

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 25Cpr/1/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111231033
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 11. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Heinrich
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2013:4111231033.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra v právnej veci navrhovateľa : V. Q. R., nar. XX.XX.XXXX, bytom F. I., Ľ. C., zast. JUDr. Rastislav Bajánek, advokát so sídlom v Bratislave, Vajnorská 1, proti odporcovi : Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Trieda A. Hlinku 2, Nitra, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy, sudcom JUDr. Petrom Heinrichom, takto

rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď daná odporcom navrhovateľovi dňa 29.04.2011 je neplatná.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania k rukám jeho právneho zástupcu JUDr. Rastislava Bajáneka v sume 1.492,56 eura do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

odôvodnenie:

Navrhovateľ sa podaným návrhom domáhala určenia, že výpoveď, ktorá jej bola doručená dňa 29.04.2011 podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, je neplatná. Odporcovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Výpoveď považuje za neplatnú z dôvodu, že odporuje zákonu. Nevedel z akého dôvodu sa stal nadbytočným, podľa jeho názoru odporca jeho prácu potrebuje a skutočným dôvodom, je len nedostatok mzdových prostriedkov.

Okresný súd Nitra rozsudkom zo dňa 31.05.2012 rozhodol tak, že návrh navrhovateľa zamietol, keď mal za to, že výpoveď bola daná navrhovateľovi v súlade so zákonom, a čo sa týka ponuky iného pracovného pomeru, mal prvostupňový súd za to, že malo ísť o vhodnú prácu, primeranú kvalifikácii navrhovateľa. Na základe odvolania navrhovateľa Krajský súd v Nitre uznesením zo dňa 16.01.2013 zastavil konanie v časti nároku navrhovateľa na náhradu mzdy a ohľadne určenia neplatnosti výpovede rozhodnutie prvostupňového súdu zrušil. V ďalšom konaní mal odporca preukázať, akým spôsobom k organizačnej zmene došlo, akým postupom a aké mala následky. Ohľadne problematiky voľného pracovného miesta mal prvostupňový súd vychádzať z toho, či mal odporca možnosť navrhovateľovi ponúknuť prácu na celej SPU a nielen na fakulte FAPZ, pričom mohlo ísť o akúkoľvek prácu.

Do prvého rozhodnutia vo veci Okresný súd zistil tento skutkový stav: Navrhovateľ bol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.08.1986 zamestnaný u odporcu ako odborný asistent na Fakulte agrobiológie a potravinových zdrojov (ďalej FAPZ), na Katedre rastlinnej výroby. Predmetom jeho pracovnej činnosti bola pedagogická a výskumná činnosť. Odporca ako univerzita má schválený Organizačný poriadok, v rámci ktorého má upravenú aj systematizáciu pracovných miest a Štatút. Tak isto Fakulta FAPZ má svoj samostatný Štatút a Organizačný poriadok. Tieto dokumenty sú schválené akademickými senátmi univerzity, či príslušné fakulty. Podľa štatútu fakulty si táto sama vykonáva vnútornú systematizáciu pracovných miest, ktorá sa odvíja taktiež od mzdových nákladov. Systematizáciu pracovných miest fakulty navrhuje dekan rektorovi. V pracovnoprávných otázkach podáva rektorovi dekan FAPZ prof. Ing. C. H., PhD. návrhy na rozviazanie pracovných pomerov

zamestnancov fakulty. Posledná systematizácia pracovných miest bola podľa listinných dôkazov a výpovedí účastníkov upravená v Organizačnom poriadku odporcu z r. 2010. Na činnosť každej fakulty odporcu sú každoročne rozdeľované finančné prostriedky. Dňa 12.04.2011 na zasadnutí vedenia FAPZ bola prerokovaná informácia z vedenia SPU, ohľadne návrhu rozdelenia dotačných prostriedkov. Rozdelenie dotačných prostriedkov malo byť predložené na schválenie Akademickému senátu dňa 20.04.2011. Vedenie FAPZ navrhlo vzhľadom na skutočnosť, že výška pridelenej dotácie pokrýva prakticky len tarifné platy, bez krytia prevádzkových nákladov fakulty, zníženie počtu pracovníkov. Medzi inými aj zrušenie dvoch pedagogických pracovných miest, na katedre rastlinnej výroby. Rektor SPU s týmto návrhom dňa 14.04.2011 súhlasil. Ako vyplývalo z mimoriadneho zasadnutia Akademického senátu FAPZ konaného dňa 14.04.2011, predmetná fakulta mala mať pridelené finančné prostriedky, ktoré nepokryjú rozpočet fakulty. V rámci tohto zasadnutia dekan FAPZ navrhol riešenia na konsolidáciu rozpočtových prostriedkov, v rámci ktorých bolo aj zrušenie pracovných miest, z dôvodu racionalizácie práce. Prítomní členovia Akademického senátu súhlasili s realizáciou uvedených opatrení. Rozpočet univerzity dňa 20.04.2011 Akademickým senátom univerzity podľa zápisnice zo zasadnutia tohto senátu bol schválený podľa tretej alternatívy rozdelenia dotácie. V rámci diskusie bolo konštatované, že FAPZ okrem prechodu na základné platy prepúšťa 24 zamestnancov. Bola schválená verzia, podľa ktorej sa malo pristúpiť k ďalším šetreniam, medzi inými aj k odňatiu osobných príplatkov celej FAPZ s účinnosťou od 01.05.2011. Organizačná zmena, výpovede zamestnancov odporcu, bola oznámená aj odborom ktorý ju prerokovali dňa 28.04.2011. Navrhovateľ nebol odborovým funkcionárom. Vzhľadom na uvedené skutočnosti bolo rozhodnuté o výpovedi navrhovateľa pre nadbytočnosť, keď o tom, ktorý konkrétny pracovník bude prepustený sa rozhodovalo na základe výsledkov kvantifikácie vedeckovýskumnej činnosti, kde sa navrhovateľ umiestňoval na posledných miestach, ako aj z dôvodu, že Katedra rastlinnej výroby bola počtom pedagogických miest predimenzovaná. Odporca dal navrhovateľovi výpoveď dňa 29.04.2011, keďže si ju navrhovateľ prevzal dňa 03.05.2011, pracovný pomer sa skončil 31.8.2011. Navrhovateľ s výpoveďou nesúhlasil, mal za to, že je prínosom pre odporcu, nedostatok mzdových prostriedkov, nemohol byť podľa neho pre výpoveď, namietal cestou právneho zástupcu, že navrhovateľ dostal výpoveď v čase, keď ešte Akademický senát univerzity ešte neschválil rozpočet a nebola schválená organizačná zmena. Mal za to, že odporca pri daní výpovedi navrhovateľovi nepostupoval v zmysle zákona o vysokých školách. Namietal tiež, že navrhovateľovi nebola poskytnutá iná práca, keď po výpovednej dobe, či krátko po jej skončení boli prijímaní iní zamestnanci. Navrhovateľ by robil akúkoľvek prácu aj strážnika či informátora. Odporca ako aj svedok prof. Ing. S. H., PhD. uvádzali, že navrhovateľovi nemohli poskytnúť inú prácu v mieste výkonu jeho doterajšej práce na FAPZ resp. inú vhodnú prácu, keďže pre neho nijakú nemali. Predmetom podrobného dokazovania bolo konkrétnych päť miest (špecifikovaných vyjadrením odporcu z 27.04.2012 na č.l. 343) na FAPZ. Prijímať pedagogických pracovníkov bolo možné len na základe výberového konania, resp. potrebovali pedagogických pracovníkov z iných odborov ako bol navrhovateľ. Pri prijímaní ostatných pracovníkov boli viazaní podmienkami určenými v personálnej matici, o aké osoby mohlo ísť, keďže títo boli platení, resp. dotovaní zo štruktúrnych fondov. Mohli to byť doktoranti. Vo všetkých fakultách odporcu bolo vyhlásených 60 výberových konaní na pedagogické pozície, ktorých sa museli, ak chceli u odporcu pracovať, aj pracovníci ktorí už u odporcu pracovali. Podobne prebehlo aj 5 výberových konaní na rektoráte odporcu, kde išlo o vedúce funkcie, na základe čoho došlo k zmenám pracovných zmlúv. Na celej univerzite bolo prijatých ďalších 15 zamestnancov (špecifikovaných vyjadrením odporcu z 18.05.2012 na č.l. 382), u ktorých nešlo o pedagogických pracovníkov, predmet ich činnosti nesúvisel s odbornosťou navrhovateľa. Odporca namietal, že navrhovateľ nemôže spochybňovať platnosť organizačnej zmeny, na základe ktorej bol prepustený. V rámci konania sp. zn. 10Cpr/1/2011 vedenom na OS Nitra bolo rozhodnuté na tom základe, že fakultný výbor odborového zväzu odporcu nedal súhlas s výpoveďou Ing. C., CSc. Súd sa v tom konaní ďalšími právnymi skutočnosťami podrobne nezaoberal.

Právny zástupca navrhovateľa na pojednávaní uviedol, že navrhovateľ nepovažuje rozhodnutie z 12.04.2011 za platnú organizačnú zmenu, napriek tomu od tohto dátumu malo byť navrhovateľovi ponúknuté akékoľvek iné pracovné miesto a to nielen do dňa doručenia výpovede ale až do skončenia výpovednej doby, keďže aj v tomto období v prípade voľného prac. miesta mal toto odporca navrhovateľovi ponúknuť a výpoveď zrušiť. Navrhovateľovi malo byť ponúknuté akékoľvek voľné prac. miesto, teda aj na dobu určitú, alebo aj také na ktoré nemá kvalifikáciu, pričom navrhovateľ mohol toto odmietnuť. Z predloženého dokladu sa nedá jednoznačne určiť aké boli voľné prac. miesta. K 30.04.2011 je tam napr. množstvo skončených prac. pomerov, teda museli byť voľné. Aj učiteľské pracovné miesta, na ktoré sa robí výberové konanie mali byť navrhovateľovi ponúknuté ako zamestnancovi, bez výberového konania v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. K čomu predloží právoplatné rozhodnutie

súdu. Nielen v tomto spise sa uvádzajú voľné pracovné miesta, ale aj v druhom konaní, ktoré bolo tiež oboznamované sa hovorilo o konkrétnych pracovných miestach. Na každej fakulte by mala existovať kniha prijatých a prepustených zamestnancov. Bolo by potrebné porovnať organizačné poriadky so systematizáciou pracovných miest a funkčných miest za r. 2003 a 2010, keď podľa výpovede dekana sa stavy nemenili. V rámci dokladov sú pracovné miesta, na ktoré nebolo potrebné robiť výberové konanie, napriek tejto skutočnosti predložil rozsudok sp. zn. 1Cdo 123/2011 z ktorého vyplýva, že v prípade skončenia prac. pomeru mal odporca navrhovateľovi ponúknuť aj miesto na ktoré bolo potrebné absolvovať výberové konanie s tým, že potom by musel zamestnanec absolvovať výberové konanie. Predmetná vec sa týkala štátnozamestnaneckého miesta. K veci dodáva, že v júni odporca prijal vrátnika informátora z č.l. 400 a strážnika z č.l. 397. Čo sa týka systematizácie z č.l. 131-140 ide o organizačnú zmenu, na základe ktorej sa mala vytvoriť systematizácia prac. miest na jednotlivých fakultách, čo sa však nestalo a odporca postupoval podľa organizačnej zmeny z 12.04.2011, ktorú navrhovateľ podľa predchádzajúcich vyjadrení napáda. Nie je jasné, či boli naplnené prac. miesta podľa organizačnej štruktúry z č.l. 131-140. Je za to, aby boli predložené všetky prac. zmluvy skončené a začaté v r. 2011 a zmeny prac. zmlúv, ktoré sa týkali trvania prac. pomeru, tak ako je to napr. na č.l. 387, kedy bol zmenený prac. pomer V. H. z doby určitej na dobu neurčitú. V prac. zmluve navrhovateľa bolo dohodnuté neexistujúce miesto výkonu práce Agronimická fakulta, dodatok prac. zmluvy nebol urobený, preto sa ponuková povinnosť vzťahuje na celú vysokú školu. Podľa neho sa zák. č. 473/2005 na vysoké školy nevzťahuje. Podľa neho táto podmienka nebola v ponukách na zamestnanie strážnika uvádzaná. Právny zást. navrhovateľa v záverečnom návrhu uviedol, že sa pridriava doterajších vyjadrení. Uplatňuje si náhradu trov konania podľa predloženého vyčíslenia.

Navrhovateľ ako účastník konania na pojednávaní uviedol, že vysokoškolských učiteľov bolo na katedre rastlinnej výroby 10 po prepustení ich je tam 8. Podľa neho musí Akademický senát schváliť prepustenie zamestnanca - vysokoškolského učiteľa. Na konkrétne ustanovenie však nevie poukázať. Poukazoval na pracovné zmluvy, ktoré sú prílohu k vyjadreniu z č.l. 382, keď išlo o zamestnancov, ktorí boli prijatí v čase jeho výpovede. Má za to, že k organizačnej zmene ani nedošlo. Nemá preukaz v zmysle § 20 zák. č. 473/2005.

Zástupkyňa odporcu na pojednávaní uviedla, že v čase dania výpovede na celej univerzite nebolo pracovné miesto, ktoré by mohlo byť navrhovateľovi poskytnuté. Týmto obdobím berie od 12.4.2011 kedy bolo rozhodnuté o organizačnej zmene do 03.05.2011 kedy bola daná navrhovateľovi výpoveď. Z personálnej zostavy za uvedené obdobie, z ktorej vyplýva, že žiadne pracovné miesto nebolo, toto sa oboznamuje, krátkou cestou bolo doručené práv. zást. navrhovateľa. Pracovné pomery, ktoré sa končili s predložených dokladov, neznamena, že zamestnanci odchádzali. Išlo o prácach na projektoch, títo ostali naďalej zamestnaní. Akademickému senátu sa predkladal návrh na rozdelenie finančných prostriedkov, nie návrh na zníženie počtu pracovníkov. Na prepustenie zamestnanca nie je potrebné rozhodnutie Akademického senátu. U odporcu sa nepostupuje podľa štátnozamestnaneckých predpisov ale podľa Zákona o verejnej službe č. 552/2003 Z.z. a podľa Zákona o vysokých školách. U odporcu neexistuje niečo také ako kniha prepustených a prijatých zamestnancov. Počítač v systéme SAP eviduje zmeny pracovných pomerov, tak ako je to na č.l. 467,468, iná evidencia nie je. V tomto zmysle predkladala aj vyjadrenie z č.l. 467,468. Čo sa týka zamestnancov na č.l. 467 ako už uvádzala tu je evidencia aj takých osôb, ktorý ukončili dočasný pracovný pomer a pokračovali v ďalšom. Čo sa týka Y. Y., táto išla na prac. miesto po pracovníčke, ktorá išla na dôchodok. Ing. S. D. musel spĺňať predpoklady pre strážnika - zbrojný pas, čo navrhovateľ nespĺňal. Odporca nemá Organizačný poriadok so systematizáciou pracovných miest FAPZ, má len to čo bolo predložené na č.l. 219-226. Podľa systematizácie pripojenej k organizačnému poriadku z r. 2010 bol stav zamestnancov taký ako je v tejto systematizácii. Na konkrétne otázky, či sa organizačná zmena robila na základe systematizácie pripojenej k organizačnému poriadku z r. 2010 uvádzala, že boli desiaty vysokoškolskí učitelia na katedre rastlinnej výroby.

V zložke rektorát SPU sa nevedela vyjadriť, či nebohého Y. G. niekto nahradil, išlo pravdepodobne o údržbára. Po okamžitom skončení pracovného pomeru JUDr. R. bolo jej miesto personalistky obsadené od 01.05.2011 pani C.. Pri zmluve pani I. Y. išlo o celounivezitné pracovisko a tak toto miesto nebolo potrebné ponúknuť navrhovateľovi, keďže tento mal výkon práce na katedre rastlinnej výroby. S právnym názorom krajského súdu v odôvodnení uznesenia sa nestotožňuje. Pracovná zmluva Ing. Y. Y. - táto bola uzatváraná už 11.4.2011 pred rozhodnutím o organizačnej zmene. Už pred dňom o organizačnej zmene dekan fakulty vedel, že bude rozhodovať o prepúšťaní ľudí. Vedel to už od začiatku roka 2011. V zložke fakulta európskych štúdií a regionálneho rozvoja - JUDr. H. je vysokoškolská učiteľka, ktorá mala prednášať právo. V zložke projekt MEPA sú pracovné zmluvy prof. T., Ing. M., Ing. W., prof. R.,

Dr. F., Ing. R., Ing. K., Ing. D., Ing. S. - išlo o zamestnancov, ktorí už majú prac. zmluvy s Univerzitou. V danom prípade išlo o projekt ku ktorému sa vytvára personálna matica a už pri podávaní žiadosti o fin. prostriedky sa uvádzajú konkrétne mená osôb, ktoré budú na projekte robiť. Rovnaký dôvod bol v zložke fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov - prac. zmluva I. D.. V zložke fakulta záhradníctva krajníckeho inžinierstva - dohoda o skončení prac. pomeru Ing. U., išlo o vysokoškolskú učiteľku, ktorá prechádzala na inú fakultu, jej miesto bolo obsadené. V zložke fakulta biochémie a potravinárstva SPU - k prac. zmluve Ing. F., pracovné miesto nebolo ponúknuté navrhovateľovi, lebo išlo o inú fakultu a len prácu na zastupovanie. V zložke technická fakulta - k dohode o skončení prac. pomeru Ing. Z., išlo o druhý prac. pomer, ktorého pracovisko sa zrušilo, na základe iného prac. pomeru je stále zamestnancom ako vysokoškolský učiteľ. V zložke SPU Nitra - dohoda o prac. činnosti I. D. - nebolo ponúknuté navrhovateľovi, lebo sa nejedná o pracovný pomer. Čo sa týka dohôd o prac. činnosti Ing. I., Ing. Z., Q., prof. H., prof. K., Ing. W., C., D., R., Doc. Y., Ing. H. - nešlo o prac. miesta, pričom išlo o dohody o pracovnej činnosti v rámci projektov, kde mená boli už vopred schválené a podávané so žiadosťou. Zást. odporcu v záverečnom návrhu uviedla, že navrhuje návrh zamietnuť s poukazom na vykonané dokazovanie má za to, že bolo preukázané splnenie všetkých hmotnoprávných podmienok pre výpoveď navrhovateľa.

Na pojednávaní bol ako svedok vypočutý Ing. C. B., ktorý uviedol, že je zamestnancom odporcu, ako prodekan pre personálne otázky na FAPZ. Univerzitou a celým akademickým senátom ešte v r. 2003 bola v súlade so zákonom o VŠ urobená systematizácia prac. miest, ktorá mala viesť k zníženiu pedagogických a nepedagogických pracovníkov. Ak si dobre pamätá, tak malo ísť o zníženie pedagogických pracovníkov zo 135 na 119. Toto uvádza orientačne. K zníženiu počtov pracovníkov dochádzalo priebežne, či už odchodom do dôchodku, skončením prac. pomerov na dobu určitú. V r. 2010 Akademický senát celej univerzity schválil nový Organizačný poriadok, na základe čoho potom jednotlivé fakulty pristúpili k zníženiu pracovných miest. A to nielen z dôvodu zefektívnenia práce ale aj z dôvodu znížovania finančných dotácií. 12.4.2011 vedenie fakulty v zložení dekan a prodekan schválili zníženie počtu pracovníkov, čo predložili senátu fakulty, a potom ako to bolo senátom schválené, dekan fakulty to potom predložil rektorovi. Konkrétne mená vyplynuli z jednania dekana s vedúcimi katedier, podľa toho kde koľko pracovníkov je potrebných pre zabezpečenie výučby. Nevie o tom, že by sa návrh na organizačnú zmenu musel predkladať akademickému senátu SPU. Nevie sa presne vyjadriť kedy sa konkrétne určili mená, a či sa rektorovi predkladal najprv všeobecné počty pracovníkov, o ktoré sa zníži stav, a až potom boli uvedené mená, alebo rovno boli uvedené aj mená. Podstata v organizačnej zmene bola v tom, že bolo potrebné znížiť počet pedagogických pracovníkov, hľadali sa tí pracovníci, ktorých prepustenie bude mať najmenší vplyv na chod fakulty, či univerzity. Oproti r. 2011 majú v súčasnosti o 10 pedagogických pracovníkov nižší stav.

Okrem výsluchu účastníkov konania a svedka súd doplnil dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi a to : odvolaním navrhovateľa doručeným 29.06.2012, vyjadrením odporcu k odvolaniu doručeným 02.08.2012, poverením na zastupovanie rektora, uznesením KS č.k. 5CoPr/3/2012-447 zo dňa 16.01.2013, opravným uznesením KS č.k. 5CoPr/3/2012-460 zo dňa 03.04.2013, vyjadrením odporcu doručeným 14.06.2013, vyjadrením vedúcej útvaru ekonomiky práca a mzdovej učtarne odporcu, dohodami o pracovnej činnosti, rozhodnutím NS SR č.k. 1 Cdo/123/2011 zo dňa 30.01.2013, rozsudkom NS SR č.k. 3Cdo/130/2003 zo dňa 18.12.2003, pripojeným spisom sp. zn. 10C/1/2011, poverením dekanovi, vyjadrením odporcu doručeným 17.09.2013, podaním odporcu doručeným 25.11.2013 a prílohami k podaniu - rozhodnutia OS , KS NS SR , odpoveď na otázku (č.l. 565-592), vyjadrením odporcu z 11.11.2013, pracovnou zmluvou - M. Q., U. G., U. C., dohodou o skončení prac. pomeru - K. H., žiadosťou o rozviazanie prac. pomeru - K. H., podmienkami prijatia do prac. pomeru - zaradenie strážnik, úmrtným listom - Y. G., návrhom na prijatie do prac. pomeru U. C., návrhom systematizácie prac. miest na FAPZ k 01.01.2011, Student handbook - príručka, dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Fakulte európskych štúdií a regionálneho rozvoja SPU v Nitre (v počte listov 63-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Fakulte biotechnológie a potravinárstva SOU v Nitre (v počte listov 59-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Fakulte záhradníctva a krajinného inžinierstva SPU v Nitre (v počte listov 67-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na FZK (v počte listov 149-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Fakulte ekonomiky a menežmentu SPU v Nitre (v počte listov 157-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Technickej fakulte SPU v Nitre (v počte listov 72-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Fakulte agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre (v počte listov 296-PO),

dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Celouniverzitných pracoviskách SPU v Nitre (v počte listov 108- PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na Rektoráte SPU v Nitre (v počte listov 82-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na SPU Nitra (v počte listov 206-PO), dokladmi súvisiacimi so vznikom a zánikom pracovných miest na projekte MEPAg (v počte listov 124-PO) a zistil tento skutkový a právny stav :

Navrhovateľ v doplnení dokazovania nepovažoval organizačnú zmenu z 12.04.2011 za platnú, pričom mal za to, že podľa systematizácie z r. 2002 sa mala vytvoriť systematizácia pracovných miest na jednotlivých fakultách, čo sa však nestalo a odporca postupoval podľa organizačnej zmeny z 12.04.2011. Nebolo pritom jasné, či boli naplnené pracovné miesta podľa organizačnej štruktúry z r. 2002. Navrhovateľ mal v pracovnej zmluve dohodnuté miesto výkonu práce Agronomická fakulta, ktorá už neexistuje, nebol urobený dodatok pracovnej zmluvy, preto mal dohodnuté neexistujúce miesto, a preto sa ponuková povinnosť vzťahovala na celú vysokú školu. Odporca mal navrhovateľovi ponúknuť akékoľvek pracovné miesto, aj na dobu určitú a to aj také, na ktoré by bolo potrebné vyhlásiť výberové konanie. Navrhovateľ napríklad nepotreboval ani preukaz v zmysle § 20 Zák. č. 473/2005 na výkon funkcie strážnika, keďže tento zákon sa na vysoké školy nevzťahuje. Odporca trval na zamietnutí návrhu, neakceptoval právny názor krajského súdu v tom, že malo byť ponúknuté akékoľvek pracovné miesto navrhovateľovi, pričom na fakulte FAPZ nebolo žiadne pracovné miesto, ktoré by mohlo byť navrhovateľovi ponúknuté. Takýmto obdobím považovala obdobie od 12.04.2011 teda od rozhodnutia o organizačnej zmene do 03.05.2011, kedy mal navrhovateľ výpoveď doručenú. Súdu bolo predložené množstvo uzavretých pracovných pomerov uzavretých v r. 2011, išlo však o pracovné miesta mimo fakulty FAPZ, pričom tieto pracovné zmluvy sa týkali prác na projektoch, do ktorých nemohol byť navrhovateľ zaradený. Pracovné úväzky preberali zamestnanci, ktorí už u odporcu pracovali, v prípade strážnikov navrhovateľ nespĺňal predpoklady pre výkon tejto funkcie, vyžadovaný podmienkami na prijatie strážnika, teda nemal preukaz odbornej spôsobilosti podľa § 20 zákona 472/2005 Z.z. pričom SPU má vlastnú ochranu podľa § 6 citovaného zákona. Po okamžitom skončení prac. Pomeru JUDr. R., bolo toto miesto obsadené od 01.05.2011 pani Plesníkovou. Pracovné miesto, ktoré dostala I. Y., nebolo podľa odporcu potrebné ponúkať navrhovateľovi, tak isto pracovné miesto Ing. F.. Ing. Y. bola prijatá už 11.04.2011, teda pred organizačnou zmenou.

Po skončení pracovného pomeru R. R., bola na jej miesto, na základe prac. zmluvy z 29.4.2011 na dobu určitú prijatá U. C. na úvar Personalistiky rektorátu univerzity. Dňa 27.4.2011 bola prijatá na celouniverzitné pracovisko ako upratovačka I. Y. na dobu neurčitú. Dňa 11.04.2011 bola do prac. pomeru prijatá Ing. Y. Y. od vydavateľstva univerzity. Dekan fakulty FAPZ už pred 11.04.2011 vedel o organizačnej zmene, keď o tejto vlastne vedel od začiatku roka 2011. Dňa 02.05.2011 ako asistentka bola prijatá I. D. na dobu určitú. S Ing. H. F. bol dňa XX.XX.XXXX uzavretý prac. pomer na dobu určitú na Dekanáte fakulty biotechnológie a potravinárstva odporcu.

Ing. C. B. ako prodekan FAPZ pre personálne otázky uviedol, že v r. 2003 bola urobená v súlade so zákonom systematizácia prac. miest, ktorá mala viesť k znižovaniu prac. miest pedagogických a nepedagogických pracovníkov. V r. 2010 akademický senát celej univerzity schválil nový organizačný poriadok, na základe čoho mali fakulty pristúpiť k znižovaniu pracovných miest, nielen z dôvodu efektivity práce ale aj znižovania finančných dotácií. Dňa 12.4.2011 vedenie fakulty FAPZ schválili zníženie počtu pracovníkov, čo bolo schválené senátom fakulty, dekanom fakulty a predložené rektorovi. Konkrétne mená vyplynuli z jednaní dekana. Hľadali sa tí pracovníci, ktorých prepustenie bude mať najmenší vplyv na chod fakulty a univerzity. Pri pedagogických pracovníkov malo ísť k zníženiu zo 135 na 119, keď podľa organizačného poriadku z r. 2010 na Katedre rastlinnej výroby FAPZ malo byť 10 vysokoškolských učiteľov a pred organizačnou zmenou ich bolo 12 (č.l. 607).

Dňa 19.11.2010 uznesením AS 7/6/10 akademický senát SPU jednomyselne schválil organizačný poriadok SPU (č.l. 109). Tento nadobudol účinnosť 10.11.2010. Prílohu tohto organizačného poriadku tvorí Schéma organizačnej štruktúry SPU. Podľa tejto štruktúry by na FAPZ katedre rastlinnej výroby malo pracovať desať vysokoškolských učiteľov a na FAPZ 119 pedagogických pracovníkov. SPU malo vypracovaný postup pre určenie počtu funkčných miest profesora a docenta v podmienkach SPU (č.l. 225). Pred prijatím organizačnej zmeny na katedre pracovali dvaja profesori, traja docenti a piati odborní asistenti a jeden asistent (č.l. 612). Podľa vypracovaného postupu mali pracovať dvaja profesori, piati docenti a traja odborní asistenti (č.l. 612). Reálne bolo viac odborných asistentov ako malo byť, podľa schválenej systematizácie. Tak ako to už bolo konštatované v doterajšom dokazovaní SPU

nemala dostatok finančných prostriedkov na existujúci počet zamestnancov. Vedenie FAPZ na uvedené skutočnosti reagovalo znížením počtu zamestnancov na svojom zasadaní dňa 12.04.2011. Okrem iného i o dvoch na katedre KRV FAPZ. S týmto postupom súhlasil aj rektor SPU. Vedenie fakulty určilo konkrétnych zamestnancov, s ktorými sa skončí pracovný pomer (č.l. 20). Vec prejedнала aj odborová organizácia (č.l. 22,23). Zákon nevyžaduje súhlas odborovej organizácie. Na zasadnutí AS FAPZ dňa 14.04.2011 sa jednohlasne prítomní členovia vyslovili za prijatie a realizáciu opatrení, teda za zníženie počtu pracovníkov fakulty (č.l. 217) . Dňa 20.04.2011 zasadal AS SPU, kde sa v rámci návrhu rozpočtu SPU riešili finančné dotácie. V rámci diskusie sa riešil pokles financií, riešenie formou prepustenia 24 zamestnancov FAPZ. Akademický senát SPU schválil rozdelenie dotácii (č.l. 365). Z rokovacieho poriadku AS SPU nevyplýva, že by mal schvaľovať rozhodnutie fakulty o prepustení zamestnancov - článok 15 rokovacieho poriadku (č.l. 59). V rámci bodu návrh rozpočtu SPU na rok 2011 sa s vecou AS SPU zaoberal. Navrhovateľ nemá zákonné právo napádať či malo alebo nemalo dôjsť k zmene organizačného poriadku odporcu. Z pracovnoprávných vzťahov mu takéto oprávnenie nevyplýva.

Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa § 55 ods. 5 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. práca, na ktorú zamestnávateľ preraďuje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa § 74 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. platného do 01.09.2011 výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa § 77 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 39 Občianskeho zákona neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

Podľa § 15 ods. 1 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách verejná vysoká škola vydáva tieto vnútorné predpisy:

- a) štatút verejnej vysokej školy,
- b) študijný poriadok verejnej vysokej školy,
- c) zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov,

Podľa § 15 ods. 2 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách štatút verejnej vysokej školy obsahuje najmä

- a) názov a sídlo verejnej vysokej školy a názov jej právneho predchodcu, ak existoval,
- b) základnú organizačnú štruktúru verejnej vysokej školy vrátane spôsobu určovania počtu a štruktúry pracovných miest,
- c) ustanovenia o orgánoch a systéme akademickej samosprávy,
- d) spôsob voľby kandidáta na rektora a spôsob prijatia návrhu na jeho odvolanie,
- e) základné charakteristiky systému vysokoškolského vzdelávania a systému ďalšieho vzdelávania poskytovaných vysokou školou,
- f) rámcové podmienky prijatia na štúdium (§ 57) vrátane spôsobu určovania počtu prijímaných uchádzačov,
- g) rámcové podmienky štúdia cudzincov,
- h) rámcové ustanovenia o školnom a o poplatkoch spojených so štúdiom (§ 92),
- i) rámcové ustanovenia o sociálnej podpore študentov (§ 97 až 100) vysokou školou,
- j) podrobnejšie vymedzenie akademických práv a povinností študentov,
- k) pravidlá používania akademických insígnií a vykonávania akademických obradov,
- l) základné zásady pracovnoprávných vzťahov na vysokej škole a jej fakultách a postup pri rozhodovaní v týchto otázkach,
- m) vnútorné pravidlá hospodárenia verejnej vysokej školy vrátane pravidiel na vykonávanie podnikateľskej činnosti,
- n) pravidlá výkonu pôsobnosti fakúlt vo veciach, v ktorých konajú v mene vysokej školy (§ 23 ods. 1).

Podľa § 23 ods. 1 písm. d) zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách orgány akademickej samosprávy fakulty majú v súlade s týmto zákonom právo v mene verejnej vysokej školy rozhodovať alebo konať v týchto veciach patriacich do samosprávnej pôsobnosti vysokej školy (§ 6) uzatváranie, zmeny a zrušovanie pracovnoprávných vzťahov v rozsahu a za podmienok určených v štatúte verejnej vysokej školy [§ 15 ods. 2 písm. l)],

Podľa § 23 ods. 2 písm. e) zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách do samosprávnej pôsobnosti fakulty ďalej patrí určovanie počtu a štruktúry pracovných miest zamestnancov zaradených na fakulte v rozsahu určenom v štatúte verejnej vysokej školy [§ 15 ods. 2 písm. b)],

Podľa § 27 ods. 1 písm. a) zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách akademický senát fakulty schvaľuje na návrh dekana vnútorné predpisy fakulty podľa § 33 ods. 2 písm. a), b) a f) a vnútorné predpisy fakulty podľa § 33 ods. 3, ak sa na návrh dekana nerozhodne, že fakulta sa bude riadiť príslušnými vnútornými predpismi verejnej vysokej školy [§ 15 ods. 1 písm. b), d), i) a j)]; schvaľuje na návrh predsedu akademického senátu fakulty vnútorné predpisy fakulty podľa § 33 ods. 2 písm. c) a d),

Podľa § 33 ods. 5 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách štatút fakulty, študijný poriadok a pracovný poriadok podliehajú schváleniu akademickým senátom verejnej vysokej školy. Štatút fakulty, študijný poriadok a pracovný poriadok nadobúdajú platnosť dňom schválenia v akademickom senáte verejnej vysokej školy. Ostatné vnútorné predpisy okrem rokovacieho poriadku vedeckej rady fakulty [odsek 2 písm. e)] nadobúdajú platnosť ich schválením v akademickom senáte fakulty. Rokovací poriadok vedeckej rady fakulty nadobúda platnosť jeho schválením vo vedeckej rade fakulty [§ 30 ods. 1 písm. k)].

Podľa § 77 ods. 1 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov a obsadzovanie funkcií profesorov a docentov sa uskutočňuje výberovým konaním v súlade s § 15 ods. 1 písm. c). Výberové konanie na obsadenie funkcie profesora a funkcie docenta je zároveň výberovým konaním na obsadenie pracovného miesta vysokoškolského učiteľa. Vypísanie výberového konania musí byť zverejnené na úradnej výveske vysokej školy alebo fakulty, ak ide o pracovné miesto alebo funkciu zaradenú na fakulte, a poskytnuté ministerstvu na zverejnenie na jeho osobitnej internetovej stránke. Vypísanie výberového konania na obsadenie funkcie profesora musí byť zverejnené i v periodickej dennej tlači s celoštátnou pôsobnosťou.

Podľa § 77 ods. 2 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa so zamestnancom, ktorý nemá vedecko-pedagogický titul "profesor" ani "docent", možno uzavrieť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov.

Podľa § 77 ods. 3 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách pracovný pomer vysokoškolského učiteľa (odsek 1), ktorý nemá vedecko-pedagogický titul profesor alebo docent, zamestnaného na lekárskech, farmaceutických a veterinárskych fakultách a na pracoviskách verejných vysokých škôl, kde na výkon práce zamestnanca je potrebné skončenie určitého stupňa špecializačnej prípravy, možno uzavrieť na základe jedného výberového konania na čas dlhší, ako je v odseku 2. Tento čas určí dekan alebo rektor najdlhšie na desať rokov.

Podľa § 77 ods. 8 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách bez výberového konania na miesto vysokoškolského učiteľa môže rektor alebo dekan najviac na jeden rok

- priať zamestnanca do pracovného pomeru na kratší pracovný čas alebo
- uzatvoriť dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Podľa § 20 ods. 1 zákona č. 473/2005 Z.z. o súkromnej bezpečnosti uchádzačovi, ktorý úspešne vykonal skúšku, alebo na základe písomnej žiadosti osobe, ktorá podľa § 19 ods. 3 a 4 alebo § 21 ods. 1 skúšku nemusí vykonať, vydá ministerstvo preukaz typu S, typu P alebo typu CIT, ak sú tieto osoby bezúhonné a spoľahlivé. Platnosť preukazu je desať rokov. Osoba, ktorá nemusí vykonať skúšku, k žiadosti o vydanie preukazu pripojí osvedčený doklad o vzdelaní, potvrdenie o bezpečnostnej praxi a doklady a čestné vyhlásenia preukazujúce bezúhonnosť a spoľahlivosť osoby nie staršie ako tri mesiace. Na vydanie preukazu sa nevzťahuje všeobecný predpis o správnom konaní. 17)

Podľa § 20 ods. 3 zákona č. 473/2005 Z.z. o súkromnej bezpečnosti preukaz je verejná listina. Osoba môže byť súčasne držiteľom len jedného preukazu. Osoba poverená výkonom fyzickej ochrany, pátrania alebo odbornej prípravy a poradenstva je pri plnení pracovných úloh povinná mať preukaz pri sebe a na požiadanie ho predložiť ministerstvu pri výkone štátneho dozoru (ďalej len „orgán dozoru“), krajskému riaditeľstvu pri výkone kontroly (ďalej len „orgán kontroly“) alebo orgánu dozoru, orgánu kontroly alebo príslušníkovi Policajného zboru (ďalej len „policajt“) pri výkone kontroly činnosti.

Súd v predchádzajúcom rozhodnutí mal za to, že výpoveď bola daná navrhovateľovi dôvodne. Z doplneného dokazovania bola táto skutočnosť potvrdená. V obsahu skutkového stavu súd uviedol postup, na základe ktorého k výpovedi navrhovateľovi prišlo, poukázal na konkrétne doklady zo spisu. Tento bol v súlade so zákonom a nebol zistený rozpor s predpismi o vysokých školách. Súd poukázal na konkrétne dokumenty či dôkazy založené v spise. Z tohto dôvodu opätovne uvedené skutočnosti

súd uvádza. Súd mal za to, že výpoveď daná navrhovateľovi odporcom bola v súlade so Zákonníkom práce ako aj Zákonom o vysokých školách. Zamestnávateľ má právo dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť. Všeobecne je logické, že ak zamestnávateľ nemá dostatok finančných prostriedkov na zaplatenie určitého počtu pracovníkov, pristúpi k zníženiu ich počtu. V zmysle Zákonníka práce ide o skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo na základe iných organizačných zmien. Toto právo nemožno zamestnávateľovi odmietnuť. V zmysle zákona je potrebné aby vo výpovedi bol dôvod výpovede uvedený, avšak ani túto podmienku nemožno brať príliš formalisticky. V tomto prípade bola daná výpoveď navrhovateľovi odporcom, z dôvodu nutnej konsolidácii finančných prostriedkov univerzity, keď rozdelené dotácie nepostačovali na tarifné platy a krytie prevádzkových nákladov FAPZ. Aj samotný navrhovateľ v podanom návrhu konštatoval, že dôvodom pre jeho výpoveď je nedostatok mzdových prostriedkov. Táto skutočnosť bola konštatovaná aj v písomnej výpovedi, ktorú dal odporca navrhovateľovi. Dôvod výpovede tak bol účastníkom zrejмый a logický. Pri výpovedi v prípade zníženia počtu zamestnancov je na zamestnávateľovi pre ktorého zamestnanca sa rozhodne. Malo ísť o dvoch pedagogických pracovníkov. Z obsahu spisu bolo podrobne preukázané, že odporca mal zákonný dôvod pre to, aby dal navrhovateľovi výpoveď, v podstate aj odôvodnil, prečo sa rozhodol konkrétne pre navrhovateľa, i keď podľa názoru súdu takéto zdôvodnenie nebolo potrebné, keďže súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie odporcu preskúmať (rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo/33/2008). Súdu bolo zrejmé, že ak by odporca výpoveď navrhovateľovi nedal, po ekonomickej stránke by ohrozil celý chod FAPZ, čo by sa dotklo všetkých zamestnancov. Súd nespochybňuje, že navrhovateľ je odborne zdatný, avšak tak isto predpokladá, že ostatní zamestnanci odporcu sú tiež odborne zdatní. Pri výpovedi odporcu postupoval v zmysle Štatútu a Organizačného poriadku tak Univerzity ako aj FAPZ, pričom Akademické senáty fakulty a univerzity schválili vo všeobecnosti kroky smerujúce k výpovedi odporcu navrhovateľovi. V zmysle Zákona o vysokých školách a dokumentov odporcu Akademické senáty schvaľuje Organizačný poriadok, či Štatút, rozpočet univerzity, či fakulty ako aj rozdelenie dotácií. Senáty fakulty, či univerzity nerozhodujú o konkrétnom pracovnoprávnom vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa, toto má v kompetencii štatutárny zástupca odporcu, alebo ním poverená osoba. Organizačné zmeny vo forme zníženia počtu pracovníkov FAPZ boli prerokované vedením FAPZ, akademickým senátom FAPZ, akademickým senátom univerzity, odborovou organizáciou, rektorom univerzity, k z čomu boli vyhotovené zápisnice, resp. výpis zo zasadnutia. Odporca ako zamestnávateľ a príslušné orgány tak písomne rozhodli o organizačnej zmene - znížení počtu pracovníkov. Možno dodať, že i nedostatok písomnej formy rozhodnutia o organizačnej zmene zákon nespája so sankciou neplatnosti výpovede. Rozhodnutia orgánov fakulty, či univerzity predchádzali rozhodnutiu o daní výpovede navrhovateľovi. Súd zistil, že nebol potrebný súhlas odborového orgánu s výpoveďou navrhovateľovi, keďže navrhovateľ nebol členom výboru odborového zväzu. Po doplnení dokazovania k tomu možno dodať, že podľa súdu nebolo úplne správne uvádzať úkony odporcu predchádzajúce výpovedi ako „organizačnú zmenu“. V podstate odporca zistil, že na základe nedostatku finančných prostriedkov je potrebné znížiť počet zamestnancov, o čom aj písomne rozhodol (č.l. 17). Tieto skutočnosti však neboli pre rozhodnutie podstatné.

Súd vzhľadom na právny názor krajského súdu nesprávne v prvom rozhodnutí vyhodnotil skutočnosť, či bolo navrhovateľovi ponúknuté akékoľvek voľné pracovné miesto na celej SPU. Po vykonaní rozsiahle dokazovania ohľadne zisťovania možných voľných pracovných miest, ktoré mali byť ponúknuté navrhovateľovi súd zistil, že odporca si túto povinnosť nespĺnil a tak v zmysle citovaných zákonných ustanovení súd návrhu o neplatnosť výpovede vyhovel. Pre rozhodnutie bolo podstatné či aspoň v jednom prípade uzavretia pracovného pomeru v čase od takzvanej organizačnej zmeny z 11.04.2011 do doručenia výpovede dňa 03.05.2011 navrhovateľovi takéto miesto mohlo byť ponúknuté navrhovateľovi. Keďže vedenie SPU vedelo o chystaných opatreniach od začiatku roka 2011, tak by sa daná možnosť ponuky voľného miesta mala vzťahovať i na pracovné pomery uzavreté od začiatku roka 2011. Súd z rozsiahleho pohybu zamestnancov odporcu zistil niekoľko takýchto voľných pracovných miest, ktoré mali byť ponúknuté navrhovateľovi. Išlo o miesto po Helene Hromádkovej na útvare personalistiky rektorátu univerzity, kde bola dňa 29.04.2011 prijatá Ľubomíra Plesníková, miesto upratovačky na celouniverzitné pracovisko, kde bola dňa 27.04.2011 prijatá I. Y., miesto asistentky na fakulte agrobiológie a potravinových zdrojov, kde bola dňa 02.05.2011 prijatá I. D., miesto odbornej práce na dekanáte fakulty biotechnológie a potravinárstva, kde bola prijatá dňa 14.04.2011 Ing. H. F., ale aj miesto odbornej redaktorky vo vydavateľstve univerzity, kde bola dňa 11.04.2011 prijatá Ing. Y. Y.. Súd sa nestotožnil s názorom navrhovateľa, že mu mal odporca ponúknuť prácu strážnika, keď odporca má podľa § 6 zákona č. 473/2005 Z.z. vlastnú ochranu a navrhovateľ nespĺňal podmienky

prijatia za strážnika, keďže nemal preukaz v zmysle § 20 citovaného zákona, bez ktorého by uvedenú prácu nemohol vykonávať. Súd sa nestotožnil ani s názorom, že odporca mal poskytovať prácu v rámci projektov, keďže išlo o miesta dotované zo štrukturálnych fondov, kde bolo presne určené v personálnej matici, či miesto s čiastočným úväzkom, ktoré kontinuálne obsadil už u odporcu pracujúci zamestnanec. Dokazovanie ohľadne týchto ďalších pracovných miest však bolo irelevantné. Ako už bolo konštatované bolo dokazovaním zistené minimálne jedno pracovné miesto, ktoré mal odporca navrhovateľovi ponúknuť, a keďže tak neurobil, odporca si nesplnil zákonnú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., a tak súd návrhu vyhovel.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle § 142 ods. 1 tak, že úspešnému navrhovateľovi priznal právo na náhradu trov konania. Trovy konania pozostávajú z trov právneho zastúpenia v celkove sume 1.492,56 eura, za jedenásť úkonov právnej pomoci po 57 eur podľa vyčíslenia právneho zástupcu (prevzatie veci, podanie návrhu, účasť na pojednávaníach 15.11.2011, 03.05.2012, 31.05.2012, 16.01.2013 Krajský súd, 18.04.2013..28.05.2013, 09.07.2013, 28.11.2013, odvolanie), trikrát režijný paušál po 7,41 eura, trikrát režijný paušál po 7,63 eura, päťkrát režijný paušál po 7,81 eura, stratu času za osem ciest na pojednávanie Bratislava - Nitra v sume 248,88 eura, cestovné náklady za osem ciest na pojednávanie Bratislava - Nitra v sume 138,24 eura v zmysle vyhlášky o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnej pomoci číslo 655/2004 Z.z. .

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie v lehote 30 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Nitre. V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 205 ods. 1 O.s.p.).

Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené podmienky konania, rozhodol vecne nepríslušný súd prvého stupňa, rozhodnutie súdu prvého stupňa vyniesol vylúčený sudca alebo súd prvého stupňa bol nesprávne obsadený; to neplatí, ak senát rozhodoval namiesto samosudcu,
- b) súd prvého stupňa neprihliadol ku skutočnostiam alebo dôkazom navrhovaným odvolateľom napriek tomu, že na to neboli splnené podmienky podľa § 175 ods. 3, časť prvej vety za bodkočiarkou,
- c) konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci,
- g) súd prvého stupňa neprihliadol na námietky odvolateľa napriek tomu, že na to neboli splnené podmienky podľa § 175 ods. 3, časť prvej vety za bodkočiarkou,
- h) rozsudok je nepreskúmateľný pre nezrozumiteľnosť alebo nedostatok dôvodov.