

Súd: Okresný súd Nové Mesto nad Váhom
Spisová značka: 9Cpr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3515211013
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lenka Pavlovičová
ECLI: ECLI:SK:OSNM:2019:3515211013.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nové Mesto nad Váhom sudkyňou JUDr. Lenkou Pavlovičovou v právnej veci žalobkyne: L.. V. Č.Á., M.. R. XX.XX.XXXX, Q. L., L.. D.. Š. XXX/XX, zast. JUDr. Jozefom Polákom, advokátom v Dolnom Kubíne, Radlinského 1718, proti žalovanému: Základná škola Myjava, so sídlom Myjava, Štúrova ulica 18, IČO: 31202802, zast. JUDr. Ing. Branislavom Pechom, advokátom v Nitre, Piaristická 2, o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa a uplatnenie nárokov s tým súvisiacich takto

rozhodol:

I. Žaloba sa zamietá.

II. Žalovanému sa priznáva nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa podaným návrhom domáhala, aby súd určil, že výpoveď žalovaného zo dňa 23.06.2015 daná žalobkyňu je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá. Žalovaný mal byť zaviazaný k zaplateniu náhrady mzdy v sume priemerného zárobku žalobkyne od 01.10.2015 vrátane príslušenstva. Žiadala priznať náhradu trov konania. V žalobe uviedla, že dňa 08.07.1987 uzatvorila so žalovaným pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonávala pre žalovaného dohodnutý druh práce: zástupca riaditeľa základnej školy pre prvý stupeň s miestom výkonu práce v mieste žalovaného. Na základe dodatkov k tejto zmluve bol pracovný pomer dohodnutý na dobu neurčitú. Žalovaný doručil žalobkyňu písomné podanie zo dňa 23.06.2015 označené ako „Skončenie pracovného pomeru - výpoveď“ podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vo výpovedi uviedol, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 19.06.2015 o organizačných zmenách, v rámci ktorých došlo k zrušeniu jedného pracovného miesta „Zástupca riaditeľa školy“, a to s účinnosťou od 01.07.2015, sa žalobkyňa mala stať nadbytočnou a zamestnávateľ nemá možnosť ju ďalej zamestnávať. Na to reagovala žalobkyňa oznámením zo dňa 30.09.2015, v ktorom žalovanému oznámila, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou považuje za neplatné a zároveň trvala na ďalšom zamestnaní a prideľovaní práce. Poukázala na § 63 ods. 1 písm. b), ods. 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa neplatnosť výpovede podľa žaloby vidí v dvoch základných dôvodoch: 1/ v neexistencii výpovedného dôvodu a 2/ v nespnení hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, t.j. ponuky vhodnej práce. Pokiaľ ide o prvý dôvod, poukázala žalobkyňa na skutočnosť, že u žalovaného v rozhodnom období nedošlo k zníženiu počtu žiakov, ani k zníženiu počtu tried. Poukázala na čl. 2 Zákonníka práce, kedy nadbytočnosť žalobkyne bola vytvorená účelovo. K druhému dôvodu sa bližšie v žalobe žalobkyňa nevyjadrila. Žalobkyňa doplnila svoju žalobu listom zo dňa 27.04.2016, kde uviedla, že požaduje náhradu mzdy v sume 10.232,- Eur, 5,5% ročný úrok z omeškania zo sumy 1.279,- Eur od 16.11.2015 do zaplatenia, zo sumy 1.279,- Eur od 16.12.2015 do zaplatenia, zo sumy 1.279,- Eur od 16.01.2016 do zaplatenia, zo sumy 1.279,- Eur od 16.02.2016 do zaplatenia, zo sumy 1.279,- Eur od 16.03.2016 do zaplatenia, zo sumy 1.279,- Eur od 16.04.2016 do zaplatenia a zo sumy 1.279,- Eur od 16.05.2015 do zaplatenia. Žalobkyňa poukázala tiež na skutočnosť,

že výpoveď nebola prerokovaná v odborovej organizácii, poukázala aj na to, že žiadosť o prerokovanie neobsahovala výpoveď. Uviedla, že u žalovaného riadne fungovala odborová organizácia, ktorá mala vypracované stanovy, v ktorých sa hovorí, kto je štatutárnym orgánom organizácie a je príslušným vo vzťahu k zamestnávateľovi. Výbor má najmenej troch členov. Dochádza teda k rozporu s § 74 ods. 1 Zákonníka práce, kolektívnou zmluvou a stanovami odborov, keď výpoveď štatutár prerokoval iba s členom výboru, nie s výborom. Žalobkyňa tiež poukazovala aj na nariadenie vlády č. 422 z roku 2009, ktoré bolo podľa jej názoru porušené tým, že na škole následne zostala jediná zástupkyňa, ktorá tak mala pod sebou 25 tried, hoci mohla mať pridelených maximálne 23 a rovnako počet hodín, ktoré mala odučiť nesmel presiahnuť 8. Tak druhá zástupkyňa učila viac ako 10 hodín, pričom minimálne 2 hodiny učila nad rámec úväzku a tieto dve hodiny mali byť ponúknuté žalobkyni. V školstve sú práce nadčas zakázané počas výpovede. Žalobkyňa sa podrobne vyjadrila aj k jednotlivým pracovným miestam u žalovaného, ktoré sú podľa jej názoru voľným pracovným miestom.

2. Žalovaný s podaným návrhom nesúhlasil. Predložil súdu písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene a informáciu o zamestnancoch, ktorí skončili pracovný pomer u žalovaného v období jún - december 2015 a o zamestnancoch, ktorí boli prijatí do pracovného pomeru. K neexistencii výpovedného dôvodu uviedol, že ani nedodržanie písomnej formy rozhodnutia o organizačnej zmene nespôsobuje ešte neplatnosť výpovede, nakoľko to Zákonník práce vo svojich ustanoveniach výslovne neustanovuje. Príčinou nadbytočnosti bola organizačná zmena u žalovaného odôvodnená znížením počtu žiakov školy, tried školy a teda aj zamestnancov školy. Rozviazanie pracovného pomeru nie je ani podmienené absolútnym znížením počtu zamestnancov, keďže k nemu môže dôjsť i pri zvyšovaní počtu zamestnancov, nakoľko zamestnávateľovi nezáleží len na počte zamestnancov ale i na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie (R57/1968). Výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi. K údajnému nesplneniu ponukovej povinnosti zamestnávateľom uviedol, že žalobkyňou uvádzané pracovné miesta neboli inou vhodnou prácou pre žalobkyňu, nakoľko pracovné miesto Zdenky Valáškovej nebolo voľným až do decembra 2015 a pracovné miesto psychologičky pani K. sa uvoľnilo až koncom augusta 2015, kedy pani K. prišla za riaditeľom žalovaného, kedy chcela skončiť pracovný pomer dohodou a súčasne zabezpečila adekvátnu a odborne kvalifikovanú náhradu. Žalovaný nemal v čase výpovede voľné pracovné miesto. Na webovej stránke žalovaného nebol v tom čase zverejnený oznam o voľnom pracovnom mieste. Žalobkyňa pritom mala označiť konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede voľné, čo neurobila. Poukázal tiež na to, že vhodnou prácou nie je taká práca, ktorú zamestnanec nie je schopný vykonávať vzhľadom na svoju kvalifikáciu. Žalobkyňa nemá kvalifikáciu na výkon pozície psychológa. Navyše sa však až koncom augusta 2015 dozvedel o uvoľnení tohto pracovného miesta, pričom zisťovanie podmienok uvedených v § 63 ods. 2 Zákonníka práce sa robí vždy podľa stavu v čase výpovede. V ďalšom svojom písomnom vyjadrení poukázal žalovaný na skutočnosť, že stále má len jedno pracovné miesto zástupkyne riaditeľa, druhé nevytvoril. Ak by teda bolo pravdivé tvrdenie žalobkyne, že žalovaný konal v rozpore s dobrými mravmi a účelovo pristúpil k organizačnej zmene iba z dôvodu, aby ukončil pracovný pomer so žalobkyňou bolo by dôvodné očakávať, že po uplynutí zákonom stanovenej doby by opäť utvoril zrušené pracovné miesto. Poukázal tiež na skutočnosť, že žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou musí v sebe obsahovať náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce, pričom táto žiadosť žalovaného zo dňa 22.06.2015 obsahovala údaje o zamestnancovi, dôvod výpovede. Nie je podstatné, či k tejto žiadosti bola alebo nebola pripojená príloha - koncept výpovede. Žalovaný tiež poukázal na skutočnosť, že žalobkyňa neustále rozširovala skutkové dôvody podanej žaloby, a to napriek tomu, že uplynula dvojmesačná prekluzívna doba.

3. Rozsudkom Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 16.02.2017 č.k. 9Cpr/2/2015-245 súd žalobu žalobkyne zamietol.

4. Uznesením Krajského súdu Trenčín zo dňa 31.10.2017 č.k. 19CoPr/3/2017-303 bol rozsudok súdu prvej inštancie zrušený a vec mu bola vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Dôvodom zrušenia bola skutočnosť, že sa súd prvej inštancie nevyporiadal s tvrdením žalobkyne, že v čase podania výpovede nebolo obsadené 0,5 úväzku vychovateľky. Z organizačnej štruktúry žalovaného nesporne vyplýva, že v čase podania výpovede žalobkyni mal päť pracovných miest vychovateľov v školskom klube detí. Podľa zhodných tvrdení žalobkyne a žalovaného na týchto piatich pracovných miestach boli zamestnané štyri vychovateľky s plným úväzkom a jedna s polovičným úväzkom. To znamená, že jeden polovičný úväzok bol voľný. Nemožno súhlasiť so žalovaným v tom, že pracovná pozícia, ktorú musí zamestnávateľ zamestnancovi ponúknuť znamená vytvorené pracovné miesto a nie úväzok. Pokiaľ

by totiž polovičný úväzok nebol obsadený zamestnancom alebo prerozdelený viacerým zamestnancom, ktorí mali toto pracovné miesto uvedené ako druh práce v pracovnej zmluve, potom je potrebné toto pracovné miesto považovať za voľné a teda také, ktoré mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Rovnako pokiaľ žalobkyňa tvrdila, že u žalovaného bola vytvorená pracovná pozícia vedúcej vychovávateľky, uviedol odvolací súd, že v dodatku k organizačnému poriadku zo dňa 19.06.2015 je pozícia „vedúca vychovávateľka ŠKD“ uvedená v tzv. pavúku, ale aj v textovej časti, nie je však uvedená v prílohe č. 2, kde je organizačná štruktúra vyjadrená počtom zamestnancov. Bez toho, aby túto nezrovnalosť žalovaný podrobnejšie vysvetlil, nie je možné považovať tento údaj v organizačnej štruktúre za chybu v písaní. Odvolací súd tiež poukázal na žalobkyňou uvádzané voľné pracovné miesta, ktoré jej mal žalovaný ponúknuť. Za sporné považoval pracovné miesta upratovačky- uzatvorenie pracovnej zmluvy s B. W. dňa 29.09.2015, pracovné miesto kuchárky (miesto obsadené J. N.) a pracovné miesta obsadené C. Š., R. Q., B. U. (zrejme správne B.) J. J. D., pri ktorých súd neskúmal, či žalovaný v deň podania výpovede žalobkyni vedel, že niektoré týchto pracovných miest sa uvoľní počas plynutia výpovednej doby žalobkyne.

5. Súd vykonal dokazovanie Pracovnou zmluvou zo dňa 08.07.1987, Oznámením o prechode práv a záväzkov zo dňa 31.12.1997, Rozhodnutím o preložení zo dňa 23.03.1992, Pracovnou náplňou žalobkyne zo dňa 04.09.1995, Pracovnou náplňou zo dňa 16.10.1998, Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 22.08.1995, Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.03.1993, Výpoveďou zo dňa 23.06.2015, Oznámením a žiadosťou zo dňa 30.09.2015, písomným doplnením žaloby zo dňa 27.04.2016, Organizačným poriadkom žalovaného zo dňa 28.08.2014, Dodatkom k organizačnému poriadku zo dňa 17.03.2015, 19.06.2015 s prílohou č. 1 a 2, listom s názvom Vyžiadanie dokladov zo dňa 24.06.2015, Zápisom z prerokovania organizačných zmien so zamestnancom zo dňa 23.06.2015, písomným vyjadrením žalovaného zo dňa 26.06.2016 a 14.11.2016 s prílohami, Rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 19.06.2015, Prerokovaním výpovede zo dňa 22.06.2015, prehľadom zamestnancov s ukončeným pracovným pomerom a prijatých zamestnancov, prehľadom vývoju počtu tried a žiakov zo dňa 01.06.2016, potvrdením L. L. o neexistencii oznamu o hľadaní zamestnanca a rovnakým potvrdením Mesta Myjava zo dňa 13.06.2016, Rozhodnutím Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Nové Mesto nad Váhom o priznaní postavenia chráneného pracoviska zo dňa 08.09.2015, Stanovami ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Štúrova 18, Myjava, Kolektívnou zmluvou pre rok 2014, Štatútom rady školy, listom L. L. L. zo dňa 19.09.2016, Žiadosťou o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou zo dňa 22.06.2015, písomným vyjadrením žalobcu zo dňa 03.01.2017, výsluchom strán sporu a svedkov. Po rozhodnutí odvolacieho súdu bolo dokazovanie doplnené dokladmi o trvaní pracovného pomeru zamestnancov, ktorí boli zastupovaní počas trvajúcej práceneschopnosti, dokladmi o úväzkoch a pracovných miestach (týka sa miest vychovávateľiek), písomnými vyjadrenia strán.

6. V konaní bolo nesporné, že žalobkyňa bola u žalovaného zamestnaná, a to na základe Pracovnej zmluvy pôvodne uzatvorenej dňa 08.07.1987 (uzatvorenej pôvodne so Školskou správou v Senici). Aj podľa potvrdenia zo dňa 27.06.2007 pracovala žalobkyňa u žalovaného od roku 1992 (dňa 23.03.1992 bola žalobkyňa preložená na miesto učiteľky na II. ZŠ), pričom jej poslednou pracovnou náplňou bola funkcia zástupkyne riaditeľa školy (viď Dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 22.08.1995, Pracovná náplň zo dňa 04.09.1995 či zo dňa 16.10.1998).

7. Listom zo dňa 23.06.2015 oznámil žalovaný žalobkyni, že s ňou ukončuje pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V tomto liste sa uvádza, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 19.06.2015 o organizačných zmenách, v rámci ktorých došlo u zamestnávateľa k zrušeniu jedného pracovného miesta „zástupca riaditeľa školy“, a to s účinnosťou od 01.07.2015, sa stala nadbytočnou a zamestnávateľ nemá možnosť ju ďalej zamestnávať. Pracovný pomer mal skončiť dňa 30.09.2015 uplynutím trojmesačnej výpovednej doby.

8. Listom zo dňa 30.09.2015 oznámila žalobkyňa žalovanému, že dôvody pre skončenie pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce nie sú dané, skončenie pracovného pomeru na základe výpovede zo dňa 19.06.2015 považuje za neplatné a žiada, aby ju žalovaný ďalej zamestnával vo funkcii podľa Pracovnej zmluvy zo dňa 08.07.1987 v znení jej neskorších dodatkov ako zástupkyňu Základnej školy so sídlom v Myjave, Štúrova ulica 18, 907 01 Myjava.

9. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

10. Podľa § 61 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

11. Podľa § 62 ods. 1, 2, 3, 5, 7 Zákonníka práce, 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
a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
b) 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. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

12. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

13. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

14. Podľa § 77 Zákonníka práce 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.

15. Podľa § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

16. Súd opätovne konštatuje, že žaloba žalobkyne bola podaná včas vychádzajúc z § 77 Zákonníka práce (v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť). Pracovný pomer sa mal skončiť 30.09.2015, žaloba bola na súd podaná 27.11.2015. Súd sa ďalej zaoberal otázkou platnosti výpovede danej žalovaným. Pre platnosť skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu (v danom prípade výpovede) je rozhodujúce posudzovanie podmienok platnosti právneho úkonu v zmysle zásad Zákonníka práce ustanovených v § 17, ale s ohľadom na § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ale aj v zmysle zásad Občianskeho zákonníka upravených ustanoveniami § 34 až 45 o právnych úkonoch. Pokiaľ ide o všeobecné podmienky platnosti výpovede danej žalobkyni v zmysle ustanovení Občianskeho zákonníka je potrebné konštatovať, že právny úkon bol urobený slobodne, určite, zrozumiteľne, je jasný, presný, nepripúšťajúci iný výklad. Ustanovenie § 61 Zákonníka práce následne stanovuje všeobecné podmienky platnosti výpovede ako jednostranného právneho úkonu, a to pokiaľ ide o obsahové náležitosti a formálne náležitosti. Zo strany žalovaného bolo preukázané (a vyplýva to tiež z výpovede žalobkyne), že výpoveď bola žalobkyni riadne doručená, pričom táto predstavuje jednoznačný prejav vôle žalovaného skončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Výpoveď tiež obsahuje presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Žalovaný vo výpovedi jednoznačne špecifikoval, že na základe rozhodnutia žalovaného zo dňa 19.06.2015 došlo k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne u žalovaného a táto sa tak stala nadbytočnou. Žalovaný vo výpovedi tiež použil odkaz na príslušné ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Uvedenie výpovedného dôvodu je tak presné, jednoznačné a nezameniteľné. Výpoveď tak spĺňa všetky obsahové náležitosti, ale i formálne, keďže bola urobená v písomnej forme a preukázateľne bola doručená žalobkyni do vlastných rúk (čo ani žalobkyňa nepopiera). Výpovedná doba tak začala plynúť prvým dňom nasledujúceho kalendárneho mesiaca, t.j. 01.07.2015.

17. Súd sa ďalej zaoberal dôvodmi, pre ktoré žalobkyňa považuje výpoveď za neplatnú. Tieto žalobkyňa v žalobe zhrnula do dvoch bodov- 1/ neexistoval výpovedný dôvod a 2/ zamestnávateľ jej neponúkol inú vhodnú prácu.

I. Neexistencia výpovedného dôvodu

18. Výpovedným dôvodom v prípade výpovede danej žalobkyni bola skutočnosť, že sa žalobkyňa stala pre svojho zamestnávateľa nadbytočnou. Nadbytočnosť pritom musí vzniknúť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, inými organizačnými zmenami, prípadne musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Tieto organizačné zmeny sa musia priamo dotknúť pracovnej pozície zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ pracovný pomer ukončuje. Zamestnávateľ pritom musí rozhodnutie o organizačnej zmene urobiť v písomnej forme. Rozhodnutie o tom, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ skončí pracovný pomer pre nadbytočnosť je potom výlučne v rozhodovacej právomoci zamestnávateľa. Pri skúmaní platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti je preto predmetom skúmania súdu aj skutočnosť, či rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť zamestnanca pritom nie je podmienené absolútnym znížením počtu zamestnancov, k prepusteniu zamestnanca pre nadbytočnosť môže dôjsť aj v čase zvyšovania počtu zamestnancov, keďže pre zamestnávateľa je dôležitý nielen počet zamestnancov, ale aj ich zloženie z hľadiska profesií a kvalifikácie (R 57/1968). Je teda potrebné skúmať, či u zamestnávateľa došlo k nejakej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. Zamestnanec je pre zamestnávateľa v zásade nadbytočný vtedy, keď zamestnávateľ nemá s ohľadom na prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve (viď napríklad rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1770/2001). Úlohou súdu teda bolo zistiť, či u žalovaného išlo o organizačné zmeny, či sa žalobkyňa reálne stala nadbytočnou a či bola daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou žalobkyne a organizačnými zmenami.

19. Žalovaný v konaní predložil Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 19.06.2015, podľa ktorého ruší pracovné miesto Zástupca riaditeľa školy pre ISCED I (1. stupeň), pracovné činnosti tohto miesta presúva na pracovné miesto Zástupca riaditeľa školy pre ISCED II (2. stupeň) a pracovné miesto Zástupca riaditeľa školy pre ISCED II (2. stupeň) premenováva na Zástupca riaditeľa školy pre ISCED I. a II. (1. a 2. stupeň), a to s účinnosťou od 01.07.2015. V tejto organizačnej zmene sa tiež uvádza, že žalobkyni bude daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti vzhľadom na toto písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene.

20. Žalobkyňa predložila na preukázanie svojich tvrdení Dodatok k organizačnému poriadku zo dňa 17.03.2015, ktorý mal byť účinný od 01.07.2015, z ktorého vyplýva, že do organizačnej štruktúry zamestnancov patrí aj zástupca pre I. stupeň ZŠ (funkcia žalobkyne), čomu zodpovedá aj príloha č. 1 tohto poriadku (tzv. pavúk). Zo strany žalovaného bol súdu predložený Dodatok k organizačnému poriadku zo dňa 19.06.2015, kde v rámci organizačnej štruktúry školy je už uvedený iba štatutárny zástupca riaditeľa školy pre ISCED I. a II. (1. a 2. stupeň). Tento dodatok mal nadobudnúť účinnosť od 01.07.2015. Tomu zodpovedá aj príloha č. 1 tohto poriadku (tzv. pavúk). Je teda zrejmé, že v období roku 2015 sa dvakrát menil organizačný poriadok, pričom zmeny sa priamo dotýkali aj pracovného miesta žalobkyne. K preukázaniu opodstatnenosti organizačnej zmeny účinnej od 01.07.2015 predložil žalovaný aj vývoj počtu žiakov a tried od 01.09.2013, z ktorého vyplýva, že k 01.09.2013 mala škola 516 žiakov a 25 tried, k 01.09.2014 mala 491 žiakov a 23 tried a k 01.09.2015 mala škola 462 žiakov a 20 tried, teda postupne dochádzalo k poklesu počtu žiakov a následne i tried v škole. K tomu sa žalovaný aj vyjadril, pričom uviedol, že na znižovanie počtu žiakov musel reagovať aj ako manažér školy tak, aby bola zachovaná jej riadna prevádzka. Už v predchádzajúcom období znížil úväzok školníkov, upratovačky, prepustil dve vychovávateľky. V škole sa plánuje zhruba pol roka dopredu, preto už v marci 2015 prepustil 2 zamestnancov, ktorí končili k 30.06.2015. Hľadal ďalšie úsporné opatrenia a tieto potom urobil aj na úseku riadenia školy s tým, že riadenie zvládne aj s jednou zástupkyňou.

21. Z týchto skutočností tak jednoznačne vyplýva, že u žalovaného išlo o také organizačné zmeny, ktoré si vynútili aj odchod niektorých zamestnancov školy, čo bolo spôsobené najmä znižovaním počtu žiakov a následne aj tried. Táto skutočnosť nebola zo strany žalobkyne žiadnym spôsobom spochybnená. Bolo teda na žalovanom, aby ako štatutár školy riešil situáciu a jedným z možných riešení bolo aj prijatie inej organizačnej štruktúry, ktorá vyvolala organizačné zmeny s cieľom zefektívnenia práce školy. Samotná skutočnosť, že ešte 17.03.2015 prijala škola dodatok, v rámci ktorého bolo miesto žalobkyne zachované neznamená, že situácia v júni 2015 nebola iná, žalovanému teda nič nebránilo v tom, aby zmenu vykonal aj po troch mesiacoch, a to s ohľadom na neustále znižovanie počtu žiakov a tried. Je zrejmé, že v čase výpovede bolo už o organizačnej zmene rozhodnuté a k okamihu, kedy mal pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončiť, už žalovaný nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Samotná organizačná zmena pritom mala trvalý a nie prechodný charakter, keďže je zrejmé, že až do okamihu rozhodovania súdu žalovaný na pôvodné pracovné miesto žalobkyne iného zamestnanca neprijal a takéto miesto nevytvoril.

2. Neponúknutie vhodnej práce žalobkyňi

22. Ako vyplýva z citovaného ustanovenia § 74 Zákonníka práce, zákon poskytuje ochranu zamestnancovi spočívajúcu v tom, že zamestnávateľ, ktorý má neobsadené pracovné miesta, je povinný ich ponúknuť zamestnancovi, s ktorým plánuje skončiť pracovný pomer z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Táto zákonná povinnosť sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, čo znamená, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu. Nemožnosť zamestnávať zamestnanca inou prácou sa vykladá v zmysle absolútnej nemožnosti zamestnanca zamestnávať, t.j. u zamestnávateľa neprichádza do úvahy žiadna možnosť výkonu práce v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce zamestnanca, teda, že zamestnávateľ nemá v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto. Voľným pracovným miestom pritom nie je miesto uvoľnené iba dočasne, napríklad počas pracovného voľna poskytnutého pracovníkovi z dôvodu jeho dôležitej prekážky v práci (R 28/1995). Pracovné miesto, ktoré ku dňu dania výpovede zamestnancovi nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať, aj keď zamestnávateľ už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne (v akceptačnom liste) potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto (R 44/2012)

23. Z predloženej výpovede vyplýva, že žalovaný v čase dania výpovede nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Žalobkyňa v žalobe neoznačila voľné pracovné miesta, ktoré podľa jej názoru existovali v čase podania výpovede u žalovaného. Až na pojednávaní súdu špecifikovala, že malo ísť o voľné pracovné miesto vychovávateľky, pani F., ktorá pôvodne chcela odísť k 30.06.2015, ktorú však riaditeľ školy prehovoril, aby zostala do konca kalendárneho roka, teda vedel, že k 01.01.2016 bude mať voľné toto pracovné miesto. Rovnako v auguste 2015 odišla pani K. a na jej miesto od 01.09.2015 prijal riaditeľ školy novú psychologičku. Následne rozšírila počet miest, ktoré mali byť ku dňu výpovede voľné aj

na ďalšie miesta. Súd si za tým účelom vyžiadal prehľad osôb, ktoré boli u žalovaného zamestnané v rozhodujúcom období za účelom zistenia, či bolo u žalovaného v čase dania výpovede žalobkyni voľné akékoľvek pracovné miesto. Žalobkyňa následne špecifikovala, ktoré pracovné miesta boli podľa jej názoru voľnými pracovnými miestami, pričom za voľné pracovné miesto považovala také platené pracovné miesto, pri ktorom zamestnávateľ podniká aktívne kroky nájsť vhodného kandidáta za účelom jeho obsadenia (definícia podľa portálu Štatistického úradu SR- k takejto definícii pracovného miesta sa vyjadril odvolací súd v zrušujúcom uznesení pod bodom 8, keď konštatoval, že definíciu voľného pracovného miesta podľa portálu Štatistického úradu SR nemožno považovať za definíciu vzťahujúcu sa na ponukovú povinnosť zamestnávateľa). K jednotlivým žalobkyňou uvádzaným voľným pracovným miestam súd uvádza:

a/ miesto učiteľa- trénera, ktoré malo byť k 01.07.2015 voľným miestom a následne bolo obsadené pánom R. D.. V danom prípade z dokladov predložených žalovaným vyplýva, že toto pracovné miesto ku dňu podania výpovede nebolo voľným pracovným miestom z dôvodu, že D. R. pracoval u žalovaného v období od 01.09.2014 do 30.06.2015, teda ku dňu dania výpovede nebolo toto pracovné miesto voľné. Pokiaľ následne pracovala táto osoba u žalovaného od 01.07.2015, pracovná zmluva s ňou bola uzatvorená ešte dňa 10.03.2015. V danom prípade nešlo iba o tzv. akceptačný list, kedy zamestnávateľ prisľúbil, že miesto obsadí týmto pracovníkom, ale zmluva bola medzi zamestnávateľom a zamestnancom už riadne uzatvorená. V tejto súvislosti rovnako i odvolací súd konštatoval, že nejde o voľné pracovné miesto, pracovná zmluva s učiteľom bola uzatvorená ešte dňa 10.03.2015.

b/ miesto kuchárky, ktoré bolo k 01.07.2015 voľným pracovným miestom a následne bolo obsadené L. T.. Žalobkyňa nepreukázala, že by toto pracovné miesto bolo ku dňu dania výpovede voľným pracovným miestom. Ak aj následne bola táto osoba u žalovaného od 01.07.2015 zamestnaná, žalovaný s ňou uzatvoril pracovnú zmluvu ešte 24.02.2015. Rovnako ako D. R., aj táto osoba pracovala u žalovaného v predchádzajúcom období od 01.09.2014 do 30.06.2015 na dobu určitú, teda v okamihu výpovede nebolo pracovné miesto voľné. V tejto súvislosti rovnako i odvolací súd konštatoval, že nejde o voľné pracovné miesto, pracovná zmluva v prípade tejto zamestnankyne bola uzatvorená ešte dňa 24.02.2015.

c/ miesto školskej psychologičky, ktoré bolo k 01.07.2015 voľné a následne obsadené B. W.. V čase podania výpovede nebolo toto pracovné miesto voľné, keďže splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa súd skúma podľa stavu v dobe výpovede (R 54/1998). Táto osoba pracovala od 01.09.2015 do 31.08.2016 u žalovaného ako školská psychologička, o tom, že sa toto pracovné miesto stane voľným sa žalovaný dozvedel až v auguste 2015, kedy mu zamestnankyňa p. K. oznámila záujem skončiť pracovný pomer a súčasne zabezpečila za seba adekvátnu náhradu. Rovnako ako odvolací súd i súd prvej inštancie konštatuje, že pre takéto pracovné miesto žalobkyňa nemala potrebnú kvalifikáciu a na toto pracovné miesto by kvalifikáciu získala iba vysokoškolským štúdiom, teda od zamestnávateľa nie je možné požadovať, aby takéto pracovné miesto ponúkol žalobkyni, ktorá naň preukázateľne kvalifikačné predpoklady nemala (bod 9 zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu). Takáto práca by teda nebola pre žalobkyňu vhodná.

d/ miesto učiteľky katolíckeho náboženstva, ktoré bolo následne obsadené Ľ. L.. Z dokladov predložených žalovaným vyplýva, že táto osoba pracovala u žalovaného od 01.09.2015 do 31.08.2016 ako učiteľka katolíckeho náboženstva. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Rovnako ako odvolací súd i súd prvej inštancie konštatuje, že pre takéto pracovné miesto žalobkyňa nemala potrebnú kvalifikáciu a na toto pracovné miesto by kvalifikáciu získala iba osobitným vysokoškolským štúdiom, teda od zamestnávateľa nie je možné požadovať, aby takéto pracovné miesto ponúkol žalobkyni, ktorá naň preukázateľne kvalifikačné predpoklady nemala (bod 9 zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu).

e/ miesto upratovačky, ktoré malo byť dlhodobou voľným pracovným miestom a ktoré bolo následne obsadzované zo strany zamestnávateľa najskôr v období prázdnin roku 2015 jednotlivými učiteľmi a neskôr pani Kristínou Hrbatou. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Táto osoba bola u žalovaného zamestnaná až od 01.09.2015 do 30.09.2015 na dohodu o vykonaní práce na zastupovanie počas pracovnej neschopnosti a následne od 01.10.2015 ako upratovačka na zastupovanie počas pracovnej neschopnosti. Navyše v danom prípade išlo o miesto, ktoré bolo uvoľnené iba dočasne z dôvodu prekážky v práci na strane iného zamestnanca. V tomto smere súd prvej inštancie doplnil dokazovanie a zistil, že pracovný pomer G. B. u žalovaného v tomto období stále trval (od 01.08.2009 až do 28.11.2017 podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne zo dňa 22.03.2018), pracovná zmluva s B. W. teda bola vytvorená z dôvodu dôležitej prekážky v práci (praceneschopnosti),

išlo o pracovné miesto obsadzované len na zastupovanie a teda takéto pracovné miesto nebolo žalovaný povinný žalobkyni ponúknuť, keďže nešlo o voľné pracovné miesto (R 28/1995).

f/ miesto pomocnej kuchárky, ktoré bolo následne obsadené Vierou Pražienkovou. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Viera Pražienková pracovala u žalovaného v období od 20.06.2015 do 21.06.2015, teda v období pre daním výpovede žalobkyni. Tu rovnako i odvolací súd konštatoval, že nešlo o voľné pracovné miesto, nakoľko bolo vytvorené iba dočasne počas Medzinárodného folklórneho festivalu od 20.06.2015 do 21.06.2015.

g/ miesto pomocnej kuchárky, ktoré bolo následne obsadené J. M.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. F. U.I. pracovala u žalovaného v období od 20.06.2015 do 21.06.2015, teda v období pre daním výpovede žalobkyni. I tu odvolací súd konštatoval, že nešlo o voľné pracovné miesto, nakoľko bolo vytvorené iba dočasne počas Medzinárodného folklórneho festivalu od 20.06.2015 do 21.06.2015.

h/ miesto elektrikára, ktoré bolo obsadené U. B.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. U. B. pracoval u žalovaného v období od 16.07.2015 do 22.07.2015. Tu odvolací súd konštatoval, že toto miesto existovalo len v čase, keď bola žalobkyňa u žalovaného ešte zamestnaná.

ch/ miesto spracovávateľa účtovnej a mzdovej agendy pri vyúčtovaní projektov, ktoré bolo obsadené F. B.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Viera Kováčová bola u žalovaného zamestnaná od 10.09.2015 do 30.09.2015, zmluva bola uzatvorená 09.09.2015. I tu odvolací súd konštatoval, že išlo o jednorazovú úlohu, toto miesto po uplynutí výpovednej doby žalobkyne neexistovalo.

i/ miesto vedúceho plaveckého krúžku obsadené F. R.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Pracovná zmluva bola uzatvorená 29.09.2015, tento pracovník pracoval u žalovaného v období od 01.10.2015 do 31.12.2015, pričom tento pracovník viedol školský krúžok, ktorý je nepovinný a deti oň prejavujú záujem až v septembri, čo nebolo zo strany žalobkyne žiadnym spôsobom relevantne spochybnené. Tu odvolací súd rovnako konštatoval, že v čase podania výpovede žalobkyni ešte nemohol žalovaný vedieť, aký bude v ďalšom školskom roku záujem žiakov o krúžky, takže žalobkyni toto miesto ponúknuť nemohol.

j/ miesto vedúcej krúžku jogy, ktoré bolo obsadené B. U.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Pracovná zmluva bola uzatvorená 25.09.2015, táto zamestnankyňa pracovala u žalovaného v období od 02.10.2015 do 31.12.2015, pričom viedla školský krúžok, ktorý je nepovinný a deti oň prejavujú záujem až v septembri, čo nebolo zo strany žalobkyne žiadnym spôsobom relevantne spochybnené. Tu sa odvolací súd stotožnil s tvrdením žalovaného, že v čase podania výpovede žalobkyne ešte nemohol žalovaný vedieť, aký bude v ďalšom školskom roku záujem žiakov o krúžky, takže žalobkyni toto miesto ponúknuť nemohol.

k/ miesto kuchárky, ktoré bolo obsadené J. N.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Pracovná zmluva bola uzatvorená 09.11.2015. J. N. bola u žalovaného zamestnaná počas zastupovania pracovníčky žalovaného J. Q., pričom z potvrdenia Sociálnej poisťovne zo dňa 22.03.2018 vyplýva, že pani Q. bola u žalovaného neprerušovane zamestnaná od 01.01.1998 až do 19.03.2018, teda jej pracovný pomer u žalovaného trval aj počas plynutia výpovednej doby žalobkyne.

l/ miesto vedúceho volejbalového krúžku obsadené L. U.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. Pracovná zmluva bola uzatvorená 16.10.2015. Opäť išlo o záujmový krúžok, kde žalovaný v čase podania výpovede žalobkyni ešte nemohol vedieť, aký bude v ďalšom školskom roku záujem o takýto krúžok.

m/ miesto obsadené C. Š., ktorý mal pracovať u žalovaného od 01.09.2009 do 30.06.2015 a následne znova od 01.12.2015. Je zrejmé, že toto pracovné miesto v čase podania výpovede nebolo voľným pracovným miestom, keďže táto osoba pracovala u žalovaného aj v čase výpovede. Pokiaľ i následne skončil jej pracovný pomer, opätovne začal až 01.12.2015. C. Š. bol zamestnaný u žalovaného na dohodu o pracovnej činnosti- vedenie záujmového krúžku basketbal od 04.12.2015 do 30.06.2016 a na dohodu o pracovnej činnosti od 01.12.2015 do 31.12.2015 na údržbu športovísk školy. V prípade samotného záujmového krúžku platí to, čo súd už uviedol vyššie, teda že žalovaný v čase podania

výpovede žalobkyni ešte nemohol vedieť, aký bude v ďalšom školskom roku záujem o takýto krúžok a aká bude potreba úpravy športovísk z tohto pohľadu.

n/ miesto obsadené od 02.11.2015 R. Q.. Žalobkyňa žiadnym spôsobom nepreukázala, že toto pracovné miesto bolo v čase podania výpovede voľným pracovným miestom, keďže k zamestnaniu tejto osoby došlo u žalovaného až od 02.11.2015. Pani Q. bola na toto miesto prijatá na zastupovanie práceneschopnej G.Y. B., ktorá v čase podania výpovede a následne i počas výpovednej doby u žalovaného naďalej pracovala, o čom svedčí potvrdenie Sociálnej poisťovne (viď písmeno e/).

o/ miesto obsadené od 02.10.2015 B. U., ktorá u žalovaného pracovala do 31.12.2015. Žalobkyňa žiadnym spôsobom nepreukázala, že toto pracovné miesto bolo v čase podania výpovede voľným pracovným miestom, keďže k zamestnaniu tejto osoby došlo u žalovaného až od 02.11.2015, pričom opäť išlo o vedenie záujmového krúžku, kde záujem detí je zisťovaný až najskôr vo septembri, teda v čase podania výpovede nemohol žalovaný vedieť, že toto miesto bude voľné.

p/ miesto obsadené od 15.12.2015 J. D.. V konaní nebolo preukázané, že toto pracovné miesto by v čase dania výpovede bolo voľným pracovným miestom, ktoré by mal žalovaný žalobkyni ponúknuť. J. D. pracovala u žalovaného v období od 15.12.2015 do 22.12.2015. Táto zamestnankyňa bola u žalovaného zamestnaná na základe Dohody o vykonaní práce zo dňa 14.12.2015, a to počas zastupovania práceneschopnosti pani J. A., ktorá v tom čase u žalovaného riadne pracovala (do zamestnania nastúpila 01.09.2008 a u žalovaného v roku 2015 bola trvale zamestnaná ako pomocný pracovník zariadenia školského stravovania (viď mzdový list za rok 2015).

r/ pracovné miesto J. W.- táto nastúpila do pracovného pomeru u žalovaného ešte v čase trvania pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného dňa 01.09.2014 ako asistentka učiteľa. Podmienkou bolo doplnenie pedagogickej spôsobilosti, pričom túto povinnosť jej žalovaný stanovil v zmysle zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (list žalovaného z 01.09.2014). toto pracovné miesto tak v čase dania výpovede nebolo voľným pracovným miestom, navyše vzniklo v čase dávno pred podaním výpovede žalobkyni.

Pokiaľ teda žalobkyňa tvrdí, že ktorékoľvek z týchto miest bolo voľným pracovným miestom, mala preukázať, že v čase dania výpovede mal žalovaný záujem takéto miesto vytvoriť, prípadne už reálne existovalo a on robil všetky úkony smerujúce k tomu, aby na takéto miesto zabezpečil zamestnanca. Toto však v konaní preukázané nebolo. Samotná skutočnosť, že po daní výpovede prijímal na rôzne posty žalovaný zamestnancov ešte neznamená, že tieto miesta reálne existovali v čase výpovede a žalovaný mal záujem ich aj obsadiť. Ak vznikla potreba takýchto miest až po výpovedi danej žalobkyni, nemal žalovaný voľné miesta, ktoré by žalobkyni mohol ponúknuť. Navyše vo väčšine prípadov ide o pracovné miesta, ktoré vznikli až potom, čo pracovný pomer žalobkyne u žalovaného mal skončiť, prípadne miesta, ktoré boli už obsadené k okamihu výpovede. V prípade časti nových zamestnancov (L., W.) žalovaný v čase podania výpovede ani nemohol mať vedomosť o tom, že takéto pracovné miesta budú v budúcnosti voľné. Treba tiež uviesť, že časť pracovných miest vznikala na zastupovanie práceneschopných pracovníkov, pričom v takomto prípade nejde o voľné pracovné miesto.

23. Súd sa ďalej zaoberal tvrdením žalobkyne o tom, že bolo voľné pracovné miesto vychovávateľky. V organizačnej štruktúre žalovaného je uvedený počet zamestnancov pracujúcich v školskom klube detí 5, avšak uvedený počet zamestnancov nemusí automaticky znamenať, že ide o pracovné miesta na plný úväzok. Žalovaný uvádzal, že v školskom klube detí bola potreba 4,5 úväzku, nie teda 5 úväzkov, pričom 4,5 úväzku v školskom klube bolo aj reálne pokrytých. Podľa štatistických protokolov predložených žalovaným bol priemerný evidenčný počet zamestnancov v školskom klube 4,5, čo predstavovalo 5 fyzických osôb, v prepočte 4,5. Už 22.02.2013 prijal žalovaný Rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým rozhodol o zrušení dvoch pracovných miest vychovávateľiek a zrušení funkcie vedúcej vychovávateľky s účinnosťou od 01.06.2013. Výpoveď bola daná zamestnankyniam J. B. J. J. Q.. V ten istý deň bolo prijaté Rozhodnutie o prijatí nového znenia Organizačného poriadku Základnej školy na ulici Štúrovej 18 v Myjave. K žalobe bol pripojený Dodatok k organizačnému poriadku účinný od 17.03.2015, kde sa v rámci ustanovení o vychovávateľkách ŠKD hovorí o pozícií 1 až 5. V rámci toho je rovnako v pavúku uvádzaný počet vychovávateľiek 5 a počet oddelení 5, miesto vedúcej vychovávateľky sa tu neuvádza. Vedúca vychovávateľka nemala stanovenú ani pracovnú náplň na rozdiel od ostatných pracovných pozícií. Riadiacou osobou vychovávateľiek bola v tom čase žalobkyňa ako zástupkyňa riaditeľa školy I. Od doby zrušenia miesta vedúcej vychovávateľky s účinnosťou od 01.06.2013 nebolo toto miesto znova vytvorené žiadnym rozhodnutím. Samotným vpísaním tohto miesta do organizačného poriadku nemohlo dôjsť k vytvoreniu takéhoto miesta. Je teda zrejme, že miesto vedúcej ŠKD bolo v organizačnom poriadku uvedené omylom, chybou v písaní. Organizačný poriadok neobsahuje ani náplň tohto pracovného miesta. Žalobkyňa sama uvádzala, že upozorňovala na poddimenzovanosť stavu

vychovávateľiek, čo však v skutočnosti znamenalo, že chcela, aby sa pracovné miesto vychovávateľky vytvorilo. V tomto smere treba poukázať na zmätočnosť tvrdení žalobcu, keď na jednej strane uvádza, že úväzky boli rozdeľované, čo by znamenalo, že tam voľné pracovné miesto nebolo, a na strane druhej tvrdí, že tam bolo voľné pracovné miesto. Pracovná pozícia vedúcej vychovávateľky u žalovaného neexistovala a neexistuje až do súčasnosti, nie je definovaná pracovnou náplňou a okrem uvedenia tohto miesta v organizačnej štruktúre formálne z ničoho nevyplýva, že by kedykoľvek v minulosti znova bolo takéto pracovné miesto žalovaným vytvorené. Toto pracovné miesto nebolo evidované ani v štatistických výkazoch, kde bol vždy uvádzaný počet zamestnancov 4,5. Zamestnávateľ teda nemal vôľu uvedenou chybou v písaní v dodatku k organizačnému poriadku toto miesto vytvoriť. V tomto smere nemôže mať prednosť samotný formálny prejav vôle pred skutočnou vôľou. Skutočná vôľa žalovaného je preukázaná i tým, že v konaní nebol predložený doklad o tom, že by sa miesto vedúcej vychovávateľky po júni 2013 opätovne vytvorilo. V tomto smere súd poukazuje na zložitosť štruktúry školy vzhľadom na rozmanitosť obsadzovaných pracovných pozícií, čo nepochybne môže viesť k nesprávnemu formálnu uvedeniu niektorej z funkcií v organizačnom poriadku. Treba v tejto súvislosti poukázať i na skutočnosť, že žalobca bol až do skončenia pracovného pomeru vo vedúcej pozícii u žalovaného, pričom nikdy nenamietal, že by miesto vedúcej vychovávateľky nebolo obsadené. Podľa správy Mesta Myjava zo dňa 29.01.2019 (v rámci ktorej boli opravené chyby pôvodného podania), pre školský rok 2014-2015 a pre školský rok 2015-2016 boli úväzky vychovávateľiek také, že u žalovaného pracovali F. L., S. F., R. R., J. R. v rozsahu 27 hodín a J. Ď. s úväzkom 13 hodín. Mesto Myjava ako zriaďovateľ školy poskytol finančné prostriedky na zamestnancov ŠKD v rozsahu 4,5 úväzku. V tomto smere je potrebné uviesť, že pojmy pracovné miesto a úväzok nie sú totožné pojmy, pojem pracovné miesto nie je možné spájať s pojmom plný pracovný úväzok (pojem pracovný úväzok vyjadruje rozsah pracovných povinností, úväzky u pracovných miest môžu byť rôzne). Pracovná pozícia znamená vytvorené pracovné miesto a nie úväzok. Aj organizačný poriadok rozlišuje medzi týmito pojmami, inak by nebol dôvod ich osobitne uvádzať a rozlišovať. Ak by v ŠKD bol počet úväzkov 5, bolo by to uvedené výslovne ako úväzok, a to tak, ako je to pri pozícii asistent učiteľa. Rovnako napríklad pracovné pozície školníka alebo upratovačky sú len na čiastočné úväzky (37,5 hodiny), hoci ide o pracovné miesto. Riaditeľ školy určil podľa školského zákona úväzky a počet detí v jednotlivých oddeleniach ŠKD. Úväzok bol 4,5 a tieto úväzky boli v plnom rozsahu obsadené vyššie uvedenými zamestnankyňami, teda žiadny úväzok (nehovoriac o pracovnom mieste) voľný nebol. V roku 2014-2015 žalovaný úväzky učiteľov nedoplňal v ŠKD, na fungovanie ŠKD bolo vyčlenených 4,5 úväzku. V školskom roku 2015-2016 žalovaný prikročil k dopĺňaniu úväzkov učiteľov, a to s ohľadom na počet detí. Pokiaľ žalobca v rámci dokazovania predkladal potrebu priestorov pre deti, počet detí, ktoré mali byť pre jednotlivé oddelenia, z hľadiska merita veci sú tieto údaje nepodstatné, tieto môžu mať význam iba z hľadiska prípadného porušovania všeobecne záväzných právnych predpisov týkajúcich sa podmienok výkonu takýchto činností v školstve (vyjadrenia žalobcu z 31.01.2019). Rovnako pokiaľ žalobca preukazoval napríklad vykonanie nadčasovej práce u pani B. (č.l. 553 spisu), toto pre posúdenie veci význam nemá, nakoľko nadčasová práca môže byť spájaná s prekážkami na strane iných zamestnancov a nepreukazuje to, či u žalovaného bolo alebo nebolo voľné pracovné miesto. Rovnako pokiaľ ide o tvrdenia žalobcu, že táto pracovníčka vykonávala prácu, na ktorú nemala kvalifikáciu, i toto je významné iba z hľadiska dodržiavania predpisov týkajúcich sa výkonu práce v školstve, nie však z hľadiska toho, či výpoveď daná žalobkyňou je alebo nie je platná.

25. Žalobkyňa v priebehu konania následne rozšírila dôvody neplatnosti výpovede o ďalšie dôvody, a to neprerokovanie výpovede s odborovou organizáciou a rozpor výpovede s dobrými mravmi, pričom poukázala na Uznesenie sp. zn. 5Cdo/42/2010. Poukázala tiež na diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyňi.

3. Prerokovanie výpovede so zástupcami odborov

26. Podľa § 74 Zákonníka práce túto povinnosť zamestnávateľ má. Úlohou žalovaného bolo preto preukázať, že odborovú organizáciu požiadal písomne o prerokovanie výpovede. Žalovaný predložil súdu Žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou zo dňa 22.06.2015, v ktorej žiada ako zamestnávateľ odborovú organizáciu o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou z organizačných dôvodov. V liste poukazuje na skutočnosť, že dňa 19.06.2015 prijal rozhodnutie o organizačných zmenách s cieľom zabezpečiť efektívnosť výkonu práce, čím došlo k zníženiu počtu zamestnancov na úseku riadenia školy. Z toho dôvodu nemá žalovaný inú vhodnú prácu pre zamestnanca, a to ani na skrátený pracovný čas.

Žalobkyňa sa tak stala nadbytočnou a má byť s ňou ukončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

27. V zmysle Zákonníka práce je zástupcom zamestnancov okrem iného odborový orgán. Samotná žiadosť je vypracovaná v písomnej podobe, obsahuje prejav vôle obsahujúci požiadavku na prerokovanie skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou a táto žiadosť bola tiež preukázateľne doručená predsedovi odborovej organizácie. Žiadosť tiež obsahuje náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce je splnená, ak zástupcovia zamestnancov prerokujú výpoveď predtým, ako zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví vôľu skončiť s ním jednostranne pracovný pomer, k čomu v danom prípade došlo. Ako vyplýva z listu Základnej odborovej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Štúrova 18, 907 01 Myjava, zo dňa 22.06.2015, odborová organizácia neudelila súhlas na skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Požiadavka prerokovania výpovede so zástupcami odborov tak v danom prípade bola jednoznačne splnená. Toto napokon vyplýva aj z výpovede L.. P. Š., predsedu tejto organizácie. V zmysle Stanov tejto organizácie, výbor odborovej organizácie je štatutárnym orgánom základnej organizácie, je príslušným odborovým orgánom vo vzťahu k zamestnávateľovi podľa ustanovení pracovnoprávnych predpisov (čl. 6 bod 1 Stanov), pričom podpisové právo má predseda základnej organizácie. Ten podpisuje dokumenty, stanoviská, vyjadrenia (čl. 6 bod 10 Stanov). Ak i nedošlo k prerokovaniu výpovede priamo vo výbore odborovej organizácie, hoci stanovisko za odborovú organizáciu bolo podané, nemôže niesť zodpovednosť za túto situáciu žalovaný, ktorý riadne organizáciu o prerokovanie výpovede požiadal a stanovisko mu bolo riadne dané a podpísané predsedom organizácie. Zamestnávateľ tak mal k dispozícii stanovisko k tomu, aby mohol ďalej pokračovať, teda doručiť výpoveď žalobkyňi.

28. K tvrdeniu žalobkyne, že súčasťou žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede mala byť aj samotná výpoveď sa vyjadril odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení pod bodom 7, pričom rovnako považoval výpoveď za riadne prerokovanú.

4. Rozpor výpovede s dobrými mravmi

29. Podľa čl. 2 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

30. Žalobkyňa považuje výpoveď z pracovného pomeru za neplatnú práve pre rozpor s dobrými mravmi, keď poukazuje na skutočnosť, že žalovaný v období predchádzajúcom výpovedi zvyšoval počty zamestnancov z dôvodu, aby následne mohol prepustiť iných zamestnancov. Rozpor s dobrými mravmi vidí okrem iného v tom, že

-v škole vychovávateľka žiadala o rozviazanie pracovného pomeru, teda na škole mohlo byť voľné pracovné miesto, avšak riaditeľ túto presvedčil, aby zostala v škole do konca roka

-neexistovala súvislosť medzi organizačnou zmenou a výpoveďou danou žalobkyňi, keďže organizačná zmena zo dňa 17.03.2015 nebola naplnená, keďže malo dôjsť k prepusteniu 3 učiteľov 2 stupňa

-v roku 2014 prijala škola 5 zamestnancov, z toho dvoch učiteľov a troch asistentov, čím sa vytvoril nadstav zamestnancov, čo žalovaný využil v roku 2015.

31. Ako súd už uviedol vyššie, nie je vylúčené, aby sa výpoveď realizovala aj v období, keď zamestnávateľ prijíma nových zamestnancov (teda, keď je to potrebné s ohľadom na potrebu zmeny kvalifikácie zamestnancov, zameranie zamestnávateľa). V danom prípade žalobkyňa žiadnym spôsobom v konaní nepreukázala, že by postup žalovaného vo vzťahu k nej bol akokoľvek diskriminačný. Je zrejmé, že v priebehu rokov 2014 až 2015 došlo k viacerým zmenám v personálnej štruktúre žalovaného, pričom došlo i k prepusteniu viacerých osôb na rôznych úsekoch školy. Žalobkyňa nebola jediná zamestnankyňa, s ktorou bol pracovný pomer ukončený. V čom konkrétne vidí svoju diskrimináciu však neuviedla. Je právom zamestnávateľa, aby stanovoval potrebný počet zamestnancov, ich štruktúru,

a to v súlade s jeho potrebami. Samotná skutočnosť, že žalovaný údajne prehovoril zamestnankyňu, aby u neho zostala pracovať do konca roka ešte neznamená diskriminačný postup voči žalobkyni. Pokiaľ tiež ide o neexistenciu súvislosti medzi organizačnou zmenou a výpoveďou, organizačné zmeny či už z marca alebo z júna 2015 boli robené s ohľadom na potreby zamestnávateľa, keďže škola je dynamický celok, kde je vysoko pravdepodobná časť zmena štruktúry zamestnancov s ohľadom na počty detí, počty tried. Pokiaľ sa riaditeľ školy rozhodol prebudovať organizačnú štruktúru a obmedziť počet riadiacich osôb, robil tak ako manažér školy. Súd nezistil, že by vzťahy medzi žalobkyňou a riaditeľom školy boli zlé, teda, že by na strane riaditeľa školy existoval iný dôvod na rozviazanie pracovného pomeru ako nadbytočnosť žalobkyne. Pokiaľ ide o prijímanie nových zamestnancov v roku 2014, je zrejmé, že situácia v roku 2014 bola odlišná od situácie v roku 2015 (kedy došlo k poklesu tried, detí), preto organizačná zmena reagujúca na tieto skutočnosti bola možná. Samotný výkon práv zo strany žalovaného tak súd nepovažuje za rozporný s dobrými mravmi. Bolo na žalobkyni, aby túto skutočnosť preukázala dôkazmi, k čomu však nedošlo. Výkon práv a povinností by bol v rozpore s dobrými mravmi, ak by bol v rozpore s pravidlami demokratickej spoločnosti a jej morálky, s princípmi právneho štátu a občianskej spolupatričnosti. Ide v zásade o pravidlá elementárnej slušnosti, vzájomné rešpektovanie sa a potrebnú mieru tolerancie. Porušenie takýchto pravidiel však nebolo v danom prípade zistené.

Ďalšie námietky žalobkyne:

32. Rovnako pokiaľ ide o ďalšie námietky žalobkyne týkajúce sa napríklad nepredloženia organizačnej zmeny alebo výpovede Rade školy, Zákonník práce nepozná takýto dôvod pre neplatnosť výpovede. K námietke žalobcu, že jej žalovaný predložil rozhodnutie o výške a zložení jej funkčného platu po tom, čo jej dal výpoveď, v rámci ktorého jej poskytol aj príplatok za funkciu, je potrebné konštatovať, že žalobkyňa bola aj po podaní výpovede u žalovaného naďalej zamestnaná, keďže jej plynula výpovedná lehota. Počas tejto doby jej zamestnávateľ mohol naďalej prideľovať prácu a v podstate ani nemal možnosť jej ju neprideľovať.

33. Súd tak konštatuje, že výpoveď žalovaného daná žalobkyni je platná, boli splnené všetky hmotnoprávne i formálne náležitosti výpovede, táto nie je ani v rozpore s dobrými mravmi a preto pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončil uplynutím výpovednej doby. O tom, že žalovaný nepostupoval účelovo, zaujato voči žalobkyni, svedčí tá skutočnosť, že miesto, ktoré u žalovaného zastávala žalobkyňa nebolo znova vytvorené ani po uplynutí lehoty, ktorú stanovuje zákon.

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

35. Žalovaný bol v konaní úspešný, preto mu patrí náhrada trov konania v plnej výške. O konkrétnej výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom (§ 262 ods. 2 Civilného sporového poriadku).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Nové Mesto nad Váhom písomne v dvoch vyhotoveniach. Tí účastníci, ktorí sa práva podať odvolanie vzdali, odvolanie podať nemôžu. V prípade, že sa všetci účastníci vzdali práva podať odvolanie rozsudok neobsahuje odôvodnenie (§ 221 písm. a/ CSP v spojení s § 2 ods. 1 CMP).

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka, ďalej sa 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). Odvolanie musí byť podpísané.

Odvolanie možno odôvodniť aj tým, že súd prvej inštancie nesprávne alebo neúplne zistil skutočný stav veci. Odvolanie možno meniť a dopĺňať až do rozhodnutia o odvolaní. V odvolacom konaní možno uvádzať nové skutkové tvrdenia a predkladať nové dôkazné návrhy.