

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 6CoPr/1/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7614217580  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 10. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viktória Midová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2019:7614217580.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viktórie Midovej a sudcov JUDr. Alexandra Husivargu a JUDr. Andrey Galdunovej v spore žalobcu : P. X. I., nar. XX.XX.XXXX, bytom v F. B.W., O. XXX/XX, , zastúpený JUDr. Jurajom Lukáčom, advokátom, so sídlom v Poprade, Námestie sv. Egídia 11/6, proti žalovanému: Reedukačné centrum, so sídlom v Spišskom Hrhove, Osloboditeľov 36, IČO: 00 163 376, zastúpený JUDr. JCLic. Tomášom Majerčákom, PhD., advokátom, so sídlom v Košiciach, Južná trieda 28, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Spišská Nová Ves zo dňa 13. augusta 2018 sp. zn. 2Cpr/3/2014

### rozhodol:

P o t v r d u j e rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves zo dňa 13. augusta 2018 č.k. 2Cpr/3/2014-439.

### odôvodnenie:

1.Okresný súd Spišská Nová Ves (ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) rozsudkom zo dňa 13.8.2018 č.k. 2Cpr/3/2014-439 určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 14.5.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá naďalej.

2. Rozhodol tak čiastočným rozsudkom o žalobe žalobcu, ktorou sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 14.5.2014, danej mu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru.

3. Vykonaným dokazovaním vzal za preukázané, že strany sporu uzavreli dňa 5.7.1984 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s dňom nástupu žalobcu do pracovného pomeru u žalovaného dňa 1.8.1984 na miesto učiteľa. S účinnosťou od 1.7.2009 bol žalobca prednostom Krajského školského úradu v Prešove vymenovaný do funkcie riaditeľa žalovaného. Žalovaný sa pokúsil dňa 24.11.2011 skončiť so žalobcom pracovný pomer okamžitým skončením, ktoré však bolo rozhodnutím súdu, právoplatným dňa 30.4.2014, určené za neplatné (rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves č.k. 7Cpr/1/2011-492 zo dňa 6.3.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach č.k. 2CoPr/3/2013-568 zo dňa 27.3.2014, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 30.4.2014). Na základe tohto rozsudku vznikla žalovanému povinnosť prideľovať žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy a na základe dohody sporových strán žalobca čerpal dovolenku v čase od 5.5.2014 do 14.5.2014, od ktorého dňa sa stal práceneschopným, pričom doklad o práceneschopnosti mu bol vystavený dňa 15.5.2014 na základe odporúčania odborného lekára dňom 14.5.2014.

4. Žalovaný dňa 7.5.2014 vydal „Rozhodnutie o organizačnej zmene“ č. 222/2014 v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorým znížil stav zamestnancov v pracovnej pozícii učiteľ o jedného

zamestnanca s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Z odôvodnenia tohto rozhodnutia vyplýva, že o znížení stavu zamestnancov rozhodol z dôvodu, že :

- podľa zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) sa znižuje počet detí vo výchovnej skupine; od 1.9.2013 došlo k zníženiu stavu detí v Reedukačnom centre v Spišskom Hrhove a tým aj následne k zníženiu rozpočtu školy,

- dňa 5.5.2014 nadobudol právoplatnosť rozsudok Okresného súdu Spišská Nová Ves č.k. 7CPr/1/2011 zo dňa 6. mája 2013, ktorý rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru s P. X. I. je neplatné,

- zamestnávateľ nemá reálnu možnosť pridelovať prácu jednému zamestnancovi v pracovnej pozícii učiteľ.

Ďalej z odôvodnenia tohto rozhodnutia vyplýva, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas a zároveň nemá pre neho inú vhodnú prácu, ktorú by mu vedel ponúknuť. Listom zo dňa 7.5.2014 žalovaný požiadal Základnú organizáciu odborového zväzu pri RC Spišský Hrhov o prerokovanie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene a text tohto rozhodnutia bol prílohou vyššie uvedenej žiadosti. Listom zo dňa 7.5.2014 žalovaný požiadal Základnú organizáciu odborového zväzu pri RC Spišský Hrhov o prerokovanie výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca P. X. I. podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ale aj o prerokovanie dohody o skončení pracovného pomeru. Tento list prevzala C.. Z. dňa 9.5.2014 a jeho prílohou bola aj výpoveď pre žalobcu z dôvodu nadbytočnosti zo dňa 14.5.2014.

5. Listom zo dňa 14.5.2014 žalovaný dal žalobcovi výpoveď pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, v zmysle ktorej žalobca sa stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, pričom zamestnávateľ ho nemá možnosť ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas a nemá pre neho žiadnu inú vhodnú prácu. Výpovedná doba v dĺžke troch mesiacov začala plynúť 1.6.2014 a mala skončiť dňom 31.8.2014. Organizačná zmena bola so žalobcom prerokovaná dňa 14.5.2014, kedy mu bola ponúknutá možnosť skončiť pracovný pomer dohodou, ktorú ponuku odmietol. V zmysle zápisnice z prerokovania organizačných zmien zo dňa 14.5.2014 žalobca odmietol prevziať výpoveď z pracovného pomeru, ktorú skutočnosť však žalobca popieral argumentujúc tým, že na výzvu riaditeľa žalovaného dostal sa počas čerpania dovolenky na pracovisko v domnení, že sa budú riešiť jeho mzdové nároky súvisiace s neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru a keďže tieto neboli predmetom rokovania, z tohto odišiel, pričom do jeho odchodu mu výpoveď nebola doručená a o tejto sa dozvedel až z výsledkov šetrenia Inšpektorátu práce Prešov.

6. Žalobca teda namietal výpoveď z dôvodov, že mu nebola doručená, výpoveď mu žalovaný mienil dať v ochrannnej dobe, keďže bol práceneschopný od 14.5.2014, rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté účelovo v snahe zbaviť sa žalobcu, žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť a nedošlo ani k prerokovaniu výpovede odborovým orgánom.

7. Právne posudzoval vec podľa čl. 1,2,9 Zákonníka práce, podľa § 11a, § 13, § 14, § 15, § 17, § 36, § 37, § 38, § 61, 63, § 74, § 77, § 79, § 144, § 230 a § 237 Zákonníka práce v spojení s § 3 Občianskeho zákonníka a dospel k záveru, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 14.5.2014 je neplatná pre nenaplnenie formálnych a materiálnych zákonných podmienok pre uplatnenie výpovede z pracovného pomeru.

8. Z vykonaného dokazovania uzavrel, že žalovaný nepreukázal doručenie výpovede žalobcovi dňa 14.5.2014, čo má za následok neplatnosť výpovede. Poukázal na rozpory vo výpovedi svedkyň U.. R. M., C.. R. Š. a C.. B. Z., ako aj samotného štatutárneho zástupcu žalovaného ohľadom okolností doručovania výpovede žalobcovi. Svedkyňa U.. R. M. totiž vo svojej výpovedi uviedla, že štatutárny zástupca síce mal pripravenú písomne výpoveď z pracovného pomeru pre žalobcu, avšak k samotnému obsahu výpovede a k jej doručeniu sa nedostali, lebo sa to nestihlo, keďže žalobca z jednaní odišiel.

9. Žalovaný podľa záveru súdu nepreukázal, že žalobca vedel o obsahu písomnosti (výpovede), ktorá mu mala byť doručená a podľa výpovede svedkyne štatutárny zástupca žalovaného sa zmieňoval o organizačných zmenách a o tom, že plánuje výpoveď, ale fyzicky žiadna písomnosť - výpoveď žalobcovi doručená nebola, do ruky žalobcovi riaditeľ nič nedával a ani nedal. Tejto výpovedi nasvedčuje aj časové trvanie rokovania cca 10 minút, kedy podľa názoru súdu nebolo možné žalobcu v takom krátkom čase oboznámiť so samotným rozhodnutím o organizačných zmenách, oboznámiť ho s dohodou o skončení

pracovného pomeru, splniť si svoju ponukovú povinnosť a po neprijatí dohody ešte doručiť výpoveď. Súd pritom považoval výpoveď svedkyne C.. R. Š. - zástupkyne riaditeľa žalovaného za účelovú, a to hlavne pokiaľ ide o tvrdenie, že všetky dokumenty súvisiace s rozviazaním pracovného pomeru pre nadbytočnosť boli riadne prečítané a žalobca bol s ich obsahom riadne upovedomený.

10. Súd teda vychádzal zo skutkového stavu, že všetky písomnosti boli vyhotovené, položené na stole riaditeľa žalovaného, ale pre krátkosť času nebol vykonaný ani len pokus o doručenie, riaditeľ listiny ani nedával žalobcovi, aby ich prevzal. Sporným pritom zostalo tvrdenie žalovaného, že žalobca bol jasne a zrozumiteľne oboznámený s organizačnými zmenami a sporným bolo aj tvrdenie žalovaného, že všetky tri svedkyne v rovnakom čase boli spolu v kancelárii riaditeľa žalovaného pri odovzdávaní výpovede žalobcovi. Z dokazovania totiž vyplynulo, že svedkyne prichádzali postupne.

11. Za danej situácie preto súd uzavrel, že prejav vôle žalobcu zo dňa 14.5.2014 (pokiaľ odišiel z rokovania - poznámka odvolacieho súdu), nemožno vykladať tak, že odmietol prevziať výpoveď, ktorá mu bola doručovaná a keďže výpoveď mu nebola účinne doručená, je z tohto dôvodu neplatná.

12. Ako druhý dôvod neplatnosti výpovede súd uviedol, že výpoveď bola daná žalobcovi v ochrannej dobe - v čase jeho práceneschopnosti, ktorá trvala od 14.5.2014. Aj keď doklad o práceneschopnosti bol vystavený až dňa 15.5.2014 so spätnou účinnosťou od 14.5.2014, výsluchom odborného lekára žalobcu vzal súd za preukázané, že žalobca dňa 14. mája 2014 navštívil odborného lekára a tento odporučil uznať ho za práceneschopného už od tohto dňa a iba v dôsledku, že žalobca v ten istý deň nestihol vyšetrenie u svojej všeobecnej lekárky, navštívil túto až dňa 15.5.2014 a táto ho uznala na základe odporúčania odborného lekára práceneschopným už dňom 14.5.2014. Nešlo teda o situáciu, že by žalobca až potom, čo mu mala byť doručená výpoveď, účelovo sa mal dostať k svojej lekárke a žiadať o vystavenie práceneschopnosti so spätným dátumom.

13. Ako ďalší dôvod neplatnosti výpovede súd uviedol, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo kvalifikovane prijaté, keďže jeho skutočným cieľom bolo zbaviť sa žalobcu. Poukázal na to, že skutočnosti uvedené v odôvodnení rozhodnutia o organizačnej zmene nezakladajú existenciu nadbytočnosti a táto nebola preukázaná a zároveň dokumentácia k tejto nadbytočnosti predložená bola vytvorená formalisticky a účelovo pre účely súdneho konania a nereflektuje skutočný priebeh skončenia pracovného pomeru. Uviedol, že aj keď sa od 1.9.2013 znížil stav detí v reedukačnom centre a tým následne došlo k zníženiu rozpočtu školy, na druhej strane nedošlo k redukcii tried, znížil sa iba počet detí vo výchovnej skupiny pri zachovaní počtu tried a teda potreba počtu učiteľov zostala na pôvodnej úrovni. Navyše tento dôvod nastal už dňa 1.9.2013, pričom žalovaný ho riešil až 7. mája 2014. Za dôvod nadbytočnosti nemožno považovať ani skutočnosť, že dňom 5.5.2014 nadobudol právoplatnosť rozsudok, podľa ktorého žalovanému vznikla povinnosť žalobcu naďalej zamestnávať. Dôvody pre uskutočnenie organizačnej zmeny tu teda neexistovali a jediným cieľom tejto organizačnej zmeny bolo vytvorenie objektívnej nemožnosti žalobcu ďalej zamestnávať.

14. Ako ďalší dôvod neplatnosti uviedol súd nepreukázanie splnenia ponukovej povinnosti, keď žalovaný iba formálne do samotného textu uviedol splnenie tejto ponukovej povinnosti. Žalovaný pritom disponoval voľným pracovným miestom a toto voľné pracovné miesto bolo úmyselne zo strany pracovníkov žalovaného (vypočutých svedkýň) zastierané, konkrétne svedkyňa C.. R. Š. ako zástupkyňa riaditeľa nevedela vysvetliť dôvody, pre ktoré boli pracovné hodiny žalobcu rozpisované medzi ostatných zamestnancov. V súvislosti s nesplnením ponukovej povinnosti súd poukázal na zamestnávanie C.. X. Z., ktorý s účinnosťou od 1.2.2014 začal vykonávať pedagogickú prácu v rozsahu 50% pracovného úväzku a s účinnosťou od 1.5.2014 sa tento pracovný úväzok zmenil na 100%. Žalovaný teda navýšil pracovný úväzok C.. X. Z. v čase, keď bol známy výsledok sporu so žalobcom, ako aj povinnosť žalovaného pridelať žalobcovi prácu. Vo vyššie uvedenej zmene pracovných podmienok C.. X. E. Z. súd vzhľadom na vysoko účelový prístup na vytvorenie podmienok nemožnosti zamestnať žalobcu u žalovaného. Navyše C.. Z. zamestnával na mieste učiteľa bez náležitej kvalifikácie, pretože vysvedčenie tohto zamestnanca zo dňa 26.8.2015 preukazuje jeho špeciálno-pedagogickú spôsobilosť až v roku 2015, teda rok po rozviazaní pracovného pomeru so žalobcom. Pred uvedeným dňom vykonával pedagogickú činnosť len na základe pedagogického štúdia k predmetu systémové inžinierstvo, pričom takéto vysvedčenie ho neoprávňovalo učiť žiadne predmety okrem informatiky. Menovaný zamestnanec však vyučoval aj slovenský jazyk, telesnú výchovu, odborný výcvik, dejepis, etickú výchovu bez odbornej kvalifikácie, čo v prepočte predstavovalo 91% predmetov, na ktoré nemal vzdelanie. Minimálne v rozsahu navýšenia jeho

pracovného úväzku mala byť splnená ponuková povinnosť žalovaného vo vzťahu k žalobcovi. Žalovaný teda iba účelovo tvrdil, že nemá voľné pracovné miesto, a preto si túto povinnosť splniť nemôže, pričom z jeho konania je zrejmé, že vedome úväzok, ktorý mohol pripadnúť na žalobcu, rozpisal medzi ostatných učiteľov a tým voľné miesto anuloval.

15. Nakoniec dôvod neplatnosti výpovede súd videl aj v samotnom prerokovaní tejto výpovede zástupcami zamestnancov. Z výpovede svedkyne C.. B. Z. vzal za preukázané, že výpoveď nebola fakticky prerokovaná, ale iba bola vzatá na vedomie, prerokovanie bolo naplnené teda len formálne na papieri, ale k reálnemu preskúmaniu potreby prepustenia z dôvodu nadbytočnosti žalobcu nedošlo. Poukázal aj na nezrovnalosti, pokiaľ ide o poradové čísla jednotlivých písomností vzťahujúcich sa k výpovedi, keď žiadosť o prerokovanie výpovede žalobcu zo dňa 7.5.2014 bola vyhotovená pod sp.zn. 220/2014, žiadosť o prerokovanie organizačných zmien bola vyhotovená pod č. 221/2014 a samotné rozhodnutie o organizačnej zmene bolo vyhotovené pod č. 222/2014.

16. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov určil, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná. Zároveň rozhodol aj o tom, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá so zdôvodnením, že žalobca má naliehavý právny záujem aj na takomto určovanom výroku. Naliehavosť právneho záujmu spočíva v tom, že bez tohto ustálenia nie je možné rozhodnúť o jeho nemocenskom zabezpečení v prípade práceneschopnosti, keďže žalobca sa už dostal do situácie, že nemal vyplatené nemocenské dávky počas práceneschopnosti a v ďalšom táto skutočnosť má vplyv aj na jeho sociálne zabezpečenie, a to pre účely starobného dôchodku. Bez tohto určenia teda jeho sociálna situácia nebude stabilizovaná. Určovacím výrokom o tom, že jeho pracovný pomer naďalej trvá, sa jeho právne postavenie stane istým.

17. V súlade s princípom procesnej ekonómie súd rozhodol čiastočným rozsudkom o neplatnosti skončenia pracovného pomeru s tým, že v ďalšom rozhodne o náhrade mzdy, ohľadne ktorého nároku je potrebné ešte vykonať ďalšie dokazovanie.

18. Proti tomuto rozsudku v zákonnej lehote podal odvolanie žalovaný z dôvodov podľa ust. § 365 ods. 1 písm.f/ a h/ CSP a navrhol napadnutý rozsudok zmeniť tak, že súd žalobu zamietne, alternatívne navrhol zrušiť napadnutý rozsudok a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Nesúhlasil so záverom súdu, že skončil pracovný pomer so žalobcom v ochrannnej dobe, že výpoveď nedoručil žalobcovi, že nerozhodol o organizačnej zmene a že nedošlo k prerokovaniu rozhodnutia o organizačnej zmene, že nespĺnil ponukovú povinnosť ani že žalobca nebol nadbytočný. Trval na tom, že ochranná doba začína až dňom, kedy je zamestnanec vypísaný na práceneschopnosť, teda kedy bolo o práceneschopnosti rozhodnuté, a nie dňom, od ktorého je vypísaný na práceneschopnosť. Ak teda všeobecný lekár vystavil doklad o PN dňa 15.5.2014 s tým, že práceneschopnosť začína už 14.5.2014, ochranná doba začína až 15.5.2014. V tejto súvislosti poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 20.8.2001 sp.zn. 21 Cdo 1954/2000 (R 42/2000), v zmysle ktorého platnosť právnych úkonov je potrebné posudzovať k okamihu a vzhľadom na okolnosti, kedy bol právny úkon urobený. Skúmanie podmienok ustanovených pracovnoprávnymi predpismi pre podanie platnej výpovede sa preto deje podľa stavu existujúceho v čase výpovede a podľa stavu, ktorý je daný v čase rozhodovania súdu. Žalobca bol uznaný za práceneschopného dňa 15.5.2014, pričom výpoveď mu bola doručená dňa 14.5.2014, teda nebola mu daná v ochrannnej dobe. Dňa 14.5.2014 žalobca mal vypísanú dovolenku a pokiaľ sa na výzvu žalovaného dostavil na pracovisko, neoznámil žalovanému, že by mal nejaké zdravotné problémy, že by bol na vyšetrení a ani uznaný za práceneschopného. Opačný výklad by bol v rozpore s princípom právnej istoty zamestnávateľa a v rozpore s dobrými mravmi. Trval na tom, že výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 14.5.2014, ako to vyplynulo zo zápisnice z prerokovania organizačných zmien a z výpovede svedkýň. K odmietnutiu prevzatia výpovede došlo z toho dôvodu, že žalobca sa vyjadril, že nič preberať nebude a nech mu výpoveď pošlú poštou. Svedkyne potvrdili, že riaditeľ školy dával žalobcovi písomné vyhotovenie výpovede, ale žalobca to neprijal a povedal riaditeľovi, aby mu to poslal poštou. Žalovaný chcel doručiť žalobcovi výpoveď priamo na pracovisku, ale žalovaný ju odmietol prevziať a nemá pritom právo vybrať si spôsob doručovania poštou. Žalobca bol povinný prevziať zásielku doručovanú mu na pracovisku, nemohol odmietnuť prevziať zásielku a žiadať jej doručenie poštou a ak tak urobil, platí fikcia doručenia. Trval na tom, že žalovaný rozhodol o organizačných zmenách, o znížení počtu zamestnancov, pretože ich má viac ako potreboval vzhľadom na zníženie počtu detí o polovicu a vzhľadom na zníženie financií o polovicu. Nie je pravdou, že počet učiteľov zostal na pôvodnej úrovni, nakoľko niektorí odišli do dôchodku a s niektorými bol ukončený pracovný pomer. Ak u žalovaného bol dostatočný počet zamestnancov, tak po právoplatnom rozhodnutí súdu

o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom bol jeden zamestnanec navyiac. Tieto organizačné zmeny boli aj odborovou organizáciou prerokované. Trval na tom, že žalobca bol nadbytočný. Vyplynulo to zo zníženia počtu detí u žalovaného, čím sa znížil počet skupín a vyvolalo to aj potrebu znížiť počet učiteľov. Až pokiaľ nebolo právoplatné rozhodnutie súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom, tak žalovaný ho nepovažoval za svojho zamestnanca, ale po právoplatnom rozhodnutí sa s touto novou situáciou musel zaoberať. Žalovaný nemal pre žalobcu inú vhodnú prácu, ktorú by mu vedel ponúknuť. Za nepravdivé považoval tvrdenie súdu, že s C.. Z. bola účelovo podpísaná dohoda o zmene pracovných podmienok, len aby nebola práca pre žalobcu a že išlo o nekvalifikovaného zamestnanca. C.. Z. v čase podpísania dohody o zmene pracovných podmienok dňa 30.4.2014 si už vykonával doplňujúce štúdium, ktoré ukončil v roku 2015, a tak pre účely pedagogického procesu bol dočasne kvalifikovaným pedagogickým zamestnancom. Nakoniec uviedol, že výpoveď bola aj prerokovaná zástupcami zamestnancov na žiadosť žalovaného a odborová organizácia výpoveď prerokovala, pričom nedáva súhlas alebo nesúhlas a výpoveď zobrala na vedomie. To však neznamená, že nebola prerokovaná. Z týchto dôvodov s rozsudkom nesúhlasil.

19. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť a priznať mu náhradu trov odvolacieho konania. Poukázal na to, že práceneschopnosť je právnou udalosťou a nie právnym úkonom a nastáva objektívnym momentom zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca a nie až na základe potvrdenia všeobecného lekára, ktorý tento stav fakticky iba deklaruje. Žalobca sa teda v čase, keď sa dňa 14.5.2014 dostavil do kancelárie riaditeľa, nachádzal v stave, ktorý mu objektívne nedovoľoval vykonávať prácu a pre účely vykonania akýchkoľvek právnych úkonov podliehal režimu ochrannej doby. Sám zákonodarca v Zákonníku práce poskytuje zamestnancovi lehotu na zdokladovanie zhoršenia zdravotného stavu tri dni (napr. § 19 ods. 2 písm. c/ Zákonníka práce). V súvislosti s preukázaním, že žalobca neodmietol prevziať výpoveď, znovu poukázal na výpoveď svedkyne U.. R. M., ktorá sa od výpovede ďalších dvoch svedkýň značne odlišuje, kedy táto jednoznačne priznala, že výpoveď žalobcovi doručená nebola. Zotrval aj na závere o nepreukázaní organizačnej zmeny, najmä vzhľadom na skutočnosť, že napriek zníženiu počtu detí nedošlo k zníženiu počtu skupín, a teda de facto sa nezmenili požiadavky počtu zamestnancov na jednu skupinu. Znovu spochybnil rozhodovanie o prijímaní a rozhodnutie o organizačnej zmene aj vzhľadom na číselné označenie jednotlivých dokumentov potrebných k organizačnej zmene. Ak by žalovaný nezávisle a nestranne najskôr rozhodol o potrebe prijatia zmeny, túto dal na prerokovanie zamestnaneckej rade a po zrelom uvážení pristúpil k výberu zamestnanca, tieto skutočnosti by sa odrazili tak, že by vydaniu rozhodnutia o organizačných zmenách (221/2014) nepredchádzala žiadosť o prepustenie žalobcu z dôvodu nadbytočnosti (220/2014), že by štatutárny zástupca vo svojej výpovedi uviedol, podľa akých kritérií sa rozhodol z organizačných dôvodov prepustiť učiteľa s 35-ročnou praxou a skúsenosťami vo vedení a ponechať si zamestnanca pracujúceho v centre sotva tri roky a svedkyňa Š. by vo svojej výpovedi vedela odpovedať na otázku, prečo sa pracovné hodiny žalobcu rozpisali ostatným zamestnancom do nadčasov. Zotrval na tom, že žalovaný si nespĺnil svoju ponukovú povinnosť. V konaní žalovaný predložil dôkazy, z ktorých vyplynulo, že stav zamestnancov k 5.5.2014 bol 51 a po organizačnej zmene, týkajúcej sa jedného zamestnanca, zrazu 48. Bolo pritom povinnosť žalovaného preukázať, že ku dňu výpovede boli všetky pracovné miesta obsadené. Nesplnenie ponukovej povinnosti bolo priamo preukázané výpoveďou svedkyne Š., ktorá spochybňuje stav úväzkov žalovaného. Poukázal na to, že ako riaditeľ reedukačného centra prijal C.. Z. na 0,1 úväzok, t.j. 3,5 hodiny týždenne ešte asi v roku 2007-2008 s pracovnou náplňou „údržba počítačovej siete“, nakoľko bol vyštudovaný informatik. Žalovaný prijal C.. Z. za učiteľa na stredné odborné učilište dňa 1.5.2014 (5 dní pred vykonateľnosťou rozhodnutia Krajského súdu v Košiciach zo dňa 27.3.2014, ktorým bolo určené skončenie pracovného pomeru so žalobcom za neplatné), pričom C.. Z. prijal na 100% úväzok súc si vedomý, že je nekvalifikovaný. Určil mu pritom 91% výučby predmetov, na ktorých výučbu kvalifikovaný nebol. C.. Z. mohol na danej škole vyučovať len predmet informatika dve hodiny týždenne, nakoľko mal doplňujúce pedagogické vzdelanie, ale len výslovne na vyučovanie predmetu informatika. O výsledku rozhodnutia Krajského súdu v Košiciach sa žalovaný mohol dozvedieť už 27.3.2014 z vývesky na krajskom súde a oznamu, že bude vyhlásený rozsudok. Za najzásadnejší argument považuje ten, že je neprípustné, aby povinný subjekt splnil právoplatným rozsudkom uloženú povinnosť prideľovať oprávnenému prácu podľa pracovnej zmluvy tak, že dá oprávnenému výpoveď z dôvodu jeho nadbytočnosti, a to z dôvodu existujúceho už 3 roka pred rozhodnutím súdu o povinnosti povinného prideľovať oprávnenému prácu a súčasne ponechať v zamestnaneckom pomere iného zamestnanca, ktorého poveril výkonom práce oprávneného počas súdneho konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s oprávneným. Zo všetkých týchto dôvodov navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť.

20. Žalovaný v replike zotrval na všetkých skutočnostiach uvedených v odvolaní a rovnako žalobca v duplike zotrval na všetkých skutočnostiach uvedených vo vyjadrení.

21. Ďalšie vyjadrenia vo veci neboli podané.

22. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalovaného ako podané včas oprávnenou osobou proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle ust. § 385 ods.1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z ust. § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods.1 písm. f/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalovaného nie je možné vyhovieť.

23. Rozsudok je vo výroku vecne správny, preto ho odvolací súd v zmysle ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

24. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 22. októbra 2019 o 9.40 hod. v pojednávacej miestnosti č. dverí 202, 2. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 15. októbra 2019 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ustanovenia § 219 ods. 1, 3 CSP.

25. Žalovaný uplatnil odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP, t. j. súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h).

26. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie vec posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s ust. § 191 CSP ( do 30.6.2016 s ust. § 132 O.s.p.), a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy len skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán nevyplynuli, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo.

27. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov strán alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcom z ust. § 192, § 193 a § 205 CSP (do 30.6.2016 z ust. § 133 až 135 O.s.p.).

28. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva na správne zistený skutkový stav. O omyl v aplikácii práva ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, než ktorý mal použiť alebo ak použil síce správny právny predpis, ale nesprávne ho interpretoval na daný prípad.

29. Odvolací súd dospel k záveru, že tieto odvolacie dôvody nie sú naplnené.

30. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v dostatočnom rozsahu pre náležité zistenie skutkového stavu, vykonanie ďalších dôkazov nebolo navrhnuté a ani nebolo potrebné, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ust. § 191 a § 192 CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých aj založil svoje rozhodnutie, zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver a nebolo zistené žiadne porušenie procesných práv ani iná vada konania, ktorá by mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, preto odvolací súd rozsudok ako vecne správny podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

31. Žalovaný argumentuje skutočnosťami uvádzanými v konaní pred súdom prvej inštancie, ktoré boli predmetom dokazovania a s ktorými sa súd správne vypořiadal pri rozhodovaní daného sporu, preto jeho

odvolacie námietky nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť napadnutého rozsudku a neumožňujú prijať iné závery.

32. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, v zmysle ktorého výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 14.5.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná z dôvodu, že nebola žalobcovi doručená, z dôvodu nepreukázania existencie výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce - nadbytočnosti žalobcu vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov, ako aj z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti žalovaného. Ohľadne vyššie uvedených dôvodov neplatnosti výpovede odvolací súd v celom rozsahu poukazuje na správne, podrobné, výstižné a zákonu zodpovedajúce dôvody napadnutého rozsudku, s ktorými sa v celom stotožňuje a na tieto odkazuje ( § 387 ods. 2 CSP).

33. Na zdôraznenie vecnej správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd uvádza nasledovné:

34. Predmetom konania v prejednávanom spore je určenie neplatnosti výpovede, danej žalobcovi listom žalovaného zo dňa 14.5.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, teda z dôvodu, že žalobca sa stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie žalovaného o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce.

35. Súd správne zameral dokazovanie na preukázanie, či výpoveď je platná z hľadiska splnenia formálnych náležitostí pre platnosť tohto právneho úkonu, t.j. či bola dodržaná písomná forma, či v ňom bol skutkovo vymedzený dôvod jeho skončenia tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným, a či bolo v zákonom stanovenej lehote doručené žalobcovi a následne správne zameral dokazovanie na preukázanie existencie uplatneného výpovedného dôvodu, t.j., či žalobca sa skutočne stal nadbytočným. Zároveň správne skúmal, či žalovaný splnil ponukovú povinnosť, t.j., či žalovaný nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, a to prípadne aj na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

36. V súvislosti so skúmaním formálnych náležitostí pre platnosť tohto právneho úkonu na základe vykonaného dokazovania dospel k správneému záveru, že výpoveď nebola žalobcovi doručená.

37. Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná (§ 61 ods. 1 Zákonníka práce).

38. Písomnosti zamestnávateľa, týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku (§ 38 ods. 1 Zákonníka práce).

39. Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne (§ 38 ods. 4 Zákonníka práce).

40. Pojem „doručovanie“ sa obyčajne spája s písomnou formou toho - ktorého úkonu (prejavu vôle alebo oznámenie informácie). Neoddeliteľnou súčasťou daného problému je preto aj riešenie otázky doručovania písomností. Písomnosti zamestnávateľa, týkajúce sa vzniku, zmeny alebo zániku pracovného pomeru musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk, a to buď osobným doručením zamestnávateľom priamo zamestnancovi alebo odovzdaním písomností na poštovú prepravu. V závislosti od spôsobu doručovania miestom doručenia písomnosti zamestnancovi je buď pracovisko, prípadne miesto trvalého alebo prechodného bytu alebo akékoľvek iné miesto, kde možno zamestnanca osobne zastihnúť, ak sa písomnosť doručuje osobne. Ak sa doručenie uskutočňuje odovzdaním

pisomnosti na poštovú prepravu, miestom doručenia je adresa, o ktorej má zamestnávateľ poslednú vedomosť ako o mieste trvalého alebo prechodného pobytu zamestnanca.

41. Právne následky doručenia písomnosti zamestnancovi nastávajú okamihom a/ osobného prevzatia písomnosti zamestnancom, b/ okamihom vrátenia písomnosti späť zamestnávateľovi ako nedoručiteľnej, napr. v dôsledku neoznámenia zmeny adresy trvalého alebo prechodného pobytu zamestnanca alebo prostým neprevzatím oznámenej zásielky na pošte, c/ okamihom zmarenia doručenia konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa, napr. nevyzdvihnutím si písomnosti v odbernej lehote bez vážnych dôvodov, prípadne neoznámením zmeny adresy odosielateľovi alebo pošte, d/ okamihom odmietnutia prijatia písomnosti zamestnancom; pre prípad vzniku potreby preukázať odmietnutie prevzatia písomnosti je vhodné doručovať písomnosť zamestnancovi v prítomnosti aspoň dvoch, pokiaľ možno nezainteresovaných, súčasne prítomných svedkov.

42. O odmietnutie doručovanej výpovede pôjde spravidla vtedy, keď ju adresát odmietne prevziať pri osobnom odovzdávaní, ale aj vtedy, keď odoprie prijatie poštovej zásielky.

43. Doručenie písomnosti zamestnancovi v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ.

44. V prejednávanom spore žalovaný tvrdí, že žalobcovi bola doručená výpoveď dňa 14.5.2014 jeho štatutárnym zástupcom za prítomnosti troch svedkýň, kedy ju žalobca odmietol prevziať. Na preukázanie tejto skutočnosti predložil zápisnicu z prerokovania organizačných zmien zo dňa 14.5.2014, podľa obsahu ktorej žalobca bol oboznámený s rozhodnutím o organizačnej zmene a bola mu ponúknutá dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorú odmietol. Následne odmietol podpísať a prevziať výpoveď z pracovného pomeru. Táto zápisnica je podpísaná štatutárnym zástupcom žalovaného C.. U. U. a svedkýňami U.. R. M., C.. R. Š. a C.. B. Z..

45. Žalobca vo svojej výpovedi pravdivosť obsahu uvedeného zápisu poprel a uviedol, že na stretnutí s riaditeľom mal záujem riešiť finančné nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru a nebola mu daná k dispozícii a nemal možnosť si prečítať ani dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti a ani výpoveď. Keďže mu nebola doručovaná žiadna listina, nemohol jej doručenie ani odmietnuť. Tvrdil, že žiadna debata o skončení pracovného pomeru nebola a nebola mu ponúknutá ani dohoda o skončení pracovného pomeru pre nadbytočnosť a nebola mu daná ani výpoveď. Rokovanie opustil z dôvodu, že štatutárny zástupca žalovaného výslovne uviedol, že jeho finančné náležitosti sa riešiť nebudú. V tom čase mal vypísanú dovolenku, ale zároveň bol po vyšetrovaní u odborného lekára, ktorý mu odporučil práceneschopnosť počnúc týmto dňom.

46. Štatutárny zástupca žalovaného vo svojej výpovedi uviedol, že ponúkol žalobcovi skončenie pracovného pomeru dohodou, pričom jej text prečítal za prítomnosti svedkýň a potom, čo žalobca dohodu odmietol, doslovne mu prečítal organizačnú zmenu. Po prečítaní návrhu na skončenie pracovného pomeru dohodou a organizačnej zmeny žalobca sa postavil a povedal, že ak štatutárny zástupca niečo naňho má, aby mu to poslal poštou. Štatutárny zástupca tvrdil, že v tomto okamihu mu bola prečítaná dohoda, organizačná zmena a zároveň žalobcovi prečítal a dal aj výpoveď, ktorú odmietol prevziať. Tvrdil, že žalobca bol doslovne oboznámený s výpoveďou.

47. Zhodne ako štatutárny zástupca žalovaného vypovedala aj svedkyňa C.. R. Š., teda že riaditeľ školy žalobcovi výpoveď prečítal, ako aj dôvody výpovede, dával mu písomné vyhotovenie výpovede, ale žalobca odmietol výpoveď prevziať, postavil sa a odišiel.

48. Svedkyňa C.. B. Z., ktorá zastáva funkciu predsedu odborového zväzu, vo svojej svedeckej výpovedi uviedla, že stretnutie u riaditeľa trvalo možno 10 minút a po jej príchode v prítomnosti aj svedkýň U.. M. a C.. Š., riaditeľ ponúkol žalobcovi skončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, čo žalobca odmietol, na čo následne riaditeľ povedal, že pristupuje k organizačnej zmene, ktorá bola prejednaná v odboroch, na čo žalobca sa zodvihol a odišiel a riaditeľ mu nestihol fyzicky odovzdať výpoveď. Žalobca však mal vedomosť o tom, že má pripravenú výpoveď.

49. Svedkyňa U.. R. M., personálna a mzdová pracovníčka u žalovaného vo svojej výpovedi uviedla, že riaditeľ za prítomnosti všetkých svedkýň sa vyjadril, čoho sa týka organizačná zmena, navrhol žalobcovi skončenie pracovného pomeru dohodou, čo žalobca odmietol a k výpovedi samotnej ani nedošlo z

dôvodu, že žalobca sa vyjadril, že nič nebude preberať. Nedostali sa ani k samotnému obsahu výpovede a k doručeniu výpovede, pretože žalobca odišiel s tým, že majú mu písomnosti doručiť poštou. Fyzicky sa nestihla výpoveď odovzdať a svedkyňa sa nevedela vyjadriť k otázke súdu, či žalobca vedel o obsahu písomnosti, ktorá mu mala byť doručená. Svedkyňa uviedla, že v podstate sa riaditeľ zmieňoval o tom, aké organizačné zmeny sú v pláne, že plánuje výpoveď, ale fyzicky žiadna písomnosť - výpoveď žalobcovi doručená nebola, lebo sa to nestihlo, aj keď teda riaditeľ mal všetky písomnosti na stole pripravené, do ruky žalobcovi nič nedával a ani nedal z dôvodu odchodu žalobcu.

50. Vychádzajúc z vyššie vykonaného dokazovania žalovaný bez akýchkoľvek pochybností nepreukázal, že žalobcovi dňa 14.5.2014 doručoval výpoveď z pracovného pomeru, ani že by s jej obsahom žalobcu oboznámil a že by žalobca odmietol výpoveď prevziať.

51. Žalovaný nepreukázal vedomosť žalobcu o obsahu písomností, ktoré mu mienil v uvedený deň doručiť.

52. Priebeh rokovania so žalobcom dňa 14.5.2014 totiž neopísali všetky svedkyne a štatutárny zástupca žalovaného zhodne a vykonanie všetkých tvrdených úkonov - ponuka dohody o skončení pracovného pomeru, prerokovanie organizačných zmien a ponuka výpovede nebolo možné stihnúť v časovom rozsahu trvania rokovania cca 10 minút.

53. Súd správne z vykonaného dokazovania uzavrel, že síce písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru boli vyhotovené a pripravené na stole riaditeľa žalovaného, ale pre krátkosť času nebol vykonaný ani len pokus o doručenie listín žalobcovi, štatutárny zástupca žalovaného listiny žalobcovi ani nedávali, aby ich prevzal a sporné bolo aj tvrdenie o oboznámení žalobcu s obsahom výpovede a organizačných zmien.

54. Pokiaľ majú nastať účinky doručenie písomnosti odmietnutím jej prevzatia, táto skutočnosť musí bez akýchkoľvek pochybností preukázaná, keďže ide o zákonnú domnienku.

55. V prejednávanom spore o takýto prípad nejde, keďže okolnosti doručovania výpovede zostali sporné a za danej situácie nenastala domnienka doručenia výpovede žalobcovi odmietnutím jej prevzatia.

56. Z vyššie uvedených dôvodov nebola splnená podmienka doručenia výpovede v zmysle ust. § 61 ods. 1 Zákonníka práce, z ktorého dôvodu je táto výpoveď neplatná.

57. Vzhľadom na skutočnosť, že nebolo preukázané doručenie výpovede žalobcovi (odmietnutím jej prevzatia ani iným spôsobom), je bez právneho významu posudzovanie, či výpoveď bola daná v ochrannnej dobe.

58. Napriek tomu odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie dospel k správne záveru, že vzhľadom na okolnosti prejednáwanej veci, ako boli zistené vykonaným dokazovaním, žalovaný mal v úmysle doručiť výpoveď žalobcovi v ochrannnej dobe.

59. V čase uskutočnenia rokovania dňa 14.5.2014 bol už žalobca po vyšetrení u svojho odborného lekára, ktorý mu doporučil práceneschopnosť dňom 14.5.2014 a na základe tohto odporúčania všeobecná lekárnica žalobcu vystavila doklad o práceneschopnosti nasledujúceho dňa 15.5.2014 so spätným dátumom 14.5.2014. Nejde teda o prípad zneužitia práv žalobcom, kedy až po prebehnutí rokovania účelovo navštívil lekára s cieľom zabezpečiť si spätné práceneschopnosť.

60. V zmysle ust. § 64 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrenie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia.

61. Z citovaného zákonného ustanovenia vyplýva, že ochranná doba z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca trvá vždy odo dňa, v ktorom bolo zistené, že zamestnanec je dočasne práceneschopný, a to aj vtedy, ak za práceneschopného bol uznaný so spätnou platnosťou skorším

dňom. Pre posúdenie platnosti výpovede zamestnávateľa je rozhodujúce, či v čase doručenia výpovede existovali právne skutočnosti, s ktorými Zákonník práce spája zákaz výpovede. Rozhodujúca je ich objektívna existencia bez ohľadu na to, či zamestnávateľ v čase uplatnenia výpovede o nich vedel.

62. V prejednávanej spore žalobca bol uznaný za dočasne práceneschopného dňom 14.5.2014 a pokiaľ by mu aj bola v tento deň doručená výpoveď, išlo by o doručenie výpovede v ochranej dobe, a teda o porušení zákazu v zmysle § 64 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce pod následkom jej neplatnosti.

63. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že samotná práceneschopnosť je právnou udalosťou a nie právnym úkonom, preto ide o skutočnosť, ktorá nezávisí od vôle daného subjektu, ale nastáva objektívne tým, že sa jeho zdravotný stav zhorší a nie je schopný prácu riadne vykonávať.

64. Zhoršený zdravotný stav žalobcu už dňa 14.5.2014 pritom bol v konaní jednoznačne preukázaný a následne aj potvrdený vystavením dokladu o pracovnej neschopnosti dňa 15.5.2014 späťne dňom 14.5.2014. V prípade žalobcu teda nešlo o zneužitie inštitútu ochranej doby zamestnanca v zmysle Zákonníka práce. Nemožno tvrdiť, že by žalobca navštívil cielene lekára, pretože u odborného lekára bol ešte pred stretnutím so žalovaným, kedy ešte nemal vedomosť o tom, čo žalovaný zamýšľa a cieľom návštevy žalobcu bolo vyporiadanie finančných nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru.

65. Pokiaľ ide o výpovedný dôvod, t. j. nadbytočnosť žalobcu vzhľadom na rozhodnutie žalovaného o znížení stavu zamestnancov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie konštatuje, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté iba s cieľom zbaviť sa žalobcu, a teda išlo o účelové rozhodnutie, kedy je potrebné vychádzať zo záveru, že takéto rozhodnutie prijaté nebolo (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR z 29.1.2009 sp. zn. 3Cdo/33/2008 a rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 7.4.2004 sp. zn. 21Cdo/2204/2003).

66. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

67. Predpokladom použitia tohto výpovedného dôvodu je:

a/ existencia organizačnej zmeny,

b/ nadbytočnosť zamestnanca,

c/ príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca (porovnaj R/94/1968 a R/3/1992).

68. O organizačnú zmenu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ide najmä v prípade prijatia rozhodnutia zamestnávateľom o zmene jeho úloh, jeho technického vybavenia, znížení počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a o iných zmenách majúcich dopad na organizačnú schému (štruktúru) zamestnávateľa. Takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom, lebo nejde o prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv o povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Ide len o faktický úkon zamestnávateľa, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom pre výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Keďže nejde o právny úkon, nemožno rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene preskúmať z hľadiska platnosti. Súd sa môže zaoberať iba tým, či zamestnávateľ, t. j. jeho orgán na to oprávnený, skutočne rozhodol o organizačnej zmene.

69. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z

hľadiska funkcie (náplne práce, resp. druhu práce zamestnancom vykonávanej), na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ. Súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať; skúma však, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Podmienkou platnosti výpovede je tiež príčinná súvislosť medzi rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene a nadbytočnosťou zamestnanca.

70. V prejednávanom spore súd dospel k správneému záveru, že u žalovaného nedošlo k takej organizačnej zmene, ktorá by robila žalobcu pre žalovaného nadbytočným z hľadiska funkcie, ktorú zastával - učiteľ odborných predmetov.

71. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že k prijatiu organizačnej zmeny žalovaným došlo až potom, čo vznikla žalovanému povinnosť na základe právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru pridelovať žalobcovi prácu. Dôvody, ktorými odôvodňoval túto organizačnú zmenu, t. j. zníženie počtu detí v škole, pritom vznikli už 1.9.2013 (organizačná zmena bola prijatá 7.5.2014), ktorú situáciu žalovaný ku dňu 1.9.2013 neriešil s odôvodnením, že žalobca v tom čase nebol jeho zamestnancom.

72. Ako však vyplynulo z vykonaného dokazovania, ku dňu prijatia organizačnej zmeny sa dokonca zvýšil počet zamestnancov, a to od 1.5.2014 na 51, pričom k 19.2.2014 bol stav zamestnancov 48.

73. Vykonaným dokazovaním tiež bolo preukázané, že pred vykonaním organizačnej zmeny a počas súdneho sporu so žalobcom žalovaný zvýšil pracovný úväzok zamestnanca C.. X. Z. najprv na 50 % dňom 1.2.2014 a následne s účinnosťou od 1.5.2014 na 100 %, a to na výučbu predmetov, na ktoré menovaný zamestnanec v danom čase nemal kvalifikáciu. Žalovaný pritom prijal C.. X. Z. na úsek školy počas trvania súdneho sporu so žalobcom ako učiteľa, hoci na to nemal kvalifikáciu. Zároveň súd vykonaným dokazovaním zistil, že sa síce znížil počet detí na škole, avšak nezmenil sa počet tried v škole, a tým pádom sa nemenili ani úväzkové hodiny.

74. Súd teda dospel k správneému záveru, že skutočnosti uvedené v rozhodnutí o organizačnej zmene, t. j. zníženie počtu detí na škole od 1.9.2013 a nadobudnutie právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Spišská Nová Ves dňa 5.5.2014 sp. zn. 7Cpr/1/2011 zo dňa 6. mája 2013 nezakladajú nadbytočnosť žalobcu a skutočným dôvodom organizačnej zmeny nebola nadbytočnosť žalobcu, ale snaha žalovaného ďalej žalobcu nezamestnávať a skončiť s ním pracovný pomer.

75. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Z obsahu výpovede musí dostatočne vyplývať, či sledoval vyššie uvedené ciele.

76. V prípade, že takýmto rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien, t. j. napr. aj zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektivity práce a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V prípadnom súdnom spore o neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím skutočne sledoval. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, resp. cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, ako by nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počítá skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (viď Zákonník práce, Komentár, Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc. a kol., C. H. BECK, 2017, strana 610).

77. O takýto prípad ide aj v prejednávannej veci, preto súd prvej inštancii dospel k správneému záveru, že rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa mal žalobca stať nadbytočným, nebolo prijaté a výpoveď daná na základe tohto rozhodnutia je neplatná.

78. Správny je aj záver súdu o neplatnosti výpovede v dôsledku nesplnenia ponukovej povinnosti žalovaného, ktorá mu vyplýva z ust. § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce.

79. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný mal možnosť žalobcu zamestnávať minimálne na kratší pracovný čas v rozsahu 50 % úväzku, ktorý bol navýšený od 1.5.2014 C.. X. Z. a tento bol prijatý na úsek školy a na miesto učiteľa v čase trvania pracovného sporu žalobcu a žalovaného, teda ide o prípad, kedy žalovaný svojím postupom vytvoril stav nemožnosti ďalej zamestnávať žalobcu, a to aj rozpisáním jeho pracovného úväzku medzi ostatných učiteľov.

80. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov výpoveď daná žalobcovi listom zo dňa 14.5.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatná.

81. Odvolací súd sa nestotožňuje s právnym záverom súdu o nesplnení podmienky prerokovania výpovede danej žalobcovi listom zo dňa 14.5.2014.

82. Ako vyplýva z vykonaného dokazovania, Základná organizácia odborového zväzu pri RC Spišský Hrhov vzala výpoveď na vedomie.

83. V zmysle ust. § 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 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

84. Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa v právnej forme predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov je hmotnoprávnou podmienkou jej platnosti. Formu prerokovania však predmetné ustanovenie neupravuje. Keďže Zákonník práce formu prerokovania neupravuje, možno sa domnievať, že je prípustné využiť akúkoľvek formu, ktorá nevzbudí pochybnosť o tom, že k prerokovaniu došlo. Zákonník práce však súčasne zakotvuje nevyvrátenú právnu domnienku, že po márnom uplynutí lehoty stanovenej ust. § 74 Zákonníka práce sa predpokladá, že došlo k prerokovaniu zo strany zástupcov zamestnancov.

85. Aj vzhľadom na vyššie uvedenú právnu domnienku nemožno považovať za prerokovanie výpovede iba jej skutočné (faktické) prejednanie vo forme dialógu a výmeny názorov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov (§ 237 Zákonníka práce).

86. Účinky riadneho prerokovania v zmysle § 74 Zákonníka práce nenastanú len vtedy, ak k nemu došlo vo forme výmeny názorov (dialógu) medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, ale aj v prípade, že do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom (a v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom) vôbec nedôjde k prerokovaniu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Je nerozhodné, či zástupcovia zamestnancov vyjadrili kladný alebo záporný postoj alebo vzali výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru len na vedomie. K účinnému prerokovaniu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru, a tým aj k splneniu hmotnoprávnej podmienky platnosti týchto právnych úkonov zamestnávateľa postačuje, ak sa s ním zástupcovia zamestnancov oboznámia a vezmú ho na vedomie (viď. rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 3Cdo/192/2007-R22/2008 a rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 1Cdo/72/2006, publikovaný v časopise Zo súdnej praxe pod č. 84/2007).

87. Tento nesprávny právny záver o nesplnení hmotnoprávnej podmienky prerokovania výpovede však nemá vplyv na vecnú správnosť napadnutého rozsudku, keďže výpoveď je neplatná z iných dôvodov, ako sú uvedené vyššie.

88. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd potvrdil čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny.

89. O trovách tohto odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v konečnom rozhodnutí o veci samej v zmysle ust. § 396 ods. 1 v spojení s ust. § 262 ods. 1 CSP.

90. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je 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 plynie 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).