

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 19CoPr/1/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3515211013
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 07. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Radoslav Svitana, PhD
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2020:3515211013.3

Čiastočný rozsudok

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Radoslava Svitana, PhD., a sudkýň JUDr. Beáty Čupkovej a JUDr. Viery Škultétyovej v spore žalobkyne: L. V. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom L., M. R. F. XXX/XX, zastúpenej T. T. U., advokátom v R. B., J. P. XXXX/XX, proti žalovanému: S. F. L., so sídlom L., F. ul. XX, I. XXXXXXXX, zastúpenému T. I. Q. U., advokátom v M., U. X., o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa a o nároky s tým súvisiace, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom č. k. 9Cpr/2/2015-565 zo dňa 7. novembra 2019 takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie v časti o určenie neplatnosti výpovede m e n í tak, že určuje, že výpoveď žalovaného zo dňa 23.06.2015 daná žalobkyni je neplatná.

V časti o určenie, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, rozsudok súdu prvej inštancie p o t v r d z u j e .

o d ô v o d n e n i e :

1.1 Okresný súd Nové Mesto nad Váhom rozsudkom č. k. 9Cpr/2/2015-565 zo dňa 07.11.2019 (v poradí druhým, po predchádzajúcom zrušení rozsudku odvolacím súdom) zamietol žalobu a priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %. Rozhodnutie zdôvodnil tým, že žalobkyňa sa domáhala, aby súd určil, že výpoveď žalovaného zo dňa 23.06.2015 daná žalobkyni je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá. Ďalej sa domáhala, aby bol žalovaný zaviazaný k zaplateniu náhrady mzdy v sume priemerného zárobku žalobkyne od 01.10.2015 vrátane príslušenstva. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná, a to na základe pracovnej zmluvy pôvodne uzatvorenej dňa XX.XX.XXXX, pričom jej poslednou pracovnou náplňou bola funkcia zástupkyne riaditeľa školy (na základe Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 22.08.1995). Listom zo dňa 23.06.2015 oznámil žalovaný žalobkyni, že s ňou ukončuje pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 19.06.2015 o organizačných zmenách, v rámci ktorých došlo u zamestnávateľa k zrušeniu jedného pracovného miesta „zástupca riaditeľa školy“ s účinnosťou od 01.07.2015. Pracovný pomer sa mal skončiť dňa 30.09.2015 uplynutím trojmesačnej výpovednej doby. Listom zo dňa 30.09.2015 oznámila žalobkyňa žalovanému, že dôvody pre skončenie pracovného pomeru nie sú dané, skončenie pracovného pomeru na základe výpovede zo dňa 19.06.2015 považuje za neplatnú a žiada, aby ju žalovaný ďalej zamestnával ako zástupkyňu riaditeľa školy. Právne súd prvej inštancie zdôvodnil rozhodnutie ustanoveniami § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, 3, § 62 ods. 1, 2, 3, 5, 7, § 63 ods. 1 písm. b), § 74, § 77, § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce a konštatoval, že výpoveď spĺňa všetky obsahové i formálne náležitosti a bola doručená žalobkyni do vlastných rúk (čo žalobkyňa ani nepoprela).

1.2 K žalobkyňou namietanej neexistencii výpovedného dôvodu súd prvej inštancie uviedol, že žalobkyňa predložila Dodatok k organizačnému poriadku zo dňa 17.03.2015, ktorý mal byť účinný od 01.07.2015 a z ktorého vyplýva, že do organizačnej štruktúry zamestnancov patrí aj zástupca pre I.

stupeň ZŠ. Žalovaný predložil súdu rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 19.06.2015, podľa ktorého ruší pracovné miesto Zástupca riaditeľa školy pre I. I (I. stupeň) s účinnosťou od 01.07.2015, a Dodatok k organizačnému poriadku zo dňa 19.06.2015, kde v rámci organizačnej štruktúry školy je už uvedený iba štatutárny zástupca riaditeľa školy pre I. I. a II. (1. a 2. stupeň). Tento dodatok mal nadobudnúť účinnosť od 01.07.2015. Je teda zrejmé, že v období roku 2015 sa dvakrát menil organizačný poriadok. Samotná skutočnosť, že 17.03.2015 prijala škola dodatok, v rámci ktorého bolo miesto žalobkyne zachované, neznamena, že situácia v júni 2015 nebola iná, žalovanému teda nič nebránilo v tom, aby zmenu vykonal aj po troch mesiacoch, a to s ohľadom na neustále znižovanie počtu žiakov a tried. Je zrejmé, že v čase výpovede bolo už o organizačnej zmene rozhodnuté a k okamihu, kedy mal pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončiť, už žalovaný nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať (ako zástupkyňu riaditeľa školy - pozn. odvolacieho súdu). Samotná organizačná zmena pritom mala trvalý a nie prechodný charakter, keďže je zrejmé, že žalovaný na pôvodné pracovné miesto žalobkyne iného zamestnanca neprijal a takéto miesto nevytvoril.

1.3 Pokiaľ žalobkyňa namietala, že jej žalovaný neponúkol inú vhodnú prácu, súd prvej inštancie k tomu uviedol, že voľným pracovným miestom nie je miesto uvoľnené iba dočasne, napríklad počas pracovného voľna poskytnutého pracovníkovi z dôvodu jeho dôležitej prekážky v práci (R 28/1995). Žalobkyňa v žalobe neoznačila voľné pracovné miesta, ktoré podľa jej názoru existovali v čase podania výpovede u žalovaného. Až v priebehu konania špecifikovala pracovné miesta, ktoré mali byť ku dňu výpovede voľné. Súd prvej inštancie sa v odôvodnení napadnutého rozsudku vyjadril k jednotlivým žalobkyňou uvádzaným voľným pracovným miestam a dospel k záveru, že v konaní nebolo preukázané, že by tieto pracovné miesta reálne existovali v čase výpovede a žalovaný mal záujem ich obsadiť.

1.4 Osobitne sa súd prvej inštancie zaoberal tvrdením žalobkyne, že bolo voľné pracovné miesto vychovávateľky resp. vedúcej vychovávateľky. V organizačnej štruktúre žalovaného je uvedený počet zamestnancov pracujúcich v školskom klube detí 5, avšak to nemusí automaticky znamenať, že ide o pracovné miesta na plný úväzok. Žalovaný uvádzal, že v školskom klube detí bola potreba 4,5 úväzku, nie teda 5 úväzkov, pričom 4,5 úväzku v školskom klube bolo aj reálne pokrytých. Podľa štatistických protokolov predložených žalovaným bol priemerný evidenčný počet zamestnancov v školskom klube 4,5. Už 22.02.2013 prijal žalovaný Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým rozhodol o zrušení dvoch pracovných miest vychovávateľiek a zrušení funkcie vedúcej vychovávateľky s účinnosťou od 01.06.2013. Ani v dodatku k organizačnému poriadku, účinnom od 17.03.2015, sa v pavúku neuvádza miesto vedúcej vychovávateľky. Od doby zrušenia miesta vedúcej vychovávateľky s účinnosťou od 01.06.2013 teda nebolo toto miesto znova vytvorené žiadnym rozhodnutím. Je zrejmé, že miesto vedúcej ŠKD bolo v organizačnom poriadku uvedené omylom, chybou v písaní. Organizačný poriadok neobsahuje ani náplň tohto pracovného miesta, toto pracovné miesto nebolo evidované ani v štatistických výkazoch. Podľa správy L. L. zo dňa 29.01.2019 (v rámci ktorej boli opravené chyby pôvodného podania), pre školský rok 2014-2015 a pre školský rok 2015-2016 boli úväzky vychovávateľiek také, že u žalovaného pracovali F. L., S. F., R. R., J. R. v rozsahu 27 hodín a J. L. s úväzkom 13 hodín. L. L. ako zriaďovateľ školy poskytol finančné prostriedky na zamestnancov ŠKD v rozsahu 4,5 úväzku. Súd prvej inštancie uviedol, že pojmy pracovné miesto a úväzok nie sú totožné, úväzky u pracovných miest môžu byť rôzne. Pracovná pozícia znamená vytvorené pracovné miesto a nie úväzok. Aj organizačný poriadok rozlišuje medzi týmito pojmami, inak by nebol dôvod ich osobitne uvádzať a rozlišovať. Ak by v ŠKD bol počet úväzkov 5, bolo by to uvedené výslovne ako úväzok, a to tak, ako je to pri pozícii asistent učiteľa. Riaditeľ školy určil podľa školského zákona úväzky a počet detí v jednotlivých oddeleniach ŠKD. Úväzok bol 4,5 a tieto úväzky boli v plnom rozsahu obsadené vyššie uvedenými zamestnankyňami, teda žiadny úväzok (nehovoriac o pracovnom mieste) voľný nebol. V roku 2014-2015 žalovaný úväzky učiteľov nedopĺňal v ŠKD, na fungovanie ŠKD bolo vyčlenených 4,5 úväzku. V školskom roku 2015-2016 žalovaný prikročil k dopĺňaniu úväzkov učiteľov, a to s ohľadom na počet detí. Pokiaľ žalobkyňa odkazovala na potrebu priestorov pre deti, počet detí, ktoré mali byť pre jednotlivé oddelenia, ako aj na vykonávanie práce nekvalifikovanou pracovníčkou, podľa súdu prvej inštancie sú tieto údaje z hľadiska merita veci nepodstatné, tieto môžu mať význam iba z hľadiska prípadného porušovania všeobecne záväzných právnych predpisov týkajúcich sa podmienok výkonu činností v školstve. Pokiaľ žalobkyňa preukazovala vykonanie nadčasovej práce u pani B., toto pre posúdenie veci význam nemá, nakoľko nadčasová práca môže byť spájaná s prekážkami na strane iných zamestnancov a nepreukazuje to, či u žalovaného bolo alebo nebolo voľné pracovné miesto.

1.5 K prerokovaniu výpovede so zástupcami odborov súd prvej inštancie uviedol, že žalovaný predložil súdu Žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou zo dňa 22.06.2015, v ktorej žiadal odborovú organizáciu o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou z organizačných dôvodov. Žiadosť obsahuje náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Ako vyplýva z listu S. na Slovensku pri Základnej škole F. XX, L., zo dňa 22.06.2015, odborová organizácia neudelila súhlas na skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. V zmysle stanov tejto organizácie je štatutárnym orgánom základnej organizácie výbor odborovej organizácie a tento je aj príslušným odborovým orgánom vo vzťahu k zamestnávateľovi podľa ustanovení pracovnoprávných predpisov, pričom podpisové právo má predseda základnej organizácie. Ak nedošlo k prerokovaniu výpovede vo výbore odborovej organizácie, hoci stanovisko za odborovú organizáciu bolo podané, nemôže niesť zodpovednosť za túto situáciu žalovaný, ktorý riadne organizáciu o prerokovanie výpovede požiadal a stanovisko mu bolo riadne dané a podpísané predsedom organizácie.

1.6 Napokon sa súd prvej inštancie vyjadril aj k namietanému rozporu výpovede s dobrými mravmi a diskriminácii, keď žalobkyňa neuviedla, v čom konkrétne vidí svoju diskrimináciu. Pokiaľ poukazovala na skutočnosť, že žalovaný v období predchádzajúcom výpovedi zvyšoval počty zamestnancov, aby následne mohol prepustiť iných zamestnancov, súd prvej inštancie uviedol, že je právom zamestnávateľa, aby stanovoval potrebný počet zamestnancov, ich štruktúru, a to v súlade s jeho potrebami. Samotná skutočnosť, že žalovaný údajne prehovoril inú zamestnankyňu, aby u neho zostala pracovať do konca roka, ešte neznamená diskriminačný postup voči žalobkyňi. Organizačné zmeny či už z marca alebo z júna 2015 boli robené s ohľadom na potreby zamestnávateľa, keďže škola je dynamický celok, kde je vysoko pravdepodobná častá zmena štruktúry zamestnancov s ohľadom na počty detí a tried. Pokiaľ sa riaditeľ školy rozhodol prebudovať organizačnú štruktúru a obmedziť počet riadiacich osôb, robil tak ako manažér školy. Pokiaľ ide o prijímanie nových zamestnancov v roku 2014, je zrejmé, že situácia v roku 2014 bola odlišná od situácie v roku 2015 (kedy došlo k poklesu tried a detí), preto organizačná zmena reagujúca na tieto skutočnosti bola možná. Samotný výkon práv zo strany žalovaného tak súd prvej inštancie nepovažoval za rozporný s dobrými mravmi.

2.1 Proti tomuto rozsudku podala včas odvolanie žalobkyňa a navrhla, aby odvolací súd zmenil napadnutý rozsudok tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovie. Ako odvolacie dôvody uviedol ustanovenia § 365 ods. 1 písm. a), b), d), e), f), h) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa nej vychádza z nesprávnej interpretácie § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce a pojmu pracovné miesto, pracovný úväzok. Súd prvej inštancie pri opätovnom zamietnutí žaloby nerešpektoval právny záver odvolacieho súdu vyplývajúci zo zrušujúceho uznesenia Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 19CoPr/3/2017 zo dňa 31.10.2017, z ktorého vyplýva, že v čase podania výpovede nebolo obsadené 0,5 úväzku vychovávateľky, pričom žalovaný ani po zrušení predchádzajúceho rozsudku súdu prvej inštancie nepreukázal opak. Z organizačnej štruktúry žalovaného vyplýva, že v čase podania výpovede žalobkyňi mal päť pracovných miest vychovávateľov (vychovávateľiek) v školskom klube detí (ŠKD), pričom na týchto piatich pracovných miestach boli zamestnané štyri vychovávateľky s plným úväzkom a jedna vychovávateľka s polovičným úväzkom. To znamená, že jeden polovičný úväzok vychovávateľky v školskom klube detí bol voľný. Žalobca nesúhlasil s názorom súdu prvej inštancie, že pracovná pozícia, ktorú má zamestnávateľ zamestnancovi ponúknuť, znamená vytvorené pracovné miesto a nie úväzok. Pavúk v organizačnej štruktúre vyjadruje potrebu úväzkov číslom, a to „Vychovávateľky - 5“, ale „Asistentky - 0,5 úväzok“. Aj počet oddelení ŠKD je uvedený číslom 5. Dole v pavúku organizačného poriadku je uvedená poznámka: Úväzky učiteľov vid' prílohy. Tieto prílohy ale neexistovali, ako vyplýva z výpovede štatutárneho zástupcu žalovaného. Za takejto skutkovej situácie žalovaný nemal ako objektívne preukázať, že chcel úväzky krátiť. Ak by bol úväzok znížený, v organizačnom poriadku by sa uvádzal ako 0,5 úväzok tak, ako to bolo uvedené u pedagogických asistentov učiteľa. Vo vyjadrení L. L. sp. zn. ŠÚ/2018-75 zo dňa 27.11.2018 sa uvádza 5 plných úväzkov vychovávateľiek ŠKD. Aj z hlásenia riaditeľa školy zo dňa 11.09.2014, ktoré riaditeľ školy zaslal na L. L., vyplýva, že na každé oddelenie plánoval v šk. roku 2014/15 plný úväzok 27 hodín. V tomto smere je irelevantným tvrdenie žalovaného, že prikročil k dopĺňaniu úväzkov učiteľov v ŠKD až v školskom roku 2015/2016. Rovnako irelevantným je tvrdenie žalovaného, že zriaďovateľ mu nepridelil financie na obsadenie pracovného miesta vychovávateľky. To, že na pracovné miesto neboli pridelené prostriedky, neznamená, že pracovné miesto zaniklo. Okrem toho 0,5 úväzku predstavuje 13,5 hodiny (celok predstavuje 27 hodín). Riaditeľ školy ale pridelil vychovávateľke L. len 13 hodín, čo je 48

% . Aj tu teda ešte zostali 2 % úväzku voľné a neobsadené, čo tiež predstavuje voľné pracovné miesto na kratší pracovný čas, ktoré mal žalovaný žalobkyni ponúknuť.

2.2 Ďalej žalobkyňa poukázala na to, že ak riaditeľ školy svojvoľne znížil úväzok zamestnanca, vznikli mu potom u takéhoto zamestnanca nadčasy. Ak mali školník a upratovačka skrátený úväzok, ako uvádza riaditeľ školy zo 7,5 hod. na 6 hod., zostávajúce hodiny mal riaditeľ školy ponúknuť žalobkyni. Nadčasy vznikli aj u zástupkyne riaditeľa Y. a asistentky z úradu práce B.. Uviedla tiež, že prílohou žiadosti žalovaného adresovanej odborovej organizácii o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou nebola samotná výpoveď, ktorú následne žalovaný podal žalobkyni. Výpoveď ku dňu prerokovania neexistovala, prerokovali iba úmysel, nie výpoveď. Žalobkyňa poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 1Cdo 72/2006, podľa ktorého splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov nastane len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Svedkyňa B. dosvedčila, že ako členka výboru odborovej organizácie nebola pozvaná na prerokovanie výpovede, teda výbor žiadosť neprerokoval, pričom rozhodovanie nepatrí do rúk predsedu odborovej organizácie, ale výboru odborovej organizácie. Vo vzťahu k pracovnému miestu učiteľa - trénera, školskej psychologičky, účtovníčky, učiteľky katolíckeho náboženstva, elektrikára žalobkyňa uviedla, že zamestnávateľ musí ponúknuť zamestnancovi akékoľvek voľné miesto, ktoré by mohol zastávať aj po predchádzajúcej príprave. Nie je na zamestnávateľovi, aby vlastnou úvahou dospel k tomu, že určitá pracovná pozícia nie je pre zamestnanca vhodná. Žalobkyňa spĺňala kvalifikačné predpoklady pre výkon ktorejkoľvek z vyššie uvedených pozícií, pri niektorých priamo, pri iných po predchádzajúcej príprave. V obsahu dodatku k organizačnému poriadku zo dňa 19.06.2015 podľa žalobkyne bola zriadená pracovná pozícia vedúcej vychovateľky školského klubu detí, ktorá mala vykonávať identickú prácu ako doposiaľ vykonávala žalobkyňa. Táto funkcia pred podaním výpovede žalobkyni neexistovala.

3.1 Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu uviedol, že napadnutý rozsudok považuje za vecne správny a zákonný a navrhol, aby ho odvolací súd potvrdil. Žalobkyňou uvedené pojmy pracovné miesto a pracovný úväzok nie sú v predmetnom ustanovení § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce definované, a žalobkyňa ani neuvádza, aký právny predpis mal súd prvej inštancie použiť a nepoužil. Nie je pravdou tvrdenie žalobkyne, že v čase podania výpovede nebolo obsadené 0,5 úväzku vychovateľky v školskom klube detí (ŠKD). V školskom roku 2014/2015 bol ŠKD pokrytý výlučne úväzkami vychovateľiek, a to konkrétne 4 vychovateľky /R., R., L., F./ s plným úväzkom a jedna vychovateľka mala 0,5 úväzku /L./ . Pracovná pozícia podľa žalovaného znamená vytvorené pracovné miesto a nie úväzok. Vzhľadom na počet detí, ktoré navštevovali školský klub, riaditeľ školy určil podľa § 114 ods. 2 zákona 245/2008 Z. z. školský zákon úväzky, a to 4,5 úväzkov. Z výkazu, ktorý žalovaný zaslal Mestskému úradu L. a na ktorý odkazovala samotná žalobkyňa, nepochybne vyplýva, že v ŠKD bolo celkom 4,5 úväzku. To isté vyplýva aj zo štvrtročných štatistických výkazov žalovaného (ŠKD - fyzické osoby spolu 5, prepočítané počty 4,5 t. j. 4,5 úväzkov).

3.2 Pokiaľ ide o miesto vedúcej vychovateľky, toto miesto bolo zrušené ešte organizačnou zmenou v roku 2013, pričom vo vyhotovení dodatku k organizačnému poriadku zo dňa 19.06.2015 je len chybné uvedenie, avšak táto pracovná pozícia u žalovaného v danom čase už neexistovala a do dnešného dňa neexistuje. Žalovaný poukázal na celý obsah organizačného poriadku, kde toto pracovné miesto nie je nikde uvedené a ani zdefinované pracovnou náplňou, a táto (podľa žalobkyne „vytvorená“) pracovná pozícia nie je uvedená ani v prílohe č. 1 (tzv. pavúk) a ani v prílohe č. 2 k organizačnému poriadku (organizačná štruktúra v počtoch zamestnancov). Žalovaný ďalej uviedol, že žalobkyňa v žalobe ani v dvojmesačnej prekluzívnej dobe na podanie žaloby nekonkretizovala, vo vzťahu ku ktorým pracovným miestam si žalovaný údajne nesplnil svoju ponukovú povinnosť, pričom dôkazné bremeno označiť konkrétne pracovné miesta, ktoré mali byť voľné, je na strane zamestnanca (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 138/2012). Ak žalobkyňa na pojednávaní dňa 22.09.2016 uviedla nové skutkové okolnosti, ktoré podľa nej majú za následok neplatnosť výpovede (pracovné miesta, ktoré jej mal žalovaný údajne ponúknuť), ide o prekludovaný nárok. Pri rozšírení dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru ide o zmenu žaloby na základe iného skutkového stavu (rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. júla 2008 sp. zn. 1M Obdo V 19/2007). Napokon žalovaný s odkazom na rozsudky Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 72/2006 z 28. septembra 2006 a sp. zn. 3 Cdo 192/2007 z 28. februára 2008 uviedol, že jeho žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou

zo dňa 22.06.2015 obsahovala údaj o zamestnancovi, s ktorým chcel skončiť pracovný pomer, ako aj dôvod výpovede vymedzený nezameniteľne.

4. V priebehu konania, ešte pred vydaním rozhodnutia súdu prvej inštancie, došlo k zmene právnej úpravy sporového konania, keď dňa 01.07.2016 nadobudol účinnosť zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (CSP), ktorý okrem iného zrušil zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (O.s.p.). V prechodných ustanoveniach (§ 470 ods. 1, ods. 2) CSP stanovil, že ak neustanovuje inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti s tým, že právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. V zmysle tohto ustanovenia odvolací súd postupoval podľa nových procesných ustanovení CSP.

5. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací preskúmal vec podľa § 379 a § 380 CSP, pričom nariadil pojednávanie, na ktorom sa zúčastnila žalobkyňa a jej zástupca, ako aj zástupca žalovaného. Po prejednaní veci dospel odvolací súd k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v časti týkajúcej sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru zmeniť podľa § 388 v spojení s § 365 ods. 1 písm. h) CSP.

6. V konaní nebolo sporné, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného sa mal skončiť na základe výpovede danej žalobkyňou dňa 23.06.2015 uplynutím výpovednej doby dňa 30.09.2015. Žalobkyňa podala žalobu na súde dňa 27.11.2015, teda v dvojmesačnej lehote podľa § 77 Zákonníka práce. V žalobe uviedla dva dôvody, pre ktoré považuje výpoveď za neplatnú, a to (1.) že výpovedný dôvod, pre ktorý bola výpoveď daná, v čase podania výpovede neexistoval a (2.) že nebola splnená hmotnoprávna podmienka ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Je pravdou, že celá argumentácia v žalobe smerovala k prvému uvedenému dôvodu neplatnosti výpovede. K druhému dôvodu žalobkyňa v žalobe neuviedla žiadne konkrétne pracovné miesto, ktoré podľa nej bolo voľným pracovným miestom a ktoré jej mal žalovaný pred podaním výpovede ponúknuť. Podľa názoru odvolacieho súdu však ustanovenie § 77 Zákonníka práce stanovuje prekluzívnu dvojmesačnú lehotu len vo vzťahu k samotnému uplatneniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde, nie vo vzťahu k predkladaniu dôkazov a skutkových tvrdení v súdnom konaní. Zamestnanca ako slabšiu stranu v pracovnoprávných sporoch nemožno zaťažovať takým bremenom, ktoré neukladá zákon. Zamestnanec po tom, čo mu zamestnávateľ dal výpoveď (ale často ani počas pracovného pomeru) nemá prístup k personálnym dokumentom svojho zamestnávateľa, preto otázku, či mal zamestnávateľ v čase podania výpovede nejaké voľné pracovné miesto, často možno riešiť až po tom, čo zamestnávateľ v súdnom konaní poskytne súdu a zamestnancovi ako strane sporu základné informácie o štruktúre pracovných miest (organizačnej štruktúre) a o obsadení pracovných miest jednotlivými zamestnancami, k čomu logicky dochádza až po uplynutí dvojmesačnej lehoty od dátumu, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Pri rešpektovaní rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 138/2012, podľa ktorého bremeno označiť konkrétne pracovné miesto (miesta), ktoré malo (mali) byť voľné, je na strane zamestnanca, považuje odvolací súd za potrebné uviesť, že toto voľné pracovné miesto (miesta) môže zamestnanec označiť až do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej (§ 320 CSP). Tomu napokon zodpovedá aj odôvodnenie citovaného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo 138/2012, kde sa okrem iného uvádza: „Ak zamestnanec v rámci procesnej obrany tvrdí, že ku dňu výpovede zamestnávateľ mal v mieste výkonu práce voľné pracovné miesta ...“ - teda predpokladá sa, že tvrdenie o (konkrétnom) voľnom pracovnom mieste môže zamestnanec uviesť aj v priebehu súdneho konania, v rámci procesnej obrany. Preto odvolací súd považoval označenie jednotlivých voľných pracovných miest, ktoré žalobkyňa uvádzala postupne v priebehu konania, za skutkové tvrdenia prednesené včas, na ktoré sa nevzťahuje dvojmesačná prekluzívna lehota podľa § 77 Zákonníka práce. Keďže žalobkyňa už v žalobe uviedla ako dôvod neplatnosti výpovede aj nesplnenie ponukovej povinnosti žalovaným (aj keď vtedy ešte neuviedla konkrétnu prácu, ktorú jej mal žalovaný ponúknuť), nejde ani o zmenu žaloby, len o doplnenie skutkových tvrdení v súlade s vyššie citovaným ustanovením § 320 CSP.

7. K tvrdeniu žalobkyne, že súčasťou žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede mala byť aj samotná výpoveď, odvolací súd uvádza, že samotná žalobkyňa v tejto súvislosti odkazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo 72/2006, podľa ktorého splnenie povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov nastane vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Z uvedeného je zrejmé, že zamestnávateľ môže splniť povinnosť prerokovať výpoveď buď tak, že k žiadosti o prerokovanie priloží návrh výpovede, alebo tak, že

v samotnej žiadosti o prerokovanie uvedie náležitosti výpovede podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, teda jasné a nezameniteľné skutkové vymedzenie dôvodu výpovede. V preskúmvanej veci žalovaný takto postupoval - v žiadosti o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výslovne uviedol, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou v dôsledku rozhodnutia o organizačných zmenách zo dňa 19.06.2015 a má s ňou byť skončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vzhľadom k tomu, že predseda základnej odborovej organizácie (ako štatutárny orgán zástupcu zamestnancov) žalovanému písomne odpovedal v mene základnej organizácie (v záhlaví odpovede uviedol označenie základnej organizácie a v závere pripojil odtlačok pečiatky základnej organizácie), odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie považoval výpoveď za riadne prerokovanú. Prípadné nesplnenie povinnosti predsedu odborovej organizácie predložiť žiadosť o prerokovanie výpovede členom výboru odborovej organizácie nemá smerom navonok také účinky, že by bolo možné považovať prerokovanie za neplatné.

8. Zamestnávateľ musí ponúknuť zamestnancovi aj také voľné pracovné miesto, ktoré by zamestnanec mohol zastávať po predchádzajúcej príprave (vyplýva to a contrario z ustanovenia § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce), avšak žiaden právny predpis nedefinuje, čo sa považuje za „predchádzajúcu prípravu“. Z povahy veci vyplýva, že „predchádzajúcou prípravou“ nemožno rozumieť vysokoškolské štúdium alebo iné dlhšie trvajúce vzdelávanie. Hoci vo vzťahu ku konkrétnym pracovným miestam môžu vzniknúť pochybnosti o splňaní alebo nesplňaní kvalifikačných alebo iných predpokladov tým-ktorým zamestnancom (pričom v prípade sporu v konečnom dôsledku rozhoduje súd), od zamestnávateľa nemožno požadovať, aby ponúkol zamestnancovi aj také pracovné miesta, pre ktoré zamestnanec celkom zjavne nemá kvalifikačné predpoklady (napríklad aby zamestnancovi ponúkol prácu psychológa, pokiaľ zamestnanec nemá pre túto prácu požadované vysokoškolské štúdium v študijnom odbore psychológia).

9. Za podstatné však považoval odvolací súd tvrdenie žalobkyne, že v čase podania výpovede nebolo obsadené 0,5 úväzku vychovávateľky. Z organizačnej štruktúry žalovaného vyplýva, že v čase podania výpovede žalobkyňi mal päť pracovných miest vychovávateľov (vychovávateľiek) v školskom klube detí (tieto pracovné miesta neboli dotknuté organizačnými zmenami účinnými od 01.07.2015). Podľa zhodných tvrdení žalobkyne a žalovaného na týchto piatich pracovných miestach boli zamestnané štyri vychovávateľky s plným úväzkom a jedna vychovávateľka s polovičným úväzkom. To znamená, že jeden polovičný úväzok vychovávateľky v školskom klube detí bol voľný. Nemožno súhlasiť so žalovaným v tom, že pracovná pozícia, ktorú musí zamestnávateľ zamestnancovi ponúknuť, znamená vytvorené pracovné miesto a nie úväzok. V zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi každú pre neho vhodnú prácu, a to aj na kratší pracovný čas (teda aj na polovičný úväzok). Už v zrušujúcom uznesení sp. zn. 19CoPr/3/2017 z 31. októbra 2017 odvolací súd poukázal na to, že pokiaľ voľný polovičný úväzok vychovávateľky v ŠKD bol prerozdelený učiteľkám, nie je zrejmé, či takéto „dopĺňanie úväzkov“ učiteľov bolo uvedené v ich pracovných zmluvách alebo nie. Žalovaný ani v ďalšom konaní nepreukázal, že by tento voľný polovičný úväzok v čase podávania výpovede žalobkyňi bol pracovnými zmluvami prerozdelený medzi učiteľky resp. inak obsadený. Z toho vyplýva, že toto pracovné miesto (na kratší pracovný čas) bolo voľným pracovným miestom na kratší pracovný čas, ktoré mal žalovaný žalobkyňi ponúknuť.

10. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu ani v priebehu odvolacieho konania nevysvetlil, prečo v pri pedagogických asistentoch učiteľa bolo v organizačnom poriadku uvedené štyrikrát „0,5 úväzku“, kým pri vychovávateľkách v ŠKD len číslo „5“, nie „4,5 úväzku“. Za týchto okolností odvolací súd nemohol považovať za preukázané, že číslo „5“ pri vychovávateľkách ŠKD označovalo 5 pracovných miest, ktoré ale zahŕňali len 4,5 úväzku. Pokiaľ žalovaný nepotreboval 5 pracovných miest na plný úväzok, ale len 4,5 úväzku, mal to v organizačnej zmene a následne v organizačnom poriadku (vrátane jeho prílohy, tzv. pavúka) jednoznačne uviesť tak, ako to bolo uvedené pri asistentoch učiteľov. Ak by súd pripustil výklad, ktorý prezentoval žalovaný, znamenalo by to, že ktorékoľvek z čísel uvedených v organizačnej štruktúre ako počet pracovných miest, by zamestnávateľ mohol ľubovoľne interpretovať ako čiastočné úväzky (napr. k počtu 10 pracovných miest učiteľov by mohol uviesť, že v skutočnosti išlo o 5 učiteľov na plný úväzok a 5 učiteľov na polovičný úväzok), čím by uvádzanie počtu pracovných miest v organizačnej štruktúre prakticky stratilo význam a zamestnanec by sa v takomto prípade nedomohol splnenia ponukovej povinnosti. Preto odvolací súd vychádzal z toho, že pokiaľ žalovaný jednoznačne nepreukázal, že v organizačnej štruktúre mal len 4,5 úväzku vychovávateľov ŠKD, je potrebné číslo „5“ v tejto organizačnej štruktúre interpretovať ako 5 plných pracovných miest (t. j. pracovných miest

na plný pracovný čas). Ak teda žalovaný neponúkol žalobkyni zostávajúcu časť pracovného miesta vychovávateľky ŠKD, hoci na skrátenej pracovný čas (čiastočný úväzok), nesplnil si ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce.

11. Pokiaľ žalovaný odkazoval na výkazy, zasielané zriaďovateľovi, resp. na štatistické výkazy, odvolací súd uvádza, že tieto výkazy svedčia len o skutočnom obsadení pracovných miest, nie o tom, aké pracovné miesta resp. pracovné úväzky mal žalovaný v organizačnej štruktúre, teda aké pracovné miesta mal voľné. Medzi stranami nebolo sporné, že v školských rokoch 2014/2015 a 2015/2016 bolo v ŠKD obsadené vychovávateľkami len 4,5 úväzku, pričom v školskom roku 2015/2016 chodili do ŠKD učiteľky, ktoré nemali naplnený úväzok pedagogickou činnosťou. To však neznamená, že miesto piatej vychovávateľky ŠKD (druhá polovica úväzku) neexistovalo, aj keď nebolo obsadené.

12. Z vyššie uvedených dôvodov považoval odvolací súd záver súdu prvej inštancie, že žalovaný nemal žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by bolo vhodné pre žalobkyňu, a teda nemal ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, za nesprávny. Odvolací súd dospel k záveru, že výpoveď daná žalobkyni je neplatná pre nesplnenie ponukovej povinnosti vo vzťahu k pracovnému miestu na kratší pracovný čas (polovičný úväzok) vychovávateľky ŠKD. Preto odvolací súd napadnutý rozsudok v tejto časti zmenil.

13. Pokiaľ ide o určenie, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá, takéto určenie je podľa odvolacieho súdu vzhľadom na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru bezpredmetné. Okrem toho by išlo o určenie právnej skutočnosti, ktoré nevyplýva z osobitného právneho predpisu (na rozdiel od určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru), ktoré nepripúšťa ustanovenie § 137 písm. d) CSP a (vzhľadom k tomu, že žaloba bola podaná ešte za účinnosti O.s.p.) ani podľa § 80 písm. c) O.s.p. nebol daný naliehavý právny záujem žalobkyne na takomto určení. Preto odvolací súd zamietnutie žaloby v tejto časti potvrdil.

14. Pokiaľ ide o žalobkyňu uplatnené peňažné nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, týmto sa bude odvolací súd zaoberať v ďalšom konaní a rozhodne o nich v dopĺňacom rozsudku (§ 212, § 213 CSP), keďže súd prvej inštancie a ani odvolací súd zatiaľ nevykonával k týmto nárokom dokazovanie (hoci niektoré listinné dôkazy sú už založené v súdnom spise). V dopĺňacom rozsudku sa rozhodne aj o trovách konania.

15. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu jednomyseľne.

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 inštancie. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

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

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