nebola zamietnutá z dôvodu, že by žalobkyňi neprináležalo odstupné z titulu neexistencie faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru, ale z dôvodu údajnej absolútnej neplatnosti dohody v časti dojednaného odstupného, pričom však absentuje akékoľvek právne vysvetlenie, ako právne súvisí neexistencia faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru s neplatnosťou dohody v zmysle § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka. Daná otázka predstavuje hlavný právny problém sporu, na ktorý však tak súd v rozsudku, ako ani žalovaná vo vyjadrení doteraz nepodali žiadny relevantný právny argument. Vo vzťahu k otázke faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru žalobkyňa opakovane konštatovala, že jej skúmanie bolo bezpredmetné. Samotnú bezpredmetnosť skúmania danej otázky v konečnom dôsledku potvrdil aj súd v rozsudku, keďže žalobu nezamietol z dôvodu neexistencie faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru, ale z dôvodu jej absolútnej neplatnosti v časti dojednaného odstupného, pričom však nijako právne nezdôvodnil, prečo by neexistencia faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru mala spôsobovať absolútnu neplatnosť dohody v časti dojednaného odstupného. Odkaz na ust. § 76 ods. 2 Zákonníka práce v

dohode potvrdzuje, že účelom dohody bolo dojednanie odstupného vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne, ktorá výška odstupného je uvedená aj v § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Nikde v dohode sa neuvádza, že pre vyplatenie odstupného musia byť naplnené nejaké hmotnoprávne predpoklady pre aplikáciu § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Hmotnoprávne predpoklady pre aplikáciu § 76 ods. 2 Zákonníka práce sa môžu skúmať v prípade, ak sa nárok uplatňuje na základe § 76 ods. 2 Zákonníka práce, ale nie v prípade, ak nárok na zaplatenie odstupného vyplýva priamo z dohody. Ak by aj faktický dôvod skončenia pracovného pomeru neexistoval, nemohlo to žiadnym spôsobom zapríčiniť neplatnosť dohody v časti týkajúcej sa uhradenia odstupného. Vo vyjadrení žalovaný nenamietal argument žalobkyne, že súd nesprávne vyvodil, že by vôľa žalovaného nemala byť vážna. Ak by aj hypoteticky pripustili, že žalovaný nemal vôľu uzatvoriť so žalobkyňou v rámci dohody aj dohodu o vyplatení odstupného, nemohol by takýto nedostatok vôle na strane žalovaného spôsobovať neplatnosť dohody v zmysle § 37 a § 39 Občianskeho zákonníka v časti dojednaného odstupného. Pokiaľ žalovaný mal vnútornú výhradu voči vyplateniu odstupného žalovanej, ale dohodu podpísal, je takáto jeho vnútorná výhrada absolútne právne irelevantná, keďže nemôže spôsobovať neplatnosť právneho úkonu. Ak žalovaný dohodu o odstupnom iba simuloval, t. j. mal záujem iba na ukončení pracovného pomeru bez toho, aby žalobkyňi bolo vyplatené odstupné, išlo by v prípade žalovaného iba o tzv. mentálnu rezerváciu, ktorá nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu. Ďalším z dôvodov, pre ktorý súd považoval dohodu v časti dojednaného odstupného za neplatnú, malo byť konanie žalovaného v rozpore s dobrými mravmi. V prípade, ak sa súd v rozsudku dopustil chyby v písaní a namiesto žalovanej myslel žalobkyňu, ktorej konanie by malo byť v rozpore s dobrými mravmi, uviedla, že súd neuviedol žiadnu konkrétnu okolnosť, resp. dôvod, pre ktorý by sa domnieval, že v prípade konania žalobkyne, ide o konanie v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa uzatvorila dohodu s tým, že u žalovanej ukončí pracovný pomer a zároveň, že obdrží príslušné finančné plnenie - odstupné. Je logické a absolútne v súlade s dobrými mravmi, ak zamestnanec ukončujúci svoj pracovný pomer chce maximalizovať peňažné plnenia spojené s jeho odchodom. V konaní nebola preukázaná existencia reálneho právneho dôvodu, pre ktorý by dohoda v časti dojednaného odstupného mala byť neplatná. Dohoda je tak platná v celom jej rozsahu, t. j. vrátane ustanovenia týkajúceho sa dohodnutého odstupného. Ak aj súd dospel k záveru, že ustanovenie dohody týkajúce sa dohody o odstupnom vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne je neplatné, súd vec nesprávne právne posúdil, keď neaplikoval ustanovenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce. Nakoľko dohodu, vrátane dohody o odstupnom vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne, vypracoval a žalobkyňi na podpis predložil žalovaný, je práve žalovaný subjektom, ktorý by svojim konaním spôsobil jej neplatnosť. Z titulu jej čiastočnej neplatnosti vznikla žalobkyňi škoda spočívajúca v nevyplatení dohodnutej výšky odstupného. Dala do pozornosti, že rozsudok je mimoriadne prekvapujúci z hľadiska jeho zdôvodnenia, keďže súd viedol iba dokazovanie vo vzťahu k otázke existencie nadbytočnosti žalobkyne, avšak v rámci odôvodnenia poukazuje na skutočnosti, ktoré predmetom dokazovania neboli.

5. Žalobkyňa na výzvu odvolacieho súdu k možnému použitiu ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce uviedla, že aplikácia ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce pripadá v tomto konaní do úvahy, ak by súd dospel k záveru, že ustanovenie dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 08. 2014, týkajúce sa dohody o odstupnom vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne, je neplatné, čo si však žalobkyňa stále nemyslí a je toho názoru, že dohoda predstavuje platný právny úkon. Účelom § 17 ods. 3 Zákonníka práce je ochrana zamestnanca pred neplatnými právnymi úkonmi, resp. pred následkami neplatného právneho úkonu, a to tak, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak túto neplatnosť nespôsobil zamestnanec sám. Použitím výkladového pravidla opaku je teda možné ustáliť, že ak si zamestnanec spôsobí sám neplatnosť právneho úkonu, tak len takýto právny úkon môže byť zamestnancovi na ujmu. Ak zamestnancovi vznikne následkom neplatného právneho úkonu škoda, Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť nahradiť zamestnancovi takto spôsobenú škodu. Poukázal na nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 501/2011 zo dňa 03. 10. 2012. Ak by sme hypoteticky pripustili, že dohoda je v časti dojednaného odstupného neplatná, nemala by žalobkyňa nárok na zaplatenie odstupného dojednaného v dohode vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku. To znamená, že žalobkyňa by zaznamenala škodu spočívajúcu v neobdržaní príslušných finančných prostriedkov. Keďže je zrejme, že z dôvodu prípadnej neplatnosti dohody v časti dojednaného odstupného by žalobkyňa utrpela škodu, je pre účely aplikácie ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka rozhodné, či neplatnosť nespôsobila výlučne žalobkyňa. V každom inom prípade by žalovaný bol povinný nahradiť žalobkyňi vzniknutú škodu. Ak zoberieme do úvahy ktorýkoľvek dôvod neplatnosti dohody v časti dojednaného odstupného uvedený v rozsudku súdu prvej inštancie, bol by v prípade každého z predmetných dôvodov, za príslušnú

neplatnosť úplné alebo čiastočne zodpovedný žalovaný. Za žiadny z dôvodov by nezodpovedala výlučne žalobkyňa. K jednotlivým potenciálnym dôvodom neplatnosti dohody v časti dojednaného odstupného, ktoré vyplývajú z rozsudku, žalobkyňa uviedla, že neexistencia faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru vychádza z toho, že v čase podpisu dohody nedošlo u žalovaného k realizácii organizačnej zmeny. V tomto prípade, však žalobkyňa nemohla ovplyvniť konanie žalovaného, t.j. prípadné vykonanie organizačnej zmeny tak, aby mohlo dôjsť k preukázaniu jej nadbytočnosti. Žalobkyňa sa považovala za nadbytočnú, pričom ak neboli naplnené faktické dôvody skončenia pracovného pomeru, t. j. ak by skutočne nebola žalobkyňa nadbytočnou, nejde v takom prípade o čiastočnú neplatnosť dohody spôsobenú výlučne samotnou žalobkyňou. Ak nie v celom rozsahu, tak minimálne v časti možno neplatnosť dohody pripísať na vrub žalovanému, ktorý nevykonal príslušnú organizačnú zmenu, resp. ktorý v prípade, ak aj žalobkyňa u neho nebola nadbytočná, s ňou uzatvoril dohodu obsahujúcu ustanovenie o vyplatení odstupného vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku, a to aj napriek neexistencii jej nadbytočnosti. V tejto súvislosti je potrebné podotknúť, že nemožno priznať právnu ochranu konaniu zamestnávateľa spočívajúceho v tom, že s vedomím o neexistencii nadbytočnosti zamestnanca, s ním uzatvorí dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej sa zaviazne na úhradu odstupného, pričom následne bude tvrdiť, že vlastne nadbytočnosť neexistovala, a teda, že zamestnanec nemá nárok na odstupné. Nedostatok vážnosti vôle žalovaného pri jej uzatváraní v prípade, ak na strane žalovaného nebola dostatočne vážna vôľa uzatvoriť dohodu s odstupným, mala záujem iba na ukončení pracovného pomeru bez toho, aby žalobkyňa bolo vyplatené odstupné, bol by za takýto dôvod čiastočnej neplatnosti dohody zodpovedný výlučne a sám žalovaný. Táto skutočnosť nemôže ísť na ľarchu žalobkyne. V prípade, ak sa súd v rozsudku dopustil chyby v písaní a namiesto žalovaného myslel žalobkyňu, ktorej konanie by malo byť v rozpore s dobrými mravmi, súd neuviedol žiadnu konkrétnu okolnosť, resp. dôvod, pre ktorý by sa domnieval, že v prípade konania žalobkyne, ide o konanie v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa uzatvorila dohodu s tým, že u žalovaného ukončí pracovný pomer a zároveň, že obdrží príslušné finančné plnenie - odstupné. Je logické a absolútne v súlade s dobrými mravmi, ak zamestnanec ukončujúci svoj pracovný pomer chce maximalizovať peňažné plnenia spojené s jeho odchodom. Zdôraznila, že v prípade, pokiaľ by sa dohoda v časti dojednaného odstupného považovala za absolútne neplatnú, túto neplatnosť nespôsobila žalobkyňa sama, keďže na uzatvorenie dohody ako dvojstranného právneho aktu sa vyžaduje prejav vôle aj druhej zmluvnej strany, v tomto prípade žalovaného. Nakoľko uzatvorenie dohody nezáviselo výlučne od žalobkyne samej, ba práve naopak, na ukončení pracovného pomeru participovali obe zmluvné strany, prípadná neplatnosť dohody nemôže byť žalobkyňa na škodu, keďže jej neplatnosť nezapríčiniła výlučne ona. S poukazom na uvedené, žalobkyňa je toho názoru, že v prípade, ak by dohoda bola v časti dojednaného odstupného neplatná, sú naplnené predpoklady na aplikáciu ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce, keďže neplatnosť dohody v časti dojednaného odstupného je preukázaná samotným rozhodnutím súdu v merite veci, nakoľko ak by dohoda bola platná, musel by súd priznať nárok žalobkyňa na zaplatenie odstupného na základe dohody, neplatnosť dohody v časti dojednaného odstupného bola výlučne alebo v časti spôsobená žalovaným, pričom za žiadny z dôvodov prípadnej neplatnosti nezodpovedá výlučne žalobkyňa, na strane žalobkyne vznikla škoda spočívajúca v neobdržaní v dohode dohodnutého odstupného vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku, príčinná súvislosť - žalobkyňa neobdrží odstupné v priamej príčinnnej súvislosti, resp. v dôsledku neplatnosti dohody v časti dojednaného odstupného. Inak povedané, ak by dohoda v časti dojednaného odstupného bola platná, mala by žalobkyňa nárok na zaplatenie odstupného dohodnutého v dohode.

6. Žalovaný vo vyjadrení k výzve odvolacieho súdu k možnému použitiu ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce uviedol, že v tomto ustanovení Zákonník práce zakotvuje ochranu zamestnanca pred neplatným právnym úkonom, resp. pred následkami neplatného právneho úkonu, a to tak, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak túto neplatnosť nespôsobil výlučne sám. Ak zamestnancovi vznikne následkom neplatného právneho úkonu škoda, Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť nahradiť zamestnancovi takto spôsobenú škodu. V takomto prípade má zamestnanec dôkazné bremeno preukázať, že boli splnené všetky predpoklady zodpovednosti za škodu. Uviedol, že štatutárny zástupca žalovaného niekoľkokrát poznamenal, že žalobkyňa po tom, ako skončila vykonávať funkciu riaditeľky školy, oznámila novozvolenému riaditeľovi školy, že ona je pre školu nadbytočná, na škole ďalej vyučovať nebude, a preto je potrebné pripraviť dohodu o skončení pracovného pomeru z titulu nadbytočnosti. Zároveň sa žalobkyňa netajila tým, že už má od 1. septembra 2014 zabezpečené nové pracovné miesto. Žalobkyňa si bola vedomá toho, že novozvolený riaditeľ školy nebude znály pomerov, a preto je potrebné urobiť kroky smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru čo najrýchlejšie, pretože ak by nastala situácia, že si tieto okolnosti novozvolený riaditeľ overí, jej dôkladne

premýšlený plán sa nemusí splniť. Žalobkyňa po celý čas vedela, že nie je nadbytočná, pretože v rámci svojho niekoľkoročného pôsobenia vo funkcii riaditeľky školy musela veľmi dobre vedieť, akým spôsobom sa v školstve prerozdeľujú základne úväzky učiteľov, a kedy je nutné pristúpiť k uplatneniu skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca. Žalobkyňa dokonca usmerňovala novozvoleného riaditeľa, aby nevyhľadával po skončení pracovného pomeru s ňou a ani po uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru niekoho, kto má praktické skúsenosti so skončením pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu nadbytočnosti. Uvedená informácia smerovala k tomu, že by nebolo vhodné v tejto veci osloviť zriaďovateľa. Opak sa stal pravdou, pretože keď novozvolený riaditeľ reálne musel daný stav riešiť, pretože žalovaný nedisponoval takým objemom finančných prostriedkov na účte, aby mohol zaplatiť odstupné žalobkyňi, bol povinný túto skutočnosť riešiť so zriaďovateľom. Zriaďovateľ v tom čase riaditeľa upozornil na to, že žalobkyňi predsa nemohol vzniknúť nárok na odstupné, pretože v čase skončenia pracovného pomeru žalobkyňa už mala zabezpečené pracovné miesto z jej iniciatívy, takže sa nejednalo o jej nadbytočnosť. Túto informáciu získala vedúca odboru školstva, pani B., priamo od žalobkyne, ktorá jej túto informáciu mala poskytnúť niekedy v júni 2014, keď zriaďovateľ pozval žalobkyňu, aby sa vyjadrila, či zostáva naďalej na ZŠ Ščasného. Žalobkyňa sa vyjadrila tak, že neplánuje zotrvať na ZŠ Ščasného, že má iné pracovné plány a má zabezpečené už nové pracovné miesto a následne v septembri 2014, po tom, ako už bolo zriaďovateľovi oznámené o uplatnení nároku na odstupné, žalobkyňa pred vedúcou odboru školstva tieto skutočnosti poprela. Podľa vyjadrenia pani B. bola žalobkyňa arogantná, a keď pani B. apelovala na žalobkyňu, či má svedomie žiadať odstupné, žalobkyňa jej odpovedala, aby sa o jej svedomie nestarala. Uvedené skutočnosti by vedela potvrdiť pani B., ktorá, ak by bolo potrebné, určite by v tejto veci vypovedala ako svedok. Štatutárny zástupca žalovaného sa opakovane pred súdom zmienil aj o tom, že žalobkyňi maximálne dôveroval, nemal ani len najmenšiu pochybnosť o tom, že žalobkyňa organizačnú zmenu iba predstierala za účelom dosiahnutia majetkového prospechu vo forme odstupného, považoval ju za korektnú osobu, pretože nikdy predtým nemal s ňou zažitú nejakú zlé skúsenosť. To, že by zneužila situáciu takýmto spôsobom by ho do určitého času, kým nezačal túto vec riešiť so zriaďovateľom, ani nenapadlo a zrejme by si to ani nepripustil. Uviedol, že súčasný štatutárny zástupca žalovaného bol do funkcie menovaný dňa 20. augusta 2014, v období tzv. hlavných prázdnin a pre učiteľov toto obdobie znamená obdobie dovoleniek. Vzhľadom na to, že do práce ešte zamestnanci nenastúpili pred začiatkom školského roka, novozvolený riaditeľ školy sa tak musel spoliehať na informácie zo strany žalobkyne. V uvedenom čase bola aj zástupkyňa riaditeľa školy a aj účtovníčka školy na dovolenke v zahraničí. Možno sa domnievať, že žalobkyňa mala až v takomto rozsahu vopred všetko veľmi dobre naplánované, pretože určenie čerpania dovoleniek bolo v jej dispozícii. Žalobkyňa veľmi dobre vedela, že novozvolený riaditeľ školy nebude mať vytvorený priestor pre zabezpečenie dostatočných informácií v tejto veci. K náhrade škody následkom neplatného právneho úkonu pre žalobkyňu uviedla, že odstupné súvisí so skončením pracovného pomeru zo zákonom vymedzených dôvodov. V zmysle ust. § 76 ods. 4 Zákonníka práce, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Týmto ustanovením demonštruje to, že ak zamestnanec naďalej prácu vykonáva, nezostane bez zamestnania, neprislúcha mu nárok na odstupné, a tak je to aj v tomto prípade, keďže žalobkyňa mala ďalšie pracovné pôsobenie zabezpečené, dôvod skončenia pracovného pomeru od začiatku neexistoval. Vystáva tiež podstatná otázka, aká škoda mala vzniknúť žalobkyňi ako zamestnankyni. Ak dôsledne posudzuje celý prebiehajúci proces skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou, rezonuje jej skôr záver, že ak by žalovaný zaplatil odstupné žalobkyňi, škoda by vznikla na jeho strane. V nadväznosti na vyššie uvedené skutočnosti poukázala na obsah znenia predžalobnej výzvy na úhradu záväzku, adresovanej od právneho zástupcu žalobkyne žalovanému, z obsahu ktorého nepochybne vyplýva, že žalobkyňa si uplatňuje nárok na odstupné práve z dôvodu skončenia pracovného pomeru, t. j. z jej nadbytočnosti, čo sa časom preukázalo, že žalobkyňa nadbytočná nebola. Má za to, že ak sa časom preukázalo, že dôvod skončenia pracovného pomeru existoval, ale nie na strane žalovaného, ale na strane žalobkyne, v tejto súvislosti zanikol aj nárok na poskytnutie odstupného. Z uvedených dôvodov má za to, že v preskúvanom prípade neplatnosť právneho úkonu spôsobila žalobkyňa výlučne sama, svojim zavádzajúcim, nekorektným zneužitím celej situácie, zatajovaním skutočností o tom, že má už inú prácu, pričom predstierala, že sa jedná o organizačnú zmenu, preto jej nemohla vzniknúť ujma a v tejto spojitosti nemožno hovoriť ani o vzniku škody. V danom prípade neexistujú zákonom stanovené podmienky pre vznik škody. Žalobkyňi nepatrí odstupné z dôvodu, že neboli splnené zákonom stanovené podmienky pre poskytnutie odstupného. Nikto iný, ako iba žalobkyňa by mala niesť zodpovednosť za vznik danej situácie. V súvislosti s hodnotením celého radu realizovaných

jednotlivých krokov smerujúcich k skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou poukazujem na čl. 2 vetu druhú základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Žalovaný to vníma tak, že to bola práve žalobkyňa, ktorá spôsobila neplatnosť právneho úkonu. Jej konanie smerovalo k jedinému cieľu, a tým je získanie peňažného plnenia, pričom zatajovala skutočný dôvod skončenia pracovného pomeru, ktorý existoval na jej strane, a nie na strane žalovaného.

7. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku - ďalej len CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané včas, oprávnenou stranou - žalobkyňou, v neprospech ktorej bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP) proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 163 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach daných rozsahom podaného odvolania (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), viazaný skutkovým stavom, ako ho zistil súd prvej inštancie, bez potreby jeho zopakovania alebo doplnenia (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario) a po preskúmaní zákonnosti a vecnej správnosti napadnutého rozhodnutia rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

8. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala zaplata sumy 4.594 eur s 5,05% úrokom z omeškania od 15. 09. 2014 do zaplata titulom nevyplateného odstupného a náhrady trov konania. Rozsudkom súdu prvej inštancie (prvým v poradí) súd konanie v časti o zaplata sumy 980 eur, ako aj úroku z omeškania z tejto sumy, zastavil, žalovanej uložil povinnosť zaplata žalobkyni sumu 3.614 eur spolu s 5,05% úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.807 eur od 01. 10. 2014 do 30. 10. 2014 a s 5,05% úrokom z omeškania ročne, zo sumy 3.614 eur od 01. 11. 2014 do zaplata a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšnej časti úrokov z omeškania súd žalobu zamietol. V zastavujúcej časti a v zamietajúcej časti je rozhodnutie súdu prvej inštancie už právoplatné. Krajský súd v Nitre uznesením zo dňa 13. decembra 2018 č. k. 9Co/93/2018-171 rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku a vo výroku o trovách konania zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. O tomto nároku žalobkyne opätovne rozhodol súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom tak, že žalobu žalobkyne zamietol.

9. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

10. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, ako aj obsahu spisu, dospel k záveru, že súd prvej inštancie zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom pre vyhlásenie rozsudku, na základe vykonaných dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a aj jeho záver o zamietnutí žaloby je vecne správny, aj keď podľa názoru odvolacieho súdu čiastočne z iných právnych dôvodov. Odvolací súd v rámci odvolacieho konania vyzval strany sporu v zmysle ustanovenia § 382 CSP, aby sa vyjadrili k aplikácii ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce na danú vec, ktoré pri doterajšom rozhodovaní veci nebolo použité a je pre rozhodnutie veci rozhodujúce, a vychádzajúc zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie, dospel k záveru, že žalobkyni nárok na zaplata žalovanej sumy z ňou uvádzaných dôvodov nevznikol.

11. Odvolací súd, vychádzajúc z dokazovania vykonaného na súde prvej inštancie, považoval za preukázané, že strany sporu ukončili pracovný pomer žalobkyne u žalovaného na základe Dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 31. 08. 2014 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť zamestnanca. Táto skutočnosť nebola medzi stranami sporná, pričom keďže žiadna zo strán nepodala na súde žalobu o neplatnosť skončenia tohto pracovného pomeru dohodou v zmysle ustanovenia § 77 Zákonníka práce, posudzovanie tejto otázky súd už ani nebol oprávnený riešiť, a to ani ako otázku predbežnú a na právny úkon, ktorým došlo medzi stranami k ukončeniu pracovného pomeru, je potrebné hľadieť ako na platný. Dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 22. 08. 2014 okrem toho obsahovala aj ďalšiu časť (bod 3. dohody), v ktorej sa zamestnávateľ podľa § 76 ods. 1 písm. d) zaviazal vyplata zamestnancovi (žalobkyni) náležité odstupné v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Toto dojednanie strán, riešiacie peňažné plnenia, je pritom samostatným, a teda oddeliteľným právnym úkonom strán, ktorého platnosť sa posudzuje samostatne, nezávisle od dohody

o skončení pracovného pomeru. Pre posúdenie nároku na odstupné je však potrebné posúdiť, či k skončeniu pracovného pomeru došlo skutočne z dôvodov uvedených v dohode o skončení pracovného pomeru.

12. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce účinného ku dňu uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

13. Podľa § 76 ods. 1 písm. d) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

14. Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, inak je neplatný.

15. Podľa § 39 Občianskeho zákonníka neplatný je právny úkon, ktorý svojim obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom.

16. Hlavným účelom poskytovania odstupného je určitá satisfakcia poskytovaná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že pracovný pomer sa končí skôr, ako účastníci v pracovnej zmluve predpokladali a že skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca, ale v osobe zamestnávateľa, v jeho hospodárskych problémoch, ktoré vo vzťahu k zamestnancovi vystupujú ako ním nezavinené sociálne riziko. Odstupné, tak ako je pojaté v Zákonníku práce, sa viaže na skončenie pracovného pomeru. Zákonník práce výslovne zakotvuje poskytnutie odstupného pri skončení pracovného pomeru dohodou, ako aj poskytnutie odstupného výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil, vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku, dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pritom zakotvuje iné sumy odstupného pri dohode o skončení pracovného pomeru v porovnaní s odstupným pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa z organizačných dôvodov alebo zo zdravotného dôvodu na strane zamestnanca. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi nad vyššie uvedený právny rámec poskytnúť odstupné aj v iných prípadoch. Výška odstupného pri zohľadnení počtu rokov trvania pracovného pomeru je vyššia pri dohode o skončení pracovného pomeru. Zákonník práce zakotvuje minimálnu výšku odstupného. Vyššie odstupné tak môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom napríklad v pracovnej zmluve, prípadne aj v dohode o skončení pracovného pomeru alebo v kolektívnej zmluve. Z ustanovenia § 63 ods. 7 vyplýva, že zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné pri skončení pracovného pomeru aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

17. Otázkou splnenia hmotnoprávných predpokladov pre priznanie odstupného sa vo svojich rozhodnutiach zaoberal Najvyšší súd SR, pričom v rozhodnutí zo dňa 12. 03. 1997 sp. zn. 4Cdo 117/96 (R číslo: 83/1998) uviedol, že ak účastníci v dohode o rozviazaní pracovného pomeru iba predstierali, že dôvodom skončenia pracovného pomeru týmto spôsobom je nadbytočnosť zamestnanca, nevznikol zamestnancovi nárok na odstupné. V rozhodnutí sp. zn. 6Cdo 116/2011 Najvyšší súd SR uviedol, že odvolací súd dospel k správne záveru, že pre posúdenie naplnenia hmotnoprávných predpokladov pre priznanie odstupného v zmysle § 76 ods. 1 Zákonníka práce nie je dôležité to, aký dôvod rozviazania pracovného pomeru zamestnávateľ so zamestnancom dohodli, ale to, či nimi uvedený dôvod (ne)bol fakticky aj naplnený. Keďže žalovaná tvrdila, že v skutočnosti nebol pracovný pomer skončený z dôvodu, že žalobca sa stal nadbytočným (skutočné dôvody spočívali v tom, že odvolaním z funkcie žalobca prestal spĺňať požiadavky na výkon funkcie ustanovené § 42 ods. 2 Zákonníka práce, keďže po odvolaní sa účastníci nedohodli na inej pre žalobcu vhodnej práci), odvolací súd sa správne zaoberal otázkou, či v čase odvolania žalobcu z funkcie došlo u žalovanej k organizačným zmenám a či medzi týmito organizačnými zmenami a skončením pracovného pomeru na strane žalobcu existuje príčinná súvislosť. So závermi, ku ktorým odvolací súd v tomto smere dospel, sa dovolací súd stotožnil, považoval ich za správne. Keďže hmotnoprávny predpoklad pre priznanie

odstupného vyplývajúci z ustanovenia § 76 ods. 1 Zákonníka práce nebol v danom prípade naplnený, odvolací súd správne uzavrel, že žalobcovi požadované odstupné nepatrí. Odvolací súd pritom v rozhodnutí preskúmanom dovolacím súdom uviedol, že podmienkou použitia vyššie uvedeného výpovedného dôvodu, a teda aj dôvodu pre skončenie pracovného pomeru dohodou, je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O takúto situáciu by sa v danej veci jednalo len vtedy, ak by k odvolaniu žalobcu z funkcie generálneho riaditeľa došlo v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. V danej veci však nebolo v konaní preukázané, že by v čase, kedy bol žalobca z funkcie odvolaný, žalovaná písomnou formou rozhodla o organizačnej zmene, ktorou by zrušila uvedenú funkciu. Odvolací súd dospel preto k záveru, že žalobca bol z funkcie generálneho riaditeľa u žalovanej odvolaný bez toho, aby táto funkcia bola zrušená v dôsledku organizačných zmien.

18. Vychádzajúc zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie, aplikujúc naň uvedené rozhodnutia NS SR, dospel odvolací súd k záveru, že súd prvej inštancie sa vo svojom rozhodnutí správne zaoberal faktickým dôvodom skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného a tým, či bola žalobkyňa nadbytočná, pričom jeho záver o tom, že nadbytočná sa nestala, je správny, pričom v tejto časti odvolací súd odkazuje na odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie, body 29. až 35, s ktorým sa stotožňuje. Predmetná dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzavretá z podnetu žalobkyne, ktorá do času uzavretia dohody bola niekoľko rokov riaditeľkou žalovaného a pomery u žalovaného najlepšie poznala, pričom nový štatutárny zástupca žalovaného bol v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru vo funkcii tretí deň. Nový štatutárny zástupca žalovaného vychádzal v čase uzavretej dohody len z tvrdení žalobkyne, ktorej ako jeho dlhoročnej nadriadenej dôveroval a tieto si neoveril. V konaní však nebolo preukázané, že by pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončil dohodou z dôvodu, že by sa žalobkyňa stala nadbytočnou. U žalovaného v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyne nedošlo k žiadnym organizačným zmenám, preto ani nedošlo k naplneniu podmienky príčinnej súvislosti medzi takouto organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 49/2014 z 25. 11. 2014, ktorou došlo k 01. 12. 2014 k zrušeniu jedného pracovného miesta pedagogického zamestnanca - učiteľa, takouto organizačnou zmenou nie je, pretože bolo uskutočnené až tri mesiace po skončení pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného a medzi skončením pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného a touto organizačnou zmenou nie je žiadna príčinná súvislosť. V danej veci mali obe strany vôľu ukončiť pracovný pomer žalobkyne u žalovaného dohodou, pričom ako dôvod dohody o skončení pracovného pomeru v dohode uviedli nadbytočnosť žalobkyne, aj keď tomu tak nebolo, tak, aby jej mohlo byť vyplatené odstupné, pričom dohoda v časti odstupného odkazovala na ustanovenie § 76 ods. 1 písm. d). Dohoda teda odkazovala na ustanovenie Zákonníka práce, aj keď nesprávne na § 76 ods. 1, a nie na § 76 ods. 2, pričom len tá skutočnosť, že vyplatenie odstupného bolo predmetom dohody strán neznamena, že ho nemožno podmieňovať naplnením alebo nenaplnením hmotnoprávných predpokladov uvádzaných v § 76 ods. 2 Zákonníka práce, ako sa domnieva žalobkyňa, najmä ak dohoda o skončení pracovného pomeru práve na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odkazovala, teda nebola uzavretá podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce, teda ako dohoda o odstupnom v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2. Jej tvrdenie, že pokiaľ by nedošlo k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru a zároveň k dohode o odstupnom, žalovaný by s ňou rozviazal pracovný pomer výpoveďou, v konaní nebolo preukázané. Keďže žalobkyňa nebola nadbytočná, žalovaný nemal dôvod s ňou pracovný pomer ukončiť a naďalej mohla u žalovaného pracovať. Strany sporu teda v dohode o skončení pracovného pomeru uviedli, že dôvodom skončenia pracovného pomeru týmto spôsobom je nadbytočnosť zamestnanca, aj keď hmotnoprávny predpoklad pre priznanie odstupného vyplývajúci z ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce nebol v danom prípade naplnený, preto žalobkyňa požadované odstupné nepatrí. Dohoda o skončení pracovného pomeru v časti dohody o odstupnom (bod 3.) je preto v zmysle ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka, pre rozpor so zákonom neplatná.

19. Podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

20. Najčastejším právnym následkom chybovosti právnych úkonov v pracovnom práve je neplatnosť právnych úkonov. Absolútna neplatnosť právneho úkonu znamená, že právny úkon sa síce pokladá za existujúci, ale je neplatný, a preto jeho následky nenastanú. Absolútna neplatnosť právneho úkonu nastáva priamo zo zákona a môže sa jej dovolávať každý, nielen účastníci právneho úkonu. Absolútna

neplatnosť právneho úkonu pôsobí od začiatku voči každému a súd na ňu prihliada z úradnej povinnosti. Absolútnu neplatnosť možno namietat' kedykoľvek.

21. Od neplatnosti celého právneho úkonu treba odlišovať čiastočnú neplatnosť. Ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, neplatná je len táto časť, ak z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu právneho úkonu. Ak ide o rozsah neplatnosti, platí zásada, že neplatné sú iba tie časti úkonu, ktoré sú postihnuté dôvodom neplatnosti, Občiansky zákonník vychádza z princípu tzv. delenej neplatnosti. Ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, neplatná je len táto časť, ak z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu. Problém platnosti, či neplatnosti právneho úkonu treba posudzovať podľa času, keď bol právny úkon urobený, zároveň so zreteľom na okolnosti, ktoré v tomto čase existovali. Právny úkon, ktorý nespĺňa predpísané náležitosti, sa prieči objektívnemu právu. Objektívne právo sankcionuje taký úkon najčastejšie neplatnosťou.

22. Neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve môže byť základom pre vznik nároku na náhradu škody, resp. na náhradu mzdy. Zákonník práce zakotvuje zvýšenú ochranu zamestnanca v prípade neplatnosti právneho úkonu. Zásadne sa vychádza z predpokladu dobrej vôle na strane zamestnanca. Ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí aj zamestnávateľ, takáto neplatnosť nemôže byť na ujmu zamestnanca s výnimkou prípadu, že si neplatnosť právneho úkonu zamestnanec spôsobí sám.

23. Ustanovenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce sa viaže na akýkoľvek právnu normou (Občianskym zákonníkom alebo Zákonníkom práce) ukotvený dôvod neplatnosti (I. ÚS 501/2011). Toto ustanovenie zakotvuje ochranu zamestnanca na tom právnom základe, že neplatnosť právneho úkonu mu nemôže byť na ujmu, ak túto neplatnosť nespôsobil výlučne sám. V tomto prípade sa vychádza z predpokladu dobrej vôle na strane zamestnanca. Ak si neplatnosť právneho úkonu zamestnanec spôsobí sám, len takýto právny úkon je neplatný a môže byť aj na ujmu zamestnanca. Na základe poslednej vety odseku 3 sa pre zamestnávateľa ustanovuje povinnosť nahradiť zamestnancovi prípadnú škodu, ktorá vznikla následkom neplatného právneho úkonu, a to po splnení všetkých hmotnoprávných zodpovednostných predpokladov pre založenie zodpovednosti za škodu, pričom jedným z nich je aj vznik škody.

24. Pod pojmom škoda sa pritom chápe ako ujma, ktorá nastala v majetkovej sfére poškodeného (zamestnanca) a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t. j. peniazmi a je teda napravitelná poskytnutím majetkového plnenia, predovšetkým poskytnutím peňazí. Náhrada škody, ak má plniť reparačnú funkciu, má zabezpečiť poškodenému plnú kompenzáciu spôsobenej ujmy, nie však viac. Skutočná škoda predstavuje ujmu spočívajúcu v zmenšení majetkového stavu poškodeného a reprezentujúca majetkové hodnoty, ktoré bolo nutné vynaložiť, aby došlo k uvedeniu veci do predošlého stavu.

25. V danej veci dospel odvolací súd k záveru, že vzhľadom k tomu, že žalobkyňa mohla u žalovaného zostať pracovať, pokiaľ by bola chcela a nebola nadbytočná, posúdením dohody o skončení pracovného pomeru v časti dohody o odstúpnom ako neplatnej nedošlo u žalobkyne k vzniku škody ako jedného zo zodpovednostných predpokladov žalovaného za škodu v zmysle ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce. Pokračovaním pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného by jej nárok na vyplatenie odstúpného nevznikol, nemala by mať nárok a nemohlo dôjsť vo výške nevyplateného odstúpného, ani k vzniku škody u žalobkyne. Keďže základný zodpovednostný predpoklad pre vznik škody, a to samotná škoda, v konaní preukázaný nebol, odvolací súd sa už splnením ďalších predpokladov ani nezaoberal a na základe uvedeného dospel k záveru, že zamietnutie žaloby súdom prvej inštancie je vecne správne, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil.

26. Na záver, k namietaniu nepreskúmateľnosti rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd ešte dodáva, že súčasťou obsahu základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy (resp. práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru) je aj právo účastníka konania na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia, teda na také odôvodnenie, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu. Všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania

(I. ÚS 241/07). Odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka konania na spravodlivý proces (m. m. IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). Judikatúra ESLP nevyžaduje, aby v odôvodnení rozhodnutia bola daná odpoveď na každý argument strany. Podľa názoru odvolacieho súdu napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie uvedeným kritériám zodpovedal, keď súd odôvodnil všetky, podľa jeho názoru, pre posúdenie veci podstatné argumenty. Právo na spravodlivý súdny proces neznamená právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnymi názormi (I. ÚS 50/04). Keďže odvolací súd mal za to, že vec je potrebné posúdiť aj podľa ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré pri posudzovaní veci nebolo doposiaľ použité, dôvody rozhodnutia aj z dôvodu použitia tohto ustanovenia ešte doplnil.

27. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP a v odvolacom konaní úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej podľa ustanovenia § 262 ods. 2 CSP po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Toto rozhodnutie bolo prijaté v senáte pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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