

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 19C/520/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4115229259
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 12. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lucia Kuzmová
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2019:4115229259.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Luciou Kuzmovou v spore žalobkyne: PaedDr. Z. Q., nar. XX.XX.XXXX, bytom T. 9, XXX XX Nitra, právne zastúpená: Advokátska kancelária Mihalda, Valach, Kišac, s. r. o., IČO: 36 663 051, so sídlom Gogoľova 18, 852 02 Bratislava, proti žalovanému: Základná škola - Ščasného 22, Nitra - Dražovce, IČO: 37 865 595, so sídlom Ščasného 22, XXX 01 Nitra, právne zastúpená: JUDr. Renáta Matejová, advokátka, IČO: 37 956 612, so sídlom ul. ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica, o zaplatenie sumy 3 614 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorej bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou doručенou súdu dňa 1.10.2015 domáhala, aby súd zaviazal žalovaného k zaplateniu sumy 4 594 eur istiny titulom nevyplateného odstupného spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05 % ročne od 15.9.2014 do zaplatenia. Súčasne sa domáhala priznania náhrady trov konania.

2. V žalobe uviedla, že na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 7.7.1997 v znení Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 10.7.1997, Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 11.6.2009 a Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16.6.2014 bola v pracovnoprávnom vzťahu so žalovaným. Dňa 31.8.2014 došlo ku skončeniu uvedeného pracovnoprávneho vzťahu na základe Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 22.8.2014 (ďalej aj ako „dohoda“ alebo „dohoda o skončení pracovného pomeru“). V bode 1. dohody sa strany dohodli, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 7.7.1997 rozväzujú podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť zamestnanca. V bode 3. dohody sa žalovaný ako zamestnávateľ zaviazal vyplatiť žalobkyňi náležité odstupné v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Žalobkyňa odstupné vyčíslila sumou 4 594 eur, táto suma jej zo strany žalovaného aj napriek výzve uhradená nebola, preto sa žalobkyňa úhrady dlžnej sumy spolu s príslušenstvom pozostávajúcim z úrokov z omeškania domáhala podanou žalobou.

3. Žalobkyňa v priebehu konania zobrala žalobu v časti o zaplatenie sumy vo výške 980 eur, ako aj v časti úroku z omeškania z tejto sumy späť.

4. Súd prvej inštancie spor rozhodol rozsudkom č. k. 19C/520/2015-143 zo dňa 20.9.2017, ktorým žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi sumu 3 614 eur spolu s 5,05 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1 807 eur od 1.10.2014 do 30.10.2014 a s 5,05 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 3 614 eur od 1.11.2014 do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo

zvyšnej časti úrokov z omeškania súd žalobu zamietol. Súd konanie v časti o zaplatenie sumy 980 eur, ako aj úroku z omeškania z tejto sumy zastavil a žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyňi náhradu trov konania v rozsahu 56,62 %.

5. Rozsudok súdu prvej inštancie vo vyhovujúcom prvom výroku a vo výroku o trovách konania napadol odvolaním žalovaný argumentujúc nesprávnym právnym posúdením veci súdom prvej inštancie. Podľa žalovaného žalobkyňi nárok na odstupné nevznikol, žalobkyňa sa nestala pre žalovaného nadbytočnou, skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru bol dôvod spočívajúci na strane žalobkyne, keďže mala zabezpečené pracovné miesto u iného zamestnávateľa. Žalovaný považoval skončenie pracovného pomeru dohodou za platný právny úkon a to na základe súhlasného prejavu oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu skončiť pracovný pomer k dohodnutému dňu, za absolútne neplatný právny úkon považoval časť dohody týkajúcu sa dojednania nároku na odstupné, ktoré bolo v tomto prípade dojednané v rozpore so zákonom.

6. Krajský súd v Nitre uznesením č. k. 9Co/93/2018 - 171 zo dňa 13.12.2018 rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom vyhovujúcom výroku a vo výroku o trovách konania zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd považoval za nesporné ukončenie pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného na základe dohody o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.8.2014 z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, táto skutočnosť v konaní sporná nebola, keďže žiadna zo strán nepodala na súde žalobu o neplatnosť skončenia tohto pracovného pomeru dohodou v zmysle ustanovenia § 77 Zákonníka práce. Dojednanie strán o odstupnom považuje odvolací súd za samostatný, a teda oddeliteľný právny úkon strán, ktorého platnosť sa posudzuje samostatne, nezávisle od dohody o skončení pracovného pomeru. Z dôvodu, že súd prvej inštancie sa nezaoberal existenciou faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru medzi stranami a rozhodnutie z tohto pohľadu riadne neodôvodnil, považuje odvolací súd jeho záver o dôvodnosti nároku žalobkyne za predčasný, a preto odvolací súd vec súdu prvej inštancie vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

7. Po vrátení sporu odvolacím súdom súd prvej inštancie spor znova prejednal.

8. Žalobkyňa zotrvala na nároku na zaplatenie sumy vo výške 3 614 eur s príslušenstvom, zdôraznila, že si uplatňuje nárok na zaplatenie odstupného s poukazom na stranami uzavretú dohodu o skončení pracovného pomeru, jej nárok nie je odvodzovaný od ust. § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa žalobkyne dohoda o skončení pracovného pomeru môže obsahovať čokoľvek, na čom sa účastníci pracovného pomeru dohodnú a čo je pre nich dôležité a pokiaľ si účastníci dohody dojednali odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku žalobkyne, takéto dojednanie treba nevyhnutne uznať ako prejavenu vôľu strán a priznať jej stranami dohody zamýšľané právne následky. Dohodu je potrebné primárne vykladať ako platný právny úkon a nie účelovo konštruovať prípadné dôvody jej čiastočnej neplatnosti. Žalobkyňa je toho názoru, že bola pre žalovaného nadbytočná. V školskom roku 2013/2014 v škole pôsobilo 14 pedagogických zamestnancov, z nich predmet matematika učili až traja učitelia, a to žalobkyňa a učitelia I.. Mária I. a I.. Q. C.. Žalobkyňa však bola zároveň riaditeľkou školy, a teda vyučbe matematiky sa venovala v minimálnom rozsahu. Dňa 20.8.2014 bol do funkcie riaditeľa školy menovaný I.. Branislav H., dovtedy predmetnú funkciu zastávala žalobkyňa. K 31.8.2014 došlo u žalovanej k ukončeniu pracovného pomeru okrem žalobkyne aj s p. I.. N. B. (pôvodne 70% úväzok), ktorá vyučovala anglický jazyk. Od začiatku školského roka 2014/2015 boli prijatí dvaja noví učitelia, a to I.. I. H. (100 % úväzok), ktorý mal vyučovať angličtinu a I.. Katarína Q. (70 % úväzok), ktorá mala vyučovať biológiu a geografiu. Pracovný pomer s I.. Katarínou Q. bol ukončený v skúšobnej dobe, pričom od 1.12.2014 došlo k zníženiu počtu učiteľov z 12 na 11 a počet učiteľov 11 pretrvával aj v nasledujúcich rokoch, pričom predmet matematika učili už len zostávajúci dvaja učitelia, a to I.. Mária I. a I.. Q. C.. Žalobkyňa zdôraznila, že žalovaný neprijal žiadneho nového učiteľa matematiky a od skončenia pracovného pomeru žalobkyne zabezpečoval žalovaný výučbu matematiky výlučne prostredníctvom zostávajúcich učiteľov. Bezprostredne a v nadväznosti s ukončením pracovného pomeru so žalobkyňou, došlo k zníženiu počtu učiteľov. Predmetná zmena bola oficiálne vykonaná s platnosťou od 1.12.2014, kedy došlo k zníženiu počtu pedagogických zamestnancov o jedného zamestnanca, a to zo 14 na 13. Časový rozdiel medzi ukončením pracovného pomeru so žalobkyňou a oficiálnym vykonaním organizačnej zmeny bol zapríčinený tým, že žalovaný účelovo na obdobie 3 mesiacov prijal do pracovného pomeru na 70% úväzok I.. Katarínu Q. (aprobácia biológia - geografia), pričom ešte v skúšobnej dobe ju následne

prepustil. Bolo tomu tak z dôvodu, aby žalovaný na I.. Katarínu Q. získal finančné prostriedky, pričom ukončenie pracovného pomeru s ňou bolo jednoduché, keďže bola prepustená v skúšobnej dobe.

9. Žalovaný zotrval na svojich tvrdeniach o nepreukázaní organizačnej zmeny, pracovné miesto žalobkyne nebolo zrušené, predpoklady pre použitie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie sú dané. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Žalobkyňa mala v pracovnej zmluve vymedzený druh práce učiteľka ZŠ, nie učiteľka matematiky. Žalobkyňa ukončila vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore učiteľstvo všeobecno-vzdelávacích predmetov: matematika - základy techniky. Pri takto získanej aprobácii mohla žalobkyňa v škole vyučovať nielen matematiku, ale aj technickú výchovu, či tvorbu životného prostredia, svet práce, remeselnícke práce, fyziku, informatiku. V školstve nemožno hovoriť o nadbytočnosti zamestnanca vo vzťahu k vyučovaniu konkrétneho predmetu, nadbytočnosť prichádza do úvahy, pokiaľ riaditeľ školy nemá možnosť prideliť jednotlivým pedagogickým zamestnancom ich základné úväzky, t. j. 23 hodín týždenne. Odchodom žalobkyne musel riaditeľ školy zabezpečiť prijatie ďalších pedagogických zamestnancov za účelom zabezpečenia výchovno-vzdelávacieho programu. Žalovaný ďalej zdôraznil, že žalobkyňa už mala vopred dohodnuté pracovné miesto u iného zamestnávateľa, z čoho je možné vyvodiť, že skončenie pracovného pomeru so žalovaným bolo iniciované práve z dôvodov na jej strane.

10. Súd spor prejednal za prítomnosti žalobkyne, zástupu žalovaného, právnych zástupcov strán, vykonal dokazovanie oboznámením sa s prednesmi právnych zástupcov strán, ako aj vyjadreniami žalobkyne, zástupcu žalovaného, tiež oboznámením sa s listinami tvoriacimi obsah súdneho spisu a zistil nasledovný skutkový stav:

11. Žalovaný je pod IČO: 37 865 595 zapísaný v registri organizácií ako rozpočtová organizácia vo vlastníctve územnej samosprávy, s predmetom prevažujúcej činnosti Základné školstvo, dátum vzniku 1.5.2002.

12. Na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 7.7.1997 bola žalobkyňa prijatá do zamestnania ako učiteľka ZŠ Čefadice, pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu neurčitú s nástupom do práce dňa 1.8.1997. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 11.6.2009 sa žalobkyne zmenil druh práce na „riaditeľ Základnej školy, Ščasného 22, Nitra“ a súčasne sa žalobkyne doplnil opis súhrnu jej pracovných činností. Dohoda o zmene pracovnej zmluvy nadobudla účinnosť dňom 1.7.2009 na dobu určitú počas výkonu funkcie riaditeľa. Na základe Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16.6.2014 sa žalobkyne opäť zmenil opis súhrnu pracovných činností s účinnosťou dňom 1.7.2014 na dobu určitú, a to do riadneho vymenovania riaditeľa Základnej školy, Ščasného 22, Nitra na základe výberového konania v zmysle platnej legislatívy, najdlhšie na 6 mesiacov alebo do zrušenia poverenia primátorom mesta Nitra.

13. Dňa 22.8.2014 bola medzi žalobkyňou a žalovaným zastúpeným riaditeľom I.. Branislavom H.om uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru. V bode 1. dohody je uvedené, že zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že touto dohodou rozväzujú pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 7.7.1997 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť zamestnanca. Podľa bodu 2. tejto dohody sa pracovný pomer zamestnanca končí dňom 31.8.2014. V bode 3. dohody je uvedené, že zamestnávateľ je podľa § 76 ods. 1 písm. d) povinný vyplatiť zamestnancovi náležité odstupné v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Dohoda nadobudla účinnosť dňom jej podpisu dňa 22.8.2014. Žalovaný žalobkyne odstupné nevyplatil, a to ani na základe jej výzvy.

14. Z potvrdenia o zamestnaní vystaveného žalovaným vyplýva, že žalobkyňa bola zamestnaná od 1.9.1996 do 31.8.2014.

15. Z lustrácie osoby žalobkyne v Sociálnej poisťovni mal súd preukázané trvanie pracovnoprávneho vzťahu u žalovaného v období od 1.5.2002 do 31.8.2014, v období od 1.9.2014 do 30.6.2015 bola žalobkyňa zamestnaná v Súkromnej základnej škole pre žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou.

16. Zo zoznamu zamestnancov žalovaného pre školský rok 2013/2014 súd zistil, že na škole v danom školskom roku pôsobilo 14 pedagogických zamestnancov, a to žalobkyňa ako riaditeľka školy a zároveň

učiteľka s aprobáciou matematika, technická výchova, zástupkyňa I.. Anna Koňanová ako učiteľka s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, ďalej učiteľka I.. Branislav H. s aprobáciou biológia, geografia, I.. Jana B. s aprobáciou anglický jazyk a aprobácia pre 1. stupeň ZŠ, I.. Mária I. s aprobáciou matematika, chémia, I.. Karin Y. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, občianska náuka, I.. Viera W. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, prírodoveda, I.. Q. C. s aprobáciou matematika, informatická výchova, I.. Mariana C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Ľudmila C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Karin E. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Mária F. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Miloš I. s aprobáciou katechéz RKN. Ďalej na škole pôsobili pedagogickí asistenti učiteľov, a to Dominika H. a PaedDr. Martin C..

17. Podľa zoznamu zamestnancov žalovaného v školskom roku 2014/2015 ku dňu 7.9.2014 pôsobilo na škole rovnako 14 pedagogických zamestnancov, a to I.. Branislav H. ako riaditeľ školy a zároveň učiteľ s aprobáciou biológia, chémia, I.. Anna Y. ako zástupkyňa riaditeľa školy a učiteľka s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, ďalej tu pôsobili učiteľka I.. I. H. s aprobáciou anglický jazyk, telesná výchova, I.. Katarína Q. s aprobáciou biológia, chémia, I.. Mária I. s aprobáciou matematika, chémia, I.. Karin Y. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, občianska náuka, I.. Viera W. s aprobáciou slovenský jazyk a literatúra, prírodoveda, I.. Q. C. s aprobáciou matematika, informatická výchova, I.. Mariana C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Ľudmila C. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Mária F. s aprobáciou pre 1. stupeň ZŠ, I.. Štefan Q. ako učiteľ, katechéz s aprobáciou katechéz RKN. Na škole pôsobili pedagogickí asistenti učiteľov PaedDr. Iveta I. a I.. Peter C..

18. Podľa § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.

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

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

21. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce účinnom od 1.7.2014 do 31.12.2014 (ďalej len Zákonník práce) 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.

22. Podľa § 76 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20140701.html>> alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

23. Podľa § 3 ods. 4 zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1.11.2013 do 28.2.2015 (ďalej len zákon č. 317/2009 Z. z.) rozsah, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu vyučovaciu činnosť a priamu výchovnú činnosť (ďalej len „základný úväzok“), a podrobnosti s ním súvisiace ustanoví vláda Slovenskej republiky nariadením vlády Slovenskej republiky. Riaditeľ školy alebo riaditeľ školského zariadenia (ďalej len „riaditeľ“) určí týždenný rozsah hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogickému zamestnancovi (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka; v zariadeniach s celoročnou prevádzkou alebo nepretržitou prevádzkou riaditeľ určí úväzok pedagogickému zamestnancovi najviac na obdobie kalendárneho roka.

24. Podľa § 7 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z. z. ak ide o učiteľa základnej školy, strednej školy, jazykovej 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.

25. Podľa § 3 ods. 1, 2 nariadenia vlády č. 422/2009 Z. z. ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov (ďalej len nariadenie vlády č. 422/2009 Z. z.) základným úväzkom pedagogického zamestnanca je počet hodín priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti. Základný úväzok pedagogického zamestnanca sa určuje na jeden týždeň. Základný úväzok pedagogického zamestnanca je uvedený v prílohe č. 1 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2009/422/20130101>>.

26. Podľa príloha č. 1 k nariadeniu vlády č. 422/2009 Z. z. základný úväzok pedagogického zamestnanca, učiteľa základnej školy je 23 hodín.

27. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa bola v pracovnom pomere so žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 7.7.1997 v znení jej ďalších dodatkov, s účinnosťou od 1.7.2009 až do vymenovania nového riaditeľa I. Branislava H. v auguste 2014 pôsobila ako riaditeľka základnej školy (žalovaného). Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného bol ukončený na základe dohody o skončení pracovného pomeru podpísanej dňa 22.8.2014, a to ku dňu 31.8.2014. V predmetnej dohode je ako dôvod skončenia pracovného pomeru žalobkyne uvádzaná jej nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ďalej je v bode 3. dohody uvedené, že žalovaný ako zamestnávateľ je podľa § 76 ods. 1 písm. d) povinný vyplatiť žalobkyňu ako zamestnankyni náležité odstupné v závislosti od odpracovaných rokov vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

28. S poukazom na obranu žalovaného, ako aj s poukazom na právne záväzný názor odvolacieho súdu sa súd prvej inštancie v konaní zaoberal skúmaním, či žalobkyňa skutočne bola pre žalovaného v čase uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru nadbytočná, teda či dôvod skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) bol aj fakticky naplnený.

29. Nadbytočnosť žalobkyne súd preukázanú nemal. Napriek skutočnosti, že žalobkyňa svoju osobu v priebehu konania označovala za „učiteľku matematiky“, pričom zdôrazňovala, že sa stala nadbytočnou práve z dôvodu, že traja učitelia s aprobáciou matematika by v prípade jej zotrvania na škole nedosiahli úväzok 100 %, a to ani v prípade, ak by časť úväzku tvorili vyučovacie hodiny v rámci nezískanej kvalifikácie, s touto argumentáciou sa súd nestotožnil. Do pozornosti súd dáva, že žalobkyňa má popri matematike i aprobáciu základy techniky, matematika teda nie je jediný predmet, ktorý by mal tvoriť polovicu jej týždennej priamej výchovno-vzdelávacej činnosti. Zo zoznamu pedagogických zamestnancov pre školský rok 2014/2015 súd zistil, že na škole pôsobili dvaja učitelia matematiky, a to I. Mária I. s aprobáciou matematika a chémia a I. Q. C. s aprobáciou matematika a informatická výchova. Na škole nepôsobil žiaden pedagóg s aprobáciou základy techniky. Z návrhu úväzkov pre školský rok 2014/2015 (č. I. 107 spisu), v ktorom žalovaný počítal aj s úväzkom žalobkyne v rozsahu 23 hodín je zrejmé, že bolo v možnostiach školy zabezpečiť žalovanej úväzok v kombinácii vyučovania predmetov matematika a technika. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že v prípade žalovaného ide o malú základnú školu, s pomerne vysokou fluktuáciou pedagógov, ktorá nikdy nemá plne pokrytú odbornosť vyučovania všetkých predmetov. Dokonca ide o základnú školu, ktorá má vzhľadom k vysokému podielu rómskych žiakov vo vzdelávacom programe navyše vytvorené a posilnené špecifické voliteľné predmety zamerané na manuálnu zručnosť a praktický život. Okrem techniky ide o predmety remeselné práce, tvorba životného prostredia, domov a práca. Žalobkyňa by s poukazom na jej druhú aprobáciu „základy techniky“ mohla byť pre školu nepochybne prínosom a mohla by pokryť vyučovanie týchto praktických predmetov.

30. V súvislosti s údajnou nadbytočnosťou žalobkyne si súd dovoľuje poukázať na e-mailovú komunikáciu žalobkyne a novovymenovaného riaditeľa školy I. Branislava H. a zo dňa 12.8.2014 (č. I. 248 spisu), v ktorom žalobkyňa sama upozorňuje I. H. a na potrebu prijatia nových zamestnancov. S poukazom na uvedené vyznieva celkom iracionálne, pokiaľ sa žalobkyňa snaží súd presvedčiť, že v mesiaci august 2014 sa stala pre školu nadbytočnou, pričom v tom istom mesiaci zároveň poukazuje na potrebu prijatia nových učiteľov. Vzhľadom na už vyššie uvádzané skutočnosti, predovšetkým existujúcu aprobáciu žalobkyne nielen v oblasti matematiky ale aj v oblasti základy techniky, ktorú mohla vyučovať, tvrdenia žalobkyne o jej nadbytočnosti nemôžu obstáť.

31. Z čestného vyhlásenia PaedDr. Viliama I., učiteľa s aprobáciami matematika, fyzika a technika súd zistil, že v posledný augustový týždeň školských prázdnin roku 2014 mu nový riaditeľ školy I. Branislav

H. počnúc 1.9.2014 ponúkol pracovné miesto na pozíciu učiteľa matematiky a techniky po odchádzajúcej riaditeľke školy PaedDr. Q. minimálne na 70% - ný úväzok, prípadne aj na plný úväzok s doplnením o hodiny predmetu tvorba životného prostredia. PaedDr. Viliam I. ponuku prijal, avšak pred podpisom zmluvy svoje rozhodnutie zmenil, pretože uprednostnil ponuku inej školy.

32. Aj z uvedeného čestného vyhlásenia nepochybne vyplýva, že žalobkyňa nemohla byť školu nadbytočná, pokiaľ škola v nadväznosti na skončenie pracovného pomeru s ňou v tom istom čase oslovila iného učiteľa s rovnakou aprobáciou.

33. Potrebu nájsť po odchode žalobkyne nového učiteľa potvrdila i svedkyňa I.. Anna Y., ktorá bola 5 rokov zástupkyňou žalobkyne. Potvrdila, že v čase, keď odchádzala žalobkyňa, sa riaditeľ nikdy nevyjadril, že by bol niekto nadbytočný a ak by žalobkyňa ostala na škole, boli by sa dali úväzky zamestnancov pokryť. Žalobkyňa mohla učiť matematiku, plus predmety technického zamerania ako technika, tvorba životného prostredia, svet práce a remeselnícke práce. Pokiaľ by žalobkyňa zostala na škole ako tretia matematikárka, úväzky by sa dali rozdeliť, teda jej úväzok by sa dal doplniť inými predmetmi. Ona sa dozvedela, že žalobkyňa odchádza zo školy niekedy v júni 2014. Svedkyňa ďalej potvrdila, že v čase keď bolo známe, že žalobkyňa zo školy odchádza, bolo potrebné nájsť matematikára, ktorý by učil matematiku namiesto žalobkyne.

34. Z vykonaného dokazovania je zrejmé, že skončeniu pracovného pomeru žalobkyne nepredchádzala organizačná zmena, ktorou by bolo miesto učiteľa základnej školy zrušené. Pokiaľ žalobkyňa v konaní argumentovala rozhodnutím o organizačnej zmene č. 49/2014 zo dňa 25.11.2014, ktorým riaditeľ žalovaného zrušil jedno pracovné miesto pedagogického zamestnanca - učiteľa, čím došlo k zníženiu počtu pedagogických zamestnancov - učiteľov z 12 na 11, toto zníženie bolo vykonané až po ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou s účinnosťou od 1.12.2014. Podľa odôvodnenia rozhodnutia o organizačnej zmene nedostatočný finančný rozpočet školy niekoľko rokov vyrovnával zriaďovateľ školy Mesto Nitra, ktorý usúdil, že škola musí hospodáriť úspornejšie a pri koncoročných úpravách rozpočtu bola škola dofinancovaná v nižšej miere, preto bolo vedenie školy nútené prijať racionalizačné, úsporné opatrenia, nemôže zachovať doterajší, hoci potrebný počet pedagógov. V nadväznosti na organizačnú zmenu došlo k prepusteniu zamestnanca I.. Kataríny Q., ktorej pracovný pomer bol ukončený v skúšobnej dobe.

35. Po vyhodnotení jednotlivých dôkazov v ich vzájomnom kontexte súd dospel k jednoznačnému záveru, že žalobkyňa sa pre žalovaného nestala nadbytočná a hoci bol pracovný pomer ukončený na základe dohody o skončení pracovného pomeru, je zrejmé, že zámer pracovný pomer skončiť vyplynul práve z iniciatívy žalobkyne, nie z iniciatívy žalovaného.

36. Zámer žalobkyne ukončiť pracovný pomer u žalovaného potvrdil zástupca žalovanej I.. Branislav H., ktorý uviedol, že všetci v škole vedeli, že žalobkyňa nemá záujem v škole zotrvať a uvedenou skutočnosťou sa netajila ani pred zriaďovateľom. I.. Branislav H. potvrdil, že žalobkyne vyšiel v ústrety, pracovný pomer skončili k 31.8.2014. Nové pracovné miesto mala žalobkyňa od 1.9.2014. Tieto tvrdenia žalobkyňa v priebehu konania nepoprela a skutočnosť, že žalobkyňa dňom 1.9.2014 skutočne nastúpila k inému zamestnávateľovi potvrdzuje i ilustrácia Sociálnej poisťovne (č. I. 244 spisu), z ktorej je zrejmé, že žalobkyňa bola počnúc 1.9.2014 zamestnaná v Súkromnej základnej škole pre žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou.

37. Zástupca žalobkyne v priebehu konania poukazoval na právny základ nároku žalobkyne, ktorý odvodzoval od dohody o skončení pracovného pomeru, považuje za bezpredmetné posudzovať či boli alebo neboli splnené hmotno-právne predpoklady na aplikáciu § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Zástupca žalobkyne ďalej argumentoval tým, že prejavy vôle žalobkyne a žalovanej smerovali k tomu, aby sa vzájomne práva a povinnosti pri skončení pracovného pomeru upravili komplexne, včítane poskytnutia peňažných plnení, ktoré sa štandardne zamestnancom pri skončení pracovného pomeru poskytujú a prostredníctvom dohody o skončení pracovného pomeru je možné sa dohodnúť aj na odstupnom vo vyššej výške ako to ustanovuje zákon.

38. Zaoberať sa otázkou faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru v tomto konaní bolo povinnosťou súdu prvej inštancie predovšetkým s poukazom na právny záver odvolacieho súdu, ktorý je pre súd prvej inštancie záväzný. Skúmanie faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru súd

prvej inštancie považoval za nevyhnutné tiež vzhľadom na okolnosti, ktoré súd zistil z vykonaného dokazovania, keď po vyhodnotení jednotlivých dôkazov a zohľadnení všetkých okolností uzatvárania spornej dohody o skončení pracovného pomeru súd dospel k jednoznačnému záveru, že skončiť pracovný pomer mala záujem predovšetkým žalobkyňa, a hoci strany sporu uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej je odkaz na ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v skutočnosti nešlo o uzavretie dohody v nadväznosti na nadbytočnosť zamestnanca. Naopak z vykonaného dokazovania súd vyvodil jednoznačný záver o tom, že iniciatíva skončiť pracovný pomer bola na strane žalobkyne, avšak pokiaľ by pracovný pomer skončila jednostranne žalobkyňa na základe výpovede, nárok na odstupné by jej nevznikol. Skončenie pracovného pomeru na základe dohody o skončení pracovného pomeru s dojednaným odstupným, a to ku dňu 31.8.2014, berúc do úvahy skutočnosť, že žalobkyňa mala počnúc dňom 1.9.2014 s veľkou pravdepodobnosťou už zabezpečené nové pracovné miesto, sa pre žalobkyňu javilo ako vhodné riešenie.

39. Žalobkyňa uzavrela spornú dohodu o skončení pracovného pomeru dňa 22.8.2014 so žalovaným zastúpeným novovymenovaným riaditeľom I.. Branislavom H.om, ktorý bol v tom čase vo funkcii riaditeľa školy len tri dni. I.. Branislav H. potvrdil, že žalobkyňu ako svojej kolegyni a aj nadriadenej plne dôveroval. Pokiaľ aj mal pochybnosti o nadbytočnosti žalobkyne a o jej nároku na odstupné a mal zámer uvedenú skutočnosť skonzultovať so zriaďovateľom, žalobkyňa ho ubezpečila, že toto potrebné nie je a I.. H. by sa takýmto spôsobom pred zriaďovateľom len zosmiešnil. Na dotaz I.. Branislava H.a či škola bude mať peniaze na odstupné, mu žalobkyňa potvrdila, že peniaze sú, dala mu kontakt na účtovníčku, ktorej sa I.. H. nedovolal, pretože bola na dovolenke v Chorvátku. I.. H. potvrdil, že zo strany žalobkyne vyzeralo všetko dôveryhodne. Až v septembri, keď sa robili výplaty, zistil, že rezerva na účte je 500 eur a to ho zarazilo, pretože žalobkyňa ho ubezpečovala, že škola na odstupné peniaze má. Tieto tvrdenia I.. Branislava H.a neboli v priebehu konania nijakým spôsobom vyvrátené.

40. Pri skončení pracovného pomeru nie je vylúčené, dokonca je právnym predpisom predpokladané (§ 76 ods. 7 Zákonníka práce), že strany sa môžu dohodnúť na odstupnom aj v prípadoch, kedy zamestnávateľ nemá zákonnú povinnosť poskytnúť zamestnancovi odstupné, prípadne sa zamestnanec a zamestnávateľ môžu dohodnúť na odstupnom vyššom ako platné právne predpisy predpokladajú. Obsah takejto dohody sa nesmie priečiť zákonu alebo ho obchádzať alebo sa priečiť dobrým mravom a táto dohoda musí byť výsledkom slobodne prejavenej vôle obidvoch strán dohody. Vzhľadom na vyššie uvádzané okolnosti uzatvárania spornej dohody o skončení pracovného pomeru má súd za to, že sporná dohoda nebola výsledkom slobodne prejavenej vôle oboch jej strán, teda žalobkyne a žalovaného. Žalovaný vôbec nemal zámer skončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Dokonca možno konštatovať, že štatutárny zástupca žalovaného I.. Branislav H. bol pri jej uzatváraní uvedený do omylu, keď dohodu za žalovaného podpísal dôverujúc žalobkyňu ako svojej dlhoročnej kolegyni a bývalej nadriadenej, ktorú si vážil a rešpektoval.

41. Dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 22.8.2014 považuje súd s poukazom na ust. § 37 a 39 Občianskeho zákonníka v časti dojednaného odstupného vzhľadom na všetky vyššie popísané okolnosti, teda predovšetkým pre neexistenciu faktického dôvodu skončenia pracovného pomeru, s poukazom na nedostatok vážnosti vôle žalovaného pri jej uzatváraní a tiež s poukazom na konanie žalovanej, ktoré súd považuje za rozporné s dobrými mravmi, za absolútne neplatný právny úkon.

42. Z absolútne neplatného právneho úkonu žalobkyňu nemohol vzniknúť nárok na zaplatenie žalovanej sumy, preto súd žalobkyňu nárok na vyplatenie odstupného nepriznal a žalobu v celom rozsahu, teda v časti zaplatenia sumy vo výške 3 614 eur, ktorá po čiastočnom späťvzatí žaloby a následnom zastavení konania výrokom III. rozsudkom č. k. 19C/520/2015-143 zo dňa 20.9.2017 zostala predmetom tohto sporu, zamietol.

43. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

44. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa pomeru úspechu v zmysle § 255 ods. 1 CSP. Keďže žalovaný bol v konaní úspešný a zatiaľ čo žalobkyňa nedosiahla žiadny materiálne merateľný úspech, súd priznal žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu (100 %).

45. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku, a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom Okresného súdu Nitra na Krajský súd v Nitre. (§362 ods. 1 CSP)

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisová značka tohto konania. (§ 127 ods. 1 a ods. 2 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). (§ 363 CSP)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 364 CSP)

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

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. (§ 365 ods. 2 CSP)

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 365 ods. 3 CSP)

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