

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 10Cpr/1/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111231034
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 12. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Eva Šišková
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2013:4111231034.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra v právnej veci navrhovateľa: Ing. U. P., CSc., nar. XX.X.XXXX, bytom X. 3, XXX XX O., zast. JUDr. Rastislavom Bajánkom, advokátom so sídlom Vajnorská 1, 831 04 Bratislava, proti odporcovi: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Tr. A. Hlinku č. 2, 949 76 Nitra, IČO: 00 39 7402, o návrhu navrhovateľa o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, sudkyňou JUDr. Evou Šiškovou takto

rozhodol:

I. Súd u r č u j e, že výpoveď, ktorú dal odporca navrhovateľovi zo dňa 24.5.2011 j e n e p l a t n á .

II. Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania vo výške 1.346,07 eur k rukám právneho zástupcu navrhovateľa JUDr. Rastislava Bajánka do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa žalobou podanou dňa 18.10.2011 domáhal určenia, že výpoveď ktorú mu dal žalovaný dňa 24. 5.2011 je neplatná. Žiadal ďalej zaviazať odporcu zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy v sume 968,-eur mesačne od 1.11.2011 do času, keď mu umožní pokračovať v práci. Žiadal priznať aj trovy konania. Návrh odôvodnil tým, že mu odporca dňa 24. 5.2011 doručil na pracovisku výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a uviedol, že ku dňu 1.8.2011 sa rušia na Katedre rastlinnej výroby FAPZ Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre (ďalej len katedra) dve pracovné miesta v pracovnom zaradení vysokoškolský učiteľ. V dôsledku uvedenej organizačnej zmeny sa mal stať navrhovateľ nadbytočný. Výpoveď bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zák. práce. Navrhovateľ pri doručení výpovede hneď oznámil odporcovi, že s výpoveďou nesúhlasí. Na konci októbra 2011 mu opätovne oznámil, že s výpoveďou nesúhlasí a vyzval ho, aby ho ďalej zamestnával. Navrhovateľ bol toho názoru, že odporca nemá výpovedný dôvod. Uviedol, že nevie z akého dôvodu sa stal nadbytočný, či z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, alebo z iných organizačných dôvodov. Žiadal priznať aj náhradu mzdy vo výške jeho funkčného platu 968,- eur brutto mesačne od 1.11.2011 do času, keď mu odporca umožní ďalej pracovať.

Súd rozhodol rozsudok č.k. 10Cpr 1/2011-134 zo dňa 6.2.2012 tak, že určil výpoveď danú odporcom navrhovateľovi za neplatnú. Proti rozhodnutiu podal odporca odvolanie, o ktorom rozhodol Krajský súd v Nitre uznesením č.k. 5 CoPr/2/2012 - 167 zo dňa 14.11.2012 tak, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, kde má súd vykonať dokazovanie za účelom úplného zistenia skutkového stavu ohľadne možnosti odporcu ponúknuť navrhovateľovi pred výpoveďou z pracovného pomeru inú prácu, zaoberať sa tým, či a akým spôsobom odporca premietol ním tvrdené organizačné zmeny do reality, ako ich zapracoval do organizačného poriadku, aký bol stav pracovných miest na jednotlivých katedrách a fakultách, bi boli nejaké miesta neobsadené. Uviedol, že Z vykonaného dokazovanie nie je zrejmé, či pracovné miesta, na ktoré boli prijatí noví zamestnanci po 1. 9.2011 existovali už v čase dania výpovede navrhovateľovi, alebo vznikli až následne, odkedy na základe akej

organizačnej zmeny. Ak išlo o miesta, ktoré existovali už v čase dania výpovede navrhovateľovi, potom bolo povinnosťou odporcu ponúknuť ich v prvom rade navrhovateľovi.

Navrhovateľ, vypočutý ako účastník konania uviedol, že u odporcu pracuje od roku 1979. Od roku 1986 bol členom siedmich funkčných výborov odborovej organizácie a aj v čase doručenia výpovede vykonával funkciu športového referenta na univerzitnom odbore odborového zväzu pracovníkom školstva a vedy pri SPU. Odborový zväz nedal súhlas na jeho výpoveď. Odporca mu doručil výpoveď 24.5.2011 a po uplynutí 3 mesačnej výpovednej doby mu pracovný pomer skončil 31.8.2011. S výpoveďou nesúhlasil a žiadal, aby ho odporca naďalej zamestnával. Uviedol, že po jeho odchode boli na fakultu, na ktorej pôsobil, prijatí ďalší noví zamestnanci. Odporca mu inú vhodnú prácu pri doručení výpovede neponúkol.

Právny zástupca navrhovateľa uviedol, že výpoveď, ktorú dal odporca navrhovateľovi je neplatná. Poukázal na ustanovenie § 61 ods. 2 Zák. práce, podľa ktorého môže dať zamestnávateľ výpoveď len z dôvodu, ktorý je uvedený v zákone. Dôvod výpovede musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Navrhovateľovi bola daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, ktorej predchádzala organizačná zmena odporcu. Poukázal na § 1 ods. 4 zák. práce, ktorý odkazuje na úpravu právnych vzťahov neupravených v zákone a to na Občiansky zákonník. Podľa § 39 Obč. zák. je neplatný právny úkon, ktorý svojim účelom odporuje zákonu. Výpoveď považuje za neplatnú z dôvodu, že nebolo platné rozhodnutie o organizačnej zmene odporcu, ktorej následkom mala byť nadbytočnosť navrhovateľa. Uviedol, že organizačný poriadok fakulty mal byť schválený akademických senátom. Poukázal na to, že akademický senát fakulty neschválil štatút fakulty ani organizačnú zmenu fakulty a ani zmenu štruktúry pracovných miest a z tohto dôvodu je rozhodnutie fakulty neplatné. Uviedol, že odporca prijal v októbri 2011 dvoch nových zamestnancov na fakultu, kde pôsobil navrhovateľ. Týmto nebola splnená hmotnoprávna podmienka ponuky inej vhodnej práce. Výpoveď navrhovateľa je neplatná aj z toho dôvodu, že navrhovateľ bol členom odborového orgánu a na jeho výpoveď bol potrebný súhlas odborového orgánu. Odborový orgán nesúhlasil s výpoveďou navrhovateľa a aj z tohto dôvodu je výpoveď neplatná podľa § 240 Zák. práce.

Právny zástupca po vrátení veci odvolacím súdom uviedol, že výpoveď daná navrhovateľovi nemá žiadnu súvislosť o organizačným poriadkom prijatým v roku 2010. Okrem toho poukázal na to, že z vykonaného dokazovania je zrejmé, že odporca v čase doručovania výpovede navrhovateľovi disponoval voľnými miestami, ktoré mal ponúknuť navrhovateľovi. Boli napr. obsadzované miesta v botanickej záhrade, strážnej službe, a či navrhovateľ prijme takúto prácu, je na jeho rozhodnutí.

Zástupkyňa odporcu uviedla, že odporca je verejnou vysokou školou je právnickou osobou, ktorá má právnu subjektivitu. Odporca postupoval pri skotčení pracovného pomeru v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Návrh na zníženie stavu a počtu zamestnancov na viacerých katedrách fakulty bol vypracovaný dekanom fakulty a bol predložený rektorovi univerzity, ktorý s ním vyjadril súhlas. Rozhodnutie rektora bolo zaslané odborovej organizácii, bolo zdôvodnené tak, že organizačná zmena má viesť k zefektívneniu práce na fakulte. Výbor univerzitnej organizácie odborového zväzu prerokoval toto rozhodnutie. Odporca žiadal o udelenie súhlasu s výpoveďou navrhovateľa podľa § 240 Zák. práce, lebo tento bol členom odborovej organizácie univerzity. Odborová organizácia súhlas neudelila. Napriek tomu odporca dal navrhovateľovi výpoveď, pričom pri výbere zamestnanca vychádzal z hodnotenia zamestnancov za posledné 4 roky, a navrhovateľ bol pri hodnotení na poslednom mieste.

Uviedla, že navrhovateľovi nebola ponúknutá iná vhodná práca, lebo v tom čase odporca takýmto miestom v mieste výkonu práce navrhovateľa nedisponoval. Okrem toho doplnila svoju výpoveď, že mieste v uskutočnené v období od 3.5.2011 do 31.8.2011 neponúkli navrhovateľovi z dôvodu, že neboli pre neho vhodné z dôvodu jeho kvalifikácia, pretože navrhovateľ mal vyššiu kvalifikáciu, než bola potrebná na obsadenie týchto miest. Potvrdila, že po 31.8.2011 boli prijatí noví zamestnanci aj na fakultu, na ktorej pôsobil navrhovateľ, na základe výberového konania, do ktorého sa mohol navrhovateľ prihlásiť.

Ďalej doplnila svoju výpoveď tak, že dňa 10.11.2010 nebol schválený nový organizačný poriadok s nižším počtom miest vysokoškolských učiteľov a tento bol schválený akademickým senátom SPU v Nitre. Výpoveď navrhovateľa súvisela práve s touto organizačnou zmenou a bola vlastne realizáciou tejto zmeny. Uviedla, že k výpovedi navrhovateľa došlo v dôsledku organizačnej zmeny, o ktorej rozhodol

dekan fakulty Ing. V.. Rozhodnutie dekana o organizačnej zmene nebolo prerokované v akademickom senáte fakulty. Potvrdila, že počas plynutia výpovednej lehoty navrhovateľovi, odporca vedel, že sa im uvoľnia niektoré pracovné miesta vysokoškolských učiteľov, ale tieto miesta musia obsadzovať len výberovými konania.

Svedok prof. Ing. Y. V., PhD, dekan Fakulty agrobiológie a potravinových zdrojov, uviedol, že všetky organizačné zmeny sú schvaľované akademickým senátom fakulty a následne akademickým senátom univerzity. Uviedol, že v prípade navrhovateľa bola realizovaná organizačná zmena, ktorá bola vykonaná v roku 2010 a nevedel uviesť, prečo je vo výpovedi uvedená organizačná zmena z 12.4.2011. Uviedol, že organizačná zmena v dôsledku ktorej došlo k ukončeniu pracovného pomeru navrhovateľa určite bola schválená akademickým senátom fakulty aj akademickým senátom univerzity. Potvrdil, že organizačná zmena zo dňa 12.4.2011 bola schválená akademickým senátom.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, oboznámil listinné dôkazy a to pracovnú zmluvu, pracovnú náplň navrhovateľa, skončenie pracovného pomeru, rozhodnutie o plate, nesúhlas s výpoveďou, pracovné hodnotenie navrhovateľa, zápisnica z mimoriadneho zasadnutia výboru UO OZ, rozhodnutie rektora o organizačnej zmene z 19.4.2011, organizačný poriadok Fakulty Agrobiológie a potravinárstva, výpis zo zasadnutia organizačného poriadku z 10.11.2010, organizačný poriadok SPU v Nitre, pracovná zmluva s Mgr. M., záznamy o prijímacom postupe, pracovná zmluva medzi odporcom a Ing. M. z 1.10.2011, žiadosti na uzavretie pracovného pomeru, pracovná zmluva medzi odporcom a Ing. P., organizačná štruktúra s počtom zamestnancov, organizačná štruktúra s počtom zamestnancov, špecifikácia náhrady mzdy.

Súd doplnil dokazovanie výpoveďou svedka, oboznámil listinné dôkazy a to rozpis dotačných prostriedkov na roky 2009, 2010, 2011, dohoda o zmene pracovnej zmluvy s Ing. I., príloha č. 9, zápisnica z rokovania akademického senátu zo 16.9.2002, návrh postupu určenia počtu funkčných miest, zápisnica z mimoriadneho zasadnutia, referenčné normy, pracovná zmluva z X. Q., pracovná náplň, dohoda o zmene pracovnej zmluvy s C. X., pracovná zmluva z 28.6.2011 z Mgr. B. + pracovná náplň, dohoda o zmene prac. zmluvy s Ing. G. + pracovná náplň, pracovná zmluva si Ing. W. G., pracovná zmluva so F. B. z 26.5.2011 + pracovná náplň, pracovná zmluva s Ing. U. L. z 7.7.2011 + pracovná náplň, pracovná zmluva s Mgr. M. z 28.7.2011 + pracovná náplň, pracovná zmluva L. P. z 21.7.2011 + pracovná náplň, dôkaz z internetového portálu, rozsudok OS Trenčín 21C/124/2009-203, rozsudok KS Trenčín 17Co/319/2013-247, rozhodnutie NS SR 3Mcd0 14/2010, uznesenie NS SR 4Mcd0 5/2010, článok z webu, webová stránka eprávo cz., webová stránka epi, rozsudok NS ČR 21Cdo 172/2007, rozsudok NS ČR 21Cdo 4423/2011, návrh systemizácie pracovných miest na FAPZ k 1.1.2011, zoznam zamestnancov fakulty FAPZ, pracovné hodnotenie navrhovateľa, záznam z prerokovania sťažnosti študentov na navrhovateľa, upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, posudok vedúceho záverečnej práce oponentský posudok, oponentský posudok, zápisnica zo zasadnutia výboru ÚO OZ zo dňa 24.8.2011, 12.5.2011, 28.8.2011 prerokovanie skončenia pracovného pomeru, záznam ASSPÚ 10.7.2012, štatút SPÚ 1/2002, zápisnica z rokovania akademického senátu z 2.10.2002, štatút FAPZ z júla 2002, žiadosť o vypísanie výberového konania na katedru hydínarstvo, žiadosť o vypísanie výberového konania 24.5.2011 na katedre výživy, žiadosť o vypísanie výberového konania 24.5.2011 na katedre výživy, žiadosť o vypísanie výberového konania 2.6.2011 na katedre fyziológie, žiadosť o vypísanie výberového konania 24.5.2011 na miesto docenta, návrhy na zverejnenie výberového konania na miesta docentov, žiadosť o vypísanie výberového konania 2.9.2011 na katedre ochrany rastlín a zistil tento skutkový a právny stav:

Navrhovateľ uzatvoril s odporcom pracovnú zmluvu 1.7.1982 na dobu neurčitú s pracovným zaradením učiteľ vysokej školy v kategórii odborný asistent na Agronomickej Fakulte VŠP v Nitre, na Katedre rastlinnej výroby a záhradníctva. Rozhodnutím o plate zo dňa 30.6.2011 bol určený navrhovateľovi funkčný plat vo výške 968 eur.

Listom zo dňa 24.5.2011 dal odporca navrhovateľovi výpoveď podľa § 61 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, v ktorom sa uvádza, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 12. 4.2011 o organizačnej zmene z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce sa rušia s účinnosťou od 1.8.2011 na Katedre rastlinnej výroby Fakulty agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre dva pracovné miesta v pracovnom zaradení vysokoškolský učiteľ. V dôsledku tejto organizačnej zmeny sa

stal navrhovateľ nadbytočný. Výpovedná doba je tri mesiace a pracovný pomer sa mal skončiť dňom 31.8.2011.

Listom z 31.8.2011 navrhovateľ oznámil odporcovi, že s výpoveďou nesúhlasí a žiadal ho, aby ho ďalej zamestnával.

Z výpisu zo zasadnutia vedenia fakulty konaného dňa 12. 4.2011 vyplynulo, že vedenie vzalo na vedomie informáciu dekana o rozdelení dotačných prostriedkov. Vo výpise sa ďalej uvádza, že vzhľadom na skutočnosť, že výška pridelenej dotácie pokrýva len tarifné platy, bez krytia prevádzkových nákladov fakulty a prípadne osobných príplatkov, prijalo vedenie viacero opatrení, okrem iného aj pod b/ ukončenie pracovného pomeru pedagogickým zamestnancom v dôchodkovom veku bez vedeckej hodnosti. Okrem toho mali byť ukončené pracovné pomery aj s nepedagogickými zamestnancami a technickými zamestnancami. V liste je uvedené, že rektor SPU v Nitre dňa 14.4.2011 s týmto rozhodnutím súhlasil.

Odporca v rozhodnutí z 19.4.2011 rozhodol o organizačnej zmene - výpovedi zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, okrem iného s účinnosťou od 1.8.2011 - dve pracovné miesta na Katedre rastlinnej výroby FAPZ SPU v Nitre v pracovnom zaradení vysokoškolský učiteľ - Ing. U. P., CSc., Ing. I. B.. V uvedenom rozhodnutí sa uvádza, že zamestnávateľ preskúmal možnosť ponúknuť voľného pracovného miesta a zistil, že v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve nemá pre menovaných zamestnancov žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce.

Odporca požiadal listom z 3.5.2011 univerzitnú organizáciu odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SPU v Nitre (ďalej len odborová organizácia) o prerokovanie a udelenie súhlasu ku skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom v súlade s ustanovením § 240 Zák. práce.

V zápisnici č. 1 z mimoriadneho zasadnutia odborového zväzu zo dňa 28.4.2011 sa konštatuje, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa si vyžaduje súhlas odborového zväzu. Výbor odborového zväzu si vyžiadala od vedenia odporcu fyzický a prepočítaný stav zamestnancov ku dňu rokovania mimoriadneho výboru odborej organizácie, lebo bez týchto dokumentov sa nedá posúdiť opodstatnenosť skončenia pracovných pomerov. Odporca listom zo dňa 3.5.2010 žiadal o urýchlené prerokovanie a udelenie súhlasu/ nesúhlasu k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Ing. U. P., CSc., v súlade s ust. § 240 Zákonníka práce. Listom z 12.5.2011 odborová organizácia oznámila, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru vo vzťahu k navrhovateľovi.

Odporca predložil organizačný poriadok SPU v Nitre z 10.11.2010 a predložil aj uznesenie akademického senátu SPU v Nitre z 10.11.2010, ktorý schválil tento organizačný poriadok.

Ďalej súd zistil, že dňa 16. 9.2011 podľa záznamu o prijímacom postupe vedenie odporcu odporučilo prijať Mgr. M. do pracovného pomeru na dobu určitú do 31.8.2012. Dňa 28.9.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva s Mgr. M., podľa ktorej bol prijatý do pracovného pomeru od 3.10.2011 do 31.8.2012, pričom jeho zaradenie bolo vysokoškolský učiteľ - odborný asistent. Miesto výkonu práce je Katedra pedológie a geológie, Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre.

Dňa 30.9.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom - Ing. P. M., PhD., ktorá bola prijatá do pracovného pomeru od 1.10.2011 na dobu počas MD Ing. T.. Miestom výkonu práce bola Katedra výživy ľudí, fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre.

Dňa 30.9.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom Ing. R. G. na dobu od 1.10.2011 do 31.12.2012 so zaradením odborný pracovník 7. Miesto výkonu práce bola Katedra špeciálnej zootekniky, Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre.

Dňa 27.10.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom Ing. E. M., PhD. na dobu od 1.11.2011 do 31.10.2013 so zaradením odborný vedecký pracovník. Miesto výkonu práce bola Katedra udržateľného poľnohospodárstva a herbológie, Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre.

Dňa 30.9.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom Ing. C. P., na dobu od 1.10.2011 do 31.12.2012 so zaradením odborný pracovník 8. Miesto výkonu práce bola Katedra genetiky a plemenárskej biológie, Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre.

Ďalej súd vykonaným dokazovaním zistil, že dňa 26. 5.2011 bola uzavretá pracovná zmluva so F. B., na druh práce strážnik vlastnej ochrany s miestom výkonu práce SPÚ, Tr. A. Hlinku 2, Nitra na dobu neurčitú.

Dňa 24. 6.2011 podal dekan fakulty Agrobiológie a potravinových zdrojov žiadosť o vypísanie výberového konania na obsadenie miesta vysokoškolského učiteľa - odborného asistenta na Katedre výživy ľudí FAPZ, na základe ktorej vypísal rektor odporcu výberové konania dňa 31.5.2011. Dňa 24.5.2011 požiadal dekan FAPZ o vypísanie výberového konania na obsadenie miesta vysokoškolského učiteľa - odborného asistenta na Katedre výživy ľudí FAPZ SPU, na základe ktorého rektor vypísal výberové konanie dňa 31.5.2011.

Ostatné požiadavky na vypísanie výberových konania na rôzne pracovné pozície, ktoré predložil odporca, sa týkali obdobia po 1.6.2011, ktoré boli z hľadiska skúmania dodržania ponukovej povinnosti odporcu voči navrhovateľovi irelevantné, pretože súd ich skúma vždy podľa stavu v dobe výpovede a preto sa ani nimi súd bližšie nezaoberal.

Súd sa rovnako nezaoberal pracovným posudkom navrhovateľa, ktorý inak vypracoval odporca bez toho, aby s ním navrhovateľa oboznámil, ak uviedla zástupkyňa odporcu, pre účely súdneho konania. Súd však poukazuje na to, že dôvodom výpovede navrhovateľa bola organizačná zmena a nie iný dôvod, ktorý by sa vzťahoval na to, že si navrhovateľ riadne neplnil svoje pracovné povinnosti, lebo preto, že by bol porušil pracovnú disciplínu. Súd preto neprihliadol na uvedené dôkazy, lebo z hľadiska prejednávania, či došlo k organizačnej zmene u odporcu, či boli splnené všetky zákonné predpoklady na prijatie takéhoto rozhodnutia a či boli splnené všetky predpoklady na to, aby odporca dal platne navrhovateľovi výpoveď. To isté sa týka aj predložených dôkazov ohľadom posudku k diplomovej práci P. T., kde bol navrhovateľ vedúcim práce.

Podľa § 61 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. / ďalej len Zákonník práce/, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

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

Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, 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, 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 alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, 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 § 77 Zákonníka práce, 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 § 240 ods. 7 Zákonníka práce, zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Podľa § 240 ods. 8 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 8, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Po vykonanom dokazovaní súd dospel k záveru, že žaloba bola podaná dôvodne a preto jej vyhovel. V konaní nebolo sporné, že navrhovateľ bol v pracovnom pomere u odporcu, pričom mu bola daná výpoveď z dôvodu znižovania stavu zamestnancov a zefektívnenia práce na pracovisku. V konaní nebolo sporné, že navrhovateľ po doručení výpovede oznámil odporcovi, že s výpoveďou nesúhlasí a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Rovnako mal súd preukázané, že žaloba bola podaná v lehote 2 mesiacov od doby, kedy sa mal pracovný pomer navrhovateľa skončiť.

Súd sa po vrátení veci odvolacím súdom zaoberal najmä tými skutočnosťami, na ktoré upriamil pozornosť odvolací súd a dospel k názoru, že výpoveď je neplatná pre nedodržanie viacerých zákonných ustanovení Zákonníka práce. Predovšetkým súd dospel k názoru, že neexistuje žiadne rozhodnutie odporcu o organizačnej zmene zo dňa 12.4.2012, na ktoré sa odvoláva výpoveď navrhovateľa. K tomuto bol vypočutý aj dekan FAPZ, ktorý uviedol, že v prípade navrhovateľa bola vykonaná realizovaná zmena z roku 2010 a nevedel uviesť, prečo sa vo výpovedi uvádza rozhodnutie z 12.4.2012, napriek tomu potvrdil, že toto rozhodnutie bolo predmetom prerokovania akademického senátu fakulty. V spise sa nachádza z uvedeného dátumu len výpis zo zasadnutia vedenia FAPZ, v ktorom sa uvádza, že berie na vedomie informáciu dekana o rokovaní o návrhu rozdelenia dotačných prostriedkov a tento návrh bude predložený na schválenie do AS; ďalej zníženie počtu zamestnancov, ukončením pracovného pomeru nepedagogickým zamestnancom v dôchodkovom veku, ukončením pracovného pomeru pedagogickým zamestnancom v dôchodkovom veku bez vedeckej hodnosti, zrušením pracovných miest z dôvodu racionalizácie práce a to okrem iného 2 pedagogické miesta na KRV a 1 pedagogické miesto na KGŠR a 1 pedagogické miesto na KVZ. Súd má za to, že nejde o písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, nakoľko o tejto musí rozhodnúť rektor školy a to aj podľa organizačného poriadku odporcu. Dekan nemá podľa organizačného poriadku kompetenciu rozhodnúť o organizačnej zmene a to ani vtedy, ak by sa mal týkať len fakulty, ktorú riadi. Zástupkyňa odporcu uviedla, že išlo vlastne o realizovanie zmeny zo roku 2010, kedy bol prijatý nový organizačný poriadok odporcu. Súd k tomu uvádza, že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Takéto rozhodnutie však súdu odporca nepredložil a teda chýba prvý základný predpoklad pre danie výpovede a to písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim prácu, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním

pracovných pomerov s novými zamestnancami. Preskúmanie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky, a to 1/ či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, 2/ či sa stal zamestnanec nadbytočným a 3/ či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Záporné vyriešenie čo aj len jednej z nich spôsobuje neplatnosť výpovede.

Súd okrem tohto zistenia má za to, že odporca si nespĺnil ani ponukovú povinnosť voči navrhovateľovi a to napriek tomu, že disponoval voľnými pracovnými miestami odborných asistentov na Fakulte agrobiológie a potravinových zdrojov, o čom svedčia žiadosti o vyhlásenie výberových konaní dňa 24.5.2011 č.l. 316 a č.l. 325, ktoré podávala Ing. V., dekan fakulty, na ktorej pôsobil navrhovateľ, rektorovi školy, ktorý tieto aj akceptoval. Tieto žiadosti boli podávané v rovnaký deň, ako bola vypracovaná výpoveď navrhovateľovi, teda v čase dania výpovede. Neobstojí obrana odporcu, že sa navrhovateľ mohol na tieto výberové konania prihlásiť. Takýto postoj svedčí o nepochopení inštitútu ponuky vhodnej práce zo strany odporcu, lebo jeho podstatou je to, aby táto skutočnosť nútila zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancov pre nadbytočnosť len vtedy, ak nedisponuje iným vhodným pracovným miestom. Ak zamestnávateľ takýmto miestom disponuje, je povinný ho ponúknuť svojmu zamestnancovi a nie ho zaradiť medzi ostatných uchádzačov o toto miesto do výberového konania. Týmto sa úplne vytráca zmysel tohto inštitútu.

Okrem toho odporca disponoval aj voľným pracovným miestom a to miestom strážnika vlastnej ochrany, čo preukazuje tá skutočnosť, že dňa 26.5.2011 / deň vypracovania výpovede navrhovateľovi / bola podpísaná pracovná zmluva so F. B. /č.l. 273 / na dobu neurčitú, s miestom výkonu práce Útvar krízového riadenia, BOZP, ochrany pred požiarimi a vlastnej ochrany SPÚ v Nitre, Tr. A. Hlinku 2, Nitra. K tvrdeniu odporcu, že toto miesto neponúkol navrhovateľovi, lebo jeho kvalifikácia je vyššia, súd uvádza, že rozhodnutie o tom, či ponúknuté pracovné miesto zamestnanec prijme, je na jeho rozhodnutí. Pokiaľ by bol odporca ponúkol uvedené pracovné miesto navrhovateľovi a tento by ho z rôznych príčin neprijal, bol by si splnil svoju ponukovú povinnosť, čo by v konečnom dôsledku malo vplyv na posúdenie platnosti výpovede. Okrem toho zmena pracovísk v rámci dojednaného miesta výkonu práce nepredstavuje zmenu pracovných podmienok zamestnanca dojednaných v pracovnej zmluve z pohľadu splnenia si ponukovej povinnosti odporcu voči navrhovateľovi. Zamestnávateľom navrhovateľa bola SPÚ / pôvodne VŠP/ v Nitre, Tr. A. Hlinku č. 2, Nitra, navrhovateľ bol zaradený na Agronomickú fakultu VŠP v Nitre, ktorá už neexistuje a súd sa stotožňuje s argumentom navrhovateľa, že ak nedošlo dodatkom k pracovnej zmluve k vykonaniu zmeny názvu, tak sa má za to, že miestom výkonu práce je sídlo zamestnávateľa, t.j. Tr. A. Hlinku 2, Nitra

Súd uvádza, že odporca sa snažil predkladať množstvo listinných dôkazov, ktoré však nesúviseli s podstatou sporu a preto sa nimi súd ani nezaoberal. Podstatné dôkazy uviedol súd vyššie vo svojom odôvodnení, na tieto prihliadol a tieto postačovali na vyhodnotenie, či boli dodržané zákonných predpoklady pre výpoveď navrhovateľa.

Medzi účastníkmi nebola sporná ani tá skutočnosť, že odporca bol členom výboru odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SPÚ v Nitre. Odporca požiadal odborový orgán o súhlas s výpoveďou navrhovateľa, pričom tento udelený nebol. Z uvedeného dôvodu dospel súd k záveru, že výpoveď odporcu daná navrhovateľovi je neplatná. Námietskou odporcu, že nesúhlas s výpoveďou je právne bezvýznamný, pretože bol vydaný a dourčený po uplynutí uvedenej lehoty, sa zaoberal aj odvolací súd a uviedol, že táto námietka je nedôvodná a nesprávna. Zákon pripúšťa možnosť nahradiť nedostatok predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov s výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru rozhodnutím súdu. Táto možnosť prichádza do úvahy vtedy, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas a ak sú ostatné podmienky uvedených zrušovacích prejavov splnené a súd v spore o určenie ich neplatnosti zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V takomto prípade je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Súdom sa ďalej nezaoberal tým, či je možné spravodlivo požadovať od odporcu, aby navrhovateľa naďalej zamestnával, lebo neboli splnené ostatné podmienky výpovede, pre ktoré súd určil výpoveď za neplatnú.

Súd z hľadiska hospodárnosti konania vylúčil žalobu v časti náhrady mzdy na samostatné konanie.

Súd rozhodol o náhrade trov konania podľa § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že v konaní úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov konania za úkony právnej pomoci podľa § 11 ods. 1, § 14 ods. 1, písm. a/, c/ d/, § 16 ods. 3, § 17 ods., a 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. za nasledovné úkony právnej pomoci:

- príprava a prevzatie 17.10.2011.....57 € + 7,41 € rež. paušál
- spísanie žaloby 17.10.2011..... 57 € + 7,41 € rež. paušál
- účasť na pojednávaní 8.12.2011..... 57 € + 7,41 € rež. paušál
- účasť na pojednávaní 6.2.2012..... 58,69€ + 7,63 € rež. paušál
- vyjadrenie k odvolaniu 4.5.2012.....58,69 € +7,63 rež. paušál
- účasť na pojednávaní 14.11.2012..... 58,69 € +7,63 rež. paušál
- účasť na pojednávaní 18.3.2013..... 60,07 € +7,81 rež. paušál
- účasť na pojednávaní 15.5.2013..... 60,07 € +7,81 rež. paušál
- účasť na pojednávaní 26. 8.2013..... 60,07 € +7,81 rež. paušál
- účasť na pojednávaní 9.12.2013..... 60,07 € +7,81 rež. paušál

Spolu : 587,35 eur + RP 156,55 eur 743,90 eur

- cestovné V. - O. a späť v dňoch 8.12.2011, 6.2.2012, 14.11.2012, 18.3.2013, 15.5.2013, 26.8.2013 a 9.12.2013 pri počte km $85 \times 2 = 170\text{km}$ x náhrada za $1\text{km}/0,183 \times 170 = 31,11$ eur x 7 cesty = 217,77 eur

- pohonné hmoty $6,7 \text{ l}/100\text{km}$ t.j. $6,7 /100 \times 170 = 11,39$ x $1,49 \text{ €/l} = 16,97$ x 7 ciest = 118,79 €

Náhrada za stratu času pri 1 ceste 4 polhodiny, v roku 2011 $12,35 \text{ €} \times 4 \times 7 = 345,80 \text{ €}$

Spolu: 1.346,07 eur.

Spolu predstavuje náhrada trov právneho zastúpenia sumu 1.426,26 eur. Súd pritom vychádzal z toho, že hodnotu sporu pri určení neplatnosti nie je možné určiť, preto vychádzal zo základu 1/13 -tiny výpočtového základu podľa § 11 ods. 1 citovanej vyhlášky. Právny zástupca si vyúčtoval náhradu za stratu času podľa hodnoty v roku 2011, pričom za ďalšie roky je táto hodnota vyššia, súd však vychádzal z vyúčtovania právneho zástupcu a priznal mu odmenu do výšky, akú si uplatnil čo do náhrady za stratu času.

Hodnota sporu odvíjajúca sa od výšky náhrady mzdy, bude základom pre výpočet náhrady trov vo vylúčenom návrhu na samostatné konanie, kedy sa súd vyporiada aj s tým, za ktoré úkony bola právnenému zástupcovi priznaná odmena v tomto konaní.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd Nitra.

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.)

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods.1,

b/ konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozdujúcích skutočností,

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.