

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5CdoPr/2/2024
Identifikačné číslo spisu:	5920202137
Dátum vydania rozhodnutia:	25.09.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:5920202137.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne: H. U. F., nar. XX. S. XXXX, R. XXX/X, V. Š., zastúpenej JUDr. Martin Bicko, advokát s.r.o., Dukelská 972/7-3, Považská Bystrica, IČO: 53 559 002, proti žalovanému: Základná škola s materskou školou, Hurbanova 27, Martin, IČO: 30 233 844, zastúpeného Mgr. Petrom Balážom, advokátom, Völgogradská 10964/19, Martin, IČO: 42 071 411, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, určenie, že pracovný pomer trvá, zaplatenie náhrady mzdy a o určenie, že nie je spravodlivé od zamestnávateľa požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 3Cpr/31/2020, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 25. mája 2023 sp. zn. 9CoPr/4/2022, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Žiline z 25. mája 2023 sp. zn. 9CoPr/4/2022 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Ružomberok (ďalej len „súd prvej inštancie“) čiastočným rozsudkom 3Cpr/31/2020-725 z 25.05.2022 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobkyni zo 07.10.2020 je neplatné. (I. výrok) Určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá. (II. výrok) Zamietol vzájomný návrh žalovaného, ktorým sa tento domáhal určenia, že nie je spravodlivé od neho požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. (III. výrok)

1.1. Napadnutým čiastočným rozsudkom súd prvej inštancie podľa ust. § 3 ods. 2 veta prvá, ods. 6 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe, školstve a školskej samospráve, § 4 veta prvá zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, § 68 ods. 1 písm. b/, ods. 2, 3, § 70, § 74, § 77, § 79 ods. 1 Zákonníka práce určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobkyni 07.10.2020 je neplatné (I.), ďalej určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá (II.) a vzájomný návrh žalovaného, ktorým sa domáhal určenia, že nie je spravodlivé od neho požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, zamietol (III.). Mal preukázanú existenciu pracovného právneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy uzavretej 30.07.2010 medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom na dohodnutý druh práce, vyučovacia, výchovná činnosť učiteľky 2. stupňa ZŠ, dojednaný na dobu určitú, pričom na základe Dohody o zmene pracovnej

zmluvy z 10.06.2011 bol dohodnutý na dobu neurčitú. K ďalšej relevantnej zmene došlo na základe Dohody o zmene pracovných podmienok z 30.12.2019, kde bol dojednaný druh práce - riaditeľka ZŠ s MŠ s druhom práce v nadväznosti na menovanie žalobkyne do funkcie riaditeľky školy, ktoré skutočnosti boli medzi stranami nesporné. K odvolaniu žalobkyne z funkcie riaditeľky školy došlo listom zriaďovateľa Mesto Martin z 11.03.2020. Žalovaný listom zo 07.10.2020, doručeným žalobkyni toho istého dňa s ňou okamžite skončil pracovný pomer, pričom v záhlaví okrem žalovaného je uvedené Mesto Martin a na konci sa nachádzajú podpisy riaditeľky žalovaného a primátora Mesta Martin. Bez akýchkoľvek pochybností je, že žalovaný bol v postavení zamestnávateľa žalobkyne, riaditeľka žalovaného ako štatutár konala za školu pri úkone okamžitého skončenia pracovného pomeru. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, pričom skutkové vymedzenie pozostávalo zo siedmich v ňom uvedených bodov. K námietke žalovaného, že okamžité skončenie pracovného pomeru urobilo aj Mesto Martin, a preto žaloba nesmerovala voči všetkým subjektom, voči ktorým mala, súd uviedol, že má za to, že táto požiadavka je splnená, keďže tento úkon urobil žalovaný, ktorý je jej zamestnávateľom podľa ust. § 3 ods. 6 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve, podľa ktorého riaditeľ školy, alebo školského zariadenia, ktoré v právnych vzťahoch vystupuje vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov (ďalej len „právnická osoba“), je zamestnancom školy alebo školského zariadenia, keď žalovaný je uvedený v záhlaví okamžitého skončenia pracovného pomeru.

1.2. Podľa § 4 veta prvá zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme právne úkony zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, robí orgán, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. Podľa § 3 ods. 2 veta prvá zákona č. 596/2003 Z. z. zriaďovateľ vymenúva riaditeľa na päťročné funkčné obdobie na návrh Rady školy. Právny úkon za zamestnávateľa voči riaditeľovi školy, ktorý je štatutárom školy, urobil v súlade so zákonom zriaďovateľ - Mesto Martin, avšak toto sa nepovažuje za zamestnávateľa - pri podpisoch je jednoznačne uvedené, že Mesto Martin je zriaďovateľom a zamestnávateľom je žalovaný, v dôsledku čoho mal za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne zohľadňuje uvedené zákonné ustanovenia, a teda pasívna vecná legitimácia je úplná. Ďalej mal za to, že boli splnené náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 70 Zákonníka práce. Pokiaľ sa týkalo ust. § 68 ods. 1 písm. b/ ZP o okamžitom skončení pracovného pomeru, jedná sa o výnimočné opatrenie, ktoré môže využiť zamestnávateľ len ako krajný prostriedok, a to len vtedy, ak konanie zamestnanca možno s prihliadnutím na všetky okolnosti považovať za také závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho ďalej zamestnával. Ďalej mal za to, že boli dodržané lehoty, v ktorých mohol zamestnávateľ skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 2 ZP a takisto aj lehota na uplatnenie nároku žalobkyne na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru na súde podľa § 77 ZP a že bola splnená aj povinnosť žalovaného podľa § 74 ZP prerokovať vopred okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov.

1.3. Pokiaľ žalobkyňa namietala porušenie ust. § 68 ods. 3 ZP, ktoré obsahuje zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru s osamelou zamestnankyňou, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, mal za to, že toto nebolo preukázané, keďže jej tvrdenia o jej osamelosti v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru stáli iba na jej výpovediach a výpovediach G.. W., ktoré sú však rozporné, a to jednak vnútorne a jednak navzájom medzi sebou. Ďalej mal za to, že jednotlivé dôvody, pre ktoré žalovaný okamžite skončil pracovný pomer, boli skutkovo vymedzené tak, že ich nebolo možné zameniť s inými dôvodmi. K prvému skutkovému vymedzeniu odôvodnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, v ktorom bolo žalobkyni vytýkané uzatvorenie dohody o pracovnej činnosti v pozícii riaditeľky žalovaného so zamestnankyňou L.. L. dňa 04.02.2020, nepoukazoval žalovaný na žiadne porušenie pracovnej disciplíny žalobkyne a ani súd ho nezistil. Pri skutkovom tvrdení 2, 3 o neodovzdaní tejto dohody zamestnancovi zodpovednému za vedenie personálnej agendy a mzdovej agendy, resp. jeho neinformovanie, neuloženie tejto dohody u zamestnávateľa mal za to, že toto bolo medzi stranami sporné. Z výpovede svedkyne H. P., ktorá mala na starosti personálnu a mzdovú agendu u žalovaného v čase uzatvorenia dohody mal však preukázané, že dohodu svedkyňa žalobkyňa neodovzdala a k prihláseniu L.. L. do Sociálnej poisťovne na základe nej nedošlo, ktorá skutočnosť vyplynula aj z oznámenia poisťovne. V súvislosti s uvedeným porušením povinnosti prihlásiť zamestnanca žalovaným do systému sociálneho poistenia však neuviedla žiadne konkrétne dôsledky. Z listiny L.. L. adresovanej

žalovanému z 10.08.2020, v ktorom si uplatnila svoj nárok na vyplatenie odmeny na základe dohody o pracovnej činnosti už žalovaný touto informáciou disponoval, keď následne jej bola aj dohoda o pracovnej činnosti predložená, t. j. k vykonaniu nápravy už mohlo dôjsť v auguste 2020, k čomu však doposiaľ nedošlo, keď navyše bolo zistené, že L.. L. uplatňuje tento nárok aj na súde za mesiac február a marec 2020 vo výške 1.000 eur, z čoho vyplýva, že žalovaný aj po okamžitom skončení pracovného pomeru žalobkyne v žalobkyni vytýkaných porušeníach povinností sama pokračuje, keďže doposiaľ zamestnankyňu do Sociálnej poisťovne neprihlásil a ani jej nevyplatil odmenu za vykonanú prácu. Len samotný poukaz na porušenie uvedenej povinnosti žalobkyňou nie je dostatočným skutkovým dôvodom pre záver o závažnom porušení pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru vzhľadom na zistenú skutočnosť uzavretia dohody o pracovnej činnosti, reálneho výkonu práce na základe tejto dohody v mesiacoch február a marec 2020, keď personálne riadenie školy je v medziach kompetencií riaditeľa s právnu subjektivitou (§ 5 ods. 1 zákona č. 596/2003 Z. z.), a preto kompetencia žalobkyne k uzavretiu takejto dohody o pracovnej činnosti bola nepochybne daná. K skutkovému dôvodu 4, že žalobkyňa neinformovala zamestnancov školy funkčne nadriadených pracovnej pozícii, na ktorej mala L.. L. vykonávať práce podľa dohody o pracovnej činnosti a že o uzavretí dohody nebol nikto informovaný ani po zániku jej funkcie riaditeľky, poukázal na situáciu v danom čase, kedy žalobkyňa bola menovaná do funkcie riaditeľky školy počnúc 01.01.2020 a už 07.01.2020 boli podané výpovede z pracovného pomeru zo strany niekoľko desiatok zamestnancov školy, okrem iného aj zástupkyň p. H., p. P., p. R. a následne u žalovaného došlo k štrajku niekoľkých desiatok zamestnancov počnúc 16.01.2020 do 28.01.2020, a ktorého účastné boli aj zástupkyne riaditeľky (p. H. čerpala dovolenku), preto nebolo zrejmé, či tieto osoby mala informovať žalobkyňa o prijatí L.. L., resp. či to bolo možné vôbec reálne uskutočniť. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa bola postavená pred riešenie mimoriadnej krízovej situácie s náhlou požiadavkou na zabezpečenie väčšieho počtu pedagogických zamestnancov pre potreby plynulého výchovnovzdelávacieho procesu, čo je jednou zo základných povinností riaditeľa školy podľa zákona č. 596/2003 Z. z., čo bol dôvod zamestnania L.. A. L. na dohodu o pracovnej činnosti, čo bolo potvrdené aj jej výpoveďou. Z uvedených dôvodov žalobkyňa aktívne pristúpila k zamestnaniu ďalšej osoby v personálnej oblasti, keďže na zabezpečenie uvedenej agendy nebol postačujúci výkon pracovníčky, ktorá vykonávala personálnu a mzdovú agendu aj pre iné školy H. P., keď bolo preukázané, že personálna agenda zamestnancov žalovaného sa viedla duplicitne, jednak u svedkyne P., ako aj u žalovaného, avšak táto vykazovala nedostatky, keďže osobné spisy zamestnancov neboli úplné, čo bolo pre žalobkyňu v uvedenej mimoriadnej situácii problematické. Žalobkyňa pristúpila k prijatiu ďalšej osoby do zamestnania na dohodu o pracovnej činnosti vlastným výberom, ktorý z hľadiska pracovných skúseností bol na to adekvátny, keďže L.. L. mala skúsenosti s vedením personálnej agendy vo väčšej súkromnej spoločnosti, pričom aj keď sa jej prax nedotýkala oblasti školstva, nemalo to byť na ťarchu žalobkyne, ktorá nemala vytvorený dostatočný časový priestor na vyhľadanie zamestnanca s takými špecifickými skúsenosťami. Pri posudzovaní plnenia povinností zobral do úvahy aj jej dočasnú práceneschopnosť v priebehu mesiaca marec od 09.03.2020, ako aj jej odvolanie z funkcie riaditeľky listom zo 11.03.2020, v dôsledku čoho už nemohli byť objektívne plnené z jej strany povinnosti riaditeľky školy, keďže aj následné okolnosti odovzdania a prebratia agendy riaditeľky školy po odvolaní žalobkyne z funkcie nenasvedčujú riadnemu odovzdaniu a prebratiu. Vychádzajúc z uvedených dôvodov neinformovanie zamestnancov žalovaného o uzavretej dohode nemôže mať za následok okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou. K piatemu skutkovému tvrdeniu, že malo ísť o nadbytočný náklad pre žalovaného na mzdu a odvody, keďže dohoda bola uzatvorená na totožné práce, ktoré v danom čase boli zabezpečované iným zamestnancom a tieto práce neboli žalovanému vôbec potrebné, uviedol, že uzatvorenie dohody patrilo do kompetencií riaditeľa školy v zmysle zákona a tento úkon na strane žalobkyne sa javí ako dôvodný vzhľadom na početné výpovede pedagogických zamestnancov a ich vstup do štrajku. Na základe vykonaného dokazovania zistil potrebu vykonania týchto prác, ako aj skutočnosť, že práce boli reálne vykonávané v mesiacoch február a marec. Pri šiestom skutkovom tvrdení, že dohodnutá výška odmeny prekračuje výrazne platovú tarifu danej platovej triedy stanovenej podľa náročnosti dohodnutej práce, čo je diskriminačné voči ostatným zamestnancom vykonávajúcim v tom čase porovnateľnú prácu za výrazne nižšiu odmenu, čím došlo k porušeniu zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, mal za to, že nejde o tak závažné porušenie, ktoré by vyžadovalo využitie krajného prostriedku, a to okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne, keďže nebolo

zistené jej úmyselné zavinenie, ale len nedbanlivostné, pretože dohodu vyhotovila L.. L., ktorá jej ju predložila k podpisu, čo mohlo vzniknúť práve nedostatočnými skúsenosťami L.. L. ohľadne mzdovej problematiky v oblasti školstva, keď nezistil skutočnosť, že by žalovaný od žalobkyne uplatňoval náhradu vzniknutej škody za jej uvedené konanie. K skutkovému tvrdeniu 7, že nevyplatením odmeny L.. L. v čase, kedy žalobkyňa bola ešte vo funkcii riaditeľky školy, t. j. za mesiac február a marec 2020, čím mala vystaviť žalovaného hrozbe trestného stíhania, či podania žaloby, poukázal na to, že objektívne nebolo možné pre žalobkyňu vôbec vykonávať pracovnú činnosť riaditeľky školy v čase jej dočasnej PN v mesiaci marec 2020 a následne po odovzdaní funkcie riaditeľky školy. V zmysle dohody odmena za február 2020 bola splatná v marci 2020 a za marec 2020 bola splatná v apríli 2020. Žalovaný odmenu L.. L. nevyplatil do dňa rozhodnutia súdu, pričom o existencii dohody má vedomosť od augusta 2020, t. j. opätovne poukázal na to, že sám dlhodobo neplní povinnosti, ktorých neplnenie vytýka žalobkyňi. Ďalej uviedol, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru žalobkyne došlo 07.10.2020, kedy už pracovala na pracovnej pozícii učiteľky 2. stupňa s druhou atestáciou, teda už niekoľko mesiacov nemala žiadnu kompetenciu konať v personálnom riadení školy.

1.4. Pokiaľ žalovaný poukazoval na iné porušenie povinnosti žalobkyne v pracovnej pozícii riaditeľky školy súvisiace s hospodárením so zvereným majetkom - oblasť verejného obstarávania, uviedol, že uvedené porušenie nebolo obsiahnuté v skutkovom vymedzení okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne a preukazovanie týchto tvrdení žalovaného presahuje predmet konania. V konaní nebol zistený žiaden predchádzajúci disciplinárny postih žalobkyne u žalovaného za celé obdobie trvania jej pracovného pomeru. Vzhľadom na uvedené nevzhliadol dôvodnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne žalovaným, a preto určil, že je neplatné a zároveň určil, že pracovný pomer trvá, nakoľko s poukazom na ust. § 79 ods. 1 ZP bolo rozhodnuté predchádzajúcim výrokom súdu o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, listom z 08.10.2020. Vzájomný návrh žalovaného na vyslovenie, že nemožno od nej spravodlivo požadovať, aby ju naďalej zamestnával, zamietol, keďže nevzhliadol skutočnosti odôvodňujúce toto rozhodnutie. Mal za to, že došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok v rámci pracovného pomeru po jej odvolaní z funkcie riaditeľky základnej školy, a to dohodou žalobkyne a žalovaného uzavretej konkludentným spôsobom, keďže v žalobe uviedla, že po jej odvolaní v marci 2020 pokračovala vo výkone funkcie učiteľa 2. stupňa základnej školy s druhou atestáciou tak ako predtým, než sa stala riaditeľkou, čo jej bolo zo strany žalovaného ako zamestnávateľa umožnené a táto situácia trvala až do okamžitého skončenia pracovného pomeru. Výkon práce na uvedenej pozícii učiteľa 2. stupňa základnej školy s druhou atestáciou so súhlasom žalovaného posúdil ako konsenzus medzi zamestnancom a zamestnávateľom so zmenou dojednaných pracovných podmienok ohľadne druhu práce žalobkyne, a to bez ohľadu na to, či došlo k jej písomnému vyhotoveniu. Podľa § 54 ZP je stanovená povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť zmenu pracovnej zmluvy písomne, avšak absencia písomného vyhotovenia nemá za následok neplatnosť dohody (§ 17 ods. 2 ZP). K tejto pracovnej činnosti neboli zo strany žalovaného uvedené žiadne výhrady, či nedostatky, pričom tento pracovný pomer trval dlho od roku 2010 bez akéhokoľvek disciplinárneho postihu žalobkyne, keď táto preukázala, že pre neho vykonávala aj práce nad rámec dojednaného druhu práce - záujmová činnosť žiakov na škole (krúžky), na základe čoho jej bola vyplácaná odmena, čo dáva celkový obraz o osobe žalobkyne a jej prístupe k práci.

2. Krajský súd v Žiline (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 25.05.2023 sp. zn. 9CoPr/4/2022 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie (prvý výrok).

2.1. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia a k odvolacím námietkam žalovaného krajský súd doplnil, že pri posudzovaní pasívnej legitímácie v spore o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru treba rozlišovať medzi vznikom a výkonom funkcie riaditeľa školy a jeho pracovným pomerom na strane jednej a skončením výkonu funkcie riaditeľa odvolaním a skončením jeho pracovného pomeru na strane druhej.

2.2. Podľa § 3 ods. 1, 2, 3 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve riaditeľa školy vymenúva na päťročné funkčné obdobie zriaďovateľ, ktorý súčasne s vymenovaním riaditeľa s ním dohodne na dobu funkčného obdobia podľa § 7 ods. 3 ZP podmienky podľa § 42, § 43 ZP v pracovnej zmluve, pričom platové náležitosti mu určí podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Uvedené vyplýva aj z

ustanovení § 1 ods. 2 písm. b/, ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, podľa ktorých sa Zákonník práce vzťahuje aj na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú právnické osoby zriadené obcou, keď podľa § 4 citovaného zákona (aj podľa § 7 ods. 3 ZP) právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, robí orgán, ktorý ho vymenoval. Podľa § 3a zákona č. 596/2003 Z. z. výkon funkcie riaditeľa zaniká aj odvolaním podľa § 3 ods. 7 alebo ods. 8. Z obsahu spisu jednoznačne vyplýva, že pracovný pomer žalobkyne a žalovaného vznikol na základe pracovnej zmluvy z 30.07.2010 v znení jej dodatku z 10.06.2011 na dobu neurčitú na dohodnutý druh práce učiteľka 2. stupňa základnej školy. Z obsahu spisu ďalej vyplýva, že v zmysle horeuvedených zákonných ustanovení k zmene pracovných podmienok, a teda k zmene obsahu pracovnej zmluvy žalobkyne na druh práce - riaditeľka žalovaného došlo po jej vymenovaní do funkcie riaditeľky žalovaným a táto bola dohodnutá s Mestom Martin ako zriaďovateľom žalovaného 30.12.2019. K odvolaniu žalobkyne z funkcie riaditeľky došlo listom zriaďovateľa Mesto Martin 11.03.2020, v dôsledku čoho došlo zo zákona podľa § 3a zákona č. 596/2003 Z. z. k zániku funkcie žalobkyne ako riaditeľky žalovaného, a teda aj k zániku platnosti dodatku k pracovnej zmluve z 30.12.2019 (§ 36 ods. 2 veta druhá OZ) a obnovila sa platnosť pôvodnej pracovnej zmluvy, na základe čoho správne, ako to vyplýva zo znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, ho so žalobkyňou s okamžitou platnosťou skončil jej zamestnávateľ s právnou subjektivitou, t. j. Základná škola s materskou školou Porubčiaka, Hurbanova 27, Martin, IČO: 30 233 844 a nie Mesto Martin ako zriaďovateľ, ktorý preto ani žalobkyňou správne nebol ako pasívne legitimovaný v žalobe označený. V tejto súvislosti preto neobstojí ani námietka žalovaného, že súd určil, že pracovný pomer žalobkyne trvá bez bližšej špecifikácie, na akej pozícii, keďže v zmysle pracovnej zmluvy z 30.07.2010 a jej dodatku z 10.06.2011 sa jedná o učiteľku 2. stupňa základnej školy, ktorú aj so súhlasom žalovaného až do okamžitého skončenia pracovného pomeru vykonávala, pričom to, že žalobkyňa sa domáhala voči žalovanému určenia, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou z 30.07.2010 v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy z 10.06.2011 a nie aj dohody o zmene pracovných podmienok z 30.12.2019 naďalej trvá, vyplýva z opísania rozhodujúcich skutočností v žalobe, ako aj vyjadrení žalobkyne v priebehu konania a jej nesúhlasu so skončením pracovného pomeru a oznámenia o trvaní jeho ďalšej existencie z 08.10.2020, pričom § 216 CSP umožňuje priznať menej ako sa žalobca domáha. Samotný žalovaný pri okamžitom skončení pracovného pomeru ukončil pracovný pomer žalobkyne založený pracovnou zmluvou z 30.07.2010 v znení všetkých jej neskorších zmien, teda aj zmeny z 30.12.2019 na výkon funkcie riaditeľky žalovaného za ňou uvádzané porušenia pracovnej disciplíny v pozícii riaditeľa základnej školy v dôsledku porušenia uvedených ustanovení právnych predpisov, napriek tomu, že z funkcie riaditeľky už bola odvolaná s horeuvedenými dôsledkami z toho vyplývajúcimi a vykonávala druh práce učiteľky 2. stupňa základnej školy, ku ktorému žalovaný počas celého konania, ani po odvolaní z funkcie a ani predtým, čo bola do funkcie žalobkyňa vymenovaná, netvrdil, ani nepreukazoval žiadne nedostatky, keď práve naopak v konaní bolo preukázané a žalovaným nebolo ani rozporované, že ho vykonávala riadne, a to aj nad rozsah povinností. Vo vzťahu k uvedenému neobstojí ani námietka žalovaného, že súd nesprávne zamietol jeho vzájomný návrh, ktorým sa domáhal určenia, že nie je spravodlivé od neho požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával na pozícii učiteľky 2. stupňa základnej školy.

2.3. Ďalej krajský súd doplnil, že žalovaný len uvádzal, aké by mohlo mať porušenie povinností zo strany žalobkyne pri výkone funkcie riaditeľky pre neho právne následky, avšak tieto ku dňu rozhodovania súdu prvej inštancie nenastali a pokiaľ následne bol zaviazaný zaplatiť L. A. L. odmenu na základe dohody o pracovnej činnosti vo výške 133,32 eur spolu s úrokom z omeškania, jednalo sa o sumu za skutočne vykonanú prácu zistenú z mailovej komunikácie, z ktorej vyplývalo, počas akého obdobia vykonávala práce, ktorá mu bola známa, a ktorú pri znalosti predpisov upravujúcich výšku možnej odmeny za ne mohol vyplatiť, a preto odvolací súd súhlasí s konštatovaním súdu prvej inštancie, že zo strany žalobkyne nešlo o porušenie pracovnej disciplíny takej intenzity, pre ktoré by s ňou bolo možné skončiť pracovný pomer okamžite.

2.4. Vychádzajúc aj z uvedeného súd prvej inštancie správne určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobkyni 07.10.2020 je neplatné (I.) a následne určil po tom, čo žalobkyňa oznámila žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ju ďalej zamestnával listom z 08.10.2020, že jej pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá (II.) a zamietol vzájomný návrh žalovaného, ktorým sa domáhal určenia, že je nespravodlivé od neho požadovať, aby žalobkyňu naďalej

zamestnával (III.).

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie. Prípustnosť dovolania odôvodnil poukazom na ustanovenie § 420 písm. f/ argumentujúc tým, že nesprávnym procesným postupom odvolacieho súdu mu bolo znemožnené, aby uskutočňoval jemu patriace práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

3.1. V dovolaní namietal, že sa odvolací súd vo svojom rozhodnutí nezaoberal prevažnou väčšinou (viac menej komplexne ani jedným) odvolacích dôvodov, odvolací súd v podstate odignoroval podanie odvolania žalovaným vo vzťahu výroku III. týkajúceho sa jeho vzájomného návrhu určujúceho, že nie je spravodlivé žalobkyňu ďalej zamestnávať, nezaoberal, a tiež tým, že odvolací súd aj vo vzťahu ku skutočnostiam, ktorými sa zaoberal, tieto nesprávne vyhodnotil v otázke ich existencie, relevantnosti a závažnosti, ako aj v otázke ich právneho posúdenia; primárne súd nesprávne posúdil otázku závažnosti porušenia, pre ktoré bol okamžite skončený pracovný pomer so žalobkyňou a dospel k nesprávnemu záveru, že tieto porušenia nie sú takej intenzity, aby odôvodňovali okamžité skončenie pracovného pomeru (tento záver možno vzhľadom na stručnosť a nekonkrétnosť odôvodnenia rozsudku KS len dedukovať z jeho konštatovania, že nepriaznivé právne následky z konania žalobkyne uvedeného v okamžitom skončení nenastali a porušenia neboli takej intenzity, aby bolo možné okamžite skončiť pracovný pomer). Uviedol, že odvolací súd svoje úvahy a závery nedostatočne vysvetlil a zdôvodnil formálne a navyše vnútorne rozporne. Namietal, že odvolací súd sa odklonil v otázke obsahu pracovného pomeru žalobkyne v čase jeho skončenia a s touto otázkou súvisiacej otázke o jeho zmene odvolaním, resp. faktickým výkonom inej práce od ustálenej súdnej praxe - rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/140/2019 zo 17.09.2020. K tomuto dôvodu mal za potrebné uviesť, že rozsudok odvolacieho súdu ako celok trpí vadou nedostatočného odôvodnenia. Odvolací súd svoje rozhodnutie o odvolaní voči trom výrokom rozsudku súdu prvej inštancie týkajúcim sa otázky platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, otázky trvania pracovného pomeru a otázky vzájomného návrhu na určenie, že nie je spravodlivé požadovať od žalovaného ďalšie zamestnávanie žalobkyne, zdôvodnil podľa argumentácie dovolateľa príliš stručne. Žalovaný pritom skončil so žalobkyňou pracovný pomer zo 6-ich dôvodov, teda pre porušenie viacerých samostatných povinností šiestimi rôznymi skutkami. Odvolací súd sa de facto nezaoberal ani jedným dôvodom okamžitého skončenia pomeru a námietkami žalovaného uvedenými v odvolaní voči rozsudku súdu prvej inštancie k jednotlivým týmto dôvodom. Odvolací súd len okrajovo a všeobecne uviedol, že porušenia povinností žalobkyne nemali žiadne právne následky. Takéto odôvodnenie nemôže byť v žiadnom prípade považované za postačujúce na napĺňajúce ust. § 220 ods. 2 CSP. V odvolacom konaní žalovaný doplnil dôvody vzájomného návrhu o ďalšie skutočnosti - novoty, ktoré vyšli najavo po vydaní rozsudku súdu prvej inštancie. Bolo to rozhodnutie prvostupňového súdu v spore o zaplatenie odmeny p. L., ktorú prijala do pracovného vzťahu žalobkyňa protiprávnym spôsobom zakladajúcim dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. V danom spore Okresný súd Ružomberok rozsudkom sp. zn. 10Copr/9/2021 zo 14.07.2022 potvrdil, že žalobkyňa uzatvorila s p. L. čiastočne neplatnú dohodu o pracovnej činnosti, kde dôvodom tejto neplatnosti bolo dojednanie neprimerane vysokej odmeny, t. j. opätovne nehospodárne nakladanie s prostriedkami žalovaného. Žalovaný taktiež predložil odvolaciemu súdu ďalšiu novotu a to rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 13Cob/167/2021 z 29.06.2022, ktorým odvolací súd potvrdil antيداتovanie dvoch dodatkov k zmluvám o IT službách žalobkyňou v úmysle obísť zákon o verejnom obstarávaní.

3.2. V zmysle argumentácie dovolateľa, stotožnenie sa odvolacieho súdu a odkaz na dôvody uvedené o vzájomnom návrhu v rozsudku neobstálo ani na súde prvej inštancie, pretože tento de facto žiadne dôvody neobsahuje. V zmysle § 147 ods. 3 CSP na vzájomnú žalobu sa použijú primerane ustanovenia o žalobe. To znamená, že súd prvej inštancie ako aj odvolací súd sa mali vysporiadať so vzájomným návrhom žalovaného na eventuálne určenie, že pomer žalobkyne končí dňom právoplatnosti rozsudku, rovnako ako so samotnou žalobou žalobkyne. To sa zjavne nestalo, čím oba sudy porušili princíp rovnosti strán sporu a základnú zásadu civilného sporového konania zakotvenú v čl. 6 ods. 1 CSP. Žalovaný v odvolacom konaní vo vzťahu k výroku o vzájomnom návrhu argumentoval, že sa súd prvej inštancie nezobral do úvahy porušenia opísané v tomto bode pri posudzovaní dôvodnosti vzájomného návrhu. Vzhľadom na to, že odvolací súd sa nezaoberal ani jednou odvolacou námietkou žalovaného voči III. rozsudku súdu prvej inštancie o jeho vzájomnom návrhu a taktiež sa nezaoberal ani novotami výroku v odvolacom konaní, hrubo tak porušil jeho ústavné právo na spravodlivý súdny proces a na náležité

odôvodnenie rozhodnutia o jeho nároku. Súd oboch stupňov rezignoval na povinnosť hodnotiť dôkazy vo vzájomných súvislostiach, prihliadať na okolnosti prípadu (aspoň na strane žalovaného tak činili), brať do úvahy časové súvislosti a sled jednotlivých udalostí, ako aj postoj a konanie žalobkyne v čase, kedy sa dopustila protiprávných konaní, v čase, kedy vyšli najavo a v čase, kedy sa stali predmetom dokazovania na súde. Tento postup je daný všeobecne pre všetky typy súdnych konaní. V zmysle platnej judikatúry však pri hodnotení závažnosti porušenia povinností zamestnanca bola najvyššími súdnymi autoritami opakovane táto povinnosť súdu explicitne vyslovená (napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR z 27.10.2015 sp. zn. 4Cdo/122/2015). Prvostupňové ako aj odvolacie konanie majú tvoriť jeden logický celok. Prípadné pochybenia okresného súdu majú byť zhojené postupom odvolacieho súdu. V tomto prípade odvolací súd pochybenia okresného súdu nielenže nezhojil, ale svojim arbitrárnym postojom ich ešte prehĺbil a vytvoril nové zakladajúce dovolacie dôvody

3.3. Dovolateľ mal za to, že otázka obsahu pracovného pomeru žalobkyne v čase okamžitého skončenia je dôležitá z hľadiska posúdenia, či sa žalobou domáhala určenia existencie takého vzťahu, aký v tom čase skutočne existoval. Má teda význam z hľadiska posúdenia úspechu žalobkyne v konaní. Jej vyriešenie má vplyv aj na ďalšiu nadväzujúcu časť konania o náhradu mzdy, pretože žalobkyňa by v prípade neplatného skončenia pomeru mala mať nárok na takú náhradu, ktorá zodpovedá platu na v tom čase existujúcej a pretrvávajúcej pracovnej pozícii. Preto je dôležité, aby táto otázka bola odvolacím súdom posúdená správne. Odvolací súd v bode 9. rozsudku uviedol, že odvolaním žalobkyne z funkcie riaditeľky došlo ex lege k zmene pracovného pomeru z pozície riaditeľky na učiteľku 2. stupňa ZŠ, čo bol obsah posledného dodatku platného pred vymenovaním do funkcie riaditeľky. Argumentoval pritom § 3a zákona č. 596/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ako aj § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Touto argumentáciou odvolací súd v celom rozsahu poprel argumentáciu súdu prvej inštancie o konkludentnej zmene pracovného pomeru výkonom práce učiteľky po odvolaní. Odvolací súd v tomto smere odkázal na § 36 ods. 2 veta druhá Občianskeho zákonníka v kontexte s dodatkom z 30.12.2019 o vymenovaní do funkcie riaditeľky školy. Uvedený dodatok však neobsahuje žiadnu rozvázovaciu podmienku v podobe odvolania z funkcie riaditeľky školy. Zároveň odvolací súd použil pri svojom rozhodovaní ustanovenie, ktoré prvostupňový súd nepoužil. V tomto prípade mal odvolací súd podľa § 382 CSP vyzvať strany sporu na vyjadrenie sa k zámeru toho ustanovenie použiť, čo neurobil. Nepostupoval tak v súlade so zákonom a stranám sporu odňal možnosť konať pred súdom. K samotnej argumentácii súdu mal dovolateľ za potrebné uviesť, že odvolaním z funkcie riaditeľa nedochádza automaticky zo zákona k ukončeniu platnosti dodatku o zmene pracovnej pozície zamestnanca. Práve naopak zákon striktné rozlišuje medzi funkciou riaditeľa a pracovným pomerom riaditeľa, kedy ani vymenovaním do funkcie riaditeľa sa nezakladá pracovný pomer. Rovnako tak je tomu aj pri zániku funkcie riaditeľa. Svedčí o tom uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/140/2019 zo 17.09.2020, v zmysle ktorého: „Podľa dovolacieho súdu, je potrebné rozlišovať dve roviny vzťahov riaditeľa školy, a to rovinu funkčnú, t. j. funkčný vzťah riaditeľa k škole a k obci, a rovinu pracovnoprávnú, t. j. pracovnoprávny vzťah riaditeľa k škole. Teda v prípade zániku funkcie riaditeľa treba vyriešiť osobitne aj otázku zániku jeho pracovného pomeru.“. Odvolací súd v bode 8. rozsudku konštatoval, že je potrebné rozlišovať medzi funkciou riaditeľa školy a jeho pracovným pomerom. Sám však nesprávne spojil s odvolaním žalobkyne z funkcie riaditeľky školy zánik jej pracovnej pozície na funkcii riaditeľa, čo odporuje zákonnej úprave ako aj ustálenej súdnej praxi. Odvolací súd týmto názorom de facto poprel výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Ak by sa totiž odvolaním z funkcie zo zákona menil aj obsah pracovnej zmluvy, tak by zamestnávateľ bol povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa poslednej zmluvnej úpravy platnej pred vymenovaním do tejto funkcie a nebol by dôvod na skončenie pomeru s ním. Zároveň tento výklad odvolacieho súdu odporuje aj obsahu § 42 ods. 2 Zákonníka práce a § 3 ods. 3 zákona č. 596/2003 Z. z., ktorý vyžaduje na založenie pracovného pomeru okrem vymenovania do funkcie aj uzatvorenie pracovnej zmluvy. To isté platí aj pri odvolaní, t. j. obsah pracovného pomeru sa nemení automaticky ale až uzatvorením dodatku k nej. Otázka obsahu pracovného pomeru je dôležitá z hľadiska posúdenia toho, trvania pracovného pomeru s akým obsahom sa domáhala žalobkyňa a toho, aký pracovný pomer s akým obsahom jej v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru k žalovanému trval, existoval. Jedine tak je totiž možné vyriešiť otázku toho, či sa žalobkyňa domáhala skutočne toho, na čo mala nárok. Odvolací súd poprel právnu argumentáciu súdu prvej inštancie, čím dal de facto za pravdu žalovanému, že k zmene pomeru nedošlo konkludentne. Súčasne však ponúkol právnu argumentáciu, ktorou sa odklonil od ustálenej

rozhodovacej praxe dovolacieho súdu (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/140/2019 zo 17.09.2020), čím založil dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Zároveň pri tom použil novú dovtedy v danom konaní nepoužitú právnu normu bez možnosti strán sporu sa k tomu pred tým vyjadriť. Podľa názoru žalovaného sa odvolací súd nesprávne vysporiadal s jeho námietkami o neurčitosti výroku II. rozsudku súdu prvej inštancie. Závery odvolacieho súdu v tejto otázke odporujú skutkovému stavu ako aj zákonnej úprave. Ani špecifikácia pracovnej pozície v odôvodnení rozsudku súdu prvej inštancie nemohla tento nedostatok zhojiť, pretože pre strany sporu je právne záväzný len výrok rozsudku. Žalovaný navyše v konaní namietal aj to, že v petite žaloby sa žalobkyňa domáhala určenia, že jej trvá pomer na pozícii riaditeľky. Rovnako tak v reakcii na okamžité skončenie namietala, že jej nie je pridelená práca v zmysle dodatku 30.12.2019 ako riaditeľke. Žalobkyňa po jej odvolaní z funkcie riaditeľky odmietla podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy na pozíciu učiteľa a podala žalobu o neplatnosť jej odvolania. Tým dala výslovne najavo, že chce pracovať na pozícii riaditeľky a nie učiteľky. Prácu učiteľa po odvolaní vykonávala len cca 1 mesiac v období, kedy bolo v škole potrebné riešiť najmä negatívne dopady a dôsledky jej konania počas vedenia školy (výpovede 20 zamestnancom prijatím na jej pokyn bez skúšobnej doby, žaloby o zaplatenie neprimerane vysokých plení za IT služby atď.). Podľa názoru žalovaného sa odvolací súd nesprávne vysporiadal aj s otázkou zamestnávania na akej konkrétnej pozícii sa žalobkyňa domáhala. Petit žaloby a viaceré úkony žalobkyne totiž odporovali obsahu žaloby a inému konaniu žalobkyne (výkonu práce na pozícii učiteľa). Súd prvej inštancie nevyzval žalobkyňu na odstránenie tohto rozporu a odvolací súd tento rozpor prekvapivo nevzhladol, resp. snažil sa preklenúť nesprávnou argumentáciou v rozpore so skutkovým stavom a znením zákona. Odvolací súd na podporu záveru, že výrok II. je dostatočne určitý, použil argument, že aj samotný žalovaný s ňou skončil pomer zmenený dodatkom z 30.12.2019. Práve menovaný dodatok je však dodatkom znejúcim na pozíciu riaditeľa školy. Uvedené konštatovanie odvolacieho súdu preto podľa názoru žalovaného jeho argumentáciu opätovne ešte viac oslabuje. Rovnako nesprávny je aj záver odvolacieho súdu, že žalobe v podanom znení možno vyhovieť, lebo § 216 CSP umožňuje priznať menej ako sa žalobca domáha. V danom prípade totiž nemožno tvrdiť, že pozícia riaditeľa je viac ako pozícia učiteľa a tým pádom nezáleží na tom, čoho sa žalobkyňa domáhala a čo jej súd priznal. V tejto časti teda závery odvolacieho súdu nielenže odporujú zistenému skutkovému stavu a právnej úprave ale sú aj nekonzistentné, nepresvedčivé a vzájomne si odporujú. Všetky vyššie opísané pochybenia odvolacieho súdu mali za následok zmätočnosť a nepreskúmateľnosť jeho rozhodnutia, ktoré je len formálnym, arbitrárnym rozhodnutím. V ich dôsledku nebolo naplnené právo žalovaného na spravodlivý súdny proces.

3.4. Vzhľadom na uvedené, navrhoval dovolaciemu súdu aby rozhodnutie súdu prvej inštancie v spojitosti s rozhodnutím odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie.

4. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení k dovolaniu navrhla, aby dovolací súd dovolanie ako neprípustné odmietol prípadne ako nedôvodné zamietol.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala strana sporu v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania, a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je prípustné a vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod (§ 420 písm. f/ CSP) zároveň aj dôvodné. Ak totiž dovolanie smeruje proti rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí z dovolacieho dôvodu uvedeného v § 420 CSP, potom existencia tohto dôvodu, t. j. existencia niektorej z vád uvedených v tomto ustanovení (spôsobujúcich tzv. „zmätočnosť“ rozhodnutia) znamená nielen splnenie podmienky prípustnosti dovolania, ale zároveň zakladá aj jeho dôvodnosť.

6. Z ustanovenia § 420 písm. f/ CSP vyplýva, že dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa

vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 1 CSP).

7. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f/ CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide, napr. o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu, a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

8. Právo na prístup k dovolaciemu súdu nie je absolútne. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok a tejto jeho mimoriadnej povahe zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti, prísne regulovanej Civilným sporovým poriadkom. Z ustanovenia § 419 CSP vyplýva, že proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je dovolanie prípustné, len ak to zákon pripúšťa, pričom prípady, v ktorých je dovolanie proti rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním.

9. Vo vzťahu k namietanej vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f/ CSP dovolateľ namietal porušenie jeho procesných práv spočívajúcich v tom, že odvolací súd sa neriadil ustanovením § 382 CSP, vydal „prekvapivé rozhodnutie“ a svoje konanie zaťažil procesnou vadou, ktorá má za následok porušenie práva žalovaného na spravodlivý proces, žalovanému svojím postupom uprel právo vyjadriť sa, právne argumentovať, prípadne predkladať nové dôkazy, ktoré sa z hľadiska doterajších právnych záverov súdu prvej inštancie nejavili ako významné.

9.1. Dovolateľ mal za to, že otázka obsahu pracovného pomeru žalobkyne v čase okamžitého skončenia je dôležitá z hľadiska posúdenia, či sa žalobou domáhala určenia existencie takého vzťahu, aký v tom čase skutočne existoval. Má teda význam z hľadiska posúdenia úspechu žalobkyne v konaní. Jej vyriešenie má vplyv aj na ďalšiu nadväzujúcu časť konania o náhradu mzdy, pretože žalobkyňa by v prípade neplatného skončenia pomeru mala mať nárok na takú náhradu, ktorá zodpovedá platu na v tom čase existujúcej a pretrvávajúcej pracovnej pozícii. Preto je dôležité, aby táto otázka bola odvolacím súdom posúdená správne. Odvolací súd v bode 9. rozsudku uviedol, že odvolaním žalobkyne z funkcie riaditeľky došlo ex lege k zmene pracovného pomeru z pozície riaditeľky na učiteľku 2. stupňa ZŠ, čo bol obsah posledného dodatku platného pred vymenovaním do funkcie riaditeľky. Argumentoval pritom § 3a zákona č. 596/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ako aj § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Touto argumentáciou odvolací súd v celom rozsahu poprel argumentáciu súdu prvej inštancie o konkludentnej zmene pracovného pomeru výkonom práce učiteľky po odvolaní. Odvolací súd v tomto smere odkázal na § 36 ods. 2 veta druhá Občianskeho zákonníka v kontexte s dodatkom z 30.12.2019 o vymenovaní do funkcie riaditeľky školy. Uvedený dodatok však neobsahuje žiadnu rozvázovaciu podmienku v podobe odvolania z funkcie riaditeľky školy. Zároveň odvolací súd použil pri svojom rozhodovaní ustanovenie, ktoré prvostupňový súd nepoužil. V tomto prípade mal odvolací súd podľa § 382 CSP vyzvať strany sporu na vyjadrenie sa k zámeru toto ustanovenie použiť, čo neurobil. Nepostupoval tak v súlade so zákonom a stranám sporu odňal možnosť konať pred súdom.

10. Civilný sporový poriadok v ustanovení § 382 ustanovuje, že ak má odvolací súd za to, že sa na vec vzťahuje ustanovenie všeobecne záväzného právneho predpisu, ktoré pri doterajšom rozhodovaní veci

nebolo použité a je pre rozhodnutie vecí rozhodujúce, vyzve strany konania, aby sa k možnému použitiu tohto ustanovenia vyjadrili.

10.1. Vyššie citované ustanovenie má predísť vydávaniu tzv. prekvapivých rozhodnutí, vychádza z princípu predvídateľnosti súdneho rozhodnutia, ktorý je považovaný za komponent princípu právneho štátu, osobitne princípu právnej istoty.

10.2. O tzv. prekvapivé rozhodnutie ide predovšetkým vtedy, ak odvolací súd založí svoje rozhodnutie vo veci na iných právnych záveroch ako súd prvej inštancie, za súčasného naplnenia tej okolnosti, že proti týmto iným (odlišným) právnym záverom odvolacieho súdu, nemá strana konania možnosť vyjadrovať sa, právne argumentovať, prípadne predkladať nové dôkazy, ktoré sa z hľadiska doterajších právnych záverov súdu prvej inštancie, nejavili ako významné.

10.3. Pod „prekvapivým rozhodnutím“ sa v rozhodovacej činnosti najvyššieho súdu rozumie rozhodnutie, ktorým odvolací súd, na rozdiel od súdu prvej inštancie, za rozhodujúcu považoval skutočnosť, ktorú nikto netvrdil alebo nepopieral, resp., ktorá nebola predmetom posudzovania súdom prvej inštancie. Prekvapivým je rozhodnutie odvolacieho súdu „nečakane“ založené na iných právnych záveroch než rozhodnutie súdu prvej inštancie (porovnaj sp. zn. 3Cdo/102/2008), resp. rozhodnutie z pohľadu výsledkov konania na súde prvej inštancie „nečakane“ založené nepredvídateľne na iných „nových“ dôvodoch, než na ktorých založil svoje rozhodnutie súd prvej inštancie, pričom strana sporu v danej procesnej situácii nemala možnosť namietať ne/správnosť „nového“ právneho názoru zaujatého až v odvolacom konaní (porovnaj 5Cdo/46/2011).

10.4. Aj Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojej judikatúre definoval tzv. prekvapivé rozhodnutie, o ktoré ide predovšetkým vtedy, ak odvolací súd založí svoje rozhodnutie vo veci na iných zásadne odlišných právnych záveroch ako súd prvej inštancie, pričom zároveň odvolací súd účastníkovi konania neumožní vyjadriť sa k jeho iným (odlišným) právnym záverom, teda účastník konania nemá možnosť právne argumentovať, prípadne predkladať nové dôkazy, ktoré sa z hľadiska doterajších právnych záverov súdu prvej inštancie nejavili ako významné (II. ÚS 407/2016, I. ÚS 736/2016).

11. Princíp tzv. „predbežného právneho posúdenia vecí“ vychádzajúci z § 382 CSP (tiež por. § 171 ods. 1 CSP), teda súvisí so zameraním sa na dokazovanie sporných skutočností, aby strany sporu dostali príležitosť predstaviť vlastné argumenty týkajúce sa právneho posúdenia vecí. Tým by sa mohol predbežný právny názor všeobecného súdu potvrdiť alebo vyvrátiť (III. ÚS 446/2010, 4Cdo/22/2017).

12. Zo spisu vyplýva, že súd prvej inštancie v čiastočnom rozsudku určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným naďalej trvá odôvodňujúc výrok tým, že „...Zároveň súd určil, že pracovný pomer trvá, nakoľko s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce bolo rozhodnuté predchádzajúcim výrokom súdu o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a žalobkyňa oznámila zamestnancovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával listom zo dňa 08.10.2020.

35. Vzájomný návrh žalovaného na vyslovenie, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňa naďalej zamestnával, súd zamietol, nakoľko nevzhliadol skutočnosti odôvodňujúce toto rozhodnutie. Súd má za to, že došlo k zmene dojednaných pracovných podmienok v rámci pracovného pomeru žalobkyne po jej odvolaní z funkcie riaditeľky ZŠ, a to dohodou žalobkyne a žalovaného uzavretej konkludentným spôsobom - v žalobe žalobkyňa uviedla na strane 2 v 2. odstavci, že po jej odvolaní v marci 2020 táto pokračovala vo vykonávaní funkcie učiteľa druhého stupňa základnej školy s druhou atestáciou, tak ako predtým než sa stala riaditeľkou, čo jej bolo zo strany zamestnávateľa umožnené a táto situácia trvala až do okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne listom žalovaného zo dňa 07.10.2020. Toto konanie žalobkyne - výkon práce na uvedenej pozícii učiteľa druhého stupňa ZŠ s druhou atestáciou so súhlasom žalovaného súd posúdil ako konsenzus medzi zamestnancom a zamestnávateľom so zmenou dojednaných pracovných podmienok ohľadom druhu práce žalobkyne, a to bez ohľadu na to, či došlo k písomnému vyhotoveniu tejto dohody. Súd poukazuje, že v zmysle § 54 Zákonníka práce je stanovená povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť zmenu pracovnej zmluvy písomne, avšak podľa názoru súdu absencia písomného vyhotovenia nemá za následok neplatnosť dohody. Súd poznamenáva, že dôvody, na ktoré poukazoval žalovaný, neobstoja. Porušenie povinností žalobkyne v oblasti verejného obstarávania, uzatvorenie nevýhodných zmlúv s blízkymi osobami nebolo skutkovým dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale odvolania

z funkcie riaditeľky ZŠ. Pracovný pomer žalobkyne po odvolaní z funkcie riaditeľky školy pokračoval ďalej na druh práce učiteľka druhého stupňa ZŠ s druhou atestáciou na základe konsenzu strán, pričom dojednaná práca bola reálne vykonávaná. K tejto pracovnej činnosti neboli zo strany žalovaného uvedené žiadne výhrady či nedostatky, pričom tento pracovný pomer trval dlhodobo od roku 2010 bez akéhokoľvek disciplinárneho postihu žalobkyne. Navyiac žalobkyňa v konaní preukázala, že vykonávala pre žalovaného aj práce nad rámec dojednaného druhu práce - záujmová činnosť žiakov na škole (krúžky), na základe čoho jej bola vyplácaná odmena. Aj táto skutočnosť podľa názoru súdu dáva celkový obraz o osobe žalobkyne a jej prístupe k práci. Preto súd vzájomný návrh žalovaného zamietol.“.

Uvedený záver považoval odvolací súd za nesprávny z dôvodu, že: „ podľa § 3 ods. 1, 2, 3 z. č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve riaditeľa školy vymenúva na päťročné funkčné obdobie zriaďovateľ, ktorý súčasne s vymenovaním riaditeľa s ním dohodne na dobu funkčného obdobia podľa § 7 ods. 3 ZP podmienky podľa § 42, § 43 ZP v pracovnej zmluve, pričom platové náležitosti mu určí podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Uvedené vyplýva aj z ustanovení § 1 ods. 2 písm. b/, ods. 4 z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, podľa ktorých sa Zákonník práce vzťahuje aj na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú právnické osoby zriadené obcou, keď podľa § 4 citovaného zákona (aj podľa § 7 ods. 3 ZP) právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, robí orgán, ktorý ho vymenoval. Podľa § 3a z. č. 596/2003 Z. z. výkon funkcie riaditeľa zaniká aj odvolaním podľa § 3 ods. 7 alebo ods. 8.

Z obsahu spisu jednoznačne vyplýva, že pracovný pomer žalobkyne a žalovanej vznikol na základe pracovnej zmluvy z 30. 07. 2010 v znení jej dodatku z 10. 06. 2011 na dobu neurčitú na dohodnutý druh práce učiteľka 2. stupňa základnej školy. Z obsahu spisu ďalej vyplýva, že v zmysle horeuvedených zákonných ustanovení k zmene pracovných podmienok, a teda k zmene obsahu pracovnej zmluvy žalobkyne na druh práce - riaditeľka žalovanej došlo po jej vymenovaní do funkcie riaditeľky žalovanej a táto bola dohodnutá s Mestom Martin ako zriaďovateľom žalovanej 30. 12. 2019.

K odvolaniu žalobkyne z funkcie riaditeľky došlo listom zriaďovateľa Mesto Martin 11. 03. 2020, v dôsledku čoho došlo zo zákona podľa § 3a z. č. 596/2003 Z. z. k zániku funkcie žalobkyne ako riaditeľky žalovaného, a teda aj k zániku platnosti dodatku k pracovnej zmluve z 30. 12. 2019 (§ 36 ods. 2 veta druhá OZ) a obnovila sa platnosť pôvodnej pracovnej zmluvy, na základe čoho správne, ako to vyplýva zo znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, ho so žalobkyňou s okamžitou platnosťou skončil jej zamestnávateľ s právnou subjektivitou, t. j. Základná škola s materskou školou Porubčiaka, Hurbanova 27, Martin, IČO: 30 233 844 a nie Mesto Martin ako zriaďovateľ, ktorý preto ani žalobkyňou správne nebol ako pasívne legitimovaný v žalobe označený.“.

13. Z obsahu spisu vyplýva, že odvolací súd neoboznámil strany so svojím odlišným právnym názorom pri posudzovaní otázky posúdenia obsahu pracovného pomeru žalobkyne v čase okamžitého skončenia, ktorý právny záver odôvodňoval poukazom na ustanovenie § 3a zákona č. 596/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ako aj § 36 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Tento právny záver odvolacieho súdu je však v absolútnom rozpore s právnym záverom súdu prvej inštancie o konkludentnej zmene pracovného pomeru výkonom práce učiteľky po odvolaní. Strany tak nevedeli, že odvolací súd bude na vec nazerať inak a nemohli tomu prispôbiť svoje právne a skutkové námietky.

14. Z pohľadu výsledkov konania na súde prvej inštancie odvolací súd založil svoje rozhodnutie „nečakane“ a nepredvídateľne na iných („nových“) dôvodoch než súd prvej inštancie, pričom žalovaný v danej procesnej situácii nemal možnosť namietat správnosť „nového“ právneho názoru zaujatého až v odvolacom konaní. Zo spisu totiž nevyplýva, že by odvolací súd postupoval podľa § 382 CSP, že by si splnil svoju povinnosť vyplývajúcu z tohto ustanovenia, čím porušil právo strany na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ CSP).

15. Výzva odvolacieho súdu podľa § 382 CSP je potrebná vždy, keď odvolací súd dospeje k záveru, že nárok treba posúdiť podľa celkom iného právneho predpisu, ako ho posúdil súd prvej inštancie, alebo síce podľa toho istého právneho predpisu, ako ho posúdil súd prvej inštancie, ale podľa iného

ustanovenia za súčasného splnenia podmienky, že toto iné zákonné ustanovenie je pre rozhodnutie veci rozhodujúce.

16. Najvyšší súd už v rozhodnutí publikovanom v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky pod R 33/2011 konštatoval, že pokiaľ odvolací súd nevyzval účastníkov konania v zmysle § 213 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „OSP“; odo dňa účinnosti CSP § 382 CSP), aby sa vyjadrili k možnému použitiu toho ustanovenia právneho predpisu, ktoré pri doterajšom rozhodovaní nebolo použité a je podľa názoru odvolacieho súdu pre rozhodnutie veci rozhodujúce, odňal účastníkovi konania možnosť pred súdom konať v zmysle § 237 písm. f/ OSP.

17. Na základe vyššie uvedeného možno uzavrieť, že v kontexte celého súdneho konania ide o (ďalšie) tak závažné pochybenie odvolacieho súdu, ktoré znemožnilo žalovanému uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f/ CSP. Rozhodovacia prax najvyššieho súdu sa do 30.06.2016 ustálila na tom, že ak v konaní došlo k procesnej vade zmätočnosti uvedenej v § 237 ods. 1 OSP (teraz § 420 písm. f/ CSP), dovolaním napadnuté rozhodnutie treba zrušiť; najvyšší súd v týchto prípadoch zrušoval napadnuté rozhodnutia bez toho, aby sa zaoberal správnosťou v nich zaujatých právnych záverov (por., napr. rozhodnutia sp. zn. 1Cdo/44/2015, 2Cdo/111/2014, 3Cdo/4/2012, 4Cdo/263/2013, 5Cdo/241/2013, 6Cdo/591/2015, 7Cdo/212/2014 a 8Cdo/137/2015).

18. Dovolací súd z vyššie uvedených dôvodov dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je nielen procesne prípustné, ale aj opodstatnené, a preto sa už ďalšími námietkami dovolateľa nezaoberal. So zreteľom na to dovolaním rozsudok odvolacieho súdu v napadnutom rozsahu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1 CSP v spojení s § 450 CSP).

19. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP). Najvyšší súd v súlade s týmito ustanoveniami zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

20. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP). Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

21. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.