

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 6CoPr/10/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7218212509
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 01. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrea Galdunová
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2024:7218212509.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Andrey Galdunovej a sudkýň JUDr. Viktórie Midovej a JUDr. Moniky Koščovej v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XXX, E. A., zastúpenej JUDr. Milanom Sedlákom, MBA, LL.M, advokátom so sídlom v Košiciach, Kukučínova 19, proti žalovanej: Základná škola Michalovce Krymská 5, IČO: 17 080 762, so sídlom v Michalovciach, Krymská 5, zastúpenej JUDr. Simonou Marcinovou, advokátkou, so sídlom v Michalovciach Námestie slobody 13, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Košice II sp.zn. 42Cpr/39/2018 zo dňa 30. marca 2023

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 42Cpr/39/2018-615 zo dňa 30. marca 2023.

Žalovaná má proti žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Košice II (t.č. Mestský súd Košice; ďalej len súd prvej inštancie alebo len súd) rozsudkom č.k. 42Cpr/39/2018-615 zo dňa 30. marca 2023 žalobu zamietol a žalovanej priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

2. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou vykonané úkonom žalovanej pod označením Výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce zo dňa 3.8.2018 je neplatné. Žalobu odôvodnila tým, že žalobkyňa pracovala u žalovanej na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 1.2.2005 ako učiteľka II. stupňa. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2009 došlo s účinnosťou od 1.5.2009 k zmene druhu práce žalobkyne, a to z učiteľky II. stupňa základnej školy na zástupkyňu riaditeľa školy. Žalobkyňa obdržala od žalovanej dňa 6.8.2018 právny úkon - Výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. Žalobkyňa popiera skutkové tvrdenia žalovanej uvedené vo výpovedi a namieta najmä nesplnenie písomných, obsahových a formálnych požiadaviek platnosti úkonu a to konkrétne výpovede žalovaného. Žalovaná podľa žalobkyne vo výpovedi poukazuje na strane jednej na nesplnenie príslušných kvalifikačných predpokladov zo strany žalobkyne a zároveň na strane druhej uvádza, že žalobkyňa prestala spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, a teda, že prestala spĺňať požadované požiadavky na výkon funkcie zástupkyne riaditeľa školy. Aj keď z jazykového hľadiska pojem predpoklady a pojem požiadavky je identický, na účely výpovede zo strany zamestnávateľa Zákonník práce im pripisuje rozdielny právny význam. Z výpovede žalovanej nie je jednoznačne zrejmé, z akého výpovedného dôvodu dala žalobkyni výpoveď, nakoľko v tomto prípade sa javí byť diskutabilné, či výpoveď je z dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, alebo ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce a z toho dôvodu má žalobkyňa za to, že žalovaná neurčito vymedzila výpovedný dôvod, ktorý je nielen zameniteľný, ale je v zmysle ďalších úkonov žalovaného absolútne nejasný. Žalobkyňa má tiež za

to, že prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov nebolo realizované právne kvalifikovaným spôsobom, nakoľko v odpovedi na žiadosť o prerokovanie sa len veľmi stroho uvádza, že výbor základnej organizácie OZ PŠaV pri Základnej škole F. X. A. prerokoval žiadosť o výpoveď zástupkyňou riaditeľa školy A. B. C. a túto žiadosť berie na vedomie. V tejto súvislosti žalobkyňa poukázala na fakt, že žiadosť o prerokovanie bola vyhotovená 2.7.2018, avšak samotná výpoveď bola vyhotovená až dňa 3.8.2018. Z tohto dôvodu je nepochybné, že ZO OZ pri Základnej škole F. X. A. nedisponoval znením výpovede a teda ju právne kvalifikovaným spôsobom ani len nemohol prerokovať. Z tohto dôvodu podľa žalobkyne tu absentuje hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede. Žalobkyňa má aj za to, že žalovaná nespĺňa ani materiálnu podmienku platnosti výpovede, a to ponukovú povinnosť. Na žalovanej spočíva dôkazné bremeno ohľadne preukázania splnenia ponukovej povinnosti. Žalobkyňa ďalej tvrdila, že konanie žalovanej prostredníctvom jeho vtedajšieho štatutárneho orgánu voči žalobkyňi bolo vyslovene špekulatívne a účelové s cieľom žalovanej za každú cenu zbaviť sa žalobkyne ako nepohodlného zamestnanca, ktorý konal svedomite, vypovedal pravdu v trestných konaniach, avšak zrejme nie podľa očakávania štatutárneho orgánu žalovaného. Žalobkyňa s ohľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti navrhla, aby súd jej žalobe vyhovel.

3. Právne vec posúdil podľa § 61 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 a 2, § 63 ods. 2, § 74 a § 77 Zákonníka práce spolu s § 34 ods. 2 písm. a/ a ods. 3 zák. č. 317/2009 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene niektorých zákonov a podľa § 39 Občianskeho zákonníka.

4. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 1.2.2005 s totožným dňom nástupu do zamestnania ako učiteľka II. stupňa, s miestom výkonu práce Základná škola, F. X. A., pričom pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace. K zmene druhu výkonu práce žalobkyne z učiteľky II. stupňa základnej školy na zástupkyňu riaditeľa školy došlo Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2009 a to s účinnosťou od 1.5.2009.

5. V konaní nebolo sporné ani to, že žalobkyňa dňa 6.8.2018 obdržala od žalovanej listinu vo veci označenú ako Výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. V nej žalovaná o.i. uvádza, že z ust. § 42 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v spojení s § 34 ods. 1 písm. b) a ust. § 34 ods. 2 písm. a) až b) Zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o pedagogických zamestnancoch“) vyplýva, že funkciu zástupcu riaditeľa školy môže vykonávať iba ten, kto spĺňa príslušné kvalifikačné predpoklady. Jedným zo základných kvalifikačných predpokladov potrebných pre výkon funkcie zástupcu riaditeľa školy je, že tento musí absolvovať funkčné vzdelávanie. Konštatovala, že „ Z Vášho osvedčenia zo dňa 16.6.2010, vydaného Metodicko-pedagogickým centrom, regionálne pracovisko Prešov, vyplýva, že ste absolvovali prípravu vedúcich pedagogických pracovníkov podľa vyhlášky Ministerstva školstva SR č. 42/1996 Z.z. o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov a štúdium ste riadne ukončili v súlade s ust. § 61 ods. 1 zákona o pedagogických zamestnancoch. Od vydania uvedeného osvedčenia však už uplynulo 7 rokov, a teda ku dňu 16.6.2017 skončila platnosť Vášho funkčného vzdelávania.“

Žalovaná vo výpovedi ďalej cituje ustanovenie § 34 ods. 3 zákona o pedagogických zamestnancoch a ust. § 34 ods. 4 tohto zákona a uvádza, že v prípade, že zástupca riaditeľa školy nespĺňa tento uvedený základný kvalifikačný predpoklad potrebný k výkonu jeho funkcie, a teda že neabsolvuje, resp. neukončí funkčné vzdelávanie najneskôr do 3 rokov od začiatku výkonu jeho funkcie, nespĺňa základné zákonné predpoklady pre výkon tejto funkcie a takúto funkciu nesmie vykonávať, čo platí aj v prípade ak zástupca riaditeľa školy síce absolvuje funkčné vzdelávanie do 3 rokov od vzniku jeho funkcie, čo ste vy aj urobili, avšak od jeho absolvovania uplynie 7 rokov a na strane zástupcu riaditeľa školy nedôjde k absolvovaniu funkčného inováčného vzdelávania, ktoré predĺži platnosť funkčného vzdelávania o ďalších 7 rokov. S poukazom na uvedené konštatovala:

„Keďže požadované požiadavky na výkon funkcie zástupkyne riaditeľa školy ste prestali spĺňať, bola Vám navrhnutá zmena Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2009 a to tak, že dohodnutý druh práce zástupkyňa riaditeľa školy sa zmení na učiteľka II. stupňa základnej školy, s čím ste nesúhlasili. Vzhľadom na skutočnosť, že do dnešného dňa ste mi nepredložili doklad, resp. osvedčenie o absolvovaní funkčného inováčného vzdelávania a uvedené vzdelávanie ste neabsolvovali, ako aj z vyššie uvedených dôvodov, Vám týmto dávam výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) bod 2 Zákonníka práce.“

Skončenie Vášho pracovného pomeru výpoveďou z uvedeného dôvodu bolo prerokované Výborom ZO OZ PšaV pri Základnej škole, F. X, A. dňa 10.7.2018.“

6. Súd sa postupne zaoberal jednotlivými námietkami, pre ktoré žalobkyňa považovala skončenia pracovného pomeru za neplatné: že výpovedný dôvod je vymedzený neurčito a je preto zameniteľný s iným dôvodom, že nedošlo ku kvalifikovanému prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov, že si žalovaná nesplnila ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, že konanie žalovanej voči žalobkyni bolo v rozpore so zásadami rovnakého zaobchádzania a v rozpore s dobrými mravmi.

7.1. Spornou bola otázka, či vo výpovedi uvedený výpovedný dôvod označený ust. § 63 ods. 1 písm. b) bod 2 Zákonníka práce zodpovedá skutočnému dôvodu, pre ktorý žalovaná ukončila so žalobkyňou pracovný pomer a či týmto výpovedným dôvodom nemalo byť ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce. A z uvedeného žalobkyňa vyvodzovala neplatnosť výpovede pre jej neurčitosť.

7.2. Súd poukázal na to, že jednotlivé výpovedné dôvody sú taxatívne vymedzené v ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce a zdôraznil, že výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vymedzením; súd pri posúdení, o aký výpovedný dôvod ide vychádza zo skutkového vylíčenia tohto dôvodu. Ako dôvod vo výpovedi právne kvalifikoval zamestnávateľ, nie je samo o sebe rozhodujúce; je vecou súdu, aby posúdil, ktorý v Zákonníku práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým opísaním dôvodu výpovede naplnený.

7.3. Konštatoval, že 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, pričom citoval z uznesenia NS SR sp.zn. 5Mcd0 17/2008, v zmysle ktorého 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. Pre vyhodnotenie otázky, či predmetná výpoveď spĺňa hmotnoprávnu podmienku svojej platnosti, ktorou je určitosť vymedzenia výpovedného dôvodu je podstatné, ako žalovaná tento výpovedný dôvod skutkovo konkretizovala.

7.4. Dospel k záveru, že z textu predmetnej výpovede jednoznačne vyplýva, že skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou bola skutočnosť, že platnosť funkčného vzdelávania žalobkyne uplynula dňa 16.6.2017 a žalobkyňa neabsolvovala funkčné inovačné vzdelávanie, ktoré je jedným zo základných kvalifikačných predpokladov pre prácu zástupcu riaditeľa školy. Takéto skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu je podľa súdu prvej inštancie jasné, lebo dôvod výpovede je konkretizovaný a jednoznačne identifikovaný absenciou platného funkčného vzdelávania. Spôsob, akým žalovaná skutkovo konkretizovala výpovedný dôvod je nezameniteľný s iným dôvodom.

7.5. Dôvodil, že zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch stanovuje pre výkon vedúceho zamestnanca o.i. aj podmienku platného funkčného vzdelávania. Absencia tohto funkčného vzdelávania napĺňa skutkovú podstatu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce. Je nepochybné, že žalovaná vo výpovedi síce jasne a nezameniteľne označila výpovedný dôvod po skutkovej stránke, tento však nesprávne právne posúdila ako výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. Toto nesprávne označenie zákonného ustanovenia však podľa názoru súdu nerobí výpoveď neurčitou.

7.6. Je tomu tak z dôvodu, lebo výpovedný dôvod použitý vo výpovedi z pracovného pomeru je charakterizovaný skutkovým vylíčením tohto dôvodu; okolnosť, či, prípadne ako, zamestnávateľ tento dôvod právne kvalifikoval, tu nie je sama o sebe významná. Je totiž vecou súdu, aby posúdil, ktorý v ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce uvedený výpovedný dôvod bol skutkovým vymedzením dôvodu výpovede skutočne naplnený. V prejednávanom prípade dala žalovaná žalobkyni výpoveď preto, že nedisponovala platným funkčným vzdelávaním. V konaní bolo preukázané, že platnosť funkčného vzdelávania žalobkyne získaného na základe osvedčenia zo dňa 16.6.2010 uplynula dňa 16.6.2017 a žalobkyňa ku dňu dania výpovede nemala platnosť tohto funkčného vzdelávania predĺženú, lebo neabsolvovala funkčné inovačné vzdelávanie. Ako už bolo vyššie uvedené, ide o výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce a samotná skutočnosť, že žalovaná nesprávne označila výpovednému dôvodu zodpovedajúce zákonné ustanovenie § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, predmetnú výpoveď nerobí neplatnou z dôvodu jej neurčitosti.

8.1. Vo vzťahu k splneniu ponukovej povinnosti súd poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6Cdo/138/2012 a poukázal na to, že v Judikatúre našich súdov je všeobecne akceptovaný právny názor, že splnenie ponukovej povinnosti je potrebné hodnotiť podľa stavu, ktorý je v čase dania výpovede zamestnancovi (napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 20. apríla 2011, sp.zn.

2Mcdo 5/2010, Obdobne 54/1998). V zmysle ustálenej pracovnoprávnej Judikatúry plní zamestnávateľ ponukovú povinnosť ešte pred uplatnením výpovede (uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 31. marca 2021 sp.zn. 2Mcdo 2/2010). Ponuka inej vhodnej práce má totiž charakter ponuky zamestnávateľa na zmenu pracovnej zmluvy a má sa ňou predísť skončeniu pracovného pomeru, teda uplatneniu výpovede.

8.2. V prejednávacom prípade žalovaná navrhla žalobkyni uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorou by sa s účinnosťou od 1.7.2018, zmenil dohodnutý druh práce zo zástupkyne riaditeľa školy na učiteľku II. stupňa. Žalovaná v konaní predložila návrh takejto dohody a tiež zápisnice zo stretnutia vedenia školy a žalobkyne zo dňa 18.6.2018, na ktorom jej bola táto ponuka inej vhodnej práce predložená. Žalobkyňa dohodu odmietla podpísať s vysvetlením, že si to ešte rozmyslí. Ďalšie stretnutie, na ktorom bola žalobkyni zo strany riaditeľa žalovanej ponúkaná práca učiteľka II. stupňa, sa uskutočnila dňa 25.6.2018. Žalobkyňa dohodu odmietla podpísať s vysvetlením, že sa poradí s právnikom. K doručeniu výpovede došlo 6.8.2018. Ponuka práce bola žalobkyni daná pred doručeníím výpovede a nemalo by byť sporné, že jej žalovaná ponúkla vhodnú prácu. Išlo o pracovné miesto učiteľky II. stupňa základnej školy, teda o rovnaký druh práce ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve zo dňa 1.2.2005. Na základe uvedeného súd konštatoval, že žalovaná uniesla dôkazné bremeno a preukázala splnenie ponukovej povinnosti podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce ako hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede.

9.1. K námietke žalobkyne, že jej bolo ponúknuté iba jedno pracovné miesto a nie všetky voľné a neobsadené dostupné pracovné miesta súd konštatoval, že žalobkyňa si nespĺnila svoju povinnosť označiť konkrétne voľné pracovné miesta, ktoré jej ešte mali byť ponúknuté. Žalobkyňa pritom odkázala na zoznam novoprijatých zamestnancov za obdobie od 2.7.2018 do 31.10.2018, z ktorého však vyplynulo, že u uvedených zamestnancov došlo k uzatvoreniu pracovného pomeru najskôr 3.9.2018, teda žalovaná prijala nových zamestnancov do pracovného pomeru až v čase po doručení výpovede žalobkyni. Súd vychádzal z úvahy, že splnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovanej nemožno skúmať podľa okolností, ktoré nastali v budúcnosti, teda až po doručení výpovede, ale treba ju skúmať podľa stavu, ktorý existoval v dobe, kedy bol právny úkon (výpoveď) urobený. Podľa názoru súdu v prejednávacom prípade vznik pracovných pomerov u týchto zamestnancov nemá na splnenie ponukovej povinnosti žiaden vplyv, pričom súd poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21Cdo/1361/2001 a uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 8Cdo/194/2017, v zmysle ktorých je právne významné iba to, či zamestnávateľ disponuje voľným pracovným miestom v okamihu, kedy dáva zamestnancovi výpoveď.

9.2. Vychádzajúc z ustáleného právneho názoru súd konštatoval, že v prejednávacom prípade došlo zo strany žalovanej k splneniu ponukovej povinnosti tým, že pred daním výpovede ponúkla žalobkyni voľné pracovné miesto učiteľky II. stupňa základnej školy. Žalobkyňa v tomto smere neuniesla dôkazné bremeno a neoznačila žiadne iné konkrétne voľné pracovné miesto, ktoré malo byť žalobkyni ešte ponúknuté a z predloženého listinného dokladu Sociálnou poisťovňou nevyplýva, že by ku dňu doručenia výpovede žalovaná disponovala nejakým iným voľným pracovným miestom. Námietka neplatnosti výpovede z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti podľa ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce je nedôvodná.

10.1. Vo vzťahu k splneniu povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov súd prvej inštancie poukázal na dôvodovú správu k zák. č. 361/2012 Z.z. a rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 1Cdo/72/2006, R 47/2007, v zmysle ktorého k prerokovaniu musí dôjsť vopred a obsah zamestnávateľom žiadaného prerokovania musí byť dostatočne určitý. Najvyšší súd v rozhodnutí sp.zn. 5Cdo 17/2008 uviedol, že Zákonník práce síce nepredpisuje, ako má prebiehať prerokovanie výpovede zástupcom zamestnancov, je však nevyhnutné, aby už v čase tohto prerokovania bol dôvod výpovede konkretizovaný dostatočne určito (viď R 47/2007) tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť.

10.2. Poukázal na to, že žalovaná listom zo dňa 2.7.2018 požiadala ZO OZ pri Základnej škole F. X. A. o prerokovanie výpovede, ktorá sa týka zamestnanca A. B. C., zástupkyňa riaditeľa školy. S menovanou zamestnankyňou bude ukončený pracovný pomer výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 Zákonníka práce z dôvodu nesplnenia predpokladov ustanovenými právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce. Zamestnávateľ v žiadosti toto rozhodnutie odôvodnil poukazom na to, že ak zástupca riaditeľa školy nemá v zákone ustanovenej lehote absolvované a ukončené funkčné vzdelávanie, resp. funkčné inovačné vzdelávanie, tento zástupca nemôže túto funkciu vykonávať z dôvodu nesplňania predpokladov na výkon funkcie vedúceho pedagogického zamestnanca. Predsedníčka ZO OZ pri ZŠ Krymská 5 predmetnú žiadosť o prerokovanie výpovede prevzala dňa 2.7.2018.

10.3. Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole F. X. A. listom zo dňa 10.7.2018 na predmetnú žiadosť odpovedala tak, že výbor predmetnej základnej organizácie prerokoval žiadosť o výpoveď zástupkyne riaditeľa školy A. B. C., ktorú doručil riaditeľ školy A. G. H. dňa 2.7.2018 predsedníčke výboru. Výbor ZO OZ berie danú žiadosť na vedomie. Uvedená listina bola podpísaná predsedníčkou ZO OZ A. I. J. a členkami A. I. K. a B. H.. V rovnaký deň (t.j. 10.7.2018) riaditeľ žalovanej odpoveď prevzal.

10.4. Podľa názoru súdu žalovaná povinnosť pre ňu vyplývajúca z ust. § 74 Zákonníka práce splnila tým, že listom z 2.7.2018 označeným vo veci ako Žiadosť o prerokovanie výpovede vopred požiadala príslušných zástupcov zamestnancov o prerokovanie predmetnej výpovede. Vo svojej žiadosti uviedla zamestnanca s ktorým mieni pracovný pomer skončiť, uviedla výpovedný dôvod, ktorým je nesplnenie predpokladov výkonu funkcie zástupcu riaditeľa školy z dôvodu, že nemá v zákonom stanovenej lehote absolvované funkčné inováčné vzdelávanie. Žalovaná v tejto žiadosti správne označila aj zákonné ustanovenie Zákonníka práce § 63 ods. 1 písm. b) bod 1, ktorý vo výpovedi mieni uplatniť. Uvedením týchto údajov bol podľa názoru súdu obsah žiadosti o prerokovanie výpovede dostatočne určitý, lebo obsahoval, identifikáciu strán a obsahoval konkretizáciu výpovedného dôvodu čo do skutkového odôvodnenia a tiež jeho správnu právnu kvalifikáciu.

10.5. Súd poukázal na výpovede svedkýň A. I. J., A. I. K. a B. H., z ktorých vyplýva, že k prerokovaniu výpovede došlo medzi riaditeľom a členkami výboru ZO OZ, ktoré túto otázku konzultovali aj s odborovým právnikom. Bol im známy aj dôvod skončenia pracovného pomeru a to konkrétne skutočnosť, že žalobkyňa nespĺňala predpoklady na výkon funkcie, ktorými je dokončené funkčné vzdelávanie. Za takéhoto stavu uzavrel, že v prejednávanej veci došlo ku kvalifikovanému prerokovaniu výpovede so zástupcami zamestnancov.

11.1. K námietkam žalobkyne týkajúcim sa nerovnakého zaobchádzania a bossingu súd poukázal na to, že žalobkyňa svoje právo počas tvrdenej diskriminácie nevyužila (nedomáhala sa, aby zamestnávateľ upustil od svojho konania, alebo primeraného zadosťučinenia) a porušenie svojich práv na rovnaké zaobchádzanie uplatnila až v rámci konania o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Vychádzal však z úvahy, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce). Neplatnou je preto aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami Právneho poriadku. Súd sa preto námietkou diskriminácie v súvislosti s predmetnou výpoveďou zaoberal z pohľadu súladu tohto jednostranného právneho úkonu s dobrými mravmi a v tejto súvislosti vyhodnocoval, či správanie žalovanej vykazovalo v procese dania výpovede znaky zneužitia práva.

11.2. Pri vyhodnotení otázky, aký vplyv na udelenie výpovede mal vzťah žalobkyne a riaditeľa žalovanej a tiež jej nesúhlas s vymenovaním jeho manželky za zástupkyňu riaditeľa súd vychádza z toho, že medzi uvedenými udalosťami a výpoveďou z roku 2018 je dlhý časový odstup 3 kalendárnych rokov. Z časového hľadiska tak tvrdené konanie nemá s predmetnou výpoveďou súvislosť. Navyše intímny vzťah medzi žalobkyňou a riaditeľom nebol ani jednou zo svedkýň potvrdený, ostal iba v rovine tvrdenia samotnej žalobkyne. Pokiaľ ide o nesúhlas s vymenovaním manželky riaditeľa do funkcie zástupkyne, s takýmto postupom prejavila nesúhlas väčšia časť kolektívu. Nebola to iba žalobkyňa, ale asi polovica kolektívu, ktorí sa rozdelili na dva tábory. K jej odvolaniu z funkcie tak došlo jednak na odporúčanie zriaďovateľa a tiež pre nesúhlas časti zamestnancov. Podľa názoru súdu uvedené skutočnosti nemajú s predmetnou výpoveďou časovú ani vecnú súvislosť.

11.3. Podľa názoru súdu prvej inštancie obsah výpovede žalobkyňa ako svedkyňa v trestnom konaní a skutočnosť, že v tejto trestnej veci vypovedali viacerí zamestnanci žalovanej (konanie Okresného súdu Michalovce sp.zn. 4T/123/2016) nenasvedčuje tomu, že postoj žalobkyne v trestnom konaní privedil riaditeľovi žalovanej trestné stíhanie a právoplatné odsúdenie a nemal vplyv na rozhodnutie žalovanej skončiť z ňou pracovný pomer výpoveďou.

11.4. Z pohľadu súdu najpodstatnejšou otázkou v tomto konaní bol samotný dôvod výpovede, ktorým je absencia funkčného inováčného vzdelávania. Nebolo sporné, že týmto vzdelávaním žalobkyňa v čase doručenia výpovede nedisponovala a teda nespĺňala zákonné podmienky výkonu funkcie zástupkyne riaditeľa školy. Žalobkyňa ale tvrdila, že pri daní výpovede k nej zamestnávateľ v porovnaní so zamestnankyňami, ktoré boli v podobnom postavení pristupoval rozdielne, lebo s nimi z uvedeného dôvodu pracovný pomer nebol rozviazaný.

11.5. Nemalo by byť sporné, a vyplýva to aj so súdom oboznámených záverov školskej inšpekcie, že výkon funkcie vedúceho pedagogického zamestnanca bez platného funkčného vzdelávania prípadne bez platného funkčného inováčného vzdelávania je porušením zákona o pedagogických zamestnancoch. Pokiaľ žalovaná svojím vedúcim zamestnancom dovolila vykonávať funkciu bez

splnenia kvalifikačných predpokladov, porušila ust. § 34 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. Za situácie, kedy bola na toto porušenie upozornená Školskou inšpekciou a bola jej uložená povinnosť odstrániť nezákonný stav, nemožno postup žalovanej pri uplatnení výpovedného dôvodu nespĺňania predpokladov na výkon dohodnutej práce, hodnotiť ako účelový s cieľom zbaviť sa zamestnanca. Nemožno podľa názoru súdu od žalovanej žiadať, aby pre dodržanie rovnakého prístupu k zamestnancom porušila zákon vo vzťahu k výkonu funkcie žalobkyne s odôvodnením, že predsa porušovala zákon aj vo vzťahu k výkonu funkcie iného zamestnanca. Tiež nemožno toto porušenie zákona bagatelizovať tak, ako to robila v konaní žalobkyňa keď tvrdila, že vlastne o žiadne závažné porušenie právnych predpisov sa nejedná. Porušenie zákona je vždy porušením zákona a to aj v prípade, že je to potrebné vykladať v neprospech žalobkyne ako zamestnanca.

11.6. Žalobkyňa v podstate žiada súd, aby z dôvodu zákonného imperatívu rovnakého zaobchádzania vyslovil, že pokiaľ žalovaná tolerovala porušenie zákona u Mgr. Anny Pavlovej, mala rovnaký zákonu odporujúci stav tolerovať aj u žalobkyne. S takouto aplikáciou ochrany zamestnanca pred diskrimináciou súd nemôže súhlasiť, lebo z nepráva nemôže vzniknúť právo. V tejto súvislosti je podstatné aj to, že žalovaná bola na existujúci protizákonný stav upozornená Školskou inšpekciou a bola jej uložená povinnosť tento odstrániť, pritom žalobkyňa tvrdí, že takýto stav mala tolerovať aj naďalej a to vo vzťahu k nej. Súd poukazuje na to, že zvýšenú právnu ochranu požíva pracovný pomer, avšak výkon funkcie už takúto ochranu nepožíva. Žalobkyňa nemusela prísť o prácu, lebo jej bolo ponúknuté pracovné miesto učiteľky II. stupňa. Túto prácu odmietla, lebo trvala na výkone funkcie zástupkyne riaditeľa školy.

11.7. Žalovaná poukazovala na podobnú situáciu u ďalšej zástupkyne riaditeľa školy pani L. M.. Podľa názoru súdu postavenie žalobkyne nemožno s postavením L. M. zrovnávať, lebo u menovanej zamestnankyne išlo o odlišnú situáciu. L. M. začala funkciu zástupkyne riaditeľa školy vykonávať 2.3.2016. Bola povinná v lehote 3 rokov od ustanovenia do pozície kariérového zamestnanca ukončiť funkčné vzdelávanie. Menovaná podala prihlášku na funkčné vzdelávanie dňa 4.10.2016 a toto ukončila 25.3.2019. L. M. sa stala vedúcim pedagogickým zamestnancom v marci 2016 a o 3 roky v marci 2019 svoje funkčné vzdelávanie aj ukončila, pričom zákonná 3-ročná lehota bola v jej prípade prekročená o cca 20 dní. Rozdielnosť situácie v porovnaní so žalobkyňou súd vidí v tom, že u žalobkyne absentovalo funkčné inovačné vzdelávanie, ktoré na funkčné vzdelávanie nadväzuje s tým, že platnosť funkčného vzdelávania sa predlžuje absolvovaním funkčného inovačného vzdelávania iba za podmienky, že toto bude ukončené pred uplynutím doby platnosti funkčného vzdelávania (§ 34 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z.) Pri porovnaní platnosti funkčného vzdelávania žalobkyne do 16.6.2017 s dátumom ukončenia funkčného inovačného vzdelávania 27.11.2018 je možné konštatovať, že žalobkyňa pred ukončením platnosti funkčného vzdelávania funkčné inovačné vzdelávanie neabsolvovala, čím nemohlo ani dôjsť k predĺženiu jeho platnosti.

12. Na základe uvedených skutočností súd dospel k záveru, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyňou listom zo dňa 3.8.2018 doručeným dňa 6.8.2018 je platný právny úkon. Predmetná výpoveď spĺňa všetky hmotnoprávne podmienky svojej platnosti podľa Zákonníka práce a v procese dania výpovede nedošlo zo strany žalovanej k takému konaniu, ktoré by bolo možné vyhodnotiť ako konanie v rozpore so zákonom alebo v rozpore s dobrými mravmi. Preto súd žalobu zamietol.

13. O trovách konania rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP. V prejednávanej príhode bola v celom rozsahu úspešná žalovaná, preto jej súd v takomto rozsahu aj náhradu trov konania priznal. Mal za to, že v konaní neboli tvrdené a ani nevyšli najavo žiadne také okolnosti, ktoré by bolo potrebné pri rozhodovaní o náhrade trov konania zohľadniť v zmysle ust. § 257 CSP.

14. Proti uvedenému rozsudku podala žalobkyňa v zákonnej lehote odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, g/ a h/ CSP a žiadala, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

15.1. Podľa žalobkyne je napadané rozhodnutie nezákonné, arbitrárne, nepredvídateľné a v rozpore s rozhodovacou praxou súdov. Ako prvé namietala, že súd prvej inštancie vyhlásil rozsudok hneď po ukončení záverečných reči bez odročenia pojednávania za účelom vyhlásenia rozhodnutia, resp. bez prerušenia konania na čo i len krátku dobu, pričom konajúca sudkyňa mala vopred pripravené stručné odôvodnenie rozhodnutia. Toto stručné rozhodnutie je podľa žalobkyne v značnom rozpore s písomným vyhotovením napadaného rozhodnutia (kde, však neuviedla v čom spočíva tento rozpor okrem rozsiahlosti odôvodnenia).

15.2. Žalobkyňa zotrvala na svojom stanovisku, že výpovedný dôvod uvedený vo výpovedi je neurčitý a nejasný (výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 ZP). Poukázala jednak na označenie právneho úkonu ako výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 ZP, začiatok výpovede v ktorom žalovaná poukazovala na ust. § 42 ods. 2 ZP, na ktoré odkazuje ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 ZP a aj na záver výpovede, kde žalovaná uvádza, že na základe vo výpovedi uvedených skutkových okolností jej dáva výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 ZP. Z výpovede je podľa žalobkyne zrejme, že žalovaná v niektorých častiach výpovede túto viaže k ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 (nadpis, odsek 2, 7, 8) v iných viaže výpoveď na ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 (odsek 3, 4, 5 a 6) a v inej časti (odsek 9) výpoveď viaže k ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 aj bod 2 ZP. Uvedené súd nebral do úvahy. V tejto súvislosti zdôraznila, že ust. § 63 ods. 1 písm. d/ ZP obsahuje až štyri výpovedné dôvody a pojem „predpoklady“ a „požiadavky“ na účely výpovede má absolútne rozdielny právny význam a obsah. Kým predpoklady podľa bodu 1 uvedeného ustanovenia musia byť ustanovené vo všeobecne záväznom predpise (kvalifikačné predpoklady), požiadavky podľa bodu 2 sú koncipované širšie a majú byť zakotvené vo vnútornom predpise zamestnávateľa. Podľa žalobkyne dôvod predmetnej výpovede nie je dostatočne a nezameniteľne vymedzený, keďže zamestnávateľ nerozlišuje zákonom vyžadované predpoklady od požiadaviek, a teda použitý výpovedný dôvod je nejasný a neurčitý. Vyžadovala sa jasná a nespochybniteľná konkretizácia výpovedného dôvodu z pohľadu, či žalobkyňa nespĺňa predpoklady, požiadavky určené vo vnútornom predpise alebo či prestala spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 ZP, avšak v danom prípade z písomnej výpovede a popisu skutkového stavu sa nedá dospieť k tomu, ktorý dôvod bol vo výpovedi uplatnený. Žalobkyňa ďalej poukázala na vyjadrenie žalovanej k žalobe, kde táto tiež uvádzala, že výpovedným dôvodom bolo ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 ZP a tiež uvádza, že v žiadosti o prerokovanie výpovede je v dôsledku chyby v písaní uvedené, že pracovný pomer bude ukončený podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 ZP. Uvedené podľa žalobkyne svedčí o tom, že žalovaná si je vedomá neurčitosti, nejasnosti a zameniteľnosti jej právneho úkonu. Podľa žalobkyne aj z predbežného právneho posúdenia súdom prvej inštancie je nepochybné, že ani súdu nebola výpoveď úplne jasná a určitá, a teda že výpovedný dôvod bol skutkovo vymedzený tak, že ho je možné zameniť s iným výpovedným dôvodom (kde citovala zo zápisnice z pojednávania konaného dňa 17.6.2019).

15.3. Žalobkyňa popiera, že došlo k platnému a účinnému prerokovaniu výpovede v zmysle § 74 v spojení s § 237 ods. 1 ZP práve s poukazom na to, že na prerokovanie bol predložený nekonkrétny a neurčitý dôvod výpovede a zároveň zdôraznila, že k prerokovaniu došlo dňa 10.7.2018, čo podľa nej vylučuje uplatnenie právnej domnienky, že k prerokovaniu došlo podľa § 74 ZP. Má za to, že súd nedostatočne skúmal splnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, v ktorej súvislosti poukázala na rozhodnutie NS SR sp.zn. 4Cdo/160/2012, 1Cdo/72/2006, 1MCdo/2/2008, 5Cdo/255/2008, 5Cdo/140/2010, zdôrazniac, že nesmie ísť len o formálne splnenie zákonnej povinnosti. Žalobkyňa poukázala na výklad pojmu „prerokovanie“ v zmysle § 74 ods. 1 a § 237 ods. 1 ZP vyplývajúci z rozsudku Okresného súdu Prešov sp.zn. 7Cpr/13/2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp.zn. 21CoPr/5/2016 a čl. 2 bod g/ smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES. Vzhľadom na uvedené nemožno označiť stretnutie členov odborovej organizácie s vedením bez faktickej možnosti zásahu týchto členov orgánu do predmetného rozhovoru za prerokovanie (poukázal aj na uznesenie NS SR sp.zn. 5Cdo/255/2008). Žalobkyňa konštatovala, že súd mal vykonať ďalšie dôkazy, ktoré žalobkyňa ani nenavrhol, lebo tu boli pochybnosti o splnení hmotnoprávnej podmienky prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, resp. tu boli pochybnosti o riadnom prerokovaní v zmysle ust. § 237 ods. 1 ZP.

15.4. Žalobkyňa má za to, že súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam aj čo do splnenia ponukovej povinnosti žalovanej namietajúc, že jej bolo ponúknuté iba jedno pracovné miesto a nie všetky voľné a neobsadené dostupné pracovné miesta. Domnieva sa, že žalovaná jej mala ponúknuť všetky voľné a neobsadené pracovné miesta, a to aj tie, ktoré neboli na plný úväzok a boli potrebné pre nasledujúci školský rok (počnúc septembrom, na ktorý už mala žalovaná ustálený počet žiakov, predmetovú skladbu a potrebu vyučujúcich). Z vykonaného dokazovania pritom vyplýva, že do zamestnania boli prijatí deviaty zamestnanci či už na TPP alebo Dohodu o pracovnej činnosti. Pokiaľ žalovaná v tejto súvislosti poukazovala na rozsudok NS SR sp.zn. 4Cdo/46/2000, v zmysle ktorého nie je potrebné, aby zamestnávateľ zamestnancovi ponúkol všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú pre neho vhodné, ale stačí, aby ponúkol len jedno z nich, žalobkyňa v konaní pred súdom prvej inštancie poukázala na vývoj judikatúry vzťahujúci sa na túto otázku, keď poukázala na uznesenie NS SR sp.zn. 3Cdo/261/2007, v zmysle ktorého zamestnávateľ má povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii a rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom. Podľa žalobkyne týmto rozhodnutím došlo k prelomeniu judikatúry, na ktorú poukázala žalovaná.

15.5. Žalobkyňa zotrvala aj na svojom stanovisku, že konanie žalovanej voči nej bolo v rozpore so zásadami rovnakého zaobchádzania a v rozpore s dobrými mravmi, kde podľa nej súd tiež dospel k nesprávnemu právnemu posúdeniu, k čomu však neuviedla žiadne ďalšie dôvody (vysvetlenie).

16.1. Žalovaná sa k podanému odvolaniu vyjadrila písomne tak, že odvolanie považuje za nedôvodné, nesúhlasí s tvrdeniami žalobkyne, nakoľko považuje rozsudok za vecne správny a zároveň spravodlivý, pričom má za to, že súd sa vysporiadal so všetkými podstatnými skutočnosťami a rozsudok riadne odôvodnil. Žalovaná má za to, že výpoveď žalobkyne obsahovala všetky zákonné podmienky svojej platnosti, a teda neexistuje žiaden dôvod pre ktorý by mala byť neplatná. Vzhľadom na uvedené navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v celom rozsahu potvrdil.

16.2. Vo vzťahu k tvrdeniu žalobkyne o nejasnosti a neurčitosti výpovedného dôvodu uvedeného vo výpovedi zo dňa 3.8.2018 zdôraznila, že Zákonník práce v ust. § 61 ods. 2 vyžaduje od zamestnávateľa, aby výpoveď skutkovo konkretizoval, čo znamená, že uvedie skutočnosti, v ktorých vidí naplnenie zákonného výpovedného dôvodu (pričom neustanovuje povinnosť, aby dôvod výpovede správne právne kvalifikoval). Má za to, že výpovedný dôvod bol vo výpovedi skutkovo vymedzený jasne a nebol zameniteľný so žiadnym iným dôvodom a aj z výsluchu samotnej žalobkyne na pojednávaní dňa 17.3.2022 vyplynulo, že táto bola bez akýchkoľvek pochybností oboznámená s dôvodom výpovede, pričom sama uviedla, že dôvodom výpovede bolo, že nemala ukončené funkčné inovačné vzdelávanie. Žalovaná zdôraznila, že je absolútne bez významu, akým spôsobom označila vo výpovedi výpovedný dôvod, nakoľko je dôležité len samotné skutkové vymedzenie tohto dôvodu, pričom bolo vecou súdu, aby právne kvalifikoval výpovedný dôvod na základe zamestnávateľom uvedeného skutkového vymedzenia. V danom prípade súd posúdil výpovedný dôvod v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce. Uvedené vyplýva aj z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, ktorý tiež poukázal na to, že skutočnosť, že žalovaná nesprávne označila výpovedný dôvod zákonným ustanovením § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce, predmetnú výpoveď nerobí neplatnou z dôvodu jej neurčitosti.

16.3. Z vykonaného dokazovania tiež vyplynulo, že si splnila svoju zákonnú povinnosť vopred výpoveď prerokovať so zástupcami zamestnancov, keďže predsedníčka ZO OZ pri Krýmska 5, prevzala žiadosť o prerokovanie výpovede dňa 2.7.2018 a súd správne ustálil, že obsah žiadosti o prerokovanie výpovede bol dostatočne určitý, lebo obsahoval identifikáciu strán, konkretizáciu výpovedného dôvodu čo do skutkového odôvodnenia a tiež jeho správnu právnu kvalifikáciu. Aj z výpovede členiek zástupcov zamestnancov (svedkýň) vyplynulo, že všetky boli riadne informované a mali vedomosť o tom, čo bolo dôvodom výpovede žalobkyne, nakoľko všetky zhodne uviedli jeden a ten istý dôvod výpovede, a to neukončené funkčné inovačné vzdelávanie. Žalovaná má za to, že došlo k riadnemu prerokovaniu výpovede, t.j. nielen k formálnemu prerokovaniu ako to uvádza žalobkyňa, nakoľko došlo skutočne k prerokovaniu výpovede medzi riaditeľom, t.j. štatutárnym zástupcom žalovanej a medzi členkami výboru ZO OZ pri Krýmska 5, ktoré túto žiadosť o prerokovanie výpovede odkonzultovali aj so svojim odborovým právnikom. V tejto súvislosti citovala z rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 8CoPr/3/2017, v zmysle ktorého pod prerokovaním treba rozumieť umožnenie zamestnávateľom, zástupcom zamestnancov zaujať stanovisko k výpovedi. Výsledkom prerokovania nemusí však byť súhlas, či nesúhlas zástupcov zamestnancov s danou výpoveďou zamestnancovi, prípadne nemusia zástupcovia zamestnancov zaujať žiadne stanovisko. Poukázala aj na rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp.zn. 6CoPr/1/2019, v zmysle ktorého 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. Napokon poukázala aj na tú skutočnosť, že Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa (rozsudok NS SR sp.zn. 2MCdo/21/2009).

16.4. K tvrdeniam žalobkyne o nesplnení ponukovej povinnosti žalovaná zdôraznila, že navrhla žalobkyňi uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy na učiteľku II. stupňa, avšak žalobkyňa túto pracovnú ponuku výslovne odmietla, čo potvrdila aj vo svojej výpovedi a vyplýva to aj z podnetu – žiadosti o prešetrovanie, ktorý adresovala žalovaná Mestskému úradu Michalovce. Zdôraznila, že miesto učiteľky II. stupňa bolo vhodným pracovným miestom pre žalobkyňu, nakoľko išlo o rovnaký druh práce ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve pred jej zmenou na funkciu zástupkyne riaditeľa školy. Žalobkyňa teda nemusela prísť o prácu, avšak toto vhodné pracovné miesto odmietla, lebo trvala na výkone funkcie zástupkyne riaditeľa školy. Žalovaná ďalej konštatovala, že v čase doručenia výpovede nebolo u nej evidované žiadne iné vhodné pracovné miesto, ktoré by mala/mohla žalobkyňi ponúknuť. V tejto súvislosti sa súd správne vypořiadal s námietkami žalobkyne tým spôsobom, že bolo jej povinnosťou označiť voľné pracovné miesta, ktoré jej mali byť ešte ponúknuté, avšak žalobkyňa tieto neoznačila.

Žalovaná potvrdila, že prijala do pracovného pomeru nových zamestnancov, avšak až v čase po doručení výpovede žalobkyne. Žalovaná zároveň zdôraznila, že v zmysle rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu SR ponuková povinnosť zamestnávateľa je splnená aj v prípade, ak zamestnancovi ponúkne vhodné voľné pracovné miesto, ale zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu (rozsudok NS SR sp.zn. 4Cdo/55/2014).

16.5. K žalobkyňou tvrdenej diskriminácii žalovaná zdôraznila, že v priebehu konania žalobkyňa rozširovala dôvody údajného diskriminačného konania žalovanej, avšak napokon z vykonaného dokazovania nebolo preukázané žiadne diskriminačné konanie a zároveň opakovane zdôraznila, že žalobkyňa ponúkla miesto učiteľky 2. stupňa, čo však žalobkyňa odmietla. Zdôraznila, že po upozornení štátnej školskej inšpekcie na nedostatky vo vzťahu k funkčnému (inovačnému) vzdelávaniu u zástupkyň začala pristupovať k neskôr zisteným nedostatkom so zvláštnou starostlivosťou a viac striktnie, aby sa predmetná situácia v prípade ďalšej kontroly nezopakovala. Žalovaná súhlasí s názorom súdu v bode 58 odôvodnenia rozsudku, že nemožno porušenie zákona bagatelizovať a výkon funkcie vedúceho pedagogického zamestnanca bezplatného funkčného (inovačného) vzdelávania je porušením zákona o pedagogických zamestnancoch, pričom nemožno od žalovanej žiadať, aby pre dodržanie rovnakého prístupu k zamestnancom porušila zákon vo vzťahu k výkonu funkcie žalobkyne s odôvodnením, že porušovala zákon aj vo vzťahu k výkonu funkcie iného zamestnanca.

17. Žalobkyňa v odvolacej replike zotrvala na svojich stanoviskách uvedených v odvolaní s tým, že rozhodnutie súdu prvej inštancie považuje za nezákonné, arbitrárne, nepredvídateľné a rozporné s rozhodovacou praxou súdov. Má za to, že súd nesprávne právne posúdil vec a dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede, a to: a) neurčitosť, nejasnosť a zameniteľnosť výpovedného dôvodu

b) nesplnenie ponukovej povinnosti zo strany žalovanej

c) nesplnenie zákonnej požiadavky v zmysle § 74 ZP prerokovanie výpovede.

Opakovane vytykal súdu rozpor ústneho odôvodnenia rozhodnutia s písomným vyhotovením rozhodnutia, nesprávne právne posúdenie diskriminácie žalobkyne zo strany žalovanej a porušenie práva na spravodlivý proces nevypočutím svedka G. H., resp. vyhovením jeho právu odmietnuť vypovedať. Vo vzťahu k povinnosti súdu rozhodnutie dostatočne odôvodniť poukázala na mnohé rozhodnutia Ústavného súdu SR (III. ÚS 311/07, IV. ÚS 14/07, I. ÚS 265/05, I. ÚS 33/2012, IV. ÚS 14/07...) vo vzťahu k ponukovej povinnosti citovala z rozhodnutia NS SR sp. zn. 3Cdo/261/2007, k prerokovaniu výpovede citovala z rozhodnutia NS SR sp. zn. 1Cdo/72/2006, inak tiež R 47/07 a namietala, že k prerokovaniu dňa 10.7.2018 došlo len formálne a v rozpore s ust. § 237 ods. 1 ZP a doplnila aj tvrdenia týkajúce sa diskriminácie zo strany žalovanej, ktoré v odvolaní neuvádzala.

18. Žalovaná v odvolacej duplike zotrvala na svojom stanovisku uvedenom vo vyjadrení k podanému odvolaniu a žiadala, aby odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil.

19. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobkyne 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 CSP a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov (§ 365 ods. 1 písm. b/, d/, e/, f/, g/ a h/ CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobkyne nie je možné vyhovieť.

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

21. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 30. januára 2024 o 09.20 hod. v pojednávacej miestnosti č. dv. 202, II. poschodie, pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené dňa 24.1.2024 na úradnej tabuli Krajského súdu v Košiciach v zmysle ust. § 219 ods. 1,3 CSP.

22. Žalobkyňa uplatnila odvolacie dôvody podľa ust. § 365 ods.1 písm. b/, d/, e/, f/, g/ a h/ CSP, t.j. že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (písm. b/), konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (písm. d/), súd prvej inštancie nevykonával navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (písm. e/), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (písm.f/), zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného

útoke, ktoré neboli uplatnené (písm. g/) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (písm.h/).

23. Odvolací súd dospel k záveru, že uplatnené odvolacie dôvody neboli naplnené.

24. Žalobkyňa namietala postup súdu prvej inštancie, ktorému vytýkala, že mal vec prejednanú pred začatím posledného pojednávania, keď rozhodol hneď po ukončení záverečných reči bez odročenia pojednávania za účelom vyhlásenia rozsudku alebo bez prerušenia pojednávania, ako aj to, že stručné odôvodnenie rozhodnutia po vyhlásení napadnutého rozsudku je v značnom rozpore s písomným vyhotovením napadaného rozhodnutia (bez uvedenia konkrétnych rozporov okrem uvádzaného rozsahu - stručnosti).

25. Podľa § 157 ods. 1 CSP súd postupuje v konaní tak, aby sa mohlo rozhodnúť rýchlo, hospodárne, spravidla na jednom pojednávaní a s prihliadnutím na povahu konania.

26. Pojednávanie vedie súd tak, aby sa mohlo rozhodnúť spravidla na jednom pojednávaní s prihliadnutím na povahu konania a účel tohto zákona (§ 179 ods.1 CSP).

27. Podľa § 219 ods.2 CSP rozsudok sa vyhlasuje spravidla hneď po skončení pojednávania, ktoré vyhláseniu predchádzalo. Ak to nie je možné, súd na vyhlásenie rozsudku odročí pojednávanie najdlhšie na 30 dní; v takom prípade súd doručí rozsudok prítomným stranám na pojednávaní, na ktorom bol rozsudok vyhlásený; neprítomným stranám ho odošle najneskôr do troch dní. Ustanovenia o odročení pojednávania sa v tomto prípade nepoužijú.

28. Odvolací súd uvedené námietky vyhodnotil ako nedôvodné s poukazom na skutočnosť, že súd je povinný pristupovať k veci tak, aby bol na pojednávanie pripravený, oboznámený s vecou, zo stanoviskami strán sporu, obsahom spisu – listinnými dôkazmi, pričom už na prvom pojednávaní je povinný byť s vecou oboznámený do takej miery, aby bolo možné podať predbežné právne posúdenie a prípadne aj rozhodnúť. Zároveň je jeho povinnosťou byť pripravený tak, aby mohol vo veci konať hospodárne, a aby vec mohla byť rozhodnutá v čo najkratšom čase. Procesný predpis vychádza z úvahy, že súd vyhlási rozsudok spravidla hneď po skončení pojednávania a iba výnimočne mu umožňuje pojednávanie odročiť za účelom vyhlásenia rozsudku. S poukazom na uvedené nemožno vytýkať súdu prvej inštancie, že vo veci rozhodol bez toho, aby odročil pojednávanie za účelom vyhlásenia rozhodnutia, keď sa jednalo o vec, o ktorej už pojednával skôr, teda rozhodol o nej na pojednávaní po odročení veci, pričom v spise sa nachádzali listinné dôkazy, vyjadrenia strán sporu bolo už vykonané dokazovanie. Súd preto bol (musel) byť oboznámený s vecou do takej miery, že aj prípadné ďalšie dôkazy vykonané na danom pojednávaní bol spôsobilý vyhodnotiť priebežne tak, aby mohol vo veci rozhodnúť na tomto pojednávaní bez jeho odročenia (mohol prípravou na toto pojednávanie a aj na základe vyjadrení a dokazovania vykonaného na tomto pojednávaní získať jasný právny názor na základe, ktorého rozhodol vychádzajúc zo zistených skutkových okolností).

29. Zo zápisnice z pojednávania konaného dňa 30.3.2023 (na ktorom bol vyhlásený rozsudok) vyplýva, že súd na tomto pojednávaní oboznámil doterajším priebeh konania, obsahom už vykonaných listinných dôkazov a s obsahom novo predložených listín a to Oznámením o skončení pracovného pomeru zo dňa 24.10.2018 a Uznesením sp.zn. 8To/67/2018 č.l. 443 – 447, Odpoveďou žalovanej na výzvu súdu listina zo 16.11.2023 s prílohami Dohodou o skončení pracovného pomeru A. I. H., Dohodou o zmene pracovnej zmluvy Mgr. Emílii Gregorová, Dohodou o zmene dojednaných pracovných podmienok pani H. I., Opatrením na odstránenie zistených nedostatkov, Osvedčením A. I. H., Osvedčením A. B. C., Osvedčením A. L. M., H. A. L. M., Poverením zastupovaním riaditeľa Základnej školy, Prihláškou A. I. H., Správou o výsledku Školskej inšpekcie konanej od 6.11.2014 do 11.11.2014, údajmi o škole, Správou o výsledku školskej inšpekcie, Oznámením vo veci skončenia pracovného pomeru A. L. M., vymenovaním do funkcie zástupcu riaditeľa školy, všetko na č.l. 468 – 491, Oznámením Sociálnej poisťovne č.l. 502 – 503, Oznámením spoločnosti Nivam č.l. 507, prihláškou na vzdelávanie A. L. M., potvrdením o oprávnenosti cieľovej skupiny, Zoznamom absolventov kontinuálneho vzdelávania, Protokolom o ukončení funkčného vzdelávania A. L. M. č.l. 507 - 511, ďalším oznámením spoločnosti Nivam z 13.12.2022 č.l. 512, Vyjadrením žalovanej listina z 29.1.2023 č.l. 519 – 526, Stanoviskom žalobkyne k veci listina z 10.3.2023 s prílohami na č.l. 568 – 577, prílohy: Oznámenie metodicko-pedagogického centra, Odpoveďou metodickopedagogického centra, Žiadosťou o predloženie dokladu,

Odpoveďou na žiadosť, Žiadosťou o ukončenie kontinuálneho vzdelávania, Odpoveďou na žiadosť o ukončenie kontinuálneho vzdelávania, pozvánkou na ukončenie funkčného inovačného vzdelávania, Osvedčením o ukončení funkčného inovačného vzdelávania, Opatrením na odstránenie zistených nedostatkov a Oznamením MPC prílohy č.l. 568 – 584, a Vyjadrením žalovanej zo dňa 28.3.2023 bez príloh (mailom doručené PZ žalobkyne). Súd nepripustil doplnenie dokazovania navrhované žalovanou v poslednom vyjadrení z dôvodu uplatnenia zásady koncentrácie konania. Následne právny zástupcovia strán sporu predniesli záverečné reči, súd vyhlásil dokazovanie za skončené a vyhlásil rozsudok.

30. Je teda zrejmé, že na uvedenom pojednávaní už nebolo vykonané nové dokazovanie a okrem prednesov právnych zástupcov sa súd (ani strany sporu) neoboznámil so žiadanými novými skutkovými tvrdeniami ani právnymi úvahami. Za takej situácie možno dôvodne očakávať, že odborné schopnosti sudcu mu umožňujú rozhodnúť bez odročenia pojednávania a naopak nemožno hovoriť o splnení podmienok podľa § 219 ods.2 veta druhá CSP pre odročenie pojednávania za účelom vyhlásenia rozsudku.

31. Obdobne nemožno akceptovať námietku týkajúcu sa rozporu (ústneho odôvodnenia po vyhlásení rozsudku a písomného vyhotovenia rozsudku), keďže súd je povinný po vyhlásení rozsudku svoje rozhodnutie stručne odôvodniť, nemožno však očakávať, že toto odôvodnenie bude rozsahom totožné ako odôvodnenie, ktoré je následne obsiahnuté v písomnom vyhodnotení rozsudku. Je zrejmé, že písomné vyhotovenie rozsudku obsahuje podrobné odôvodnenie, v ktorom sa súd vysporiada so všetkými podstatnými skutočnosťami a uvedie všetky svoje úvahy, ktoré nemôže uviesť aj z dôvodu hospodárnosti priamo na pojednávaní. Preto rozpor odôvodnenia vyplývajúci iba z rozsahu tohto odôvodnenia nemôže znamenať pochybenie súdu, resp. vadu konania. Žalobkyňa na žiadne iné rozpory v odvolaní nepoukázala.

32. Rozsudok nie je ani nepreskúmateľný a nebola zistená ani iná vada, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Odvolací súd nezistil žiadne vady konania, ktoré by napĺňali odvolacie dôvody podľa § 365 ods.1 písm. b/ a d/ CSP.

33. K odvolaciemu dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. e/ CSP je potrebné uviesť, že súd nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy stranami sporu. Najmä nevykoná dôkazy na preukázanie skutočností, ktoré z hľadiska hmotného práva nie sú významné a dôkazy nadbytočné, t.j. ku skutkovým okolnostiam, ktoré už boli preukázané iným spôsobom alebo sú založené na zhodnom tvrdení strán. Neúplné zistenie skutkového stavu je však odvolacím dôvodom len za predpokladu, že príčinou neúplných skutkových zistení bola okolnosť, že súd prvej inštancie nevykonal stranou navrhnutý dôkaz, spôsobilý preukázať právne významnú skutočnosť, avšak iba samotná okolnosť, že nevykonal dôkazy stranami navrhnuté, nemôže byť v sporovom konaní spôsobilým odvolacím dôvodom. Z povahy veci vyplýva, že strana, ktorá v odvolaní uplatní tento odvolací dôvod, súčasne označí dôkaz, ktorý, hoci bol navrhovaný, nebol vykonaný a uvedie právne významné skutočnosti, ktoré hoci boli tvrdené, súd prvej inštancie nezisťoval, najmä preto, že ich nepovažoval za právne významné a ďalej, že musí ísť len o skutočnosti a dôkazy uplatnené už v konaní pred súdom prvej inštancie.

34. V danom prípade žalobkyňa neuviedla, ktoré ňou navrhované dôkazy súd nevykonal, ani nešpecifikovala, ktoré skutočnosti významné z hľadiska hmotného práva nimi mali byť preukázané. Z obsahu spisu nevyplývalo, že by súd nevykonal akýkoľvek dôkaz navrhovaný žalobkyňou (naopak z obsahu spisu vyplýva, že nevykonal dôkazy navrhované žalovanou). Po preskúmaní napadnutého rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v dostatočnom rozsahu pre náležité zistenie skutkového stavu, vykonanie ďalších dôkazov nebolo potrebné.

35. Odvolací dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. g/ CSP je daný, ak zistený stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené. Prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany sú najmä skutkové tvrdenia, popretie skutkových tvrdení protistrany, návrhy na vykonanie dôkazov, námietky k návrhom protistrany na vykonanie dôkazov a hmotnoprávne námietky.

36. Žalobkyňa neuviedla aké ďalšie prostriedky procesnej obrany sú prípustné a prečo neboli uplatnené. Odvolací súd má za to, že ani dôvod podľa ust. § 365 ods. 1 písm. g/ CSP nebol naplnený.

37. Odvolací súd je toho názoru, že v preskúmvanej veci neboli naplnené ani žalobkyňou uplatnené odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP.

38. Vo vzťahu k odvolacím dôvodom podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP žalobkyňa v odvolaní argumentuje skutočnosťami, ktoré uvádzala už v konaní pred súdom prvej inštancie a s ktorými sa súd náležite a správne vysporiadal pri rozhodovaní daného sporu, preto jej odvolacie námietky nie sú spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku a neumožňujú prijať iné závery.

39. Súd svoje úvahy, ako dospel k skutkovým a právnym záverom, podrobne uviedol v odôvodnení napadnutého rozsudku s poukazom na zistený skutkový stav a právne predpisy, ktoré aplikoval a odôvodnenie rozsudku dáva odpoveď na odvolacie námietky žalovanej.

40. Rozhodnutiu súdu nemožno vytknúť nedostatočné zistenie skutkového stavu, ani že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov sporových strán nevyplynuli a ani nevyšli za konania najavo, 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 § 192, § 193 a § 205 CSP alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil.

41. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre úplné zistenie skutkového stavu, vykonanie ďalších dôkazov nebolo potrebné. Vykonané dôkazy vyhodnotil podľa ustanovenia § 191 ods. 1,2 CSP. Z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil, preto odvolací súd jeho rozsudok ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

42. Správne, presvedčivé a zákonu zodpovedajúce sú aj dôvody rozsudku v napadnutom rozsahu, s ktorými sa odvolací súd stotožňuje a na tieto odkazuje. Ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie vo veci. Ani odvolacie námietky žalobkyne nemali vplyv na vecnú správnosť rozsudku v napadnutom rozsahu a nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku.

43. Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobkyni listom zo dňa 3.8.2018 doručeným dňa 6.8.2018 je platný právny úkon. Predmetná výpoveď spĺňa všetky hmotnoprávne podmienky svojej platnosti podľa Zákonníka práce a v procese dania výpovede nedošlo zo strany žalovanej k takému konaniu, ktoré by bolo možné vyhodnotiť ako konanie v rozpore so zákonom alebo v rozpore s dobrými mravmi.

44. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku jednoznačne vyplýva úvaha súdu, na základe ktorej dospel k svojmu záveru s poukazom na zistený skutkový stav a príslušné zákonné ustanovenia, ktoré aplikoval v prejednávanej veci a odôvodnenie rozsudku dáva odpoveď na všetky odvolacie námietky žalobkyne.

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

46. Podstatou odvolacích námietok bolo žalobkyňou tvrdené nesprávne posúdenie:

- ne/určitosti výpovedného dôvodu
- ne/splnenia ponukovej povinnosti
- ne/splnenie povinnosti prerokovať vopred výpoveď so zástupcami zamestnancov
- nesprávne posúdenie, či zo strany žalovanej došlo vo vzťahu k žalobkyni k diskriminačnému konaniu a konaniu v rozpore s dobrými mravmi.

47. Odvolací súd sa stotožňuje s úvahou súdu, že výpovedný dôvod v konkrétnej výpovedi bol dostatočne určito vymedzený. Nie je relevantné to, akým spôsobom zamestnávateľ vo výpovedi výpovedný dôvod označil poukazom na ust. Zákonníka práce, ale relevantným je, ako skutkovo vymedzil tento dôvod, a teda, či na základe takéhoto skutkového konkretizovania je dôvod uvedený tak, že ho nemožno zameniť s iným dôvodom. Súd prvej inštancie sa dôsledne riadil touto úvahou a posúdil určitost'

žalovanou uvedeného výpovedného dôvodu vo výpovedi danej žalobkyni, pričom dospel k správne mu záveru, že výpovedný dôvod, tak ako je uvedený vo výpovedi zo dňa 3.8.2018 doručenej žalobkyni dňa 6.8.2018, je dostatočne určitý a nezameniteľný s iným dôvodom (a to bez ohľadu na nesprávne uvedenie zákonného ustanovenia). Z textu výpovede jednoznačne vyplýva, že skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru bola skutočnosť, že platnosť funkčného vzdelávania žalobkyne uplynula dňa 16.6.2017 a žalobkyňa neabsolvovala funkčné inovačné vzdelávanie, ktoré je jedným zo základných kvalifikačných predpokladov pre prácu zástupcu riaditeľa školy.

48. Na uvedenom závere nič nemení ani poukaz žalobkyne na rozdielnosť pojmov, predpoklady a požiadavky, keďže jednak zamestnávateľovi, ale hlavne aj zamestnankyni – žalobkyni muselo byť jednoznačne zrejmé, o aký nedostatok sa jedná, t.j. že sa jedná o nedostatok spočívajúci v neabsolvovaní funkčného inovačného vzdelávania, a to bez ohľadu na to, ako strany sporu tento nedostatok označujú (pomenujú), t.j. či ho označujú pojmom predpoklad alebo požiadavka.

49. K poukazu žalobkyne na vyjadrenie súdu pri predbežnom posúdení nároku odvolací súd zdôrazňuje, že v prípade predbežného právneho posúdenia veci nie je súd takto formulovaným záverom striktné viazaný. Predbežnosť právneho posúdenia veci spočíva v tom, že sudca v aktuálnom štádiu procesu objektívne nevychádza z výsledkov riadneho dokazovania ale iba v rámci prípravy pojednávania. Objektívne právo je súd vždy spôsobilý interpretovať, avšak záväzne aplikovať ho môže až na definitívne zistený skutkový stav v procesnom zmysle. Pri posudzovaní skutkových tvrdení strán postupuje súd v súlade s ustanoveniami o prostriedkoch procesného útoku a procesnej obrany (viď rozhodnutie NS SR sp.zn. 1Obdo/65/2019).

50. Správny je aj záver súdu o splnení povinnosti v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce, ktorú žalovaná splnila tým, že listom z 2.7.2018 označeným vo veci ako Žiadosť o prerokovanie výpovede vopred požiadala príslušných zástupcov zamestnancov o prerokovanie predmetnej výpovede, v ktorej uviedla zamestnanca s ktorým mieni pracovný pomer skončiť, uviedla výpovedný dôvod, ktorým je nesplnenie predpokladov výkonu funkcie zástupcu riaditeľa školy z dôvodu, že nemá v zákonom stanovenej lehote absolvované funkčné inovačné vzdelávanie. Obsah žiadosti o prerokovaní výpovede je dostatočne určitý, lebo obsahoval, identifikáciu strán a obsahoval konkretizáciu výpovedného dôvodu čo do skutkového odôvodnenia a tiež jeho správnu právnu kvalifikáciu.

51. 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 nevyvrátiteľnú právnu domnienku, že po márnom uplynutí lehoty stanovenej ust. § 74 Zákonníka práce sa predpokladá, že došlo k prerokovaniu zo strany zástupcov zamestnancov. Aj vzhľadom na 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).

52. Uvedené vyplýva aj z ustálenej súdnej praxe, v zmysle ktorej 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 skončenia 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).

53. Zákon nestanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Prerokovanie neznamená, že by sa malo prikočiť k spoločnému osobnému rokovaniu zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sám (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť (resp. sa nevyjadriť). Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná, vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu má obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácii o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť. Je legitímnym nárokom odborovej organizácie požadovať od zamestnávateľa informácie, ktoré považuje za potrebné na zaujatie úplného stanoviska bez ohľadu na skutočnosť, či ho následne bude tlmočiť zamestnávateľovi v písomnej forme alebo na osobnom rokovaní (rozsudok NS SR sp.zn. 5Cdo/140/2010).

54. Najvyšší súd aj v rozhodnutí sp.zn. 7Cdo/271/2022 uviedol, že obsah pojmu prerokovanie zahŕňa možnosť vyjadrenia sa k žiadosti, pričom nie je podstatné, či sa tak stane na spoločnom stretnutí zamestnávateľa a odborovej organizácie. V § 237 ods. 1 Zákonníka práce je termín prerokovanie definovaný ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Cieľom zákonnej podmienky vyplývajúcej z ust. § 74 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 120 zákona o štátnej službe je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa k tomuto zámeru vyjadriť alebo nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva to, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu žiadosti o prerokovanie, jej nedodržanie ale nesankcionuje neplatnosťou. Najvyšší súd sa vyjadril k otázke formy prerokovania výpovede s odkazom na vyššie uvedené rozhodnutie sp.zn. 5Cdo/140/2020. Uviedol, že Zákonník práce v § 74 nevyjadruje, ktorým momentom nastávajú účinky samotného prerokovania. Obsah pojmu prerokovanie logicky v sebe zahŕňa aj možnosť vyjadrenia sa k podanej žiadosti, nie je len úkonom jednej strany, ale musí obsahovať aj prípadnú možnosť reakcie adresovanej strany. Zákon nestanovuje formu prerokovania výpovede, neustanovuje teda povinnosť, aby nevyhnutne k prerokovaniu muselo dôjsť ústnym rokovaním za prítomnosti oboch strán. Prerokovanie neznamena, že by sa malo prikrčiť k spoločnému zasadnutiu zamestnávateľa a odborovej organizácie. Cieľom tejto zákonnej podmienky je, aby zámer zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom bol oznámený odborovej organizácii a zároveň, aby jej bola daná možnosť sa (po vlastnom prerokovaní) k tomuto zámeru vyjadriť resp. nevyjadriť. Zákon bližšie nestanovuje žiadne podmienky, v ktorých má zamestnávateľ alebo odborová organizácia konať. Z požiadavky, že výpoveď má byť vopred prerokovaná vyplýva, že zamestnávateľ sa na odborovú organizáciu musí obrátiť skôr, než k výpovedi pristúpi a že zároveň by medzi doručením žiadosti odborovej organizácie o prerokovanie a vlastným vykonaním výpovede mala ubehnúť primeraná doba tak, aby odborová organizácia mala reálnu možnosť vec prerokovať a zamestnávateľovi svoje stanovisko oznámiť.

55. Vychádzajúc z argumentácie uvedeného rozhodnutia a z rozhodovacej súdnej praxe (napr. 5Cdo/95/2019, 5Cdo/65/2020, 2Cdo/179/2019) najvyšší súd s poukazom na rozhodnutie sp. zn. 2MCdo/21/2009 tiež poznamenal, že „pri posudzovaní, či bola splnená hmotnoprávna podmienka platného skončenia pracovného pomeru vyplývajúca z § 74 Zákonníka práce, súd vo všeobecnosti skúma, či zástupca zamestnancov „vopred“ prerokoval výpoveď z pracovného pomeru, neskúma však, aký postup pri tom zvolil. ... Pre splnenie povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď (alebo okamžité skončenie pracovného pomeru) Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania a neodkazuje ani na § 237 s tým, že pokiaľ rokovanie neprebehlo spôsobom tu uvedeným, je neplatné. Konkrétne formy prerokovania medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 237 Zákonníka práce závisí podľa čl. 1 a čl. 5 Smernice 2002/14/Es od dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Napokon Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa, preto sa podľa § 74 za prerokovanie považuje, aj keď k nemu vôbec nedošlo (v uvedenej lehote)“.

56. Z uvedeného možno vyvodiť, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 ZP nastanú bez ohľadu na prejav vôle zástupcov zamestnancov, ktorým je uvedeným ustanovením poskytnutá iba možnosť vyjadriť sa k výpovedi toho ktorého zamestnanca v rámci zabezpečenia ochrany ich práv, či už vo výbere formy žiadosti o

prerokovanie výpovede alebo celkovej zmeny rozhodnutia samotného zamestnávateľa skončiť pracovný pomer s daným zamestnancom.

57. NS SR v rozhodnutí sp.zn. 2Cdo/179/2019 vychádzal z úvahy, že zákonník práce síce nepredpisuje ako má prebiehať prerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, je však nevyhnutné, aby už v čase tohto prerokovania bol dôvod výpovede konkretizovaný dostatočne určito (viď R 47/2007) tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. ... Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, obsahujú náležitosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce (R 47/2007). Obdobne NS SR v rozsudku sp.zn. 2MCdo 21/09, a 3MCdo 14/2014.

58. S poukazom na výsledky vykonaného dokazovania (žiadosť o prerokovanie výpovede zo dňa 2.7.2018 doručená predsedníčke ZO OZ pri ZŠ F. X, A. dňa 2.7.2018, odpoveď zo dňa 10.7.2018 ZO OZ PŠaV pri Základnej škole F. X, A., výpoveď svedkýň A. I. J., A. I. K. a B. H.). Odvolací súd preto považuje za správny záver súdu prvej inštancie, že žalovaná preukázala, že v predmetnom prípade došlo k prerokovaniu výpovede danej žalobkyni v súlade s ust. § 74 ZP, pričom žalovaná v žiadosti riadne špecifikovala zamestnanca, s ktorým mieni pracovný pomer skončiť a zároveň dostatočne určito uviedla aj výpovedný dôvod, ktorým bolo nesplnenie predpokladov výkonu funkcie zástupcu riaditeľa školy z dôvodu, že nemá v zákonom stanovenej lehote absolvované funkčné inovačné vzdelávanie (pričom aj správne označila zákonné ustanovenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ bod 1 ZP, ktoré mienila uplatniť).

59. Rovnako správne sú úvahy aj závery súdu prvej inštancie vo vzťahu k ponukovej povinnosti zo strany žalovanej, keď z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplýva, že žalovaná žalobkyni ponúkla pre ňu vhodné miesto učiteľky II. stupňa základnej školy (teda rovnaký druh práce ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve zo dňa 1.2.2005), ktoré však žalobkyňa odmietla.

60. Pre splnenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 46 ods. 2 Zákonníka práce nie je potrebné, aby ponúkol zamestnancovi všetky voľné pracovné miesta, ktoré sú pre neho vhodné. Stačí, ak zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi len jedno pre neho vhodné pracovné miesto z viacerých u zamestnávateľa voľných pracovných miest, ktoré by boli pre zamestnanca vhodné v zmysle § 37 ods. 4 Zákonníka práce. (Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 4 Cdo 46/2000)

61. Pokiaľ žalobkyňa poukazuje na uznesenie NS SR sp.zn. 3Cdo/261/2007, odvolací súd zdôrazňuje, že uvedené rozhodnutie vychádza z iných skutkových okolností a rieši inú otázku (že zamestnávateľ v prípade, ak nemá voľné vhodné pracovné miesto, má povinnosť zamestnancovi ponúknuť aj také voľné miesto, ktoré nezodpovedá pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne kvalifikácii zamestnanca). Vychádza pritom z ustálenej judikatúry, podľa ktorej nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 ZP v čase dania výpovede). Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP pre platnosť výpovede. Uvedené rozhodnutie nerieši otázku povinnosti zamestnávateľa, ktorý ponúkol zamestnancovi vhodné pracovné miesto, ponúknuť mu aj (všetky) ďalšie pracovné miesta. Preto nemožno považovať za také, ktoré prelomilo závery citovaného Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 4 Cdo 46/2000.

62. Ako nedôvodné vyhodnotil odvolací súd aj námietky žalobkyne vo vzťahu k diskriminačnému konaniu zo strany žalovanej, resp. ku konaniu, ktoré malo byť v rozpore s dobrými mravmi. Súd prvej inštancie sa dôsledne vysporiadal aj so všetkými tvrdeniami žalobkyne súvisiacimi s touto otázkou, pričom dospel k správnym záverom, odvolací súd sa plne stotožňuje s odôvodnením rozhodnutia v tejto časti, poukazuje naň a aj z dôvodu v hospodárnosti ho neopakuje. Žalobkyňa v odvolaní neuviedla žiadne

skutočnosti vzťahujúce sa k posúdeniu tejto otázky a na skutočnosti, na ktoré poukazovala vo svojej replike už odvolací súd nemohol (nad rámec uvedeného však odvolací súd uvádza, že žiadne s ňou uvádzaných tvrdení neboli spôsobilé spochybníť správnosť záverov súdu prvej inštancie o tom, že v konaní nebolo preukázané žiadne diskriminačné konanie zo strany žalovanej ani konanie, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi).

63. Zo všetkých uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny v celom rozsahu potvrdil vrátane správneho výroku o náhrade trov konania.

64. O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1,2 CSP. Žalobkyňa nebola v odvolacom konaní úspešná, preto jej nevznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania, takýto nárok vznikol úspešnej žalovanej. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

65. Krajský súd v Košiciach rozhodol v senáte pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu 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).