

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 3CoPr/4/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7116206176
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 10. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Angelika Sopoligová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2019:7116206176.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Angeliky Sopoligovej a členiek senátu Mgr. Zuzany Čisovskej a JUDr. Evy Feťkovej v spore žalobkyne: M.. M. W., nar. X.XX.XXXX, bytom v C., J. XX, zastúpenej: JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., advokát, so sídlom v Košiciach, Žižkova 39 proti žalovanému: Základná škola Nám. L. Novomeského 2, Košice, so sídlom v Košiciach, Nám. L. Novomeského 2, IČO: 35 540 648, zastúpeného: Advokátska kancelária PIHORŇA & PARTNERS s.r.o., so sídlom v Košiciach, Hrnčiarska 29, IČO: 50 453 785, o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice I č.k. 17Cpr/1/2016-269 zo dňa 25.2.2019

rozhodol:

I. P o t v r d z u j e rozsudok.

II. P r i z n á v a žalobkyni proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice I (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „súd“) rozsudkom označeným v záhlaví rozhodol v tomto znení:

I. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 22. 12. 2015 j e n e p l a t n é. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá.

II. Žalobkyni p r i z n á v a nárok na náhradu trov konania vo rozsahu 100%.

2. Súd prvej inštancie tak rozhodol o žalobe zo dňa 10.3.2016, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 22.12.2015 je neplatná a pracovný pomer medzi žalovaným a žalobkyňou naďalej trvá. Žalobkyňa výpoveď z pracovného pomeru, ktorý medzi stranami vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.8.1994, pokladala za neplatnú tak po stránke formálno-právnej, ako aj materiálnej. Žalovaný pokladal svoj postup pri rozhodovaní o skončení pracovného pomeru za zákonný, s tým, že k výpovedi pristúpil výlučne z dôvodu opakovaného porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne, ktorá nespĺnila svoje pracovné povinnosti riadne a včas.

3. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie výsluchom strán, svedkov, oboznámením listinných dôkazov, obsahom CD nosiča a mal za preukázané, žalobkyni vznikol pracovný pomer so žalovaným na pracovné miesto učiteľky na základe pracovnej zmluvy. Dňa 22.12.2015 bola žalobkyni doručená výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP, ktorú prevzala dňa 22.12.2015. Z odôvodnenia výpovede vyplýva, že dňa 1.7.2015 jej bolo doručené písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť skončenia pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) ZP v prípade, ak v budúcnosti budú dôvody, pre ktoré zamestnávateľ s ňou môže okamžite skončiť pracovný pomer alebo pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a tiež, že pre nespĺnenie úlohy uloženej nadriadeným bolo so žalobkyňou dňa 10.12.2015 prejednané opakované porušenie

pracovnej disciplíny s písomným upozornením a preto, na základe vyššie uvedeného, sa zamestnávateľ rozhodol pracovný pomer so žalobkyňou ukončiť. S týmto postupom boli oboznámení zástupcovia zamestnancov dňa 15.12.2015. Prílohu výpovede tvorí: Písomné upozornenie zo dňa 1.7.2015, písomné upozornenie zo dňa 10.12.2015 a vyjadrenie zástupcov zamestnancov.

4. Z upozornenia zo dňa 1.7.2015 súd zistil, že žalobkyňa prevzala upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, s možnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalovaný v ňom špecifikoval, v čom spočíva podľa jeho názoru porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň bola žalobkyňa upozornená, že opätovné porušenie pracovnej disciplíny bude dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 63 písm. e) ZP, bez uvedenia odseku.

5. Z upozornenia zo dňa 10.12.2015 súd zistil, že pri kontrole zamestnávateľa v dňoch 2., 3. a 4.12.2015 boli zistené nedostatky v IŠKVP, v časti prierezové témy a bolo žalobkyňi poskytnuté riešenie na odstránenie zistených nedostatkov. Dňa 7.12.2015 žalovaný pri kontrole zistil, že časť prierezových tém nie je splnená podľa platného IŠVP zverejneného na web stránke Ministerstva školstva SR, čo vzhľadom na platné ustanovenie organizačného poriadku, pracovného poriadku a v súlade so ZP žalovaný považuje za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. V upozornení sa nenachádza špecifikácia, v čom spočíva nesplnenie úlohy žalobkyňou a teda, v čom spočíva rozpor vypracovanej úlohy s platným IŠVP.

6. Podaním zo dňa 22.2.2016 žalobkyňa žalovanému oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce.

7. Súd prvej inštancie považoval za sporné tvrdenie o platnosti výpovede z pracovného pomeru z hľadiska jej formálnych nedostatkov (zámena výpovedných dôvodov, upozornenie na okamžité skončenie pracovného pomeru a nie na možnosť výpovede, určitosť výpovedných dôvodov) a materiálnych nedostatkov (či došlo k porušeniu pracovnej disciplíny skutkami uvedenými v prvom ako aj druhom upozornení) a či došlo k prejednaniu výpovede zo strany zástupcov zamestnancov. Za rozhodujúce teda súd pokladal posúdenie výpovede z hľadiska splnenia formálno-právnych predpokladov výpovede, ako aj materiálnych predpokladov.

8. Vec po právnej stránke posúdil podľa ust. § 61 ods. 1 a 2, § 63 ods. 1 písm. d) bod 4., § 63 ods. 1 písm. e), § 63 ods. 4 a 6, § 74, § 77 a § 79 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce, v znení účinnom k 22.12.2015.

9. Súd uviedol, že za porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca možno považovať zavinené porušenie povinností, ktoré zamestnancovi vyplývajú z právnych, pracovnoprávnych predpisov, pokynov zamestnávateľa, z kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy, z pracovného poriadku. Poukázal na to, že porušenie pracovnej disciplíny je nielen zavinené porušenie povinností pri výkone práce vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, ale aj pri výkone iných činností pre zamestnávateľa z vlastnej iniciatívy, a to v rozpore s právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pokynmi zamestnávateľa. Všetky prípady porušenia pracovnej disciplíny musia byť aspoň vo forme nedbanlivosti. Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny nemusí mať charakter sústavnosti. Pred uplatnením tohto výpovedného dôvodu je zamestnávateľ povinný v posledných šiestich mesiacoch písomne zamestnanca upozorniť na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny. Na to, aby zamestnávateľ uplatnil výpoveď z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, zamestnanec musí aspoň dvakrát porušiť pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Posúdenie či došlo k zavinenému porušeniu povinností a stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny je na posúdení súdu. Judikatúra určuje, že pri určovaní závažnosti porušenia pracovnej disciplíny súd prihliada na osobu zamestnanca, funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu úloh, na čas a situáciu kedy došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na intenzitu porušenia pracovných povinností, mieru zavinenia, na dôsledky porušenia pre zamestnávateľa a či došlo k spôsobeniu škody, a to vo vzťahu ku konkrétnym pomerom u zamestnávateľa.

10. Súd právne posúdil porušenia, tvrdené žalovanou, ako výpovedné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, spočívajúce v menej závažnom porušení pracovnej disciplíny (v nezaevidovaní úrazu, nevykonaní vyúčtovania, nevypracovaní správy zo školy v prírode v termíne) a teda, spočívajúce v nekonaní, resp. nevykonaní pracovných povinností. Vypracovanie prierezových tém v rozpore s ŠVP podľa vykonaného dokazovania malo spočívať v tom, že žalobkyňa tri krát predložila vypracovanie, ktoré však bolo neuspokojivé, v rozpore so ŠVP. Je zrejmé, že žalobkyňa sa zadanú úlohu pokúšala

splniť, avšak z pohľadu zamestnávateľa neuspokojivo. V tomto prípade nemusí byť jednoznačné, či by malo ísť o porušenie pracovnej disciplíny alebo o neuspokojivé plnenie pracovných povinností. Aj tento dôvod však súd posudzoval ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, keďže vo všeobecnosti obsahom pojmu pracovná disciplína sú pracovné povinnosti zamestnanca. Súd za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny považoval aj nedôsledné plnenie príkazov nadriadených v súvislosti s plnením pracovných úloh a povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne.

11. Súd prvej inštancie po vyhodnotení vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žaloba je podaná dôvodne. Podľa názoru súdu výpoveď má formálne nedostatky, ktoré spôsobujú jej neplatnosť. Súd vyhodnotil vymedzenie výpovedného dôvodu vo výpovedi a jej prílohách ako neurčitý právny úkon a to aj s ohľadom na to, že v upozornení zo dňa 1.7.2015 zamestnávateľ nesprávne upozornil na možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale najmä s ohľadom na upozornenie zo dňa 10.12.2015, v ktorom chýba akákoľvek zmienka o tom, v čom spočívalo nesplnenie vypracovaného zadania žalobkyňou, v čom bolo nesprávne. Podľa názoru súdu tak chýba skutkové vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru a teda, konkrétne opísanie, čím a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Opísanie resp. označenie zistených nedostatkov žalovaným v priebehu sporu (podanie zo dňa 22.3.2018) súd pokladal za dotváranie výpovedného dôvodu, čo s poukazom na ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce vyhodnotil ako neprípustné.

12. Súd mal zároveň vykonaným dokazovaním za preukázané, že výpoveď trpí aj materiálnymi nedostatkami, keďže k vytýkanému porušeniu pracovnej disciplíny pri vypracovaní prierezových tém podľa jeho názoru nedošlo. K tomuto záveru súd dospel vzhľadom na závery odborného vyjadrenia ŠPÚ, z ktorých vyplýva, že nie je zrejmé, z akých podkladov mala žalobkyňa vypracovať časť prierezové témy (keďže na strane 20 a 45 v CD nosiči sú uvedené rôzne východiská pre vypracovanie). Žalovaný výpoveďami svedkov a štatutárneho orgánu, ani predloženými listinnými dôkazmi neosvedčil, v čom porušenie úlohy danej žalobkyni spočíva. Priama nadradená, ktorej pokynmi sa mala žalobkyňa okrem pokynov, ktoré boli v PC na ploche riadiť, uviedla, že si už na konkrétne porušenie pre odstup času nespomína, avšak s určitosťou vie uviesť, že tam boli predmety, ktoré sa už v 2. ročníku v rámci IŠkVP nevyučovali. Vzhľadom k tomu, že pre vyhodnotenie uvedených skutočností sú potrebné odborné vedomosti, ktorými súd nedisponuje, na návrh strán sporu súd požiadal o najskôr ŠSI, neskôr ŠPÚ. ŠPÚ sa vyjadril aj k zisteným nedostatkom, ktoré žalobkyni vytýkal žalovaný v podaní zo dňa 22.3.2018 a uviedol, že popis prierezových tém je totožný v oboch verziách, je súčasťou inovovaného školského vzdelávacieho programu (ďalej IŠkVP) finálnej verzie, preto predpokladá, že vedenie školy podklad vyhodnotilo ako správny, aj napriek tomu, že nie je vypracovaný v súlade s IŠVP. Súd považoval za podstatné aj vyjadrenie ŠPÚ, že viaceré predmety nie sú vypracované v súlade s IŠVP. V závere ŠPÚ uviedol, že vo finálnej verzii IŠkVP sú prierezové témy v identickej podobe, v akej boli zaslané ŠPÚ a tento dokument bol schválený vedením školy po prerokovaní v pedagogickej rade. Vzhľadom na závery uvedené ŠPÚ súd zhodnotil, že k porušeniu pracovnej disciplíny pri vypracovaní časti prierezových tém nedošlo.

13. Pokiaľ išlo o porušenie pracovnej disciplíny, ktoré malo spočívať v nezaevidovaní úrazu do knihy úrazov, nedostatočnom vedení hospodárskej agendy školy v prírode, a oneskorenom vyhotovení správy z priebehu školy v prírode, teda v konaní v rozpore s poverením žalobkyne ako vedúcej školy v prírode, súd na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že nebolo preukázané, že došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Súd zohľadnil, že úraz bol evidovaný v zošite úrazov, zošit úrazov bol odovzdaný zástupkyni pre primárne vzdelávanie. V tomto prípade ani z upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny nevyplýva, že žalobkyňa porušila ústny príkaz nadriadenej evidovať úraz aj v knihe úrazov, či akým spôsobom porušila evidovanie hospodárskej agendy, čo nebolo vyúčtované, v akom rozsahu. Z dôkazov predložených do spisu vyplynulo, že hospodárska agenda bola vedená primerane, výška vyzbieraných peňazí súhlasí s vystavenými pokladničnými dokladmi. Ak boli súčasťou školy v prírode aj výlety hračené z triedneho fondu, žalovaný tieto skutočnosti uviedol až dodatočne v priebehu konania a teda, neprípustne dotváral výpovedný dôvod. Rovnako, žalovaný súdu nepreukázal konkrétne postupy, kto u žalovaného eviduje úraz a v akej knihe, nepredložil prípadné organizačné dokumenty či iné dôkazy, z ktorých by vyplývala táto povinnosť žalobkyne. Aj keď následne žalovaný uviedol, že tento pokyn dala žalobkyni jej priama nadriadená, súdu prišlo nelogické, že priama nadriadená prevzala zošit úrazov zo školy v prírode (čo popreté nebolo), pričom zároveň ústne uložila príkaz zaevidovať úraz bez zošita. Súdu preto nebolo zrejmé, podľa čoho mala žalobkyňa evidovať úraz v knihe úrazov, keď zošit mala nadriadená a dátum si pamätať nemusela.

14. Vzhľadom na odborné vyjadrenie Štátneho pedagogického ústavu, že mu neboli doručené podklady k bodom týkajúcim sa posúdenia, či pokyny na vypracovanie boli jasné, zrozumiteľné a dostatočné na vypracovanie úlohy, ako aj či mali M.. W. a M.. I. rovnakú úlohu ako žalobkyňa, ako aj vyjadrenie ŠPÚ, že z podkladov, ktoré mu boli doručené, nie je jasné, ktorá verzia prierezových tém je finálna a platná, preto ich podľa predložených podkladov interpretoval postupne, súd prvej inštancie poukázal na skutočnosť, že žalovaného vyzval na ozrejmienie skutočností, z ktorých sa má odborné vyjadrenie vypracovať. Na základe odpovede žalovaného súd na vypracovanie odborného vyjadrenia poskytol podklady, tvoriace obsah spisu v takom rozsahu, ako ich poskytol a opísal samotný žalovaný či už v písomných podaniach alebo na pojednávaní. Odpoveď ŠŠI, že vypracovanie odborného vyjadrenia nespadá do jeho kompetencie a odporúča obrátiť sa na ŠPÚ, súd zaslal na vyjadrenie žalovanému a doručil mu aj uznesenie, ktorým uložil vypracovať odborné vyjadrenie ŠPÚ.

15. K námietke žalovaného voči vyjadreniu ŠPÚ súd prvej inštancie uviedol, že ŠPÚ nemal z čoho vychádzať z dôvodov na strane žalovaného. Súd poskytol ŠPÚ všetky materiály, ktoré poskytol súdu žalovaný. Žalovaný pokyny z plochy počítača nevedel predložiť a ani neuviedol resp. nekonkretizoval, o aké pokyny išlo a ak okrem pokynov v počítači dal žalobkyni aj ďalšie pokyny k vypracovaniu úlohy, v čom tieto spočívali, v akých elaborátoch je zaznačené nevykonanie úlohy podľa pokynov. Žalovaný teda bližšie neuviedol, aký charakter mali pokyny na ploche v počítači, v čom boli špecifické oproti pokynom na vypracovanie prierezových tém v minulom roku atď. Nakoniec súd poukázal na skutočnosť, že už 22.2.2016 žalobkyňa žalovanému doručila oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce z dôvodu, že výpoveď považuje za neplatnú. Žalovaný tak pre prípad súdneho sporu si mohol a mal nechať podklady, ktoré boli uložené v počítači.

16. K návrhu žalovanej na doplnenie dokazovania vypracovaním odborného vyjadrenia Štátnou školskou inšpekciou, ktorá by porovnala štátny vzdelávací program so školským vzdelávacím programom, čo patrí do jej kompetencie, súd uviedol, že návrh zamietol jednak z dôvodu hospodárnosti, keďže podľa súdu výpoveď má formálne nedostatky, preto nie je potrebné ďalšie dokazovanie. Vypracovanie odborného vyjadrenia najskôr súd uložil ŠŠI, ktorá odborné vyjadrenie nespracovala, keďže uviedla, že to nepatrí do jej kompetencie a odkázal na ŠPÚ. Aj ŠPÚ uviedol, že kontrola školských vzdelávacích programov je v kompetencii ŠŠI, o ktorej vyjadrenie požiadali, no nebolo im doručené. ŠŠI uviedla, že metodické usmernenie podáva školám ŠPÚ, ktorý jej ich tvorcom, ŠŠI ako orgán kontroly hodnotí, či ŠkVP je v súlade s ŠVP. Pre súd nie je pri posúdení porušenia pracovnej disciplíny podstatná otázka, či ŠkVP - časť prierezových tém bola vypracovaná v súlade so ŠVP, ale či žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu, t.j. úlohu podľa pokynov žalovaného na vypracovanie. V prejednávanom prípade nie je zrejmé, aké pokyny mala žalobkyňa na vypracovanie (20 a 40 z CD nosiča sú uvedené rôzne východiská). Pokyny iné, ako uložené na ploche počítača, žalovaný netvrdil a tieto pokyny už nemal k dispozícii.

17. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP, vychádzajúc zo zásady úspechu a úspešnej žalobkyni priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Zároveň vyslovil, že o výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

18. Proti rozsudku (všetkým jeho výrokom) podal včas odvolanie žalovaný. Odvolanie odôvodnil tým, že sa nestotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že výpoveď trpí formálnymi, ako aj materiálmi vadami. Mal za to, že v konaní bolo preukázané, že k porušeniu pracovnej disciplíny došlo. Pokiaľ výpoveď uvádza ako výpovedné dôvody len odkaz na jednotlivé upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, žalovaný poukázal na ustálenú judikatúru NS SR (uznesenie sp.zn. 5 Cdo 95/2009, rozsudok sp.zn. 5 Cdo 205/2007), v zmysle ktorej nie je potrebné dopodrobna rozvádzať skutkový stav, ale postačuje odkaz na predchádzajúce písomné upozornenia, dané zamestnancovi tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli k ukončeniu pracovného pomeru. V danom prípade boli konkrétne dôvody riadne vymedzené v upozorneniach na porušenie pracovnej disciplíny, ktoré boli so žalobkyňou riadne prejednané, preto vymedzenie výpovedného dôvodu odkazom na upozornenia nemožno pokladať za formálny nedostatok výpovede. Žalovaný mal zároveň za to, že v oboch upozorneniach bol riadne opísaný skutkový stav, na základe ktorého došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Čo sa týka upozornenia zo dňa 20.12.2015, k porušeniu pracovnej disciplíny došlo nesplnením úlohy, zadanej zamestnávateľom (vypracovanie prierezových tém IŠKVP pre 2. ročník) a to riadne a včas. Skutkový opis pritom obsahuje aj odkazy na materiály, v súlade s ktorými mala byť úloha splnená. Žalobkyňa

bola pritom prostredníctvom prezentácie poučená, ako má úlohu splniť. V tejto súvislosti žalovaný namietal, že súd zamietol jeho návrh na vykonanie dokazovania odborným vyjadrením Štátnej školskej inšpekcie, ktorá by porovnávala štátny vzdelávací program so školským vzdelávacím programom, pričom poukázal tiež na to, že v konaní namietal nesprávnosť vyjadrenia ŠPÚ, ktorý pravdepodobne omylom vychádzal z nesprávnych podkladov, pretože konečné schválené témy boli rozdielne. Vo vzťahu k záveru súdu prvej inštanície, že nebolo preukázané porušenie pracovnej disciplíny tak, ako bolo vymedzené v upozornení zo dňa 1.7.2015, žalovaný namietal, že súd sa nevyjadril k tomu, že žalobkyňa vyhotovila správu z priebehu školy v prírode oneskorene, ako aj, že v správe absentovali informácie o úraze žiakov na školskom výlete v škole v prírode. V otázke evidovania súd nevzal do úvahy obvyklé konanie zamestnancov školy v daných prípadoch, podľa ktorých žalobkyňa nepostupovala a to ani napriek následnému priamemu pokynu nadriadenej. To, že nadriadená prevzala zošit s evidenciou úrazov ešte neznamená, že žalobkyňa nemala vykonať pokyn nadriadeného. Otázka vedenia hospodárskej agendy je presne definovaná v Poverení výkonu funkcie pedagogického vedúceho v škole v prírode v bode 6, ktoré bolo žalobkyňi známe. Napriek tomu žalobkyňa neuviedla všetky výdavky zo školy, ktoré okrem vyzbieraných peňazí zahŕňajú aj tie, ktoré sú hradené z triedneho fondu. Čo sa týka písomného upozornenia zamestnanca na možnosť výpovede, skutočnosť, že žalovaný upozornil na možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a nie na možnosť výpovede, nemôže viesť k záveru o neplatnosti výpovede. Nejde totiž o právny úkon, ale len o skutočnosť (faktický úkon), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom na právny úkon výpovede. Okamžité skončenie pracovného pomeru je pritom závažnejší spôsob konania ako výpoveď a podstatné je, že žalobkyňa bola upozornená na možnosť skončenia pracovného pomeru v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny a teda, vedela o následkoch, ktoré môžu nastať v prípade ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny. Vzhľadom na vyššie uvedené žalovaný navrhol, aby odvolací súd rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštanície na ďalšie konanie alebo aby vo veci sám rozhodol.

19. K odvolaniu sa vyjadrila žalobkyňa. Vo vzťahu k otázke, či vo výpovedi postačuje uviesť odkaz na predchádzajúce písomné upozornenia zamestnávateľa na porušenie pracovnej disciplíny, k poukazu žalovaného na judikatúru Najvyššieho súdu SR namietala, že táto sa vzťahuje na odlišné skutkové ako aj právne okolnosti. Predmetom konania vo veci sp.zn. 5Cdo 205/2007 nebolo určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, ale určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru (obdobne aj v konaní pod sp.zn. 5Cdo 95/2009), pričom podmienka predchádzajúceho písomného upozornenia na rozdiel od výpovede z pracovného pomeru nepatrí medzi hmotnoprávne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru. Podstatným rozdielom je tiež okolnosť, že išlo o skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca, nie zo strany zamestnávateľa. Z hľadiska ochrannej funkcie pracovného práva je prirodzené, že na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca sa budú klásť menšie formálno-právne nároky. Žalobkyňa zotrvala na názore, že v prípade výpovede uvedenie odkazu na predchádzajúce písomné upozornenia nepostačuje pre splnenie podmienky skutkového vymedzenia dôvodu výpovede. Dôvod výpovede podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) nespočíva vo vydaní písomného upozornenia, ale v menej závažnom porušení pracovnej disciplíny, preto je zamestnávateľ povinný uviesť konkrétne skutkové okolnosti, v ktorých takéto porušenie vidí. Mala za to, že namiesto je dôsledný doslovný výklad požiadavky uvedenej v ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce a teda, že dôvod výpovede musí byť vymedzený priamo v texte listiny obsahujúcej právny úkon výpovede. Ak by aj platilo, že vo výpovedi postačuje uviesť odkaz na predchádzajúce písomné upozornenie, je potom nevyhnutné, aby aspoň toto upozornenie obsahovalo zákonným spôsobom vymedzený výpovedný dôvod a aby bolo vo výpovedi uvedené, že dôvodom pre výpoveď sú práve skutkové okolnosti uvedené v písomnom upozornení, V danej veci však písomné upozornenia zo dňa 1.7.2015 ani zo dňa 10.12.2015 zákonným spôsobom výpovedný dôvod nevymedzujú, tak ako na to poukázal súd prvej inštanície v odôvodnení svojho rozhodnutia. Najmä v upozornení zo dňa 10.12.2015 chýba akákoľvek zmienka o tom, v čom spočívalo nesplnenie vypracovaného zadania žalobkyňou, resp. táto zmienka sa obmedzuje na to, že témy neboli spracované podľa platného IŠVP zverejneného na webovom sídle Ministerstva školstva. Súd prvej inštanície konštatoval aj materiálne vady výpovede vo vzťahu k jednotlivým porušeniam deklarovaným v prvom upozornení, hoci to nebolo potrebné, pretože výpoveď je neplatná už pre formálne nedostatky. Ani procesnou verifikáciou výpovedného dôvodu sa žalovanému nepodarilo preukázať, že žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu. V procese dokazovania sa vyjadril aj Štátny pedagogický ústav (ŠPÚ), ktorý uviedol, že popis prierezových tém je totožný v oboch verziách a je súčasťou inovovaného školského vzdelávacieho programu finálnej verzie, preto možno predpokladať, že vedenie školy (t.j. žalovaný) podklad vyhodnotilo ako správny, aj napriek tomu, že nie je vypracovaný v súlade s IŠVP. K návrhu žalovaného na vykonanie dokazovania vyjadrením Štátnej školskej inšpekcie

(ŠŠI) žalobkyňa uviedla, že z hľadiska právneho posúdenia veci nie je podstatné, či je školský vzdelávací program v súlade so štátnym, ale či žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu, t.j. úlohu podľa pokynov žalovanej na jej vypracovanie; na viac, vykonanie tohto dôkazu je nevhodné aj z dôvodu, že výpoveď je neplatná pre formálne vady. Pokiaľ ide o námietku žalovaného, týkajúcu sa faktickej nesprávnosti vyjadrenia ŠPÚ, žalobkyňa poukázala na to, že súd prvej inštancie sa s touto námietkou náležite vysporiadal v odôvodnení svojho rozhodnutia. Pre zistenie, či žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu, bolo potrebné zistiť, na základe akých podkladov mala žalobkyňa úlohu vypracovať, aké konkrétne pokyny dostala a teda porušila, Žalovaný pritom namieta správnosť podkladov, ktoré súdu predložil on sám a je neprijateľné, aby tento postup bol na ujmu slabšej, chránenej strany (zamestnanca). K námietke žalovaného, že súd nebral do úvahy obvyklé konanie zamestnancov školy, žalobkyňa uviedla, že obvyklé konanie zamestnancov nepredstavuje pracovný pokyn, ktorý by bol pre zamestnanca záväzný. Pokiaľ ide o zaevidovanie úrazu po návrate zo školy v prírode, žalobkyňa nemohla úraz zaevidovať do ďalšej osobitnej evidencie po tom, čo podkladovú evidenciu (zošit), vyhotovenú v rámci školy v prírode od nej prevzala nadriadená. Žalobkyňa teda nemala k dispozícii podklad na splnenie tejto úlohy, čo zamestnávateľ nemôže vyhodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny. K otázke právnych následkov upozornenia na možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyňa uviedla, že odvolávanie sa žalovaného na celkom odlišný inštitút pracovného práva (okamžité skončenie pracovného pomeru namiesto výpovede) a to nielen v texte upozornenia, ale aj v jeho samotnom označení, nemôže byť považované za chybu v písaní. Žalovaná svojím postupom nenaplnila účel upozorňovacej povinnosti, pretože bola o možných následkoch nepravdivo zavádzaná. Mala za to, že písomné upozornenie na možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru je možné považovať za bezprávnú vyhrážku zamestnávateľa, pretože v prípade opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ nie je oprávnený pracovný pomer skončiť okamžite, ale len výpoveďou v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Žalovaná teda vydala také upozornenie, ktoré nie je právom aprobované. K poukazu žalovanej na rozhodovaciu prax, podľa ktorej pri určovaní závažnosti porušenia pracovnej disciplíny prihliadal na osobu zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu úloh, či došlo k spôsobeniu škody atď. žalobkyňa uviedla, že uvedené okolnosti nepredstavujú porušenie pracovnej disciplíny; ide o pomocné kritériá, ktoré súdu slúžia pre skúmanie, či zamestnávateľom použitý výpovedný dôvod bol v skutočnosti po materiálnej stránke naplnený. Ak v danom prípade výpovedný dôvod, tak ako ho žalovaný vymedzil (resp. nevymedzil) neexistuje, tieto okolnosti nie sú spôsobilé, aby ho založili. Ide o okolnosti, na ktoré je potrebné prihliadať pri hodnotení závažnosti porušenia pracovnej disciplíny, ale len za predpokladu, že k jej porušeniu došlo. Vzhľadom na vyššie uvedené žalobkyňa navrhla rozsudok ako vecne správny potvrdiť.

20. K vyjadreniu žalobkyne sa vyjadril žalovaný, ktorý zotrval na stanovisku, že rozhodnutie NS SR sp.zn. 5Cdo 95/2009 je aplikateľné aj na predmet tohto sporu. V danej súvislosti poukázal aj na rozhodnutie Krajského súdu v Trnave sp.zn. 25CoPr 1/2017 zo dňa 7.6.2017, ktorý predmetné rozhodnutie NS SR aplikoval na obdobnú vec, pričom upriamil pozornosť najmä na ust. § 15 Zákonníka práce, vzťahujúce sa k otázke výkladu prejavu vôle, s tým, že pre neurčitosť prejavu vôle je výpoveď neplatná len vtedy, ak by sa ani výkladom prejavu vôle nedalo zistiť, prečo došlo k ukončeniu pracovného pomeru. Ak je zreteľné, z akých dôvodov dochádza k skončeniu pracovného pomeru, stačí uviesť dôvod tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli k skončeniu pracovného pomeru a nevznikli pochybnosti, čo chcel účastník prejavovať. Skutkový stav teda nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, ale postačí napríklad odkaz na predchádzajúce písomné upozornenie dané zamestnancovi. Pokiaľ ide o dôkaz vyhotovenia vyjadrenia ŠŠI, žalovaný tvrdil, že podklady pre ŠPÚ nesprávne poskytol súd, čo žalovaný namietal na prvom pojednávaní. Namietal tiež, že súd sa nevysporiadal so skutočnosťou, že žalobkyňa vyhotovila správu z priebehu školy v prírode oneskorene, čo samo o sebe predstavuje porušenie pracovnej disciplíny, pričom v správe chýbali aj informácie o úraze žiakov.

21. Vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného žalobkyňa poukázala a zotrvala na predchádzajúcej argumentácii.

22. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas a oprávnenou osobou, proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo a dospelo k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

23. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 31.10.2019 o 9,00 hod. v pojednávacej miestnosti č. dv. 230/II. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 8.10.2019 na úradnej tabuli a webovej stránke Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 1 a 3 CSP a § 378 ods. 1 CSP.

24. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku i konania, ktoré mu predchádzalo, dospel k záveru, že okresný súd v prejednávanej veci zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností, na podklade vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým zisteniam a prejednanú vec aj správne právne posúdil. Nakoľko i odôvodnenie písomného vyhotovenia napadnutého rozsudku je v podstatných bodoch vyčerpávajúce a zodpovedá kritériám uvedeným v CSP, odvolací súd konštatuje správnosť týchto dôvodov a v podstatných bodoch na ne odkazuje. Odvolacie námietky žalovaného nepovažoval odvolací súd za dôvodné, odvolací súd nepresvedčili o svojej opodstatnenosti. Súd prvého stupňa jasným a zrozumiteľným spôsobom vyhodnotil vykonané dôkazy z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie a odvolací súd sa s nimi stotožnil, keďže v nich nezistil pochybenie. Odvolací súd sa stotožňuje so správnymi skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie i s dôvodmi napadnutého rozsudku, na ktoré v celom rozsahu poukazuje. Rozhodnutiu súdu prvej inštancie nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov účastníkov nevyplynuli, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne, že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 192, 193, § 194 a § 205 CSP alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo že by použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil. Nebola zistená ani iná vada, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Odvolateľ neuviedol žiadne také vecné a právne relevantné dôvody, ktoré by preňho privedli priaznivé rozhodnutie. Námietky uvedené v odvolaní uvádzal už aj v konaní pred súdom prvej inštancie, ktorý sa s nimi náležite vysporiadal a tieto nie sú spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku z hľadiska zistených skutočností (skutkového stavu) a právneho posúdenia veci. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci.

25. Podľa ods. 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

26. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd dodáva:

27. Výpoveď pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená; zamestnávateľ vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce.

28. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku je zrejmé, že súd prvej inštancie určil výpoveď z pracovného pomeru za neplatnú jednak z dôvodu nedostatku hmotnoprávnych resp. formálnych podmienok (náležitostí) výpovede a jednak aj z dôvodu, že nebolo preukázané, že došlo k porušeniu pracovnej disciplíny. Odvolací súd zdôrazňuje, že pre vyslovenie záveru o neplatnosti výpovede postačuje, ak nie sú splnené hmotnoprávne resp. formálne podmienky výpovede.

29. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

30. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod. 4. Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

31. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

32. Jednotlivé výpovedné dôvody sú taxatívne vymedzené v ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce. V posudzovanom prípade žalovaný použil výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) druhá alternatíva Zákonníka práce, t.j. výpoveď žalobkyni dal pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Je však potrebné mať na zreteli, že súd právnu kvalifikáciu (citáciou ustanovenia právneho predpisu), ktorú účastník vo výpovedi uvedie, nie je viazaný. To, ako dôvod výpovede právne kvalifikoval zamestnávateľ, teda nie je samo osebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený [porovnaj napr. Zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru Cpj 42/76, publikované v Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR 1970 - 1983, SEVT, Praha 1986 (v skratke „Zborník IV“), str. 190; ďalej aj rozsudky Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 2Cdon 1053/96, 21Cdo 1524/98, 21Cdo 2383/2008].

33. V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, že v priebehu sporu vyvstala otázka, či porušenie pracovných úloh či pracovných povinností, ktoré žalovaný kvalifikoval ako (opakované) menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a ktoré bolo dôvodom pre danie výpovede, nie je potrebné právne kvalifikovať ako naplnenie výpovedného dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod. 4. Zákonníka práce, t.j. že išlo o neuspokojivé plnenie pracovných úloh. Súd prvej inštancie pri posudzovaní tejto otázky uviedol, že v danom prípade nie je jednoznačné, či išlo o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo o neuspokojivé plnenie pracovných úloh a napokon sa priklonil k záveru, že vytýkané nedostatky je možné kvalifikovať ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Vyriešenie uvedenej otázky by bolo skutočne významné pre posúdenie, či boli splnené aj ďalšie podmienky, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede z pracovného pomeru rozdielne pre každý z týchto výpovedných dôvodov.

34. Odvolací súd však uvádza, že v posudzovanej veci bolo jednoznačné vyriešenie tejto otázky (t.j. či ide o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo o neuspokojivé plnenie pracovných úloh) irelevantné, z dôvodu, že výpoveď je neplatná podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce pre neurčitost' a teda, pre nedostatočné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu.

35. Kľúčovou spornou otázkou v danej veci bolo, či spôsob, ktorý žalovaný použil pri vymedzení výpovedného dôvodu, keď len odkázal na písomné upozornenie zo dňa 10.12.2015, predstavuje nepochybné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu v zmysle ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce a teda, vymedzenie takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom výpovedný dôvod (skutkovo) spočíva. Žalobkyňa primárne zastávala názor, že výpovedný dôvod, pre ktorý zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď, resp. jeho skutkové vymedzenie, musí byť vždy uvedené v zrušujúcom písomnom prejave (priamo v texte výpovede).

36. Zákonodarca v § 61 ods. 2 druhej vete Zákonníka práce na platnosť výpovede vyžaduje, aby zamestnávateľ výpovedný dôvod určitým spôsobom skutkovo konkretizoval, čo znamená, že uvedie skutočnosti, v ktorých vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu.

37. Zmyslom a účelom ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce je, aby zamestnanec bol voči výpovedi z pracovného pomeru náležite chránený, hlavne aby sa mohol brániť, že uplatnený výpovedný dôvod nie je daný. Je preto nevyhnutné, aby vo výpovedi bolo jednoznačne uvedené, z ktorého zákonného dôvodu je dávaná. Keďže výpovedným dôvodom je určitá skutočnosť, vykazujúca znaky zákonného výpovedného dôvodu, treba, aby dôvod v písomnej výpovedi bol skutkovo uvedený.

38. Dôvod výpovede z pracovného pomeru je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami. Dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce je nutné uviesť nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom (skutkovo) spočíva. Bez tejto konkretizácie použitého

výpovedného dôvodu zo skutkovej stránky nie je zabezpečené, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť dopĺňaním skutkových údajov, ktoré výpoveď neobsahuje. Dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede z pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru, je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné; nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13. októbra 2009 sp. zn. 5MCdo 17/2008).

39. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď. Tu je treba mať na pamäti, že výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo skutočne zamestnávateľom prejavené; pomocou výkladu prejavu vôle nemožno preto nahradzovať alebo dopĺňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal, ale ktorú vo výpovedi neprejavil. Pri výklade prejavu vôle pritom nie je významným (podstatným) to, či je alebo nie je daná existencia skutočností, ktoré by inak prípadne mohli zakladať dôvod pre výpoveď z pracovného pomeru (pomocou výkladu prejavu vôle, ako už bolo spomenuté, nemožno prejav vôle nahradzovať či dopĺňať o to, čo prejavené nebolo), ale samotný obsah prejavenej vôle žalovaného.

40. Zákon nestanovuje, akým spôsobom má byť dôvod vo výpovedi uvedený, takže spôsob jeho uvedenia je otázkou výkladu, či už zo strany účastníkov pracovnoprávneho vzťahu alebo súdu v prípadnom súdnom spore. Podľa povahy toho ktorého výpovedného dôvodu bude miera jeho skutkového vymedzenia rôzna; niekedy sa bude kryť so skutkovou podstatou uvedenou v zákone (napr. § 63 ods. 1 písm. a/, c/ Zákonníka práce), niekedy postačí jeho stručné skutkové ozrejenie (napr. pri výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. e/, prvá alternatíva Zákonníka práce, bude stačiť odkaz na právoplatný trestný rozsudok), inokedy si vyžaduje bližšiu skutkovú konkretizáciu, aby nevznikli pochybnosti, ktorý výpovedný dôvod sa vo výpovedi uplatňuje (napr. § 63 ods. 1 písm. d/, e/ - druhá alternatíva Zákonníka práce). Zo zrušovacieho prejavu zamestnávateľa totiž musí byť so zreteľom na všetky okolnosti prípadu dostatočne zrejmé, ktorý z výpovedných dôvodov zamestnávateľ vo výpovedi uplatnil a z čoho vyvodzuje, že tu tento zákonný dôvod je a čo bude teda predmetom dokazovania v prípadnom spore o neplatnosť výpovede. V tomto smere treba rozlišovať medzi skutočnosťami uvedenými v písomnej výpovedi zamestnávateľom a ich preukázaním (dokázaním) v prípadnom súdnom spore z hľadiska jej platnosti a účinnosti pre účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Ak je so zreteľom na to, čo výpovedi predchádzalo, medzi účastníkmi skutkovo nepochybné, čo je dôvodom výpovede, stačí aj citácia zákona. Preto ak dôvod vo výpovedi je uvedený nejakým spôsobom, môže súd vyhlásiť výpoveď za neplatnú pre neuvedenie dôvodu len vtedy, ak na základe vykonaného dokazovania a za použitia výkladu zistí, že uvedený výpovedný dôvod je medzi účastníkmi sporný. Inak výpoveď spĺňa náležitosti ustanovené Zákonníkom práce. Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e/, druhá alternatíva, Zákonníka práce) je preto splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ vo výpovedi, okrem skutkového vymedzenia ostatného (posledného) porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré pristúpil k výpovedi, iba odkázal na svoje písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť výpovede v súvislosti s predchádzajúcimi porušeniami pracovnej disciplíny.

41. Odvolací súd sa stotožňuje s názorom súdu prvej inštancie, že s ohľadom na okolnosti posudzovaného prípadu je pri hodnotení dostatočného skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu možné vychádzať z odkazu výpovede na jej prílohu (prílohy), konkrétne z odkazu na písomné upozornenie zo dňa 10.12.2015.

42. V tomto smere odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 5Cdo 56/2008. Najvyšší súd SR v citovanom rozhodnutí uvádza, že hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede pre sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny je splnená aj vtedy, ak zamestnávateľ vo výpovedi, okrem skutkového vymedzenia ostatného porušenia pracovnej disciplíny, iba odkázal na svoje písomné prejavy, v ktorých zamestnanca upozornil na možnosť výpovede v súvislosti s predchádzajúcimi porušeniami pracovnej disciplíny. Najvyšší súd SR ako súd dovolací sa nestotožnil so záverom odvolacieho súdu, že zákonnej požiadavke na riadne skutkové vymedzenie použitého výpovedného dôvodu vo výpovedi nezodpovedal samotný odkaz na obsah iných listín (ktorými bola žalobkyňa v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornená na možnosť výpovede) bez toho, aby žalovaná obsah takých listín neurobila súčasťou výpovede. Najvyšší súd SR pre porovnanie poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. apríla 2000 sp.zn. 5Cdo 155/99 a rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28.1.1999 sp.zn. 5Cdo 86/98).

43. Odvolací súd však zdôrazňuje, že prijatie tohto názoru nezbavuje súd povinnosti skúmať, či skutkové vymedzenie porušenia pracovnej disciplíny, uvedené v písomnom upozornení, na ktoré výpoveď odkazuje, je dostatočne určité v zmysle ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Zároveň je potrebné dodať, že v posudzovanom prípade je významným len obsah písomného upozornenia zo dňa 10.12.2015, pretože podľa odkazu, uvedeného vo výpovedi, sa práve v ňom malo nachádzať skutkové vymedzenie ostatného porušenia pracovnej disciplíny, t.j. toho porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré bola daná výpoveď. Obsah písomného prejavu zo dňa 1.7.2015, v ktorom žalovaný žalobkyňu upozornil na možnosť skončenia pracovného pomeru (na viac nesprávne, jeho okamžitým skončením a nie výpoveďou) v súvislosti s predchádzajúcim porušením pracovnej disciplíny, je irelevantný, pretože nepredstavuje skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, pre ktorý sa zamestnávateľ rozhodol ukončiť pracovný pomer, ale len ďalšiu hmotnoprávnu podmienku výpovede z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) druhá alternatíva Zákonníka práce.

44. Čo sa týka skutkového vymedzenia výpovedného dôvodu, z obsahu písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 10.12.2015 je zrejmé, že úlohou žalobkyne bolo spracovať prierezové témy v IŠKvP pre 2. ročník, s tým, že ich má elektronicky odovzdať do 30.11.2015. Ku splneniu úlohy bola dňa 16.11.2015 vykonaná inštruktáž, pričom všetky podklady (konkrétne podklady v upozornení nie sú uvedené) mala mať žalobkyňa uložené na pracovnej ploche počítača podľa pokynov (konkrétne pokyny žalovanej v upozornení nie sú uvedené). Dňa 2.12.2015 boli kontrolou zistené nedostatky v IŠKvP v časti prierezové témy (konkrétne nedostatky vypracovanej úlohy v upozornení nie sú uvedené). Dňa 3.12.2015 a 4.12.2015 bolo zistené, že prierezové témy neboli spracované podľa platného IŠVP zverejneného na web stránke Ministerstva školstva SR, čo bolo žalobkyňi následne oznámené spolu s návrhom na riešenie odstránenia nedostatkov (konkrétny návrh riešenia nedostatkov nie je v upozornení uvedený). Na žiadosť žalobkyne jej žalovaný poskytol požadovaný materiál - kompletný IŠKvP pre 2. ročník a náhradný termín splnenia úlohy (7.12.2015). Dňa 7.12.2015 žalovaný pri kontrole zistil, že časť prierezových tém IŠKvP nebola splnená podľa platného IŠVP zverejneného na web stránke Ministerstva školstva SR.

45. Vychádzajúc z vyššie uvedeného odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie správne konštatoval, že v upozornení žalovaného zo dňa 10.12.2015 sa nenachádza špecifikácia, v čom spočívalo nesplnenie úlohy žalobkyňou a teda, v čom bolo nesprávne, v čom spočíval rozpor vypracovanej úlohy s platným IŠVP. Absentuje teda akákoľvek zmienka o tom, v čom spočívali nedostatky v spracovaní zadanej úlohy, resp. táto zmienka sa obmedzuje na to, že témy neboli spracované podľa platného IŠVP zverejneného na webovom sídle Ministerstva školstva. Upozornenie teda nespĺňa náležitosti z hľadiska určitosti vytykaného nedostatku v pracovnej činnosti žalobkyne. Ako vyplynulo z vykonaného dokazovania, samotná pracovná úloha bola zadaná len vo všeobecnej rovine. Zadanie pracovnej úlohy musí byť konkrétne a jednoznačné. Žalovaný nevedel predložiť pokyny z plochy počítača, ktoré mal poskytnúť k vypracovaniu úlohy, nekonkretizoval, o aké pokyny išlo, v čom spočívali, aký bol návrh jeho riešenia na odstránenie nedostatkov. Bez tejto bližšej špecifikácie nie je možné zistiť, čo bolo konkrétnym obsahom zadanej pracovnej úlohy, najmä však, aké konkrétne pokyny žalobkyňa obdržala a predovšetkým, v čom konkrétne spočívali nedostatky vo vypracovanej úlohe. Žalovaný až v priebehu konania opísal resp. označil zistené nedostatky, čo súd prvej inštancie správne vyhodnotil ako neprípustné dotváranie výpovedného dôvodu. Zákonník práce neposkytuje možnosť dodatočne meniť, dopĺňať alebo konkretizovať skutkové okolnosti dôvodu výpovede. Odvolací súd ďalej dodáva, že zamestnanec by mal už pri samotnom zadaní pracovnej úlohy vedieť kritériá, ktoré zamestnávateľ

použije pri vyhodnotení plnenia pracovnej úlohy, na základe akých kritérií bude posudzovať to, či sa táto pracovná úloha splnila alebo nie. Je potrebné dodať, že napriek nekonkrétnemu a nejednoznačnému vymedzeniu pracovnej úlohy a neuvedeniu kritérií vyhodnotenia pracovnej úlohy žalobkyňa neodmietla úlohu splniť a odovzdala zamestnávateľovi ňou spracovaný materiál.

46. Zhrnúc vyššie uvedené odvolací súd konštatuje, že za takejto situácie, kedy výpovedný dôvod nebol v upozornení zo dňa 10.12.2015 vymedzený skutkovo dostatočne konkrétne, súd nemohol platnosť resp. danosť tohto výpovedného dôvodu posúdiť, čo znamená, že ak výpoveď neobsahuje skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu v súlade s ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce, je neplatná, a to bez ohľadu na to, či prezentovaný výpovedný dôvod v skutočnosti existoval. Pri nedostatku určitosti výpovede spočívajúcej v tom, že zamestnávateľ dôvod výpovede vymedzí natoľko neúplne (nekonkrétne), že len s pomocou výkladu takto nedostatočne prejavenej vôle bez nutnosti doplnenia (neuvedených) údajov jej obsah pre nejednoznačnosť objasniť nemožno, je nutné takúto výpoveď pokladať za neplatnú.

47. Vzhľadom na vyššie uvedený záver odvolací súd uvádza, že hodnotenie ďalších otázok, vrátane dokazovania, zameraného na posúdenie otázky, či skutočne došlo k porušeniu pracovnej disciplíny konaním či nekonaním žalobkyne, vytýkaným v ostatnom upozornení žalovaného zo dňa 10.12.2015 alebo v predchádzajúcom upozornení zo dňa 1.7.2015, bolo nadbytočné. Ako už odvolací súd uviedol vyššie, pre vyslovenie záveru o neplatnosti výpovede postačuje, ak nie sú splnené hmotnoprávne resp. formálne podmienky výpovede. Z uvedeného dôvodu sa odvolací súd nezaoberal ďalšími odvolacími námietkami a argumentáciou žalovaného, ktoré sa týkali jeho návrhu na vykonanie dokazovania odborným vyjadrením Štátnej školskej inšpekcie, ktorá by porovnala štátny vzdelávací program so školským vzdelávacím programom, ani námietkou nesprávnosti vyjadrenia Štátneho pedagogického ústavu, ďalej ani tvrdením, že preukázal porušenie pracovnej disciplíny, vymedzené v upozornení zo dňa 1.7.2015, ako aj s otázkou, či upozornenie na možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a nie na možnosť výpovede môže viesť k záveru o neplatnosti výpovede. Uvedené otázky totiž nemajú vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

48. Odvolací súd uzatvára, že rozsudok súdu prvej inštancie, ktorým žalobe vyhovel, je vecne správny. Odvolací súd preskúmal aj odvolaním napadnutý výrok o náhrade trov konania a konštatuje, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je správne. V spore mala plný úspech žalobkyňa, preto jej podľa ust. § 255 ods. 1 CSP patrí v plnom rozsahu nárok na náhradu trov konania proti žalovanej, ktorá v spore úspech nemala.

49. Vzhľadom na vyššie uvedené odvolací súd rozsudok v celom rozsahu potvrdil postupom podľa ust. § 387 ods. 1 CSP.

50. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 396 ods. 2 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1, 2 CSP. V prejednávanom spore v odvolacom konaní bola žalobkyňa úspešná v plnom rozsahu, preto jej odvolací súd priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalovanému v rozsahu 100 %.

51. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 posledná veta CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie **n i e j e** prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

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

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

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).