

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 10Cpr/16/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918201958
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 12. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Blažena Stašíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5918201958.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Blaženou Stašíkovou v spore žalobcu: Mgr. I. N., nar.XX.X.XXXX, bytom G. XX, XXX XX G., zastúpená: JUDr. Jana Ftorková, advokátka so sídlom V.Spanyola 8343/1A, 010 01 Žilina, proti žalovanému: Stredná odborná škola pedagogická, ul. SNP 509/116, 039 01 Turčianske Teplice, zastúpená: JUDr. Iveta Ďurčaťová, advokátka so sídlom Kollárova 35, 036 01 Martin, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, takto

r o z h o d o l :

I. Súd určuje, že výpoveď z pracovného pomeru pod číslom 2/2018/1103, daná žalobkyni žalovaným, datovaná dňa 28.5.2018, prevzatá žalobkyňou dňa 28.5.2018, je neplatná.

II. V časti, v ktorej sa žalobkyňa domáha určenia, že pracovný pomer trvá, súd žalobu zamieta.

III. Súd sporovým stranám nárok na náhradu trov konania nepriznáva.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručenou súdu 26.10.2018 sa žalobkyňa prostredníctvom svojej právnej zástupkyne domáhala, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni žalovaným, datovaná dňa 28.5.2018, prevzatá žalobkyňou dňa 28.5.2018, je neplatná a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá a tiež sa domáhala aj náhrady trov konania.

2. Žalobkyňa žalobu odôvodnila tým, že dňa 31.8.1999 bola uzavretá medzi žalobkyňou a žalovanou Pracovná zmluva s dňom nástupu do práce 1.9.1999, s dohodnutým druhom práce stredoškolská učiteľka, s miestom výkonu práce Pedagogická a sociálna akadémia v Turčianskych Tepliciach. S účinnosťou od 1.9.2009 bola žalobkyňa vymenovaná do funkcie zástupkyne riaditeľa školy na Pedagogickej a sociálnej akadémii Turčianske Teplice na základe menovania do funkcie zo dňa 31.8.2009 č.j. 119/2009. Na základe žiadosti žalobkyne bola táto uvoľnená z funkcie zástupkyne riaditeľa školy s účinnosťou ku dňu 1.7.2015. S účinnosťou od 1.8.2017 bola žalobkyňa Žilinským samosprávnym krajom poverená vedením Pedagogickej a sociálnej akadémie v Turčianskych Tepliciach na základe poverenia zo dňa 13.7.2017. Platnosť tohto poverenia bola časovo obmedzená do vymenovania riaditeľa po úspešnom vykonaní výberového konania, najdlhšie na 6 mesiacov. Po uplynutí doby, na ktorú bola žalobkyňa poverená vedením uvedenej strednej školy, došlo k zmene vo funkcii riaditeľa školy. Žalobkyňa aj vo funkcii zástupkyne riaditeľa školy, ako aj v čase poverenia vedením žalovanej, vykonávala funkciu stredoškolskej učiteľky. Dňa 28.5.2018 prevzala žalobkyňa výpoveď žalovanej z pracovného pomeru zo dňa 28.5.2018 číslo 2/2018/1103, ktorou žalovaná so žalobkyňou skončila pracovný pomer s odkazom na ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vo výpovedi sa žalovaná odvolávala na rozhodnutie štatutárneho orgánu zamestnávateľa číslo 2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018 o organizačnej zmene s tým, že s účinnosťou od 31.8.2018 bolo zrušené jedno pracovné miesto stredoškolského učiteľa na pozícii, ktorú vykonáva podľa pracovnej zmluvy zo dňa 25.8.2009, v

dôsledku ktorej uvedenej organizačnej zmene sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Priamo vo výpovedi žalovaná konštatuje, že v čase podania výpovede nemá voľné vhodné miesto na pozícii pedagogického zamestnanca, ktoré by bolo možné žalobkyni ponúknuť v rámci ponukového konania. Žalobkyňa nemá vedomosť o tom, že by bola uzavretá pracovná zmluva zo dňa 25.8.2009, k uzavretiu pracovnej zmluvy došlo dňa 31.8.1999. Tiež uviedla, že žalovaná žalobkyňu nikdy neoboznámila s rozhodnutím štatutárneho orgánu zamestnávateľa č. 2/2018/1102, z ktorého by mala vyplývať žalovanou tvrdená organizačná zmena, na základe ktorej malo byť s účinnosťou od 31.8.2018 zrušené jedno pracovné miesto stredoškolského učiteľa a o takomto rozhodnutí žalobkyňa nemá vedomosť. Dňa 28.5.2018 žalovaná predložila žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru a dôvod výpovede žalobkyni vysvetlila len tak, že nemá pre budúci školský rok pre žalobkyňu úväzok, že spočítali hodiny a úväzok jej nevyjde. V súvislosti s výpoveďou žalobkyni nebola ponúknutá žiadna konkrétna práca, ani práca, ktorú by mohla vzhľadom na svoje vzdelanie a prax vykonávať napriek tomu, že bolo v možnostiach zamestnávateľa takúto prácu žalobkyni ponúknuť. Žalobkyňa vo funkcii stredoškolskej učiteľky do doručenia výpovede z pracovného pomeru vykonávala prácu na plný pracovný úväzok, pri aprobácii pedagogika - občianska náuka - etická výchova, pričom v rámci svojho pracovného úväzku vyučovala aj voliteľné predmety, ktorými boli aplikovaná ekonómia a multikultúrna výchova, na výučbu ktorých predmetov má žalobkyňa príslušné osvedčenia o absolvovaní vzdelávania v danej oblasti. V čase, keď malo byť vydané rozhodnutie o organizačnej zmene, na ktoré sa žalovaná odvoláva vo výpovedi, dňa 23.5.2018 zamestnávateľ mal a musel mať vedomosť o tom, že ku dňu 31.8.2018, kedy mala uplynúť výpovedná doba na základe jej doručenej výpovedi, nie je žalobkyňa nadbytočnou aj preto, že počet tried v škole sa nezmenil. Aj keď účelovo riaditeľka školy na Rade školy, ktorá sa konala dňa 22.3.2018, predniesla návrh nových voliteľných predmetov na nasledujúci školský rok, v ktorom nebol zahrnutý ako voliteľný predmet multikultúrna výchova (t.j. predmet, ktorý vyučovala žalobkyňa okrem iných predmetov), žalobkyňa ani v čase výpovede ani k 31.8.2018 sa nestala nadbytočnou aj za predpokladu, že bolo vydané rozhodnutie, na ktoré sa žalovaná vo výpovedi odvoláva o zrušení jedného miesta stredoškolského učiteľa. Zo strany žalovanej išlo o účelové konanie v súvislosti so zrušením jedného miesta stredoškolského učiteľa, dôkazom čoho je aj skutočnosť, že v rámci úväzku učiteľov na školský rok 2018/2019 je na škole 56 nadčasových vyučovacích hodín týždenne, čo predstavuje úväzok pre 2,5 učiteľa. Pracovný úväzok pedagogického pracovníka je 22 vyučovacích hodín týždenne. Podľa prílohy č. 1 Nariadenia vlády č. 422/2009 Z.z. v platnom znení, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej povinnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov, je základný týždenný úväzok učiteľa strednej školy 22 vyučovacích hodín týždenne. Ako bolo už uvedené, žalobkyňa má aprobáciu pedagogika - občianska náuka - etická výchova. V prípade úpravy úväzkov jednotlivých stredoškolských učiteľov a pri zachovaní odbornosti týchto, by žalobkyňa dosiahla základný úväzok 22 vyučovacích hodín týždenne, pričom by sa znížil počet nadčasových hodín a v konečnom dôsledku by žalovaná takýmto postupom bola ekonomicky zvýhodnená, pretože by došlo k úspore nadčasových príplatkov za 22 vyučovacích hodín, ktoré by odučila žalobkyňa. Pokiaľ by žalovaná nemala záujem účelovo so žalobkyňou skončiť pracovný pomer, bola by vychádzala zo stavu zamestnancov ku dňu tzv. organizačnej zmeny a vypracovávala úväzok tak, aby bol zachovaný stav zamestnancov bez toho, aby časť pedagogických zamestnancov musela vykonávať zbytočne nadčasové hodiny, s čím sú spojené zvýšené náklady nielen na bežný pracovný výkon ale aj na príplatky za prácu nadčas. Žalobkyňa aj po 1.9.2018 mohla vykonávať v rámci svojho pracovného úväzku výučbu predmetov - občianska náuka, etická výchova, pedagogika a tiež odbornú prax, na výkon ktorej má žalobkyňa oprávnenie, nakoľko je vyučujúca pedagogiky. Výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie je platná aj z dôvodu, že zamestnávateľ nedodrжал zákonom stanovený postup v súvislosti so skončením pracovného pomeru, keď neponúkol žalobkyni vhodnú prácu, hoci takúto možnosť mal v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. V pôsobnosti žalovanej je aj prevádzka školského internátu, pričom od septembra 2018 bola prijatá žalovanou ďalšia vychovávateľka, ktorá dávno predtým pracovala v škole ako vychovávateľka. Zamestnankyňa v pozícii vychovávateľky pani Ľubica Danišová nastupovala na dôchodok koncom školského roku 2017/2018, pričom o tom, že sa vyskytne potreba ďalšej vychovávateľky, už zamestnávateľ musel vedieť v čase podania výpovede žalobkyni, pretože prijímacie skúšky sa konali dňa 9.4.2018, zápis žiakov do prvého ročníka bol 24.4.2018 a rozhodovanie o odvolaniach bolo 9.5.2018. V čase podania výpovede žalobkyni teda žalovaná mala vedomosť o tom, že škola bude pracovať s rovnakým počtom tried a nakoľko pani R. nastúpila na dôchodok, vznikla potreba zamestnať pracovníčku v pozícii vychovávateľky. Napriek tomu však žalovaná žalobkyni v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou neponúkla prácu vychovávateľky. Z písomnej výpovede, ktorá bola doručená žalobkyni, nemožno vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovanej malo dôjsť, pretože odkazuje len na rozhodnutie štatutárneho

orgánu zamestnávateľa citované vo výpovedi zo dňa 23.5.2018, ktorým malo byť zrušené jedno pracovné miesto stredoškolského učiteľa. Vymedzenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti žalobkyne je skutkovo vágne a neúplné (neurčité), čo má za následok neplatnosť výpovede, z výpovede nevyplýva, v čom konkrétne má spočívať nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne a napokon vo výpovedi ani nie je bližšie vymedzené, k akej organizačnej zmene vzťahujúcej sa k žalobkyňi došlo. Aj v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR číslo 34/1968 Zbierky rozhodnutí a oznámení súdov bol zaujatý právny názor, že výpovedný dôvod musí byť v písomnej výpovedi uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovného sporu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný výpovedný dôvod uplatňuje a aby bolo zistené, že uplatnený výpovedný dôvod nebude môcť byť dodatočne menený. V písomnej výpovedi, ktorej neplatnosti sa žalobkyňa domáha, bolo z hľadiska platnosti výpovede potrebné vymedziť a konkretizovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa svedčiace o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, teda bolo povinnosťou žalovanej v písomnej výpovedi konkretizovať aj charakter organizačnej zmeny, ktorá u nej nastala, v dôsledku ktorej sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Pochybnosti o tom, k akej organizačnej zmene u žalovanej došlo a ktorým rozhodnutím k nej malo dôjsť, spôsobuje neurčitosť posudzovanej výpovede a tento nedostatok zakladá neplatnosť výpovede. Len konkretizácia použitého dôvodu po skutkovej stránke (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce) totiž zabezpečuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený a či tento dôvod skutočne aj existoval. Žalobkyňa vykonávala pre žalovanú prácu do 31.8.2018 a po uplynutí výpovednej doby požiadala zamestnávateľa o pridelovanie práce listom zo dňa 19.9.2018, kde zároveň oznámila, že neuznáva platnosť výpovede z pracovného pomeru z dôvodu, že neboli splnené zákonné podmienky pre skončenie pracovného pomeru z dôvodu uvedeného vo výpovedi, ktorým mala byť organizačná zmena a nadbytočnosť žalobkyne s odkazom na ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

3. Na preukázanie svojich skutkových tvrdení žiadala vykonať dokazovanie:

- a) pracovnou zmluvou zo dňa 31.8.1999
- b) menovaním do funkcie zo dňa 31.8.2009
- c) oznámením zo dňa 23.6.2015 o uvoľnení z funkcie zástupkyne riaditeľa školy
- d) poverením Žilinského samosprávneho kraja zo dňa 13.7.2017
- e) výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 28.5.2018 číslo 2/2018/1103
- f) pracovnou zmluvou zo dňa 25.8.2009
- g) diplomom žalobkyne o ukončení vysokoškolského štúdia vydaný Univerzitou Mateja Bela, Banská Bystrica, fakulta humanitných a prírodných vied zo dňa 31.5.1994 po vykonaní skúšky v študijnom odbore učiteľstvo všeobecno-vzdelávacích predmetov, aprobácia občianska náuka - pedagogika
- h) osvedčením zo dňa 27.3.1996 o absolvovaní dvojročného špecializačného kvalifikačného štúdia etickej výchovy o získaní spôsobilosti žalobkyne vyučovať predmet etická výchova
- i) osvedčením o absolvovaní vzdelávacieho modulu Multikultúrna výchova v Nadácii Milana Šimečku žalobkyňou
- j) rozhodnutím štatutárneho orgánu zamestnávateľa - žalovanej číslo 2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018
- k) pracovnými úväzkami učiteľov školy Mgr. V. T., PaedDr. P. P., Mgr. A. E., PaedDr. V. L., PhDr. V. D., Mgr. F. Z., Mgr. J. B., PhDr. T. U., PaedDr. A. B., PaedDr. L. L., PhDr. A. M. a Mgr. I. B. a pracovný úväzok žalobkyne, všetko za obdobie od 1.9.2017 a od 1.9.2018
- l) listom žalobkyne zo dňa 19.9.2018
- m) listom žalovanej zo dňa 10.10.2018

4. Žalobu s prílohami, procesnými poučeniami si žalovaná prevzala dňa 22.11.2019 a písomne sa k žalobe vyjadrila dňa 10.12.2018.

5. Žalovaná v replike nesúhlasila s podanou žalobou v celom rozsahu. Poprela tvrdenie, že by so žalobkyňou ukončila pracovný pomer účelovo, ako sa mylne domnieva žalobkyňa. Žalovaná má za to, že výpoveď daná žalobkyňi spĺňa zákonom predpísané náležitosti. K tvrdeniu žalobkyne, že vo výpovedi sa odkazuje na pracovnú zmluvu uzavretú dňa 25.8.2009, uviedla, že ide len o chybu v písaní, nakoľko dňa 31.8.2009 bola uzatvorená „Dohoda o zmene pracovných podmienok“, ktorá v ostatnom odkazuje na pracovnú zmluvu zo dňa 31.8.1999. Rozhodnutím štatutárneho orgánu žalovaného o

organizačnej zmene č. 2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018 bolo rozhodnuté „o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť. Na základe tohto rozhodnutia zaniká dňom 31. augusta 2018 pracovné miesto stredoškolského učiteľa s aprobáciou pedagogika, občianska náuka, etická výchova, aplikovaná ekonómia.“ Dôvodom vydania rozhodnutia bolo, že dovtedajšie rozvrhnutie úväzkov pedagogických zamestnancov nevyhovuje potrebám školy pri zabezpečení riadnej organizácie školského roka, najmä počas prijímacích skúšok a počas maturitných skúšok. Vo výpovedi danej žalobkyni bolo zrozumiteľné a jasne uvedené, že sa zrušilo pracovné miesto stredoškolského učiteľa na pozícii, ktorú vykonáva žalobkyňa. V dôsledku uvedenej organizačnej zmene sa žalobkyňa stala nadbytočnou. K námietke žalobkyne, že výpoveď jej daná, je vágna a neúplná (neurčitá) uviedla, že okrem vymedzenia výpovede v písomnom znení, boli žalobkyni pri osobnom odovzdaní výpovede za prítomnosti dvoch svedkov - PhDr. J. Q. a PhDr. A. M. - ešte bližšie uvedené a objasnené dôvody výpovede. Zároveň bolo žalobkyni vysvetlené, že žalovaná nemá žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by jej mohol ponúknuť. Tvrdenie žalobkyne týkajúce sa prijatia vychovávateľky a že o jej prijatí žalovaná musela vedieť už v čase podania výpovede, sú zavádzajúce a nepresné. Žalovaná nemala v úmysle prijať novú vychovávateľku potom ako p. R. odišla do dôchodku, nakoľko mala záujem znížiť aj počet vychovávateľiek. V školskom roku 2018/2019 má žalovaná o 22 žiakov menej ako predchádzajúci školský rok, čo má aj vplyv na počet ubytovaných žiakov v školskom internáte. Aj keď sa prijímacie skúšky uskutočňujú v mesiaci apríl a o odvolaniach sa rozhoduje v mesiaci máj, nie je možné v tomto období ustáliť aký počet žiakov bude mať záujem o ubytovanie v školskom internáte aj s poukazom na skutočnosť, že počet žiakov je nižší. Nová vychovávateľka bola prijatá na začiatku školského roka. Poukázala zároveň na skutočnosť, o ktorej má vedomosť aj žalobkyňa vzhľadom pre jej pracovné zaradenie, že v priebehu prvých troch mesiacov školského vyučovania sa pravidelne počet ubytovaných žiakov zníži z dôvodu, že niektorí ubytovaní žiaci nezvládajú odlúčenie od rodiny. Každým rokom postupne ubúdajú žiaci, ktorých je potrebné ubytovať. Prevládajú žiaci z blízkeho okolia. Preto nová vychovávateľka bola prijatá len na dočasné obdobie, v priebehu ktorého sa stav ubytovaných žiakov upravuje a je s touto skutočnosťou uzročená. Nejde teda o stále pracovné miesto ako sa domnieva žalobkyňa. V čase podania výpovede žalovaná nemala možnosť žalobkyni ponúknuť pracovné miesto vychovávateľky, pretože ako vyplýva z vyššie uvedeného po odchode p. Danišovej nemala záujem prijať novú vychovávateľku. Vzhľadom na skutočnosť, že cieľom žalovanej je zlepšenie výchovno-vzdelávacích výsledkov a výsledkov na maturitných skúškach, došlo k zmene voliteľných predmetov. Namiesto voliteľného predmetu multikultúrna výchova, ktorú je možné zahrnúť do vyučovacieho predmetu občianska náuka a aplikovanej ekonómie, ktorá je zahrnutá vo vyučovacom predmete matematika v treťom ročníku a zároveň pre žalovanú externý finančný poradca hrá so žiakmi finančnú hru Finančné zdravie, boli žalovanou odôvodnene a logicky zvolené predmety, ktoré majú zlepšiť výsledky na maturitných skúškach akými sú napr. seminár z pedagogiky, seminár zo psychológie, cvičenia z anglického jazyka, slovenského jazyka a literatúry a samozrejme predmety hudobnej, telesnej a výtvarnej metodiky. Vôbec teda nešlo o účelovo konanie riaditeľky ako to uviedla žalobkyňa. Nesúhlasila ani so závermi žalobkyne, že malo dôjsť k úprave úväzkov jednotlivých učiteľov, aby bol zachovaný stav zamestnancov bez toho, aby časť pedagogických zamestnancov musela vykonávať zbytočne nadčasové hodiny s čím sú spojené zvýšené náklady aj na príplatky za prácu nadčas. Žalovaná každý školský rok eviduje približne 50 nadčasových vyučovacích hodín týždenne a to z dôvodu týždennej výmery jednotlivých vyučovacích predmetov, ďalej z dôvodu zabezpečenia odbornosti vzdelávania a z dôvodu aprobácii. Nie je možné jednému učiteľovi nakombinovať viac predmetov a tiež nie je namieste kombinovať učiteľom predmety, na ktoré nemajú aprobáciu. Zrušenie pracovného miesta žalobkyne nemalo vplyv na nadčasové hodiny ostatných učiteľov žalovaného. Tiež je v danom prípade potrebné prihliadnuť na skutočnosť, že žalovaná nemusí platiť ďalšieho zamestnanca počas mesiacov júl a august. Vzhľadom na uvedené nemá žalovaná neadekvátne a neodôvodnené zvýšené náklady spojené s príplatkami za prácu nadčas. Žalobkyňa navyše bola zaradená v najvyššej dvanásťtej triede a mala priznaný 12 % kreditový príplatok. Aj preto má žalovaná za to, že rozhodnutie o zrušení miesta žalobkyne bolo efektívnejším riešením. Žalobkyňa nebola nahradená žiadnym novým zamestnancom.

6. Žalobkyňa v duplike doručenej súdu dňa 27.12.2018 uviedla, že sa nestotožňuje s tým, že výpoveď má zákonom predpísané náležitosti a poukázala na formálne nedostatky výpovede z pracovného pomeru rovnako ako v žalobe. Pokiaľ vo výpovedi z pracovného pomeru žalovaná odkazuje na pracovnú zmluvu uzatvorenú dňa 25.8.2009, vo vyjadrení uznáva, že ide o chybu v písaní, nakoľko dňa 31.8.2009 bola uzatvorená dohoda o zmene pracovných podmienok, ktorá v ostatnom odkazuje na pracovnú zmluvu zo dňa 31.8.1999. Z vyjadrenia žalovanej však nie je zrejmé, o aký omyl by malo ísť pri písaní výpovede čo sa týka dátumu uzatvorenia pracovnej zmluvy. Pokiaľ dohoda o zmene pracovných podmienok uzatvorená dňa 31.8.2009 odkazuje na pracovnú zmluvu zo dňa 31.8.1999 (dodatok č. 1 k pracovnej zmluve,

ktorý bol uzavretý dňa 31.8.2009, je dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 31.8.1999 ako je to uvedené v záhlaví tejto dohody o zmene pracovných podmienok), nemôže ísť len o chybu v písaní výpovede, pretože pracovná zmluva bola uzavretá dňa 31.8.1999 a dňa 25.8.2009 nebol učený žiaden právny úkon medzi zmluvnými stranami. Uvedené skutočnosti sú dôležité z hľadiska toho, aký druh práce, resp. pracovné miesto bolo zrušené rozhodnutím o organizačnej zmene, pretože podľa obsahu výpovede z pracovného pomeru malo byť zrušené jedno pracovné miesto stredoškolského učiteľa na pozícii, ktorú žalobkyňa vykonáva podľa pracovnej zmluvy uzavretej dňa 25.8.2009, pričom žiadna pracovná zmluva dňa 25.8.2009 nebola medzi sporovými stranami uzavretá, ani jej dodatok a pokiaľ vo vyjadrení žalovaná poukazuje na to, že dňa 31.8.2009 bola uzatvorená dohoda o zmene pracovných podmienok, tak na základe tejto dohody o zmene pracovných podmienok, ktorú žalovaná pripojila k svojmu vyjadreniu, žalobkyňa vykonávala pre zamestnávateľa prácu v pracovnom zaradení ako zástupca riaditeľa. Je síce pravdou, že dňa 31.8.2009 bola uzavretá dohoda o zmene pracovných podmienok, ktorá odkazuje na pracovnú zmluvu zo dňa 31.8.1999, avšak touto dohodou bol zmenený druh práce zo stredoškolskej učiteľky na zástupcu riaditeľa. Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 28.5.2018 už pre uvedené formálne nedostatky je neplatná, pretože nie je z tejto výpovede zrejmé, aké konkrétne pracovné miesto bolo zrušené, pretože ak bolo zrušené miesto stredoškolského učiteľa na pozícii podľa pracovnej zmluvy na základe dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 31.8.2009, podľa ktorej žalobkyňa vykonávala pre žalovanú prácu zástupcu riaditeľa, skutkové tvrdenia uvedené vo výpovedi si navzájom odporujú. Skutkové tvrdenia vo výpovedi z pracovného pomeru sú rozdielne od skutkových tvrdení uvedených vo vyjadrení, pretože vo výpovedi z pracovného pomeru sa uvádza, že bolo zrušené jedno pracovné miesto stredoškolského učiteľa na pozícii, ktorú žalobkyňa vykonáva, pričom až vo vyjadrení k žalobe žalovaná konštatuje, že došlo na základe rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorá je citované vo výpovedi, k zániku pracovného miesta stredoškolského učiteľa s aprobáciou pedagogika, občianska náuka, etická výchova a aplikovaná ekonómia. Vo vyjadrení k žalobe sa už konštatuje zánik pracovného miesta nie všeobecne stredoškolského učiteľa ale stredoškolského učiteľa s označenou aprobáciou, t.j. aprobáciou, pre ktorú žalobkyňa spĺňala kvalifikačné požiadavky. Vo výpovedi z pracovného pomeru však žalovaná určitým spôsobom nevymedzila zánik pracovného miesta, len všeobecne zrušenie pracovného miesta vyjadrila všeobecným vyjadrením pedagogický zamestnanec. Práve takéto všeobecné vyjadrenie pracovného miesta, ku ktorému sa vzťahuje zrušenie, vytvára pre žalovanú priestor manipulovať s konkrétnym vymedzením zrušeného pracovného miesta. V tomto smere je potrebné znovu zdôrazniť, že z písomnej výpovede, ktorá bola doručená žalobkyňi, nemožno vôbec zistiť, k akej organizačnej zmene u žalovanej malo dôjsť, aké konkrétne pracovné miesto bolo zrušené citovaným rozhodnutím zamestnávateľa. Znovu v tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že až vo vyjadrení žalovanej k žalobe sa žalovaná bližšie vyjadruje k okolnostiam, v čom by mala spočívať nadbytočnosť zamestnanca, pritom tieto okolnosti mali vyplývať priamo z výpovede z pracovného pomeru tak, aby výpovedný dôvod nebolo možné meniť. Čo sa týka doručovania výpovede, je pravdou, že pri doručovaní výpovede boli prítomní žalovanou uvádzaní zamestnanci PhDr. J. Q. a PhDr. A. M., avšak žalobkyňi nebolo vysvetlené, že by sa malo zrušiť pracovné miesto v aprobácii, ktorou ona disponovala a disponuje, bolo jej len povedané, že žalovaná pre ňu nemá úväzok. Žalobkyňa však namietala, že pokiaľ pre ňu nie je úväzok, prečo na webovej stránke školy je od 17.4.2018 uverejnený oznam o voľnom pracovnom mieste na vyučovanie matematiky, informatiky, tvorivá dramatika, hudobná výchova, anglický jazyk, aj v kombináciách, ideálne v kombinácii s pedagogikou a psychológiou? Na túto otázku reagovala riaditeľka žalovanej, že je to myslené do budúcnosti a v ten istý deň, t.j. v deň doručovania výpovede z pracovného pomeru bol oznam o voľnom pracovnom mieste z webovej stránky stiahnutý. Čo sa týka aprobácie žalobkyne, okrem predmetov, ktoré uvádza žalovaná na str. 3 vyjadrenia, opomenula uviesť, že žalobkyňa má aj aprobáciu na predmet pedagogika, teda nezodpovedá realite tvrdenie žalovanej, že by na vyučovanie iných predmetov okrem Občianskej náuky a Etickej výchovy a voliteľných predmetov Aplikovaná ekonómia a Multikultúrna výchova nemala žalobkyňa osvedčenie. Žalovaná argumentovala zmenu voliteľných predmetov pre školský rok 2018/2019 snahou žalovanej o zlepšenie výchovno-vzdelávacích výsledkov a výsledkov na maturitných skúškach, keď namiesto voliteľného predmetu Multikultúrna výchova (pre ktorý predmet má žalobkyňa osvedčenie) boli žalovanou zvolené predmety napr. Pedagogický seminár, Seminár zo psychológie, Cvičenia z anglického jazyka, Cvičenia zo slovenského jazyka a literatúry, Hra na hudobný nástroj, Výtvarné techniky, Matematické hry a tvorivosť škôlkára, Matematika v školskom klube, Aplikovaná ekonómia, pričom z uvedených predmetov sa vyučuje len Hra na hudobný nástroj a výtvarné techniky. Čo sa týka zmeny voliteľných predmetov pre školský rok 2018/2019, Rada školy dňa 22.3.2018 schválila síce obsahové zameranie voliteľných predmetov, ale v reále bol pre školský rok 2018/2019 žiakom poskytnutý iný zoznam voliteľných predmetov ako bol schválený na Rade školy dňa 22.3.2018, pretože

skutočne voliteľnými predmetmi, ktoré v školskom roku 2018/2019 sa vyučujú, sú Pohybová kultúra a Výtvarné techniky, ktoré zostali z pôvodných voliteľných predmetov, Hra na hudobný nástroj a Sociálno-psychologický výcvik a účelovo boli zrušené predmety Aplikovaná ekonómia a Multikultúrna výchova, ktoré v školskom roku 2017/2018 vyučovala žalobkyňa, pričom na Rade školy boli navrhované aj také voliteľné predmety, ktoré vzhľadom na svoju aprobáciu mohla žalobkyňa vyučovať napr. Pedagogický seminár a Aplikovaná ekonómia, hoci uvedené predmety už v konečnom návrhu žiakom ako voliteľné predmety neboli ponúknuté, na základe ktorých opatrení žalovanej žalobkyňa dospela k názoru, že ide tiež o účelové konanie. V ostatnom zotrvala na dôvodoch uvedených v žalobe

7.Navrhlá vykonať dokazovanie:

a) oznamom o voľnom pracovnom mieste uverejneným na stránke školy a na stránke Ministerstva školstva SR dňa 17.4.2018

b) pracovným posudkom vystaveným žalovanou na žalobkyňu zo dňa 10.10.2018

8.V triplike doručenej súdu dňa 5.2.2019 žalovaná uviedla, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým bolo zrušené pracovné miesto stredoškolského učiteľa s presne vymedzenou aprobáciou ako aj následná výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť sú platné. S názorom žalobkyne, že pre formálne nedostatky je výpoveď z pracovného pomeru neplatná, žalovaná nesúhlasila. Naďalej trvala na tom, že ide len o chybu v písaní, pričom podstatnou skutočnosťou v danom prípade je, že pri osobnom odovzdávaní výpovede žalobkyne žalovanou boli prítomní svedkovia PhDr. Q. a PhDr. M.. Pri osobnom odovzdávaní výpovede boli žalobkyne bližšie vysvetlené a objasnené dôvody výpovede. Zároveň jej bolo vysvetlené, že žalovaná nemá žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by jej mohla ponúknuť. Žalovaná poukázala, že vo výpovedi je zrozumiteľné uvedené, že bolo zrušené pracovné miesto stredoškolského učiteľa. Tvrdenie žalobkyne, že ak bolo zrušené miesto stredoškolského učiteľa na pozícii podľa pracovnej zmluvy na základe dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 31.8.2009, podľa ktorej žalobkyňa vykonávala pre žalovanú prácu zástupcu riaditeľa a teda že si skutkové tvrdenia vo výpovedi odporujú, žalovaná považuje za irelevantné. Žalobkyňa má vedomosť o tom, aké pracovné miesto bolo zrušené. V rozhodnutí o organizačnej zmene bolo zrušené pracovné miesto špecifikované. Uviedla, že žalobkyňa zastávala funkciu zástupcu riaditeľa od 1.9.2009 do 1.7.2015, pričom jej pracovné zaradenie od vzniku bol stredoškolský učiteľ. Žalovaná ako zamestnávateľ má právo rozhodovať o organizačných zmenách, keď je potrebné k organizačným zmenám pristúpiť. Rozhodnutie o organizačnej zmene žalovaná odôvodnila tým, že „doterajšie rozvrhnutie úväzkov pedagogických zamestnancov nevyhovuje potrebám školy pri zabezpečení riadnej organizácie školského roka....“ V zmysle ust. § 5 ods.2 písm. g) a f) zákona č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, riaditeľ školy zodpovedá za úroveň výchovno-vzdelávacej práce školy alebo školského zariadenia a za rozpočet, financovanie a efektívne využívanie finančných prostriedkov určených na zabezpečenie činnosti školy alebo školského zariadenia. Žilinský samosprávny kraj, odbor školstva okrem iných kritérií, zohľadňuje aj výsledky výchovnovzdelávacieho procesu počas štúdia aj pri ukončení štúdia, výsledky maturitných skúšok (externej, písomnej formy internej, praktickej, teoretickej časti maturitných skúšok) a na základe týchto výsledkov boduje školy vo svojej zriaďovateľskej kompetencii a určuje školám počet žiakov, ktorých môžu prijať do prvého ročníka. Preto vzhľadom na uvedené je povinnosťou riaditeľa školy vyvíjať snahu dosiahnuť v tejto oblasti maximálne výsledky. Na počet prijatých žiakov je viazaný aj objem finančných prostriedkov, ktoré škola dostane pridelené na mzdové a prevádzkové náklady. Za účelom dosiahnutia čo najlepších výsledkov riaditeľka žalovaného navrhla na Rade školy nové zloženie voliteľných predmetov. Voliteľné predmety sa u žalovaného vyučujú v treťom a štvrtom ročníku, teda ich zmena je možná len od tretieho ročníka. V školskom roku si žiačky tretieho ročníka vybrali voliteľné predmety - Hru na hudobný nástroj, Výtvarné techniky a Pohybovú kultúru. Žiačky štvrtého ročníka majú voliteľné predmety podľa dovtedajšieho platného školského vzdelávacieho programu. Teda voliteľné predmety - Cvičenia zo slovenského jazyka, Cvičenia z anglického jazyka, Pedagogický seminár a Seminár z psychológie budú na výber až v ďalšom školskom roku. Poukázala, že predmety - Aplikovaná ekonómia a Multikultúrna výchova sa do ponuky voliteľných predmetov dostali v čase, keď žalobkyňa u žalovaného zastávala pozíciu zástupkyne riaditeľa. Je potrebné uviesť, že finančná gramotnosť je súčasťou výučby predmetu matematika v treťom ročníku a s účinnosťou od 1.9.2017 sa na základe dodatku k štátnemu vzdelávaciemu programu vyučuje finančná gramotnosť aj v predmete občianska náuka. Z uvedeného dôvodu samostatný predmet Aplikovaná ekonómia nie je preto potrebný. Nebolo efektívne, aby sa zachovali predmety Aplikovaná ekonómia a Multikultúrna výchova, keď namiesto toho môže žalovaná posilniť predmety súvisiace s

maturitou. Je pravdou, že žalobkyňa má aprobáciu aj na predmet pedagogika. V danom prípade však žalobkyňa počas svojho pôsobenia u žalovaného sa k tomuto predmetu vyjadrovala, že ide o „pavedu“ a nechcela a ani nemala záujem tento predmet učiť. Napriek tomu však žalovaná žalobkyňu doplnila jej úväzok aj týmto predmetom. Úväzok žalobkyne bol doplnený aj priebežnou praxou vykonávanou v materskej škole v mestskej časti Turčianske Teplice- Diviaky. Žalobkyňa odmietala prichádzať na prax a odchádzať z nej so svojou skupinou žiakov, nakoľko do práce dochádza osobným motorovým vozidlom a na miesto výkonu praxe bolo potrebné ísť hromadnou dopravou (vlakom) alebo pešo čo trvalo cca 20 minút. Vedenie žalovanej v danom prípade zabezpečilo sprevádzanie žiakov na prax a z praxe inou zamestnankyňou, ktorá učila prax spolu so žalobkyňou v materskej škole v Diviakoch. S tvrdením žalobkyne, že žalovaná pri zostavovaní pracovných úväzkov nevyužila metódu kombinatoriky, na základe ktorej by bolo možné zabezpečiť pre žalobkyňu pracovný úväzok v základom rozsahu 22 hodín, žalovaná nesúhlasí. Riaditeľ školy (žalovanej) pri zostavovaní úväzkov pedagogických zamestnancov nemôže vychádzať len z počtov hodín. Riaditeľ školy je volený na obdobie 5 rokov a na toto obdobie je povinný plánovať potrebu stredoškolských učiteľov. Je potrebné uviesť, že počet žiakov, ktorých je možné prijať do prvého ročníka sa každým rokom znižuje (v školskom roku 2015/2016 to bolo 100 žiakov, v školskom roku 2016/2017 to bolo 95 žiakov a v roku 2017/2018 to bolo 84 žiakov). Pre prijímacie konanie v školskom roku 2018/2019 bolo žalovanej povolené prijať 84 žiakov. Počet tried stanovený nebol a v záujme znižovania nákladov žalovaného budú v nasledujúcom školskom roku otvorené len tri triedy a teda počet vyučovacích hodín sa opäť zníži.

9. Na základe tvrdení sporových strán súd vo veci vykonal dokazovanie ich výsluchom a listinami a zistil tento skutkový stav:

10. V priebehu pojednávania právna zástupkyňa žalobkyne v celom rozsahu zotrvala na podanom návrhu. Poukázala na písomné vyjadrenia a pokiaľ sa týka organizačnej zmeny, k tejto uviedla, že o tejto organizačnej zmene sa žalobkyňa resp. o jej obsahu dozvedela až z listinného dôkazu, ktorý bol vyžiadaný zo strany súdu. Z uvedeného rozhodnutia vyplýva, že organizačná zmena má súvisieť s riadnou organizáciou školského roka, najmä počas prijímacích skúšok a maturitných skúšok a s cieľom zabezpečiť zefektívnenie práce zamestnávateľa a jeho optimalizáciu, žiada, aby žalovaná preukázala súvislosť medzi zefektívnením práce zamestnávateľa a zrušením konkrétneho pracovného miesta s aprobáciou, ktorú mala žalobkyňa, teda pedagogika, občianska náuka, etická výchova a príčinnú súvislosť, teda medzi efektívnosťou a zrušením konkrétneho pracovného miesta. Už vo svojich písomných vyjadreniach poukázali na to, že zrušením konkrétneho miesta u žalobkyne nedošlo k zefektívnemu prácu na pracovisku žalovanej, nakoľko v školskom roku 2018/2019 došlo k zvýšeniu nadčasov u pedagogických pracovníkov až na 56, čo teda zahŕňa 2 pracovné miesta, keďže pracovný úväzok jedného pedagogického zamestnanca v zmysle zákona je 22 vyučovacích hodín týždenne. Nadčasy pritom vznikli v rámci denného štúdia. Žiadala aby žalovaná súdu preukázala pracovnými zmluvami jednotlivých zamestnancov, aké pracovné úväzky títo majú, pretože výpoveď, ktorá bola daná žalobkyňu, považuje táto za účelovú súvisiacu s miestom riaditeľky školy, keďže žalobkyňa bola poverená funkciou riaditeľky od 1.8.2017 až do výberového konania a následne, keď nastúpila dočasne do funkcie, tak odvolala súčasnú riaditeľku z vtedajšieho miesta zástupcu riaditeľa. Vzhľadom k tomu považovala žalobkyňa rozhodnutie o organizačnej zmene za úplne účelové. V tejto súvislosti poukázala aj na súdnu prax, konkrétne rozhodnutie NS ČR 21 Cdo/2204/03, kde sa konkrétne zaoberá otázkou účelovosti organizačnej zmeny. Taktiež poukázala na skutočnosť, že až do nástupu terajšej riaditeľky školy nebola zistená potreba organizačných zmien, nakoľko škola plnila efektívne svoje povinnosti. Poukázala na originál internetového oznamu žalovaného, kde už v apríli 2018 škola oznámila, že prijme do pracovného pomeru učiteľov na vyučovanie predmetov matematika a informatika, tvorivá gramatika, hudobná výchova, anglický jazyk, ideálne v kombinácii s pedagogickou a psychológiou, teda žalobkyňa sa domnieva, že nie je dôvod na danie výpovede, pretože aj v prípade, ak by bola zrušená jej aprobácia, bol tu priestor na jej ďalšie zamestnanie. Ako náhle upozornila riaditeľku na uvedený oznam, tak tento bol stiahnutý z internetu 28.5.2018.

11. Právna zástupkyňa žalovanej strany trvala na svojich vyjadreniach a uviedla, že nadčasové hodiny nevznikli v roku 2018/2019 v súvislosti s odchodom žalobkyne, ale tieto nadčasové hodiny bývajú každoročne, súvisia s prípravou žiakov na maturitné skúšky. Súčasná riaditeľka po nástupe do funkcie prehodnotila spolu s pedagogickým zborom a radou školy vyučovacie programy a dospeli k záveru, že niektoré už nie sú potrebné, preto rozhodli o organizačnej zmene. Táto však sa účelovo neviazala na žalobkyňu. Pokiaľ sa týka každoročnej zmeny, tak tieto skutočnosti boli žalobkyňu vysvetlené za

účasti ďalších dvoch pedagogických pracovníkov, takže nie je pravdivé tvrdenie žalobkyne, že by o dôvode organizačnej zmeny nevedela. Pokiaľ sa týka voľného pracovného miesta, tak v súvislosti s novým školským rokom vedúca vychovávateľiek uviedla, že po odchode vychovávateľky na dôchodok nebude potrebovať vzhľadom na počet žiakov ďalšiu vychovávateľku, avšak v septembri táto potreba vyvstala, tak uzatvorili pracovný pomer s vychovávateľkou, ktorá odišla na dôchodok za predpokladu, že pokiaľ dôjde k zníženiu počtu žiakov na internáte, tak s touto sa ukončí pracovný pomer dohodou. Zamestnávateľ teda nemal iné pracovné miesto pre žalobkyňu. Odborová organizácia u žalovaného nefunguje, resp. nie je vytvorená.

12. Žalobkyňa uviedla, že pokiaľ sa týka jej oboznámenia s organizačnou zmenou, tak jej bolo povedané, že po spočítaní všetkých vyučovacích hodín nie sú pre ňu hodiny a z tohto dôvodu teda bol ukončený pracovný pomer. Podotkla, že nadčasové hodiny síce vznikali aj v predchádzajúcom období, ale v školskom roku 2018/2019 je ich až 56 + nadčasové hodiny odbornej praxe v pomaturitnom štúdiu. Pokiaľ uvádzala žalovaná, že potrebu a skladbu vyučovacích hodín prehodnotila s pedagogickým zborom, uviedla, že ona bola členkou pedagogickej rady a nič takéto sa neprejednávalo, okrem vyučovacích hodín pre pomaturitné štúdium. Takéto prejednávanie sa neobjavilo ani v zápisnici z pedagogickej rady. Pokiaľ sa týka nadčasových hodín, tieto nemôžu vzniknúť v súvislosti s maturitnými skúškami, ale o týchto sa vie už v septembri, pretože sa prepočítavajú pracovné úväzky jednotlivých pedagogických zamestnancov. Ona vyučovala pedagogiku a odbornú prax z pedagogiky, ktoré sú hlavné maturitné predmety, ktoré sa vyučujú doteraz, tiež sa vyučuje v obmedzenom rozsahu etická výchova a občianska náuka a žalovaná rozhodla o zrušení voliteľných predmetov aplikovaná ekonómia a multikultúrna výchova. Prierezové témy pre stredné odborné školy okrem gymnázií nie sú, čo je dané priamo Ministerstva školstva, preto predmet multikultúrna výchova nie je možné učiť v rámci občianskej náuky a etickej výchovy. Pokiaľ sa týka aplikovanej ekonómie, ako povinný voliteľný predmet ho zaviedol bývalý riaditeľ pán Dvorský, ktorý týmto naplnil požiadavku ministerstva týkajúcu sa národného štandardu finančnej gramotnosti. Zotrvávala na tom, že nahliadla do zápisnice, ktorá bola po porade pedagogických zamestnancov, kde o voliteľných predmetoch neboli nič zaznamenané. Medzi ňou a riaditeľkou žalovaného v čase, keď ona bola poverená funkciou vedenia školy, došlo k dvom konfliktom, prvýkrát, keď došlo k výmene názorov, keď riaditeľka žalovaného uvádzala, že škola bude fungovať takým spôsobom ako gymnázium, kde dovtedy vykonávala funkciu riaditeľky, a potom ohľadne školenia pedagógov pred maturitnými skúškami. Mala tiež vedomosť, že keď terajšia riaditeľka bola menovaná do funkcie riaditeľky gymnázia, tiež pre nadbytočnosť prepustila predchádzajúcu riaditeľku. V súčasnosti je zamestnaná mimo školstva. V prípade, že by v tomto konaní bola úspešná, chcela by sa vrátiť späť do školy.

13. Štatutárny zástupca žalovanej strany uviedol, že pokiaľ sa týka nadčasov, tak tieto vznikajú každý rok, ale efektívnosť organizačného opatrenia ona vidí v šetrení mzdových prostriedkov, pretože nadčasové hodiny sa vlastne prestanú preplácať v máji, kedy začínajú akademický týždeň maturity a vlastne 6 hodín sa už prestane z nadčasov vykazovať. Pokiaľ by bol plný úväzok pre žalobkyňu, tak vlastne by sa museli preplácať tieto hodiny aj keď už nebola potreby ich vyučovania. Pokiaľ sa týka diaľkového štúdia, tak toto sa nemôže do úväzku nadčasov započítavať, pretože tam sa nevyučuje celý školský rok. Predmety aplikovaná ekonómia a multifunkčná výchova sú prierezové témy a môžu sa učiť v rámci matematiky alebo občianskej a etickej výchovy, takže po dohode na porade riaditeľa zväžili, že nie je potrebné, aby sa tieto vyučovali ako samostatné predmety. Radšej volili nové voliteľné predmety, ktoré posilňujú maturitné skúšky, pretože podľa ich výsledkov im potom Žilinský samosprávny kraj určuje počet žiakov na ďalší školský rok. Efektívnosť organizačného opatrenia videla jednak v šetrení mzdových prostriedkov a jednak v tom, že v školskom roku 2017/2018 pracovalo u nich 9 učiteľov na polovičný úväzok v súčinnosti s Gymnázium Turčianske Teplice, pričom bol potom problém zabezpečiť maturitné skúšky, keďže to bolo potrebné zosúladiť s učiteľmi učiacimi na inej škole. V súčasnosti majú na pol úväzku len etickú výchovu. O voliteľných predmetoch rozhoduje riaditeľ školy po porade s pedagogickým zborom, teda pokiaľ ešte 22.3.2018 boli ponúkané voliteľné predmety aplikovaná ekonómia a multikultúrna výchova a následne už ponúkané neboli, zrejme to bolo z dôvodu porady v pedagogickom zbore. Ona sama učila aplikovanú ekonómiu v čase, keď to bol povinný voliteľný predmet a musí povedať, že žiaci o toto veľký záujem nejavili. V rámci voliteľných predmetov je viacero možností, ale nie v každom školskom roku sa učia všetky voliteľné predmety. Ona nepocítiť konfliktné vzťahy so žalobkyňou.

14. V rámci dokazovania na výzvu súdu v podaní doručenom dňa 10.6.2019 žalovaná, v súvislosti s prijatým organizačným opatrením, vyčíslila efektívnosť práce v období po zrušení pracovného miesta

žalobkyne tým, že zvýšenie efektivity práce spočíva v šetrení obmedzeného množstva finančných prostriedkov, s ktorými žalovaná disponuje. V prejednávacom prípade je potrebné zohľadniť tú skutočnosť, že celková mzda žalobkyne (brutto 16.424,- eur) je podstatne vyššia ako celková suma preplatených nadčasov (brutto 7.930,- eur), t.j. je vyššia o sumu 8.494,- eur. Nadčasy určené v úväzkoch zamestnancov na školský rok nie sú reálne všetky odučené a teda preplatené, a to z dôvodu exkurzií, besied, školských prázdnin, sviatkov, maturít, prijímacích skúšok, lekárskeho ošetrovania učiteľov, dočasnej pracovnej neschopnosti ako aj z ďalších dôvodov. Tieto skutočnosti musia byť známe aj žalobkyňi, nakoľko u žalovaného vykonávala funkciu tak zástupkyne riaditeľa žalovaného a dočasne aj riaditeľa žalovaného. V školskom roku 2017/2018 bolo u žalovaného zamestnaných 36 učiteľov, z toho 12 učiteľov nemali žiadne nadčasové vyučovacie hodiny a niektorí učiteľov mali až štyri nadčasové vyučovacie hodiny. V školskom roku 2017/2018 bolo nadčasových vyučovacích hodín 55. V školskom roku 2018/2019 je u žalovaného zamestnaných 34 učiteľov, z toho 9 učiteľov nemajú žiadne nadčasové hodiny a počet nadčasových vyučovacích hodín bol medzi ostatných učiteľov pomerne určený. V školskom roku 2018/2019 bolo u žalovaného nadčasových hodín 54. Z nadčasových vyučovacích hodín všetkých učiteľov na školský rok 2018/2019 by mohlo byť žalobkyňi priradené len 7 nadčasových vyučovacích hodín, a to: 2 vyučovacie hodiny Praxe od Mgr. J. B., 1 vyučovacia hodina Pedagogiky od PhDr. A. M., 2 vyučovacie hodiny praxe od Mgr. V. D. a 2 vyučovacie hodiny G. náuky od Mgr. A. E.. Základný úväzok žalobkyne by naplnený nebol. Po 1.8.2018 ako noví zamestnanci začali u žalovaného pracovať na plný úväzok a predtým (t.j. pred 1.8.2018) pracovali na polovičný úväzok, Mgr. F. Z. - vyučuje predmety Matematika a Aplikovaná informatika, PaedDr. L. L. - vyučuje Metodika výtvarnej výchovy, Tvorivá dramatika, Výtvarné techniky (prijatá z dôvodu, že Mgr. C. U. odišla do dôchodku a bolo potrebné zabezpečiť vyučujúceho na predmety Tvorivá dramatika, Metodika výtvarnej výchovy a Výtvarné techniky), PaedDr. P. A. - v školskom roku 2017/2018 mal polovičný úväzok 12 vyučovacích hodín a v školskom roku 2018/2019 má základný úväzok v rozsahu 22 vyučovacích hodín - vyučuje Telesnú a športovú výchovu, Metodiku telesnej výchovy a Pohybovú kultúru. Začal pracovať na plný úväzok z dôvodu, že prevzal vyučovacie hodiny Mgr. I. B. (Telesná a športová výchova a pohybová kultúra), ktorého pracovný pomer bol ukončený uplynutím doby určitej, mal polovičný úväzok 12 vyučovacích hodín, Mgr. A. E. - v školskom roku 2017/2018 mal polovičný úväzok 12 vyučovacích hodín a v školskom roku 2018/2019 má základný úväzok a nadčasové vyučovacie hodiny v rozsahu 24 vyučovacích hodín - vyučuje Občiansku náuku a Dejepis. Začal pracovať na plný úväzok z dôvodu, že prevzal vyučovacie hodiny Mgr. C. E. (Dejepis), ktorej pracovný pomer bol ukončený uplynutím doby určitej mal polovičný úväzok 12 vyučovacích hodín. Do pracovného pomeru bol ďalej prijatý Mgr. art. T. Q. avšak len na polovičný úväzok v rozsahu 13 vyučovacích hodín - vyučuje predmet tvorivá dramatika. nepredložil. Pre školský rok 2017/2018 Žilinský samosprávny kraj, odbor školstva ako príslušný orgán určil žalovanému 4 triedy prvého ročníka a počet žiakov 90 s tým, že konečný počet žiakov k začiatku školského roka 2017/2018 (k15.9.2017) bol 88. Pre školský rok 2018/2019 Žilinský samosprávny kraj, odbor školstva ako príslušný orgán určil „Určením počtu tried a žiakov v členení podľa jednotlivých študijných a učebných odborov pre prijímanie žiakov v stredných školách pre školský rok 2018/2019“ zo dňa 17.10.2017 žalovanému 4 triedy prvého ročníka a počet žiakov 84 s tým, že konečný počet žiakov k začiatku školského roka 2018/2019 (k 15.9.2017) bol 80. Počet žiakov ubytovaných v školskom internáte na začiatku školského roka 2017/2018 (k15.9.2017) bol 296 s tým, že ku dňu 30.6.2017 si podalo prihlášku na ubytovanie 277 žiakov. Na začiatku školského roka 2018/2019 (k15.9.2018) bol počet ubytovaných žiakov 282. Počet žiakov ubytovaných v školskom internáte má za posledné roky klesajúcu tendenciu s tým, že počas daného školského roka sa počet ubytovaných znižuje.

15. Na uvedenú argumentáciu žalobkyňa reagovala písomným podaním doručeným dňa 16.9.2019 tak, že až z vyjadrenia žalovanej zo dňa 7.6.2019 by malo vyplývať, že dôvodom pre výpoveď danú žalobkyňi bolo zrušenie pracovného miesta žalobkyne s cieľom zefektívnenia práce, pričom vo vyjadrení žalovaná argumentujú výpovedným dôvodom spočívajúcim v zabezpečení zefektívnenia práce, vyčísluje efektívnu prácu v šetrení obmedzeného množstva finančných prostriedkov, ktorými žalovaná disponuje, pretože mzda žalobkyne bola brutto 16.424 eur, čo je podstatne viac ako celková suma preplatených nadčasov brutto 7.930,- eur, t.j. viac o 8.494,- eur. Argumentovanie organizačnou zmenou, cieľom ktorej malo byť zefektívnenie práce v súvislosti s úsporou finančných prostriedkov, je však v rozpore s obsahom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 23.5.2018. Ďalej poukázala na to, že vo vyjadrení žalovanej k žalobe žalovaná odôvodňuje použitý výpovedný dôvod tým, že dovtedajšie rozhodnutie úväzkov pedagogických zamestnancov nevyhovovalo potrebám školy pri zabezpečení riadnej organizácie školského roka, najmä počas prijímacích skúšok a počas maturitných skúšok, teda nie úsporou finančných prostriedkov. Neurčitost' a nezrozumiteľnosť

výpovede, na ktorú poukazovala žalobkyňa v žalobe a aj vo svojich doterajších stanoviskách, je zrejme aj z toho, že žalovaná použitý výpovedný dôvod mení v priebehu konania. Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (§ 14) žalobkyni za jej snahu a ochotu vzdelávať sa, umožnil získať kredity a tým aj vyšší plat. Rovnako na základe Vyhlášky MŠ SR č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických zamestnancov si žalobkyňa urobila II. kvalifikačnú skúšku, čo bolo tiež ocenené zvýšením platu. Ust. § 7 - obsah kvalifikačnej skúšky - je zameraný na riešenie odborných-metodických problémov výchovy a vyučovania alebo na metódu riadenia s návrhom významných inovácií uskutočňovaných pedagogickými zamestnancami v procese výchovy a vzdelávania a v procese riadenia. Ak by dôvodom pre rozviazanie pracovného pomeru so žalobkyňou bolo finančné hľadisko, je zrejme, že podľa žalovanej pedagogickí pracovníci ako žalobkyňa s poukazom na sústavné vzdelávanie sa, čo má vplyv aj na mzdové ohodnotenie vykonanej práce, sú pre školu záťažou, brzdia efektivitu práce. Žalovaná stavia finančný efekt nad schopnosť a zručnosť žalobkyne, ktoré veľmi pozitívne ohodnotila v pracovnom posudku zo dňa 10.10.2018, ktorý vypracovala na žiadosť žalobkyne, ktorý bol doručený súdu spolu s vyjadrením žalobkyne zo dňa 21.12.2018. Na platy učiteľov žalovaná dostala každý rok finančné prostriedky od zriaďovateľa VÚC a žalovaná nikdy nedoplácala na plat žalobkyne. Pokiaľ by dôvodom pre skončenie pracovného pomeru a výber žalobkyne ako zamestnankyne, s ktorou by bolo najoptimálnejšie skončiť pracovný pomer z hľadiska úspory finančných prostriedkov, bola skutočnosť, že je žalobkyňa odmeňovaná, síce v zmysle platnej právnej úpravy avšak s najvyššími platovými náležitosťami (čo tiež nie je pravda), konanie žalovanej by bolo v rozpore s článkom 2. Zákona č. 311/2001 Z.z. v platnom znení (Zákonník práce), pretože výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a išlo by o diskriminačné konanie zo strany žalovanej vo vzťahu k žalobkyni, ktorá počas svojho pracovného pôsobenia, tak ako je vyššie uvedené, presadzovala odborný rast, čo má priamy súvis aj s platovými náležitosťami zamestnanca. Žalovaná v rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 23.5.2018 odôvodňuje rozhodnutie zefektívnosťou práce žalovanej a jeho optimalizáciu priamo v súvislosti s dovtedajším rozvrhnutím úväzkov pedagogických zamestnancov, ktoré nevyhovovalo potrebám školy pri zabezpečení riadnej organizácie školského roka najmä počas prijímacích skúšok a maturitných skúšok. Synonymický slovník uvádza pre výraz efektivita nasledovné výrazy: účinnosť, výkonnosť. Ak zoberieme výraz výkonnosť ako synonymum slova efektivita, tak žalovaná nijako nepreukázala, že prepustením žalobkyne sa zvýšila výkonnosť práce na škole. Ušetrené finančné prostriedky nemajú žiadnu príčinnú súvislosť so zvýšením výkonnosti práce v škole. Optimalizácia je proces výberu najlepšieho variantu z množstva možných javov. Podľa synonymického slovníka výraz optimálny predstavuje výraz pre najlepší, najvyhovujúcejší, najprimeranejší; napr. vytvoriť pracovníkom najvyhovujúcejšie podmienky, vybrať optimálne, najvýhodnejšie riešenie. Tiež poukázala na to, že si žalovaná odporuje, nakoľko v bode 2. vyjadrenia uvádza, že žalobkyni by bolo priradených len 7 nadčasových vyučovacích hodín, ale v bode 4. uvádza už 10 vyučovacích hodín. Prečo žalobkyni nebolo ponúknutých ani týchto 10 vyučovacích hodín, čo je takmer polovičný úväzok učiteľa strednej školy (plný úväzok je 22 hodín), už žalovaná neuvádza. Žalobkyňa nespochybňuje klesajúci počet žiakov avšak žalovaná sa vyjadriala k obdobiu školského roku 2019/2020, kedy porovnáva určený počet žiakov a počet prijatých žiakov pre tento školský rok, ktorý stav nie je rozhodujúci z hľadiska právneho posúdenia danej veci, pretože ide o iné obdobie, ktoré nemá žiadnu súvislosť s výpoveďou danou žalobkyni. Ani počet otvorených 3 tried prvého ročníka v školskom roku 2019/2020 nemá žiaden vplyv na obdobie roku 2018 a súvislosť s výpoveďou danou žalobkyni a právne posúdenie výpovede.

16.Z Pracovnej zmluvy zo dňa 31.8.1999 vyplýva, že bola uzavretá medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú bez skúšobnej doby, pričom dohodnutým druhom práce, na výkon ktorej sa zamestnankyňa prijala, bol stredoškolská učiteľka - Komplexná výchovno-vzdelávacia činnosť zameraná na rozširovanie vedomostí, zručností a návykov žiakov s miestom výkonu práce Pedagogická a sociálna akadémia v Turčianskych Tepliciach, s pracovným úväzkom 42,5 hodín.

17. Dňa 31.8.2009 s účinnosťou od 1.9.2009, bola žalobkyňa menovaná do funkcie zástupcu riaditeľa školy. Ohľadne tejto skutočnosti bola dňa 31.8.2009 spísaná dohoda o zmene pracovných podmienok -dodatok č. 1 k pracovnej zmluve.

18.Dňa 23.6.2015 žalobkyňa požiadala o uvoľnenie z funkcie zástupcu riaditeľa školy.

19. Dňa 13.7.2017 bola žalobkyňa predsedom Žilinského samosprávneho kraja, s účinnosťou od 1.8.2019, poverená vedením Pedagogickej a sociálnej akadémie v Turčianskych Tepliciach do vymenovania riaditeľa po úspešnom výberovom konaní, najdlhšie na 6 mesiacov.

20. Z listiny „Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 28.5.2018“ datovanej dňa 28.5.2018 pod č. 2/2018/1103, vyplýva, že s ňou žalovaná ako zamestnávateľ dáva výpoveď žalobkyni ako zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa č.2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018 o organizačnej zmene, podľa ktorého bolo zrušené jedno pracovné miesto stredoškolského učiteľa na pozícii, ktorú žalobkyňa vykonáva podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 25.8.2009. Ďalej sa vo výpovedi uvádza, že v súčasnosti zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto na pozícii pedagogického zamestnanca, ktoré by mohli ponúknuť v rámci ponukového konania. Pracovný pomer skončí dňa 31.8.2018.

21. Dňa 19.9.2019 adresovala žalobkyňa žalovanej nesúhlas s výpoveďou, pre nesplnenie zákonných podmienok, t.j. nadbytočnosť podľa § 63 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce.

22. Dňa 10.10.2018 oznámil zamestnávateľ žalobkyni, že nemá voľné pracovné miesto pedagogického zamestnanca, na ktoré by žalobkyňu mohli zaradiť. Výpoveď jej bola daná na základe zrušenia jej pracovného miesta rozhodnutím štatutárneho orgánu zamestnávateľa č.2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018

23. Z Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018, vyplýva, že „v dôsledku skutočnosti, že doterajšie rozvrhnutie úväzkov pedagogických zamestnancov nevyhovuje potrebám školy pri zabezpečení riadnej organizácie školského roka, najmä počas prijímacích skúšok a počas maturitných skúšok a s cieľom zabezpečiť zefektívnenie práce zamestnávateľa a jeho optimalizácie- Pedagogická a sociálna akadémia v Turčianskych Tepliciach ruší pracovné miesto stredoškolského učiteľa s aprobáciou pedagogika, občianska náuka, etická výchova, aplikovaná ekonómia, na základe čoho sa stala nadbytočnou zamestnankyňa p. Mgr. I. Frivaldská.

24. Po vykonanom dokazovaní mal súd za nesporne preukázané, že dňa 31.8.1999 bola uzavretá medzi žalobkyňou ako zamestnancom a žalovanou ako zamestnávateľom pracovná zmluva, pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú bez skúšobnej doby, pričom dohodnutým druhom práce, na výkon ktorej sa zamestnankyňa prijala, bol stredoškolská učiteľka - Komplexná výchovno-vzdelávacia činnosť zameraná na rozširovanie vedomostí, zručností a návykov žiakov s miestom výkonu práce Pedagogická a sociálna akadémia v Turčianskych Tepliciach, s pracovným úväzkom 42,5 hodín. Dňa 31.8.2009 s účinnosťou od 1.9.2009 bola žalobkyňa menovaná do funkcie zástupcu riaditeľa školy. Ohľadne tejto skutočnosti bola dňa 31.8.2009 spísaná dohoda o zmene pracovných podmienok -dodatok č. 1 k pracovnej zmluve. Dňa 23.6.2015 žalobkyňa požiadala o uvoľnenie z funkcie zástupcu riaditeľa školy. Dňa 13.7.2017 bola predsedom Žilinského samosprávneho kraja, s účinnosťou od 1.8.2019, poverená vedením Pedagogická a sociálna akadémia v Turčianskych Tepliciach do vymenovania riaditeľa po úspešnom výberovom konaní, najdlhšie na 6 mesiacov. Dňa 28.5.2018 bola žalobkyni daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa č.2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018 o organizačnej zmene, podľa ktorého bolo zrušené jedno pracovné miesto stredoškolského učiteľa na pozícii, ktorú žalobkyňa vykonáva podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 25.8.2009. Dňa 19.9.2019 adresovala žalobkyňa žalovanému nesúhlas v výpoveďou, pre nesplnenie zákonných podmienok t.j. nadbytočnosť podľa § 63 ods.1, písm. b/ Zákonníka práce. Sporové strany tiež zhodne tvrdili, že u žalovaného nepôsobí odborový orgán ani zamestnanecká rada. Tieto skutočnosti neboli medzi stranami sporné a preto nebolo potrebné v tejto súvislosti vykonávať dokazovanie (§ 186 ods.2 veta prvá Civilného sporového poriadku, ďalej len „CSP“).

25. Spornou skutočnosťou bolo, či v súvislosti s prijatou organizačnou zmenou - č. 2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018, „v dôsledku skutočnosti, že doterajšie rozvrhnutie úväzkov pedagogických zamestnancov nevyhovuje potrebám školy pri zabezpečení riadnej organizácie školského roka, najmä počas prijímacích skúšok a počas maturitných skúšok a s cieľom zabezpečiť zefektívnenie práce zamestnávateľa a jeho optimalizácie- Pedagogická a sociálna akadémia v Turčianskych Tepliciach ruší pracovné miesto stredoškolského učiteľa s aprobáciou pedagogika, občianska náuka, etická výchova, aplikovaná ekonómia, na základe čoho sa stala nadbytočnou zamestnankyňa p. Mgr. I. Frivaldská“, sa žalobkyňa skutočne stala nadbytočnou a či existuje príčinná súvislosť medzi predmetnou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne.

Podľa § 137 písm. d) CSP, žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

Podľa § 77 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“), neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 61 ods. 1 a 2 ZP, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. (1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 62 ods. 1, 2, 3 písm. b), 5 ZP, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov. Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, ods.2, 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. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

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

Podľa § 5 ods. 2. písm. f) a g) zákona č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve, riaditeľ zodpovedá za f) úroveň výchovno-vzdelávacej práce školy alebo školského zariadenia, g) rozpočet, financovanie a efektívne využívanie finančných prostriedkov určených na zabezpečenie činnosti školy alebo školského zariadenia.

Podľa § 13 ods. 3 ZP, 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. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

26. Predmetom konania je určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Pokiaľ ide o naliehavý právny záujem žalobkyne na určenie neplatnosti výpovede, tento nebolo potrebné v konaní preukazovať, nakoľko naliehavý právny záujem na takomto určenie vyplýva priamo zo Zákonníka práce a tiež ust. § 137 písm. d) CSP. Tiež bolo preukázané, že žaloba bola podaná v rámci 2-mesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 77 ZP.

27. Vyhodnotiac vykonané dôkazy jednotlivo a vo vzájomnej súvislosti súd dospel k záveru, že vo vzťahu k určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, danej žalobkyňi zo strany žalovaného, je žaloba dôvodná.

28. Výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Formálnymi náležitosťami sú písomná forma výpovede a jej doručenie druhej strane. Obsahovou náležitosťou výpovede (v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa) je potom uplatnenie dôvodu uvedeného v Zákonníku práce, ktorý dôvod sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, že rozvážuje pracovný pomer so zamestnancom. Zmyslom ustanovenia § 61 ods. 2 ZP je, aby zamestnanci boli proti výpovedi primerane chránení, aby sa mohli brániť, že výpovedný dôvod nie je daný.

29. Formálne náležitosti výpovede boli splnené, výpoveď je v písomnej forme, je z nej zrejmé, komu bola výpoveď daná, z akého dôvodu (nadbytočnosť na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene) i odkaz na právnu úpravu (§ 63 ods. 1 písm. b) ZP) a bola riadne doručená žalobkyňi. Pokiaľ žalobkyňa vytýkala žalovanej formálny nedostatok vyplývajúci zo skutočnosti, že vo výpovedi je nesprávne uvedená pracovná zmluva, ktorá má byť výpoveďou postihnutá, a to zo dňa 25.8.2009, pričom v tento deň nebol urobený žiadny úkon medzi sporovými stranami, súd poukazuje na § 15 Zákonníka práce, ktoré ustanovuje interpretačné výkladové pravidlá, ako postupovať pri výklade prejavu vôle v pracovnom práve. Zákonník práce ustanovuje interpretačné pravidlo, podľa ktorého je prejav vôle potrebné vykladať tak, aby vzhľadom na okolnosti, za ktorých bol vykonaný, zodpovedal dobrým mravom. Nakoľko Zákonník práce v účinnom znení nikde neobsahuje zákonnú definíciu prejavu vôle je potrebné aplikovať subsidiárne Občiansky zákonník. V zmysle ustanovení § 34 Občianskeho zákonníka je právnym úkonom prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom vôle spájajú. Medzi základné náležitosti právneho úkonu patria: a) náležitosti subjektu; b) náležitosti vôle; c) náležitosti prejavu vôle; d) náležitosti právneho úkonu ako celku. Z obsahu výpovede je možné jednoznačne ustáliť prejav vôle žalovanej smerujúci k daniu výpovede z pracovného pomeru žalobkyňi, tento prejav vôle je určitý a zrozumiteľný. Keďže medzi sporovými stranami nebolo sporné, že jediná platná pracovná zmluva medzi nimi bola zmluva uzatvorená dňa 31.8.1999, súd má za to, že vôľu žalovanej možno vykladať ako smerujúcu k ukončeniu pracovného pomeru založeného touto zmluvou.

30. Súd následne posudzoval, či dôvod uvedený vo výpovedi obстоjí ako výpovedný dôvod, nakoľko zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov výslovne uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý dôvod musí byť skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Predpokladom platnej výpovede je zároveň existencia dôvodu výpovede v čase výpovede. To, či skutočne došlo k organizačnej zmene zakladajúcej dôvod výpovede, kto, kedy, akým rozhodnutím a o akých konkrétnych zmenách rozhodol a či tieto zmeny existovali v čase výpovede, je vecou dokazovania o existencii použitého výpovedného dôvodu.

31. V prejednávanej veci súd teda vychádzal z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pod ktorým písmenom je obsiahnutý výpovedný dôvod spočívajúci v tzv. vnútorných organizačných zmenách, ktoré vyúsťujú do nadbytočnosti zamestnanca. Predpoklady použitia výpovedného dôvodu

podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

32. Dôvodom výpovede danej žalobkyni bolo Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 2/2018/1102 zo dňa 23.5.2018, z ktorého vyplýva, že „v dôsledku skutočnosti, že doterajšie rozvrhnutie úväzkov pedagogických zamestnancov nevyhovuje potrebám školy pri zabezpečení riadnej organizácie školského roka, najmä počas prijímacích skúšok a počas maturitných skúšok a s cieľom zabezpečiť zefektívnenie práce zamestnávateľa a jeho optimalizácie- Pedagogická a sociálna akadémia v Turčianskych Tepliciach ruší pracovné miesto stredoškolského učiteľa s aprobáciou pedagogika, občianska náuka, etická výchova, aplikovaná ekonómia, na základe čoho sa stala nadbytočnou zamestnankyňa p. Mgr. I. Frivaldská.“

33. I keď súd v konaní o žalobe na určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene (také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 OZ, ale iba skutočnosťou, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre skončenie pracovného pomeru, je individuálnym aktom riadenia), zaoberá sa však s ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Podstatnou otázkou pre rozhodnutie bolo preto posúdenie toho, v čom spočívala organizačná zmena u žalovanej prijatá jej rozhodnutím zo dňa 23.5.2018 a následne toho, či táto organizačná zmena odôvodňuje použitie výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP, t.j. či prijatá organizačná zmena je v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobkyne.

34. Súd mal za to, že žalovaná (ktorá bola v tejto časti nositeľom dôkazného bremena), nepreukázala v čom spočívala organizačná zmena u žalovanej, teda k akej zmene došlo v organizačnej štruktúre vo vzťahu k prijímacím pohovorom a maturitným skúškam v čase dania výpovede žalobkyni, keď nepreukázala aká bola organizačná štruktúra v čase prijímacích pohovorov a maturitných skúšok a k akej optimalizácii a zefektívneniu práce v tejto súvislosti následne aj skutočne došlo. Žalovaná nepreukázala, že v čase prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene bola nejaká organizačná štruktúra v súvislosti s prijímacími pohovormi a maturitnými skúškami vypracovaná a ani aká zmena rozhodnutím o organizačnej zmene nastala. V písomnom stanovisku ohľadne zefektívnenia práce na pracovisku žalovaná uvádzala, že táto efektivita spočíva v šetrení obmedzeného množstva finančných prostriedkov, nakoľko celková mzda žalobkyne bola ročne 16.424,- eur čo je viac o 8.494,- eur ako preplatené nadčasy učiteľom. V organizačnej zmene prijatej žalovanou dňa 23.5.2018 pod č. 2//2018/1102 sa však o šetrení finančnými prostriedkami nič neuvádza, mala sa zabezpečiť len efektivita práce a optimalizácia. To znamená dosiahnuť čo najlepšie výchovno-vzdelávacie výsledky a proces výberu najlepšieho variantu všetko v súvislosti s prijímacími pohovormi a maturitnými skúškami. Aké výsledky sa v súvislosti s organizačnou zmenou dosiahli však žalovaná nepreukazovala. Ukončením pracovného pomeru so žalobkyňou (ako bolo zistené z vyjadrenia bod 1,2 a pracovných zmlúv č.l. 297-298 spisu) sa vytvoril len priestor na zvýšenie pracovných úväzkov PaedDr. P.a A. a Mgr. A. E., ktorí dovtedy u žalovaného pracovali na polovičný pracovný úväzok a ďalší úväzok mali na iných školách. Argumentácia žalovanej znížením počtu žiakov rovnako neobstojí, nakoľko ako uviedla v školskom roku 2017/2018 mali otvorené 4 triedy s počtom žiakov 88 a v školskom roku 2018/2019 4 triedy s počtom žiakov 80. Nejde teda o podstatné zníženie počtu žiakov, okrem toho sa ako dôvod organizačnej zmeny zníženie počtu žiakov neuvádza.

35. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí mať za cieľ zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov, prirodzene vyvolané zmenou v organizácii zamestnávateľa.

Súd má za to, že zníženie počtu pedagogických zamestnancov môže byť len dôsledkom organizačnej zmeny, a nie jej príčinou. V tomto prípade žalobkyňa pracovala u žalovaného na pozícii stredoškolská učiteľka s aprobáciou pedagogika, občianska náuka, etická výchova a voliteľné predmety aplikovaná ekonómia a multikultúrna výchova. Potreba výučby pedagogiky, občianskej náuky a etickej výchovy nezaničila a pokiaľ sa týka voliteľných predmetov aplikovaná ekonómia a multikultúrny výchova, tieto ako vyplynulo z nesporných tvrdení sporových strán, žalovaná sa rozhodla neponúknuť žiakom v nasledujúcom školskom roku, tvrdiac, že o tieto u žiakov nebol záujem, čo však žalovaná nepodložila žiadnym dôkazom. Následkom tohto rozhodnutia bola potom prijatá organizačná zmena, ktorá robila nadbytočnou žalobkyňu. Súd pritom podporne poukazuje na rozsudok NS ČR zo dňa 12.4.2005, sp.zn. 21 Cdo 2095/2004, podľa ktorého „o rozhodnutie o organizačnej zmene by u žalovanej mohlo ísť iba vtedy, keby jeho účelom (zmyslom) bolo zníženie stavu zamestnancov alebo zmena v ich kvalifikačnom zložení oproti stavu, ako ho predpokladala doterajšia "organizačná schéma" alebo do tej doby platný najvyššie prípustný stav jej zamestnancov; také opatrenie však žalovaná neprijala.“

36.Pri posudzovaní platnosti výpovede danej žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dospel súd k záveru, že organizačná zmena, resp. zmena organizačnej štruktúry, ktorá mala viesť k nadbytočnosti žalobkyne, v dôsledku čoho mal byť so žalobkyňou skončený pracovný pomer, nebola žalovaným v konaní náležite preukázaná a preto tak nebola splnená hmotnoprávna podmienka pre platnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

37.Súd výpoveď z pracovného pomeru danú žalobkyni žalovanou považuje za neplatnú aj z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti podľa § 63 ods.2 písm. a/ ZP.

Podľa § 3 nariadenia vlády č.422/2009, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov platného v čase výpovede, ods.:

1) Základným úväzkom pedagogického zamestnanca je počet hodín priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti. Základný úväzok pedagogického zamestnanca sa určuje na jeden týždeň.

2) Základný úväzok pedagogického zamestnanca je uvedený v prílohe č. 1.

Podľa prílohy č.1 je to 22 hodín týždenne

Podľa § 7 zákona č. 317/2009 Z.z. z 24. júna 2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov platného do 1.1.2019, ods.:

1) Kvalifikačným predpokladom na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti je a) získanie profesijných kompetencií absolvovaním študijného programu alebo vzdelávacieho programu v požadovanom študijnom odbore 19) poskytujúcom požadovaný stupeň vzdelania 20) alebo

b) získanie profesijných kompetencií pre pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení, v ktorých sa uskutočňuje výchovno-vzdelávací program pre deti so zdravotným znevýhodnením 21) alebo žiakov so zdravotným znevýhodnením, absolvovaním príslušného študijného programu študijného odboru špeciálna pedagogika pre pedagogických zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním alebo absolvovaním príslušného vzdelávacieho programu pomaturitného kvalifikačného štúdia v oblasti špeciálnej pedagogiky pre pedagogických zamestnancov s vyšším odborným vzdelaním alebo úplným stredným odborným vzdelaním.

3) Ak ide o učiteľa základnej školy, strednej školy a základnej umeleckej školy, vyžaduje sa aj vyučovanie jeho aprobačných predmetov alebo predmetov jeho študijného odboru v rozsahu najmenej jednej polovice jeho týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zníženej o jednu hodinu (ďalej len "kvalifikačná požiadavka"); to sa nevzťahuje na učiteľov školy so vzdelávacím programom pre žiakov s mentálnym postihnutím.

38.Ako vyplýva zo samotného vyjadrenia žalovanej zo dňa 7.6.2019 bod 4., žalovanej mohol byť ponúknutý pracovný úväzok na kratší pracovný čas (§ 63 ods.2 písm. a/Zákonníka práce) a to v rozsahu 10 hodín, čo plne zodpovedá ust. § 7 ods.3 zákona č. 317/2009 (plný úväzok je 22 hodín z toho polovica 11 hodín - 1 je 10 hodín). Žalovaná splnenie ponukovej povinnosti v tomto smere nepreukázala, ale

riešila situáciu nadčasovými hodinami v rozsahu 54, z ktorých ako vyplýva z jej vyjadrenia, mohla prideliť žalobkyni 7 hodín. Žalobkyňa však mohla učiť aj predmety, na ktoré nemala potrebnú kvalifikáciu (§ 7 ods. 4 zákona č. 317/2009 Z.z.). Súd dospel teda k záveru, že aj napriek tomu, že žalovaná mala možnosť zamestnávať žalobkyňu aj na kratší pracovný čas, svoju ponukovú povinnosť nespĺnila, čoho následkom je neplatnosť výpovede. Čo sa týka ponuky miesta vychovávateľky, v priebehu konania nevyšli najavo skutočnosti preukazujúce, že v čase dania výpovede žalobkyni u žalovanej existovalo takéto voľné pracovné miesto.

39. Pokiaľ žalovaná tvrdila, že sa jednalo o účelovú výpoveď, v tejto súvislosti nepoukázala na žiadny dôkaz, ktorý by súd mohol vykonať a preto toto zostalo len v rovine jej tvrdenia, preto súd sa týmto v rámci vyhodnotenia dokazovania nezaoberal.

40. Pokiaľ ide o výrok II. napadnutého rozsudku súd sa zaoberal prípustnosťou určovacej žaloby, ktorej predmetom je určenie, že pracovný pomer trvá. Ust. § 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. V prípade určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce ide o žalobu o určenie právnej skutočnosti v zmysle § 137 písm. d) CSP, v prípade určenia, že pracovný pomer trvá ide rovnako o určenie právnej skutočnosti, avšak takéto žaloba nie je prípustná, nakoľko jej prípustnosť z osobitného právneho predpisu nevyplýva. Nakoľko ide o určovaciu žalobu v zmysle § 137 písm. c) CSP, pre túto žalobu sa vyžaduje preukázanie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení. Zo žaloby a ani z ďalších prejavov žalobkyne však nevyplývalo dostatočné odôvodnenie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení. V prípade vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru totiž zo Zákonníka práce ex lege vyplýva, že pracovný pomer žalobkyne trvá. (v tejto súvislosti porovnaj aj rozhodnutie Krajského súdu v Žiline 8CoPr/6/2018)

Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa ods. 2, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo

Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

41. Nakoľko každá zo strán mala v spore iba čiastočný úspech, súd rozhodol, že žiadna zo sporových strán na náhradu trov konania nemá právo.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Žiline prostredníctvom Okresného súdu Ružomberok, (355 ods.1, §356 CSP) písomne v dvoch vyhotoveniach.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. (§ 359 CSP)

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

a) neboli splnené procesné podmienky,

b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,

c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,

d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov.