

Súd: Okresný súd Trenčín  
Spisová značka: 26C/141/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3111215092  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 05. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Balalová  
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2014:3111215092.13

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín samosudkyňou JUDr. Ľubicou Balalovou v právnej veci navrhovateľa X.. R.. B. B., H., bytom K. XX/XX, X. M. proti odporcovi Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, so sídlom v Trenčíne, Študentská 2, IČO: 31 118 259, zastúpenému Advokátskou kanceláriou JUDr. Martin Bartko - JUDr. Silvia Bartková, so sídlom Piaristická 6667, Trenčín, o neplatnosť výpovede a o náhradu mzdy takto

### rozhodol:

Určuje sa, že výpoveď odporcu z pracovného pomeru zo dňa 07.02.2011 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorá bola doručená navrhovateľovi dňa 08.02.2011, je neplatná.

Určuje sa, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.12.2008 sa skončil dohodou ku dňu 31.05.2011.

Návrh v časti o zaplatenie náhrady mzdy sa vylučuje na samostatné konanie.

O trovách konania sa rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

Navrhovateľ sa podaným návrhom domáhal proti odporcovi určenia neplatnosti výpovede zo dňa 07.02.2011, na základe ktorej s ním odporca skončil pracovný pomer a náhrady mzdy. Uviedol, že s odporcom uzatvoril pracovnú zmluvu na pracovné miesto: docent v študijnom odbore Dopravné stroje a zariadenia so zameraním na metrológiu, manažérstvo kvality a projektový manažment organizačne zaradený na Katedre metrológie a manažérstva kvality Fakulty mechatroniky (ďalej len FM) Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne (ďalej len TnUAD). Dohodou zo dňa 31.01.2010 sa zmenilo jeho pracovné miesto na docent v študijnom odbore Priemyselné inžinierstvo s účinnosťou od 01.02.2010. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy s účinnosťou od 01.07.2010 bola pracovná zmluva uzatvorená na dobu určitú do 31.12.2014. Dňa 08.02.2011 mu bola doručená výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce datovaná dňom 7.2.2011 z dôvodu nadbytočnosti. Nadbytočnosť bola vo výpovedi zdôvodnená tak, že na základe rozhodnutia rektora TnUAD č. 1/2011 zo dňa 19.1.2011 o znížení stavu zamestnancov TnUAD sa dňom 30.04.2011 ruší funkčné miesto vysokoškolský učiteľ - docent v odbore Priemyselné inžinierstvo, organizačne zaradené na Katedre metrológie a manažérstva kvality FM TnUAD. Výpoveď bola odôvodnená aj tým, že k zníženiu počtu zamestnancov na FM dochádza z dôvodu zabezpečenia požadovanej kvality uskutočňovania a rozvoja študijného programu Manažérstvo kvality produkcie v študijnom odbore 5.2.57 Kvalita produkcie v súlade s jeho personálnym zabezpečením s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a v dôsledku uvedenej organizačnej zmeny sa stal nadbytočným. Vo výpovedi ďalej odporca uviedol, že nemá možnosť ho ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu

práce a ani nemá pre neho inú vhodnú prácu. Výpoveď považoval za neplatnú. Dôvod neplatnosti videl v nedostatku právomoci rektora na podpísanie výpovede, nakoľko rektor TnUAD nemal žiadnu právomoc výpoveď podpísať. Výpoveď z pracovného pomeru mohol podpísať iba dekan FM TnUAD. Domnieval sa, že rektor TnUAD si prisvojil právomoc dať a podpísať výpoveď na základe zavedenia tzv. "krízového manažmentu" na FM, ktoré považoval za nezákonné. Zavedením krízového manažmentu na FM rektor TnUAD porušil článok 10 odsek 5 vtedy platného štatútu TnUAD, keďže na FM nedošlo k porušeniu rozpočtových pravidiel a na zavedenie takéhoto kroku nebol žiadny dôvod. Rektor TnUAD porušil článok 10 odsek 5 štatútu platného od 26.01.2011, keď aplikoval mimoriadne opatrenia na FM pri absencii akéhokoľvek porušenia rozpočtových pravidiel zo strany fakulty a zavedenie mimoriadnych opatrení po 26.01.2011 neprejednal v kolégiu rektora ani v správnej rade univerzity. Tzv. "krízový" manažment na FM TnUAD bol rektorom TnUAD vyhlásený dňom 16.12.2010. Postup na zavedenie "krízového" manažmentu vtedy platný štatút TnUAD v článku 10, ods. 5: "...V prípade porušenia rozpočtových pravidiel ... má (rektor) právo zaviesť mimoriadne opatrenia (krízový manažment). Akademický senát FM konštatoval, že na základe schválenej výročnej správy o hospodárení FM TnUAD za rok 2010 a na základe stavu hospodárenia predkladaného na kolégiu rektora fakulta vykazuje prebytok v hospodárení. Zavedenie takéhoto kroku je v priamom rozpore s platným štatútom TnUAD. Podľa dodatku k štatútu č. 1 účinného od 26.01.2011 v prípade závažného porušenia rozpočtových pravidiel niektorou zo súčastí má rektor právo po prerokovaní v kolégiu rektora a v správnej rade univerzity zaviesť na danej súčasti mimoriadne opatrenia. Počas rokov 2010 a 2011 nedošlo na FM k porušeniu rozpočtových pravidiel, táto hospodáril s prebytkom, čo potvrdzujú materiály z Kolégia rektora a aj schválená výročná správa o hospodárení FM. Od účinnosti dodatku č. 1 rektor neprerokoval zavedenie mimoriadnych opatrení na kolégiu rektora, ani v správnej rade univerzity. Z listu hlavného kontrolóra zo dňa 19. 4. 2011 vyplýva, že zavedenie tzv. krízového manažmentu je v rozpore s ustanoveniami platného štatútu TnUAD. Rektor bol na svoje nelegitímne kroky opakovane upozorňovaný a napriek tomu nezjednal vo veci nápravu. Odporca sa vo výpovedi odvoláva na organizačné zmeny, ktoré boli vykonané na základe rozhodnutia rektora TnUAD č. 1/2011 zo dňa 19.1.2011. Mal za to, že rektor TnUAD nemá žiadnu právomoc vykonávať organizačné zmeny na FM. Vnútoraná organizácia fakulty, určovanie počtu a štruktúry pracovných miest zamestnancov zaradených na fakulte v rozsahu určenom v štatúte verejnej vysokej školy patria medzi zákonom garantovaný rozsah samosprávnej pôsobnosti a práv fakulty podľa § 23 bod 2, písm. a) a e). zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách. Podľa čl. 1 bod (8) štatútu TnUAD štruktúra a počet pracovných miest sa určuje v súlade s potrebami plnenia úloh v oblasti vzdelávania, vedy, výskumu a zabezpečovania administratívneho a hospodárskeho chodu univerzity a jej súčastí. Štruktúru a počet pracovných miest všetkých súčastí univerzity okrem fakúlt určuje rektor. Štruktúru a počet pracovných miest fakúlt určuje dekan fakulty podľa čl. 29 tohto štatútu. Podľa čl. 29 bod (2) písm. e) štatútu do samosprávnej pôsobnosti fakulty ďalej patrí určovanie počtu a štruktúry pracovných miest zamestnancov zaradených na fakulte v súlade s potrebami plnenia úloh v oblasti vzdelávania, vedy, výskumu a zabezpečovania administratívneho a hospodárskeho chodu fakulty a v závislosti od pridelených finančných prostriedkov fakulte pre jednotlivé rozpočtové obdobia; o náraste počtu pracovných miest vyššom ako 5% oproti schválenej štruktúre rozhoduje rektor v súlade s dlhodobým zámerom. Podľa čl. 27, bod. 1 štatútu FM TnUAD počet a organizačnú štruktúru pracovných miest na FM schvaľuje na návrh dekana Akademický senát FM. V zmysle § 28 zákona o vysokých školách dekan zodpovedá rektorovi za svoju činnosť vo veciach, v ktorých koná v mene vysokej školy. Za vnútornú organizáciu fakulty, určovanie počtu a štruktúry pracovných miest zamestnancov dekan nezodpovedá rektorovi TnUAD, ale Akademickému senátu FM. V súlade s § 23 zákona o vysokých školách počet a štruktúra pracovných miest ako súčasť organizačného poriadku fakulty, podlieha schváleniu v Akademickom senáte fakulty a bez tohto súhlasu ju nie je možné meniť rozhodnutím dekana ani rektora. Schváleniu v Akademickom senáte fakulty, resp. v Akademickom senáte verejnej vysokej školy podľa § 23 ods. 5 zákona o vysokých školách podliehajú všetky vnútorné predpisy fakulty (okrem rokovacieho poriadku vedeckej rady fakulty). Z toho vyplýva, že zo svojvoľe rektora nie je možné bez súhlasu Akademického senátu zmeniť, ani inak upraviť žiadny vnútorný predpis fakulty. Obmedziť pôsobnosť Akademického senátu FM v zmysle § 104 zákona o vysokých školách môže iba minister po vyjadrení orgánov reprezentácie vysokých škôl, t.j. Rady vysokých škôl, Študentskej rady vysokých škôl, Slovenskej rektorskej konferencie, a to so súhlasom najmenej dvoch z nich. Ďalej uviedol, že od 01.01.2009 pracoval na Katedre metrológie a manažérstva kvality FM TnUAD a prednášal, viedol seminárne cvičenia, semestrálne projekty, bakalárske a diplomové práce študentov odboru Manažérstvo kvality produkcie. Dňa 01.10.2010 bol dekanom FM poverený vedením Katedry metrológie a manažérstva kvality. Na katedre garantoval priebeh a odbornú úroveň štátnych záverečných skúšok a obhajob diplomových a bakalárskych prác. Katedra nebola a nie je zrušená, miesto vedúceho tejto

katedry nebolo zrušené a v rámci študijného programu Manažérstvo kvality produkcie mal najvyšší pedagogický úväzok na fakulte. Uvedený študijný program má stále študentov a FM je ich výukovým miestom. Poukázal na to, že viac ako 20 rokov pracuje v oblasti spoľahlivosti kvality procesov, systémov a produktov a v uvedenej oblasti publikoval desiatky prác, vrátane monografií. Napriek uvedeným skutočnostiam a evidentne neoprávnene ho odporca odvolal z funkcie vedúceho Katedry metrológie a manažérstva kvality a vo výpovedi uviedol nadbytočnosť z dôvodu zabezpečovania požadovanej kvality uskutočňovania a rozvoja študijného programu Manažérstvo kvality produkcie v študijnom odbore 5.2.57 Kvalita produkcie. Odporca mu neponúkol v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre neho vhodnú prácu v mieste výkonu práce, aj keď takýmito miestami disponoval. Vzhľadom na jeho kvalifikáciu, docent v odbore "Materiály a technológie elektrotechniky s vedeckou kvalifikáciou v odbore "Fyzikálna metalurgia a medzné stavy materiálov" s dlhoročnou praxou v oblasti spoľahlivosti a kvality procesov a produktov, je presvedčený, že spĺňa všetky kvalifikačné predpoklady na obsadenie pracovných miest docentov a profesorov v príbuzných odboroch etablovaných na všetkých troch technických fakultách TnUAD. Okrem toho odporca počas plynutia výpovednej doby vyhlásil výberové konania na obsadenie miest niekoľkých profesorov a docentov v príbuzných odboroch. Výpoveď bola odôvodnená tým, že k zníženiu počtu zamestnancov na FM dochádza z dôvodu zabezpečenia požadovanej kvality uskutočňovania a rozvoja študijného programu Manažérstvo kvality produkcie v študijnom odbore 5.2.57 Kvalita produkcie v súlade s jeho personálnym zabezpečením s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a v dôsledku uvedenej organizačnej zmeny sa stal nadbytočným. V letnom semestri školského roka 2010/2011 si plnil úlohy v oblasti kontaktnej pedagogiky, kde prednášal predmety Nástroje a metódy manažérstva kvality, 3 ročník denní študenti (85 študentov), externí študenti (58 študentov) a Systémy manažérstva kvality, 2 ročník denného a externého štúdia (cca 130 študentov), opakovane zapísaný predmet Manažérstvo výrobného procesu a je členom, predsedom a podpredsedom komisií pre štátne záverečné skúšky v odbore Manažérstvo kvality produkcie. Ďalej realizoval skúšanie cca 280 študentov z uvedených predmetov, viedol desiatky semestrálnych, bakalárskych a diplomových prác. Súčasne vykonával prácu spojenú s vedením profilovej katedry odboru Manažérstvo kvality produkcie. Listom zo dňa 13.05.2011 sa domáhal riešenia nezákonných postupov zo strany odporcu. Napriek tomu, že ukončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo stanovené na 30.04.2011, prácu vyplývajúcu z pracovnej zmluvy vykonával riadne do 31.05.2011. Dňa 16.05.2011 obdržal od rektora TnUAD odpoveď potvrdzujúcu výpoveď v podobe, v akej bola skoncipovaná dňa 07.02.2011.

K podanému návrhu sa vyjadril odporca listom zo dňa 24.11.2011 v ktorom uviedol, že zavedeniu mimoriadnych opatrení predchádzalo niekoľko závažných skutočností: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej len "Ministerstvo") podľa § 83 ods. 9 zákona o vysokých školách rozhodnutím č. CD-2009-35060/36468-1:071 zo dňa 30.10.2009 pozastavilo FM TnUAD právo udeľovať absolventom študijného programu Mechatronika a študijného programu Manažérstvo kvality produkcie akademické tituly. Ministerstvo rozhodnutím č. 2010-12758-07 zo dňa 06.08.2010 účinnosťou od 10.09.2010 odňalo FM právo udeľovať absolventom študijného programu Mechatronika akademické tituly a súčasne zamietlo žiadosť FM o akreditáciu študijného programu Inteligentné elektromechanické systémy. V dôsledku týchto rozhodnutí došlo k poklesu počtu študentov FM z 1159 (stav k 31.10.2009) na 438 (stav k 31.10.2010) t.j. o 721 študentov. Podľa § 10 ods. 1 zákona o vysokých školách rektor je štatutárnym orgánom verejnej vysokej školy, riadi ju, koná v jej mene a zastupuje ju navonok; rektor za svoju činnosť zodpovedá akademickému senátu verejnej vysokej školy, ak zákon neustanovuje inak. V dôsledku uvedených skutočností rektor univerzity prikázal príkazom rektora č. 7/2010 zo dňa 14.09.2010 v bode 12 dekanovi FM v organizačno - personálnej oblasti okrem iného pracovnoprávne riešiť nadbytočných zamestnancov FM, vykonať organizačné a personálne opatrenia tak, aby bola zachovaná katedra metrológie a manažérstva kvality, ktorá zabezpečuje študijný program manažérstvo kvality produkcie, podľa personálneho návrhu garanta študijného programu B.. R.. N. E., PhD. s tým, že na zabezpečenie administratívneho chodu FM ponechá pracovné miesta dekana fakulty, prodekana pre výchovu a vzdelávanie, tajomníka fakulty, sekretárku dekana, študijnú referentku referátu akademických činností fakulty v termíne do 16.09.2010 a aby dekan vopred konzultoval všetky organizačné, personálne a ekonomické úkony na vykonanie tohto príkazu s rektorom a realizoval ich až po jeho súhlase. Na uvedený príkaz reagoval dekan fakulty zaslaním správy zo dňa 08.12.2010 č. 4-FM/D-228/2010, v ktorej rektora okrem iného informoval, že odhaduje deficit FM v roku 2011 v sume 52.112,94 €. Z uvedenej správy jednoznačne vyplýva, že situáciu na fakulte dekan fakulty neriešil tak, aby sa eliminovali negatívne dopady na jej hospodárenie, práve naopak priznal, že v budúcom roku očakáva hospodárenie s deficitom, a to napriek tomu, že v zmysle článku 16 ods. 5 písm. c) štatútu dekan fakulty zodpovedal rektorovi za hospodárenie fakulty v rámci rozpočtových limitov fakulty v súlade s jej schváleným rozpočtom. Rektor TnUAD po prerokovaní v

kolégium rektora dňa 15.12.2010 oznámil listom č. 1527/R/2010 dekanovi FM zavedenie mimoriadnych opatrení - krízového manažmentu a s tým spojené prevzatie rozhodovacích právomocí v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti s účinnosťou od 16.12.2010. Mal za to, že zavedenie mimoriadnych opatrení a prevzatie pracovnoprávných kompetencií rektorom univerzity bolo legitímne a v súlade s splatnými právnymi predpismi. Následne rektor v dôsledku zrušenia študijného programu mechatronika a s tým súvisiacim poklesom počtu študentov na FM, ako aj z dôvodu zabezpečenia požadovanej kvality uskutočňovania a rozvoja študijného programu Manažérstvo kvality produkcie v študijnom odbore 5.2.57 kvalita produkcie v súlade s jeho schváleným personálnym zabezpečením, rozhodnutím rektora č. 1/2011 zo dňa 19.01.2011 znížil stav zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a zrušil funkčné miesta na FM. Na základe uvedeného rektor za účelom zabezpečenia zodpovedného hospodárenia FM pristúpil k rozvriazaniu pracovného pomeru s navrhovateľom.

Na pojednávaní dňa 13.02.2013 navrhovateľ uviedol, že skončenie pracovného pomeru považuje za protiprávne, predovšetkým z dôvodu, že odporca výpoveď odôvodnil skutočnosťou, a to znížením stavu zamestnancov na FM z dôvodu, že uvedenej fakulte bolo odňaté právo udeľovať akademické tituly Bc., Ing., PhD., absolventom študijného programu mechatronika. Nikdy nemal výuku v tomto študijnom programe. Bol vedúcim katedry garantujúcej stále živý študijný program v oblasti kvality produkcie. Jeho akreditácia bola predĺžená do konca septembra 2011. Boli schválené všetky podklady pre zavedenie nového študijného programu priemyselnej inžinierstva. Vedeckou radou, ktorá ho schválila a odporučila, bol vyhodnotený ako jeden z najlepších programov predložených vedeckej rade fakulty. Tento program však nebol zo strany rektora predložený akreditačnej komisii. Nestotožnil sa s argumentáciou odporcu o tom, že v pracovnoprávných vzťahoch je rektor univerzity štatutárnym orgánom, tento je štatutárnym orgánom univerzity, avšak fakulty sú samosprávnymi jednotkami, za ktoré navonok koná ich dekan. Nestotožnil sa so zavedením krízového manažmentu zo strany rektora univerzity, nakoľko toto bolo v rozpore jednak so zákonom a jednak so štatútom univerzity. Z uvedeného dôvodu boli všetky nasledujúce právne kroky rektora, podľa jeho názoru, irelevantné. Domnieval sa, že k skončeniu jeho pracovného pomeru viedli iné dôvody ako pracovnoprávne. Vo vzťahu k svojej osobe to pociťuje ako diskrimináciu, ktorá sa však v praxi veľmi ťažko dokazuje, preto neargumentoval týmto v konaní. Výpoveď považoval za nezákonnú aj z dôvodu, že odporca mu neponúkol iné vhodné pracovné miesta, pričom v čase skončenia pracovného pomeru takéto miesta boli na Fakulte špeciálnej techniky, a to v odbore Aplikovaná mechatronika v špeciálnej technike a v odbore Kvalita produkcie strojárkej techniky. Boli vyhlasované výberové konania, na ktoré boli prijatí noví zamestnanci, a to v roku 2011 L.. X. Q., R.. L. U., R.. O. Č. na študijný program Aplikovaná mechatronika v špeciálnej technike a R.. O. H. na študijný program Kvalita produkcie strojárkej techniky. Na uvedené výberové konanie sa neprihlásil z dôvodu, že z prejavu bývalého zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru bolo zrejmé, že o neho nemá záujem. Bolo však v zmysle zákona, aby mu uvedené voľné pracovné pozície ponúkol a aj napriek tomu, že mal dostatok odborníkov z vlastných zdrojov, prijímal nových zamestnancov na základe uvedených výberových konaní. Dokonca sa jednalo o zamestnancov s nižšou kvalifikáciou a bez praxe, resp. s minimálnou praxou v predmetnom odbore.

Na pojednávaní dňa 16.05.2013 navrhovateľ uviedol, že netrvá na opätovnom zamestnávaní odporcom. Odporca ani nemá možnosť, vzhľadom na situáciu, ktorá je u neho, v dôsledku poklesu študentov, aby ho naďalej zamestnával. Navyše, žiadny program v odbore elektro odporca nemá. Zavinením rektora, ktorý nepredložil akreditačný spis akreditačnej komisii, spôsobil problémy na FM, pričom zo strany dekana fakulty boli vytvorené všetky predpoklady pre ďalšie fungovanie fakulty.

V podaní zo dňa 30.10.2012 odporca uviedol, že oprávnenie rektora rozhodnúť o organizačnej zmene na fakulte, ako aj oprávnenie podať výpoveď zamestnancovi zaradenému na fakulte odvodzoval z § 2 ods. 3 zákona o vysokých školách, pričom zákon o vysokých školách, ani zákon o výkone práce vo verejnom záujme neriešia problematiku skončenia pracovného pomeru, ktorú preto treba skúmať podľa Zákonníka práce. Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi. Podľa § 10 odseku 1 zákona o vysokých školách rektor je štatutárnym orgánom verejnej vysokej školy, riadi ju, koná v jej mene a zastupuje ju navonok; rektor za svoju činnosť zodpovedá akademickému senátu verejnej vysokej školy, ak zákon neustanovuje inak. Rektor verejnej vysokej školy bol oprávnený rozhodnúť o organizačných zmenách na fakulte, ako aj podpísať a podať výpoveď navrhovateľovi. Oprávnenie rektora ako štatutárneho orgánu verejnej vysokej školy konať v jej mene v pracovnoprávných vzťahoch nemožno obmedziť napr. vnútorným

predpisom. Mal za to, že nie je dôvod, aby sa súd v konaní zaoberal otázkou, či bolo zavedenie krízového manažmentu dôvodné alebo nie. Napriek tomu už vo vyjadrení zo dňa 23.11.2011 opísal dôvody, ktoré viedli k prijatiu predmetného rozhodnutia, aby sa eliminovali negatívne dopady na hospodárenie a boli dodržané zákonné povinnosti pri hospodárení s verejnými prostriedkami. V zmysle § 31 ods. 1 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy porušenie finančnej disciplíny je nehospodárne, neefektívne a neúčinné vynakladanie verejných prostriedkov. Hoci zákon o vysokých školách zakladá oprávnenie dekana fakulty rozhodovať a konať v pracovnoprávných vzťahoch v rozsahu a za podmienok určených v štatúte verejnej vysokej školy, nemožno z toho vyvodzovať názor, že rektor verejnej vysokej školy toto oprávnenie nemá. Samosprávnou pôsobnosť fakulty možno v situáciách predvídaných v štatúte verejnej vysokej školy obmedziť tak, ako tomu bolo v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení (krízového manažmentu). Právomoc rektora univerzity zaviesť mimoriadne opatrenia vyplývala z článku 10 štatútu TnUAD účinného od 13.3.2009, podľa ktorého rektor má právo zaviesť mimoriadne opatrenie (krízový manažment) v prípade porušenia rozpočtových pravidiel niektorou zo súčastí univerzity. Dodatok č. 1 k štatútu TnUAD účinný od 26.01.2011 v súlade s § 15 ods. 3 a § 103 zákona o vysokých školách doplnil v čl. 29 ods. 1 písm. d) štatútu TnUAD tak, že v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení prechádzajú kompetencie v pracovnoprávných vzťahoch v plnom rozsahu na rektora. Ďalej uviedol, že ku dňu podania výpovede nemal pre navrhovateľa žiadnu prácu, čo preukazujú vyjadrenia jednotlivých fakúlt. Výpoveď daná navrhovateľovi bola vopred riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov, o čom svedčí zápisnica z rokovania výboru Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD zo dňa 26.1.2011. V predmetnej zápisnici sa konštatuje, že na základe spoločných rokovaní s vedením TnUAD výbor rešpektuje obsah žiadosti o prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien, súhlasí s ním a o tejto skutočnosti prijal uznesenie. Odborový orgán mal vedomosť o organizačnej zmene, aj o tom, že v dôsledku nej sa navrhovateľ stal nadbytočným, a že s ním bude rozviazaný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Z podania odporcu zo dňa 03.03.2014 je zrejmé, že s podaným návrhom nesúhlasí, tento považuje za skutkovo neopodstatnený a právne nedôvodný. K tvrdeniu navrhovateľa, že rektor TnUAD nebol oprávnený konať v pracovnoprávných vzťahoch sa vyjadril tak, že rozhodnutím rektora TnUAD, po prerokovaní v kolégiu rektora boli zavedené mimoriadne opatrenia - krízový manažment na FM s účinnosťou od 16.12.2010. Zavedením mimoriadnych opatrení - krízového manažmentu rektor TnUAD odňal rozhodovacie právomoci navrhovateľa ako dekana FM v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti. Toto rozhodnutie orgánu akademickej samosprávy nie je oprávnený preskúmať okresný súd v konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Podľa čl. 46 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd. Podľa čl. 48 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky nikoho nemožno odňať jeho zákonnému sudcovi. Príslušnosť súdu stanoví zákon. Podľa čl. 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky každý má právo, aby sa jeho vec verejne prerokovala bez zbytočných prietahov a v jeho prítomnosti a aby sa mohol vyjadriť ku všetkým vykonávaným dôkazom. Verejnú možno vylúčiť len v prípadoch ustanovených zákonom. Podľa § 7 ods. 2 O.s.p. v občianskom súdnom konaní súdy preskúmajú aj zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy a zákonnosť rozhodnutí, opatrení alebo iných zásahov orgánov verejnej moci a rozhodujú o súlade všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy vo veciach územnej samosprávy so zákonom a pri plnení úloh štátnej správy aj s nariadením vlády a všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, pokiaľ ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú o nich iné orgány. Podľa § 244 ods. 1 O.s.p. v správnom súdnom konaní súdy preskúmajú súdy na základe žalôb alebo opravných prostriedkov zákonnosť rozhodnutí a postupov orgánu verejnej správy. Podľa § 244 ods. 2 O.s.p. v správnom súdnom konaní súdy preskúmajú súdy zákonnosť rozhodnutí a postupov orgánov štátnej správy, orgánov územnej samosprávy, ako aj orgánov záujmovej samosprávy a ďalších právnických osôb, ako aj fyzických osôb, pokiaľ im zákon zveruje rozhodovanie o právach a povinnostiach fyzických a právnických osôb v oblasti verejnej správy (ďalej len "rozhodnutie správneho orgánu"). Podľa § 246 ods. 1 O.s.p. na preskúmanie rozhodnutí a postupov sú vecne príslušné krajské súdy, ak zákon neustanovuje inak. Na základe uvedeného je presvedčený o tom, že vecne príslušným na prejednanie a rozhodnutie veci preskúmania zákonnosti rozhodnutia rektora je krajský súd a nie okresný súd. Postup Okresného súdu Trenčín, ktorý preskúma zákonnosť rozhodnutia rektora o zavedení mimoriadnych opatrení - krízového manažmentu na FM, je podľa jeho názoru porušením jeho ústavného práva upraveného v článku 48 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, t.j. práva nebyť odňatý svojmu zákonnému sudcovi. Ústava Slovenskej republiky základné

právo na zákonného sudcu upravuje v čl. 48 ods. 1 tak, že "nikoho nemožno odňať jeho zákonnému sudcovi. Príslušnosť súdu stanoví zákon." Uvedeným zákonom je danom prípade zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov a tento ustanovuje, ktorý súd je vecne, miestne a funkčne príslušný na prejednanie a rozhodnutie veci, čo je prvým predpokladom pre určenie zákonného sudcu, keďže označené základné právo sa výslovne spája s osobou sudcu, nie so súdom. So sústavou súdov priamo súvisí aj príslušnosť súdu o veci rozhodovať upravená Občianskym súdnym poriadkom, a tým aj osoba zákonného sudcu, za ktorého je treba pokladať sudcu v súlade s rozvrhom práce vecne a miestne príslušného súdu. Teda nevyhnutným predpokladom toho, aby účastník konania nebol odňatý svojmu zákonnému sudcovi, je rozhodovanie o jeho veci tým súdom, ktorý je podľa zákona (v danom prípade Občianskeho súdneho poriadku) na rozhodovanie o nej vecne, miestne i funkčne príslušný. Je presvedčený o tom, že preskúmanie zákonnosti rozhodnutia rektora TnUAD o zavedení mimoriadnych opatrení - krízového manažmentu na FM s účinnosťou od 16.12.2010 je prípustné jedine postupom podľa časti piatej Občianskeho súdneho poriadku, a keďže túto zákonnosť okresný súd preskúmava v konaní o určenie neplatnosti výpovede, odníma ho jeho zákonnému sudcovi. Rozhodnutím rektora TnUAD o zavedení mimoriadnych opatrení - krízového manažmentu na FM s účinnosťou od 16.12.2010, rektor odňať rozhodovacie právomoci dekanovi FM v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti. V čase vydanie rozhodnutia rektora TnUAD č. 1/57/2011 zo dňa 19.01.2011 o zrušení funkčných miest na FM, ako aj v čase doručenia výpovede navrhovateľovi, t.j. dňa 08.02.2011 dekan FM TnUAD nemal kompetencie v oblasti personálnej, organizačnej a ekonomickej, a teda nebol oprávnený konať vo vzťahu k navrhovateľovi v pracovnoprávných vzťahoch a konať mohol jedine rektor ako jediný štatutárny orgán TnUAD. Keďže je právnickou osobou, v zmysle § 9 ods. 1 zákona Zákonníka práce za takéhoto zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony štatutárny orgán. Namiesto štatutárneho orgánu môžu robiť právne úkony aj poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa najmä vedúci jeho organizačných útvaroch, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z funkcií určených organizačnými predpismi. V zmysle citovaného ustanovenia § 9 ods. 1 Zákonníka práce za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, sú oprávnené robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch nasledovné osoby: - štatutárne orgány, ktoré sú oprávnené vykonávať v mene zamestnávateľa všetky právne úkony, ďalšie (iné) orgány, vedúci jednotlivých organizačných útvarov, ktorí sú oprávnení vykonávať v mene zamestnávateľa právne úkony len v rozsahu svojho funkčného oprávnenia stanoveného organizačnými predpismi, zamestnanci, ktorí sú písomne poverení vykonávať v mene zamestnávateľa určité právne úkony. Podľa § 10 ods. 1 ZoVŠ rektor je štatutárnym orgánom verejnej vysokej školy, riadi ju, koná v jej mene a zastupuje ju navonok. Rektor za svoju činnosť zodpovedá akademickému senátu verejnej vysokej školy, ak tento zákon neustanovuje inak. V zmysle § 84 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok, po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Podľa § 84 ods. 2 Zákonníka práce pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia Zákonníka práce podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. V zmysle § 84 ods. 3 Zákonníka práce pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Podľa čl. 2 pracovného poriadku účinného od 01.01.2004 právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, na základe ktorých TnUAD nadobúda práva a povinnosti, vykonáva štatutárny orgán, ktorým je rektor TnUAD. Namiesto rektora môžu robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch ním poverení zamestnanci v určenom rozsahu, a to: prorektor, ktorý je zároveň zástupcom štatutárneho orgánu, kvestor, dekan fakult, riaditeľ ÚPHV, iní zamestnanci, ktorých písomne poverí rektor. Na základe uvedeného je zrejmé, že oprávnenie rektora ako štatutárneho orgánu verejnej vysokej školy konať v pracovnoprávných vzťahoch nie je obmedzené a právo dekanov fakúlt konať v prípade zamestnancov zaradených na fakultách je len právom delegovaným. Avšak aj v tomto prípade zostáva zachované právo rektora ako štatutárneho orgánu verejnej vysokej školy konať v pracovnoprávných vzťahoch, pretože rektor verejnej vysokej školy nemá obmedzený rozsah kompetencií v pracovnoprávných vzťahoch, ani voči zamestnancom, ktorí sú zaradení na fakultách. Zároveň je potrebné si uvedomiť, že právnou subjektivitu má len TnUAD, ktorej štatutárnym orgánom je rektor. Fakulty TnUAD sú len organizačnými jednotkami TnUAD bez právnej subjektivity. Z uvedeného jasne vyplýva, že rektor TnUAD, ako štatutárny orgán verejnoprávnej a samosprávnej inštitúcie, akou TnUAD je, môže v rámci svojich kompetencií ukončiť pracovný pomer s ktorýmkoľvek zamestnancom verejnej vysokej školy. Taktiež rektor verejnej vysokej školy je, ako štatutárny orgán, oprávnený rozhodnúť o organizačných zmenách. V tejto súvislosti poukazuje na Metodický pokyn k postupu TnUAD pri realizácii organizačných zmien č. 5-002-001 zo dňa 01.04.2008, ktorý upravuje postup pri organizačných zmenách. Podľa uvedeného pokynu sa pri organizačných opatreniach postupuje nasledovne:

- príslušný vedúci zamestnanec vypracuje návrh na realizáciu organizačnej zmeny

- návrh na organizačnú zmenu tento vedúci zamestnanec predloží svojmu priamemu nadriadenému zamestnancovi - dekanovi, kvestorovi, prorektorovi, podľa toho, ktorého organizačného útvaru sa týka, ktorý sa k nemu vyjadrí a v prípade kladného stanoviska návrh postúpi na schválenie rektorovi TnUAD - rektor TnUAD ako štatutárny orgán TnUAD vydá písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách zamestnávateľa.

Zdôraznil, že súd v konaní o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov nemôže preskúmať platnosť rozhodnutia zamestnávateľa, o organizačnej zmene, pretože rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu v zmysle § 34 Zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, ktorý má v tomto prípade subsidiárnu pôsobnosť. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný úkon skončenia pracovného pomeru a súd v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je oprávnený skúmať len samotnú existenciu organizačnej zmeny, ktorá v danom prípade je evidentne preukázaná a daná. Právny názor navrhovateľa, že rektor TnUAD nebol oprávnený konať v pracovnoprávných vzťahoch, t.j. nebol oprávnený prijať rozhodnutie o organizačných zmenách a podpísať výpoveď zamestnanca fakulty TnUAD považuje za absolútne nesprávny. Na základe uvedeného navrhol, aby súd návrh ako právne nedôvodný a skutkovo neopodstatnený v celom rozsahu zamietol a navrhovateľa zaviazal k náhrade trov konania.

Na pojednávaní dňa 07.03.2014 navrhovateľ uviedol, že žalobným návrhom nežiada o prieskum rozhodnutia samosprávneho orgánu. Odňatie právomoci dekana rektorom, potvrdené samosprávnym orgánom bolo porušením zákona o vysokých školách, kde je taxatívne určené, kedy k takémuto kroku môže rektor pristúpiť, resp. samosprávny orgán sa vyjadríť. Zákon jasne stanovuje podmienky, kedy k obmedzeniu akademickej samosprávy fakulty môže univerzita pristúpiť, a to "pri porušení finančnej disciplíny, pri neoprávnenom nakladaní s verejnými zdrojmi". Nikdy nebol vyčíslený, ani dokázaný rozpor pri vynakladaní s rozpočtovými prostriedkami a deklarovaný deficit rozpočtu FM. Keďže nikdy nežiadal prieskum orgánov verejnej správy, je irelevantné dôvodiť Ústavov a O. s. p., a to vo veci príslušnosti zákonného sudcu. Žalobný petít v žiadnej svojej časti neobsahuje návrh spojený s osobou. Žalovaná je inštitúcia TnUAD a nie rektor. Návrhom požaduje rozsudok, či právoplatné rozhodnutie vo veci nezákonnosti výpovede danej inštitúciou svojmu zamestnancovi spojenou s odôvodnením vo výpovedi uvedenej. O organizačných zmenách zamestnávateľa spolu rozhodujú a hlasovaním potvrdzujú samosprávne orgány vysokej školy. Rektor iným spôsobom takúto zmenu právoplatne nemôže vykonať. Nikdy nežiadal prieskum o organizačnej zmene. Túto záležitosť podľa neho jednoznačne rieši zákon o vysokých školách a pokiaľ boli tieto ustanovenia porušené, sú preskúmateľné, teda logicky žalovateľné. Zákonník práce definuje účinnosť niektorých svojich paragrafov len v prípade, že nie sú regulované inak, teda inej zákonnej normy. Nedá sa to riešiť len podľa Zákonníka práce. Navyše, v čase podania výpovede nebola vykonaná žiadna formálna organizačná zmena zákonným orgánom potvrdená. Jednou zo súčasť univerzity zostala FM, nezmenila sa jej vnútorná štruktúra, teda ani žiadna z vtedy existujúcich katedier. Katedra, ktorú viedol, bola naďalej jednou z organizačných zložiek FM a to až do jej zrušenia, čo bolo v roku 2012 uznesením Akademického senátu TnUAD.

Pojednávania nariadeného na termín 12.09.2012 sa odporca a ani jeho zástupca nezúčastnili. Požiadali o jeho odročenie z dôvodu ukončenia spolupráce s doterajším právnym zástupcom, pričom sú pripravené rokovania odporcu s novým právnym zástupcom na deň 16.09.2013, kde dôjde k podpisu plnomocenstva potrebného k zastupovaniu odporcu v uvedenom konaní. O odročenie pojednávania požiadali aj vzhľadom na skutočnosť, že pojednávania vytyčeného na deň 12.09.2013 o 9.00 hod. sa rektor pre pracovné povinnosti nemôže zúčastniť. Predvolanie na pojednávania odporca prevzal dňa 22.08.2013. Súd žiadosť odporcu o odročenie pojednávania neakceptoval, nakoľko dôvod odročenia pojednávania nepovažoval za dôležitý s poukazom na to, že odporca nepreukázal nevyhnutnosť zmeny právneho zástupcu počas konania. Taktiež odporca nepreukázal dôležité dôvody, ktoré bránili rektorovi univerzity zúčastniť sa na nariadenom pojednávaní.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, svedkov X.. R.. X. G., R.. V. G., B., R.. W. K.R., B., R.. V. E., W. N., oboznámením návrhu, vrátane jeho doplnenia, pracovnej zmluvy, dohôd o zmene pracovnej zmluvy, výpovede z pracovného pomeru, upozornenia na nezákonnosť postupu zamestnávateľa a žiadosť o urýchlené zákonné riešenie výpovede navrhovateľa, oznámenia zo dňa 16.05.2011, oznámenia prekážky v práci na strane zamestnávateľa, poverenia zo dňa 01.10.2010, odvolania zo dňa 25.01.2011, písomného vyjadrenia odporcu, oznámenia o plate, potvrdenia o dĺžke zamestnania, potvrdenia zamestnávateľa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti, vyjadrenia k návrhu zo dňa 23.11.2011, rozhodnutia ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR, oznámenia

o zavedení mimoriadnych opatrení, zápisnice č. 10/KR/2010 zo dňa 15.12.2010, príkazu rektora č. 7/2010, vzoru činností vysokej školy po odňatí priznaných práv, mailovej komunikácia o zisťovaní voľných pracovných miest, oznámení zo dňa 25.01.2011, zo dňa 24.01.2011, žiadosti o prerokovanie výpovedí zamestnancov, vrátane prílohy, zápisnice z rokovania výboru ZO OZ, programu rokovania výboru odborovej organizácie, uznesenia rozkovaní výboru ZO OZ zo dňa 26.01.2011, prezenčnej listiny zo dňa 26.01.2011, zoznamu zamestnancov, dohody o urovnaní, zápisnice č. 8/KR/2010 zo dňa 27.10.2010, listu R.. W. K. B.. zo dňa 26.04.2010 adresovaného rektorovi, odmietnutia dohody o urovnaní, emailu zo dňa 30.08.2010, listu rektorovi zo dňa 30.08.2010, súboru opatrení z porady u rektora TnUAD konaného dňa 10.09.2010, zápisnice č. 7/OPV/2010 zo dňa 13.09.2010, listu zo dňa 08.12.2010, správa o plnení úloh v organizačno-personálnej oblasti na FM po odňatí práv, listu adresovaného kvestorovi zo dňa 21.03.2011, listu adresovaného rektorovi zo dňa 22.03.2011, poverenia zo dňa 10.01.2011, výročnej správy o plnení úloh o hospodárení FM TnUAD za rok 2010, vyjadrenia odporcu zo dňa 03.03.2014, rozsudku Okresného súdu Trenčín č.k. 21C/124/2009-203 zo dňa 27.03.2013, rozsudku Krajského súdu v Trenčíne č.k. 17Co/319/2013-247 zo dňa 23.10.2013, pracovného poriadku odporcu, metodického pokynu k postupu odporcu pri realizácii organizačných zmien rozsudku Okresného súdu Trenčín č.k. 21C/142/2011-190 zo dňa 21.10.2013, rozhodnutia rektora č. 1/57/2011, vyjadrenia odporcu zo dňa 31.01.2014, pracovnej zmluvy R.. W. K., B., poverenia na výkon funkcie kvestora, dohody o zmene pracovnej zmluvy R.. L. K., žiadosti o prerokovanie výpovedí, zápisnice z rokovania ZO OZ zo dňa 19.01.2011, prezenčnej listina zo dňa 19.01.2011, programu rokovania výboru, uznesenia z rokovania výboru zo dňa 19.01.2011, rozhodnutia rektora č. 1/2011, zoznamu funkčných miest, pracovných zmlúv X.. R.. L. U., H., X.. R.. O. Č., H., X.. L.. X. Q., B., X.. R.. O. H., H., štatútu odporcu účinného od 13.03.2009, dodatku k štatútu účinného od 26.01.2011, vyjadrenia navrhovateľa zo dňa 14.04.2014, vyjadrenia odporcu zo dňa 24.04.2014 a zistil tento skutkový stav veci: Navrhovateľ uzavrel s odporcom dňa 31.12.2008 pracovnú zmluvu č. 2/2009, ktorá bola dojednaná na dobu určitú do 31.12.2011 a pracovný čas zamestnanca bol 37,5 hodín týždenne. Miestom výkonu práce bol Trenčín, TnUAD. Dohodnutým druhom práce bolo spolugarantovanie študijných programov v odbore Dopravné stroje a zariadenia (prípadne v inom odbore), tvorivé riešenie najzložitejších úloh rozvoja vedy a techniky zamerané na rozvíjanie poznania v študijnom odbore, tvorivá aplikácia výsledkov výskumu do pedagogickej činnosti, vedenie prednášok, vedenie doktorantov, výskumná činnosť a zverejňovanie jej výsledkov, vedenie výskumných tímov, ktoré vykonáva učiteľ vysokej školy na funkčnom mieste docent. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.10.2010 bol s účinnosťou od 01.02.2010 dohodnutý druh práce: tvorivé riešenie najzložitejších úloh rozvoja vedy a techniky zamerané na rozvíjanie poznania v študijnom odbore, tvorivá aplikácia výsledkov výskumu do pedagogickej činnosti, vedenie prednášok, vedenie doktorantov, výskumná činnosť a zverejňovanie jej výsledkov, vedenie výskumných tímov, ktoré vykonáva učiteľ vysokej školy na pracovnom mieste docent v študijnom odbore Priemyselné inžinierstvo. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 16.10.2010 bol zmenený pracovný čas zamestnanca na dobu určitú, a to do 31.12.2014.

Dňom 01.10.2010 bol navrhovateľ poverený výkonom funkcie vedúceho Katedry metrológie a manažérstva kvality, FM TnUAD. Dňom 31.01.2011 bol navrhovateľ odvolaný z tejto funkcie.

Rozhodnutiami ministra školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zo dňa 06.08.2010 bolo FM TnUAD odňaté právo udeľovať akademické tituly bakalár (Bc.), inžinier (Ing.), doktor (PhD.) v študijnom odbore Mechatronika. Rozhodnutím ministra školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky zo dňa 06.08.2010 bola zamietnutá žiadosť o priznanie práva FM TnUAD udeľovať akademický titul bakalár (Bc.) v študijnom programe inteligentné elektromechanické systémy.

Príkazom rektora č. 7/2010 zo dňa 14.09.2010 prikázal rektor dekanovi FM predložiť rektorovi návrh na zrušenie pracovných miest na FM, ktoré boli vytvorené na zabezpečenie výučby študijného programu Mechatronika, predložiť rektorovi zoznam zamestnancov pre FM nadbytočných, tento predložiť dekanovi Fakulty špeciálnej techniky na výber zamestnancov potrebných pre zabezpečenie výučby a ostatným súčastiam TnUAD s cieľom splnenia povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

Zo správy o plnení úloh v organizačno-personálnej oblasti na FM po odňatí práv vyplýva, že v období od 01.01.2010 do 31.12.2010 bolo ukončených 28 pracovných pomerov, u 4 zamestnancov bol znížený pracovný úväzok a jeden zamestnanec čerpá neplatené voľno. Prijatými opatreniami sa znížil počet profesorov o 6. Uvedeným znížením počtu zamestnancov došlo k úspore mzdových prostriedkov v roku 2010 v sume 97.742,96 € a absolútny medziročný prínos zrealizovaných opatrení je 240.293,68 €. Zo správy vyplýva, že fakulta ukončí kalendárny rok 2010 s prebytkom 107.887,06 €. K 31.08.2011 po ukončení všetkých úloh súvisiacich so vzdelávacím procesom dôjde k ďalšiemu poklesu zamestnancov o 14 a teda celkový stav zamestnancov na Fakulte mechatroniky bude 27. V správe sa poukazuje na

položky v sume 108.656,- €, s ktorými sa počíta pri navýšení finančných prostriedkov. V správe sa odhaduje, že v roku 2011 bude FM hospodáriť s odhadovaným deficitom v sume 52.112,94 €.

Listom zo dňa 15.12.2010 rektor Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne oznámil dekanovi FM, že po prerokovaní v kolégiu rektora dňa 15.12.2010 zavádza s účinnosťou od 16.12.2010 v súlade s článkom 10 ods. 5 platného štatútu Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne mimoriadne opatrenie - krízový manažment ako dôsledok písomne oznámeného očakávaného deficitu hospodárenia v roku 2011 v sume 52.112,94 € na FM TnUAD. Zavedením krízového manažmentu rektor TnUAD prebral rozhodovanie právomoci v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti dekana FM. Zo zápisnice č. 10/KR/2010 zo dňa 15.12.2010 je zrejmé, že kolégium rektora vzalo na vedomie informáciu rektora TnUAD o zavedení krízového režimu na FM s účinnosťou od 16.12.2010.

Poverením č. 30/R/2011 rektor TnUAD poveril X. R. X. G., H., v súvislosti so zavedením krízového manažmentu na FM TnUAD realizáciou úlohy č. 7 vyplývajúcej z príkazu rektora č. 7/2010, t.j. predložiť rektorovi návrh na zrušenie pracovných miest na fakulte manažmentu, ktoré boli vytvorené na zabezpečenie výučby študijného programu Mechatronika.

Z pracovného poriadku univerzity čl. 2 vyplýva, že právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, na základe ktorých univerzita nadobúda práva a povinnosti, vykonáva štatutárny orgán, ktorým je rektor univerzity. Namiesto rektora môžu robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch ním poverení zamestnanci v určenom rozsahu, a to prorektor, ktorý je zároveň zástupcom štatutárneho orgánu, kvestor, dekan fakúlt, riaditeľ UPHV a iní zamestnanci, ktorých písomne rektor poverí.

Z metodického pokynu, ktorý upravuje postup pri realizácii organizačných zmien č. 5-002-01 účinného od 1.4.2008 vyplýva, že rektor ako štatutárny orgán univerzity vydá písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, v ktorých uvedie konkrétne organizačné zmeny, termín realizácie, menný zoznam zamestnancov, ktorých sa organizačná zmena týka.

Rozhodnutím rektora č. 1/57/2011 zo dňa 19.01.2011 bolo zrušených sedemnást' funkčných miest na FM TnUAD, z ktorých bolo zrušené jedno funkčné miesto docent v odbore Priemyselné inžinierstvo na KMaMK (katedre metrológie a manažérstva kvality).

Dňa 21.01.2011 rektor TnUAD požiadal Základnú organizáciu odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD o prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien.

Zo zápisnice z rokovania výboru Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD zo dňa 26.01.2011 vyplýva, že výbor prerokoval žiadosť rektora TnUAD o prerokovanie výpovedí zamestnancov a konštatoval stanovisko, že vzhľadom k skutočnostiam uvedeným v predmetnej žiadosti ako aj na základe spoločných rokovaní s vedením TnUAD a rokovaniami v Akademickom senáte TnUAD plne rešpektuje obsah uvedenej žiadosti rektora TnUAD a súhlasí s ním. Výbor vzal na vedomie a schválil žiadosť o prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien. Na prezenčnej listine rokovania rady Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD nie je podpis zástupcu zamestnávateľa.

Dňa 07.02.2011 dal odporca v zastúpení rektorom navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Ako dôvod výpovede uviedol, že na základe rozhodnutia rektora TnUAD č. 1/2011 zo dňa 19.01.2011 o znížení stavu zamestnancov TnUAD sa dňom 30.04.2011 ruší funkčné miesto vysokoškolský učiteľ - docent v odbore Priemyselné inžinierstvo, organizačne zaradené na Katedre metrológie a manažérstva kvality FM TnUAD. Vo výpovedi odporca uviedol, že k zníženiu stavu zamestnancov na FM dochádza z dôvodu zabezpečenia požadovanej kvality uskutočňovania a rozvoja študijného programu Manažérstvo kvality produkcie v študijnom odbore 5.2.57 Kvalita produkcie v súlade s jeho personálnym zabezpečením s cieľom zvýšiť efektivnosť práce a v dôsledku uvedenej zmeny sa navrhovateľ stal nadbytočným. Odporca vo výpovedi uviedol, že nemá možnosť navrhovateľa ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a nemá ani inú vhodnú prácu. Podľa odporcu bolo skončenie pracovného pomeru prerokované so ZO OZ PŠaV pri TnUAD dňa 26.01.2011. Navrhovateľ výpoveď prevzal dňa 08.02.2011.

Z oznámenia o plate zo dňa 01.10.2010 je zrejmý funkčný plat navrhovateľa vo výške 1.349,50 € mesačne s účinnosťou od 01.10.2010.

Listom zo dňa 26.04.2011 odporca oznámil navrhovateľovi, že jeho pracovný pomer končí dňom 30.04.2011. Zároveň navrhovateľa vyzval, aby sa do 29.04.2011 dostavil na personálny referát OPaM k vykonaniu výstupných formalít.

Listom zo dňa 05.05.2011 oznámil odporca navrhovateľovi, že vzhľadom k tomu, že ku dňu 30.04.2011 bolo na základe rozhodnutia rektora TnUAD č. 1/2011 zo dňa 19.01.2011 zrušené funkčné miesto docent organizačne zaradené na Katedre metrológie a manažérstva kvality FM TnUAD, na ktorom je navrhovateľ pracovnoprávne zaradený, nemá možnosť mu v období od 01.05.2011 pridelovať prácu

podľa pracovnej zmluvy. Od uvedeného dňa odporca nevyžaduje jeho prítomnosť na pracovisku. Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce mu bude v období od 01.05.2011 do 31.05.2011, teda do dňa skončenia pracovného pomeru, vyplácaná náhrada mzdy v sume jeho funkčného platu pre inú prekážku na strane zamestnávateľa s výnimkou doby, na ktorú mu bude nariadené vyčerpanie zostatku dovolenky. Zároveň navrhovateľa vyzval, aby si pred 31.05.2011 prišiel vysporiadať náležitosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru.

Listom zo dňa 13.05.2011 navrhovateľ oznámil odporcovi, že vo februári 2011 obdržal výpoveď z pracovného pomeru z titulu nadbytočnosti spojenú so zrušením pracovného miesta docenta pre oblasť priemyselného inžinierstva. V tom čase bol pracovníkom Katedry metrológie a manažérstva kvality FM vo funkcii vedúceho katedry, pričom katedra nebola zrušená. Podľa zmienenej výpovede bol pracovníkom odporcu do 30.04.2011. Uvedenú výpoveď považoval za nezákonnú z titulu dôvodu výpovede. Rovnako za porušenie Zákonníka práce považoval neakceptovanie dĺžky odpracovanej doby u odporcu a tomu zodpovedajúce podmienky výpovednej doby a odstupného. Uviedol, že odporca porušuje Zákonník práce aj v § 76 ods. 1 z titulu nedodržania požiadavky zákonom stanoveného termínu výplaty odstupného. Navrhol stiahnutie predošlej výpovede a vystavenie novej výpovede so začiatkom výpovednej doby ku dňu 10.06.2011, rešpektujúcej zákonné výpovedné lehoty, t. j. 3 + 4 mesačné odstupné s ukončením pracovného pomeru ku dňu 31.08.2011.

Listom zo dňa 16.05.2011 odporca oznámil navrhovateľovi, že pri skočení jeho pracovného pomeru výpoveďou postupoval zamestnávateľ podľa platnej legislatívy a výpoveď považoval za platnú. Uviedol, že pracovný pomer končí dňa 31.05.2011.

Z potvrdenia o dĺžke zamestnania a o zápočte dôb zamestnania je zřejmé, že navrhovateľ bol u odporcu zamestnaný od 01.01.2009 do 31.05.2011.

Svedok X.. R.. V. G., B., k veci uviedol, že od roku 2010 do roku 2011 pôsobil na FM TnUAD vo funkcii dekana. Uviedol, že má s odporcom spory pracovnoprávne, nakoľko bol protiprávne prepustený. Zo strany bývalého rektora B.. R.. N. a vedenia univerzity dochádzalo doslova k šikanovaniu fakulty. Rektor nemal rovnaký prístup ku všetkým pracoviskám. Dôvodom šikanovania zo strany rektora bola podľa jeho názoru skutočnosť, že na predmetnej fakulte pracovali pre neho nepohodlní pracovníci. Kvôli tejto skutočnosti sa osobne zúčastnil rokovania s rektorom, ktorý mu povedal, aby ukončil pracovný pomer s navrhovateľom a s B.. W., čo odmietol a podľa neho z tohto dôvodu došlo k prepusteniu niektorých zamestnancov a následne k celkovej likvidácii fakulty. Navrhovateľ pôsobil na katedre metrológie a kvality a zabezpečoval študijný program kvalita produkcie. Tento študijný program mal riadne udelenú akreditáciu, mal študentov a dokonca navrhovateľ ako garant študijného programu pripravil študijný program priemyselné inžinierstvo. Tento študijný program bol riadne schválený vedeckou radou fakulty a požiadali rektora o zaslanie študijného programu na akreditáciu. Rektor aj napriek predbežného prísľubu neodoslal študijný program a keď ho odoslal z pozície dekana na akreditačnú komisiu, tento nebol na akreditačnej komisii prerokovaný. FM ako bolo konštatované vo výročnej správe na rok 2010, hospodárila s kladným hospodárskym výsledkom a mala dostatok prostriedkov na fungovanie v ďalšom období. Fakulta mala dostatok finančných prostriedkov na pokrytie prevádzkových a mzdových nákladov aj na rok 2011. Nezakladá sa na pravde, že zamestnanci fakulty boli nadbytoční, že fakulta nemala dostatok finančných prostriedkov pre pokrytie mzdových nákladov, lebo jednotliví zamestnanci sa podieľali na príprave nových študijných programov. V prípade, ak fakulta príde o akreditáciu v jednom študijnom programe má právo pripraviť nové študijné programy, požiadať o akreditáciu a k tomu, aby to mohla urobiť, musí mať vo svojom pracovnom pomere zamestnancov, ktorí jej umožnia tieto študijné programy rozbehnúť, čiže garantov a vysokoškolských pedagógov. Ku garantom pripravovaných nových študijných programov patril aj navrhovateľ. V dôsledku šikanovania zo strany odporcu ako dekan mal obavy z ďalšieho fungovania fakulty. Tieto obavy sa však nenaplnili, pretože v roku 2010, 2011 po prijatých opatreniach dekanom fakulty, fakulta hospodárila s kladným hospodárskym výsledkom, čo potvrdila aj ročná správa o hospodárení FM. FM každý rok vyhotovovala výročnú správu o svojom hospodárení. Správu o hospodárení fakulty zaslal na vedomie predsedovi správnej rady a predsedovi akademického senátu odporcu a zároveň ich požiadal o zrušenie protizákonných mimoriadnych opatrení. FM v roku 2010 hospodárila s kladným hospodárskym výsledkom. Fakulta mala dostatok finančných prostriedkov na ďalší rok. Okrem toho fakulta v roku 2011 dostala dotáciu od MŠ SR. K vypracovaniu uvedenej správy ho viedlo šikanózne správanie vedenia odporcu voči FM, čím chcel vedenie fakulty upozorniť na neštandardné konanie a zabrániť nepriaznivému dopadu na FM. Mal vedomosť o tom, že fakulta špeciálnej techniky v roku 2010 hospodárila s deficitom. Proti tejto fakulte však neboli zo strany vedenia odporcu vyvodené dôsledky. FM mala okrem dotácií z MŠ SR aj zdroje zo svojej podnikateľskej činnosti, napr. z organizovania školení.

Svedok R.. W. K., B. bývalý zamestnanec odporcu. S odporcom vo veci skončenia pracovného pomeru vedú súdny spor. S navrhovateľom sú v priateľskom vzťahu. Uviedol, že v roku 2010 nebola FM udelená akreditácia v študijnom programe Mechatronika. Fakulta sa snažila podať opravný prostriedok na akreditačnú komisiu, ktorý rektor odmietol akreditačnej komisii zaslať. Neakreditovanie študijného programu Mechatronika spôsobilo, že študenti, ktorí študovali na danom študijnom programe, nemohli ukončiť toto štúdium a museli byť preradení na príbuzné študijné programy na iné VŠ, resp. fakulty. Následne s tým vyplynul prvok relatívnej nadbytočnosti pedagogických zamestnancov zabezpečujúcich výučbu v danom študijnom programe. Táto nadbytočnosť, bola relatívne z toho dôvodu, že pokiaľ by sa fakulta znova pokúsila o reakreditovanie študijného programu, tak ani nadbytočnosťou nebola. Na základe toho vyplynula požiadavka rektora, aby zabezpečil 91.000,- € mzdových prostriedkov, vrátane odvodov na zriadenie novej katedry mechatroniky na Fakulte špeciálnej techniky, malo sa jednať o 17 zamestnancov. Táto situácia mala nastať k 01.09.2010. Dňa 10.09.2010 sa konala porada u rektora univerzity, kde sa riešilo organizačné zabezpečenie postupu vykonania opatrení u odporcu vyplývajúcich z rozhodnutia MŠ SR, týkajúcich sa odňatia práv v odbore Mechatronika. Jeden z bodov, bod 6 hovoril, že s ohľadom na predpokladaný vývoj rozpočtu odporcu a následne FM pre rok 2011, rektor zavádza v súlade s čl. 10 ods. 5 mimoriadne opatrenie krízový manažment, čo v danom prípade znamenalo, že dekan FM musí všetky organizačné, personálne a ekonomické úkony vykonané na fakulte vopred konzultovať s rektorom a realizovať ich až po jeho súhlase. Mimoriadne opatrenie vyhlásil rektor písomne formou príkazu rektora, v ktorom boli určené personálne a organizačné opatrenia. Termín bol do 13.09.2010. Následne 13.09. bola operatívna porada vedenia o opatreniach v súvislosti s neúspešnou akreditáciou FM. V tomto prípade kvestor zdôraznil potrebu citlivého prístupu pri prepúšťaní zamestnancov FM, aby boli ukončené pracovné pomery v prvom rade dôchodcom, externistom a dohodárom. Mal vedomosť o tom, že dekan FM zaslal dňa 08.12.2010 list rektorovi ohľadne plnenia príkazu č. 7 z roku 2010. V liste sú návrhy riešení na zachovanie FM spolu s potrebou mzdových prostriedkov na rok 2011, ktorá by prekročila predpokladaný rozpočet fakulty o 52.112,- €. Na základe avizovaného prekročenia rozpočtu v roku 2011, rektor oznámil listom zo dňa 15.12.2010 dekanovi, že zavedením krízového manažmentu preberá jeho rozhodovacie právomoci v ekonomickej, organizačnej a v personálnej oblasti a o konkrétnych mimoriadnych opatreniach bude priebežne informovaný. Dekan FM viacerými listami upozorňoval rektora, že nedošlo k porušeniu rozpočtových pravidiel a že mu nemôže odňať právomoci v personálnej oblasti. Ďalej uviedol, že študijný program Kvalita produkcie k tomu obdobiu nebol zrušený, mal sa reakreditovať pod garantom B.. E.. Zoznamy pracovníkov, ktorí mali byť prepustení, vyhotovoval prorektor Ing. Turan, ktorý bol poverený splnením úlohy č. 7 z príkazu rektora č. 7/2010. FM do roku 2008 bola jediným subjektom, ktorý nevykazoval deficit. Ostatné subjekty TNUAD vykazovali deficit. Následne FM v roku 2009 hospodárila so zanedbateľnou stratou. Každý mesiac sa sledovalo čerpanie finančných prostriedkov jednotlivých súčastí univerzity v rozboroch hospodárenia, ktoré boli zasielané vedeniu fakúlt a vedeniu univerzity.

Svedkyňa R.. V. E. u odporcu pracovala do 31.10.2011 ako tajomníka FM, zabezpečovala prevádzku fakulty, hospodárenie fakulty a personálnu agendu. Uviedla, že navrhovateľ pracoval FM v odbore Kvalita produkcie. Tento študijný program nebol zrušený. Uviedla, že FM vždy hospodárila s prebytkom. Potom, čo FM nedostala akreditáciu, začali vznikať na fakulte problémy, ktoré sa rektor nesnažil riešiť. Dekan fakulty dával rôzne návrhy na nové študijné programy, všetky tieto návrhy boli zo strany rektora zamietnuté. Všetko vyvrcholilo zavedením krízového manažmentu a v likvidácii zamestnancov. Dekan fakulty avizoval rektorovi deficit v hospodárení z dôvodu, že fakulta pripravovala nové študijné programy na rok 2011 a boli to zdroje na personálne zabezpečenie pripravovaných študijných programov. Napriek ukončeniu študijného programu FM mala zaistenú dotáciu z MŠ SR na predtým absolvujúcich študentov, minimálne na dĺžku jedného akademického roka, ktorým bol rok 2011. Dekan každej súčasti univerzity pravidelne mesačne zvoláva kolégium dekana, kde boli riešené prevádzka a fungovanie fakulty (náklady na mzdy, na prevádzku). Pravidelne mesačne kvestor zvolával poradu tajomníkov, kde sa preberalo hospodárenie jednotlivých fakúlt, pričom kvestor mal prehľad o hospodárení fakúlt a v spolupráci s tajomníkmi fakúlt pripravovali podklady pre výročnú správu za príslušný rok, ktorá po schválení senátu sa posielala na MŠ SR.

Svedkyňa W. N., bývalá zamestnankyňa odporcu, u odporcu pracovala od 01.07.2001 do 30.09.2013, od 01.07.2008 vykonávala funkciu vedúcej oddelenia práce a miezd. Ide o manželku bývalého rektora B.. R. N.. Uviedla, že pracovný pomer navrhovateľa skončil z dôvodu jeho nadbytočnosti, ktorá bola zapríčinená odňatím práv prideľovať tituly v študijnom odbore Mechatronika, následkom čoho vznikol veľký pokles počtu študentov FM a z dôvodu, že zamestnávateľ pre navrhovateľa nemal žiadne iné voľné pracovné miesta. Navrhovateľ pracoval vo funkcii docenta na katedre metrológie a manažérstva kvality FM. Ak sa zníži počet študentov na fakulte, zamestnávateľ je povinný riešiť prezamestnanosť

vysokoškolských učiteľov. Uviedla, že vedúcou oddelenia práce a miezd sa stala dňa 01.08.2008 a jej manžel bol poverený výkonom funkcie rektora až 01.03.2010 a vymenovaný do funkcie bol 28.06.2010. Nebola členkou odborovej organizácie, ale ako personalistka mala vedomosť o postupe predkladania žiadostí o prerokovanie výpovedí odborovej organizácii. Žiadosti sa predkladali písomne. V prílohe žiadosti bolo vždy znenie výpovede, dôvody výpovede, možnosti ďalšieho zamestnávania atď... Nie vždy pozvala odborová organizácia zástupcu zamestnávateľa na prerokovanie výpovede. Bolo to na jej zvážení, a to z dôvodu, že predseda odborovej organizácie je členom vedenia odporcu a bol vždy informovaný o všetkých krokoch, plánoch, zámeroch atď... Mala vedomosť o tom, že odborová organizácia mala kompletne informácie aj podklady na prerokovanie skončení pracovných pomerov zamestnancov, čo je zrejme aj z osobných spisov a agendy personálneho oddelenia. V čase doručenia výpovedí nemal odporca voľné vhodné pracovné miesto pre zamestnancov, ktorí dostali výpovede.

Svedok X.. R.. X. G., H., bývalý zamestnanec odporcu. Uviedol, že v dobe skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom z poverenia rektora univerzity pôsobil ako krízový manažér na FM. V súvislosti s tým, že akreditačná komisia neudelila akreditácie tejto fakulte, došlo k situácii, kedy fakulta stratila študentov, čím padli výkony jej zamestnancov. Nakoľko ako verejnoprávna inštitúcia cez MŠ SR tiekli finančné a peňažné toky iba účelovo, t. j. v tomto prípade iba na akreditované študijné programy, nebolo možné bez porušenia zákona ďalej čerpať finančné a peňažné toky na zamestnancov tejto fakulty. Vtedajšie vedenie fakulty situáciu neriešilo. Uviedol, že nakoľko po 01.09.2010 dochádzalo k nezákonnému konaniu na FM, rektor rozhodol o zavedení krízového manažmentu. Prioritou bolo riešenie dôsledkov odňatia akreditácie FM. O konaní FM v rozpore so zákonom rozhodol rektor, kolégium rektora, akademický senát a vedenie univerzity. Rektor v súlade so zákonom musel riešiť pracovnoprávne vzťahy zamestnancov na FM. Rozhodnutia rektora niesli postupné kroky, ktorými sa rektor najskôr obrátil na jednotlivé fakulty a celouniverzitné pracoviská získať možnosť uplatniť zamestnancov FM v rámci univerzity. Na základe odpovedí vedúcich fakúlt rektorovi boli niektorí pracovníci umiestnení a tam kde súčasťi nepotvrdili, neakceptovali ponuku, bolo rozhodnuté uvoľniť týchto pracovníkov zo zamestnaneckého pomeru. Medzi týchto pracovníkov patril aj navrhovateľ. S poverením rektora predložil tieto návrhy aj na prerokovanie odborovej organizácie TNUAD, ktorého sa osobne zúčastnil. Záležitosť uvoľnenia pracovníkov FM z pracovnoprávneho vzťahu bola viackrát a do dôsledkov konzultovaná v podmienkach tejto fakulty z jeho strany ako povereného krízového manažéra od 10.01.2011, pretože do tohto dátumu príkaz rektora vedenie FM nerešpektovalo. V čase skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom, bol písomne poverený rektorom na výkon funkcie krízového manažéra na riešenie pracovnoprávnych vzťahov na FM. Prerokovania skončenia pracovného pomeru sa zúčastnil viackrát z poverenia rektora. Minimálne dvakrát sa zúčastnil v priestoroch zasadačky Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov, kde zasadala odborová organizácia. Na týchto zasadnutiach sa preberalo ukončenie pracovných pomerov so zamestnancami FM. Potom sa zúčastnil priamo na FM, kde osobne zvolal akademickú obec a dotknuté osoby. Tam ich oboznámil s rozhodnutím rektora.

Z pracovných zmlúv X.. R.. L. U., H., X.. R.. O. Č., H.. F. X.. L.. X. Q., B., X.. R.. O. H., H.. vyplýva, že pracovné pomery týchto zamestnancov u odporcu vznikli v čase od 01.05.2011 do 12.07.2011 s dohodnutým druhom práce vysokoškolského učiteľa na funkčnom mieste docent v odbore Mechatronika (X.. R.. L. U., H., X.. L.. X. Q., B.) v odbore Strojárstvo (X.. R.. O. Č., H..) a v odbore Kvalita produkcie (X.. R.. O. H., H..).

Podľa článku 10 ods. 5 štatútu TnUAD v znení účinnom od 13.03.2009 rektor predkladá správnej rade univerzity na schválenie návrh rozpočtu univerzity po jeho schválení akademickým senátom univerzity. Zodpovedá za dodržiavanie schváleného rozpočtu. V prípade porušenia rozpočtových pravidiel niektorou zo súčasťi má právo zaviesť mimoriadne opatrenie (krízový manažment).

Podľa článku 10 ods. 12 štatútu TnUAD v znení účinnom od 13.03.2009 rektor uzatvára, mení a ruší pracovno-právne vzťahy so zamestnancami univerzity, ktorí nie sú zaradení na fakultách.

Podľa článku 16 ods. 1 štatútu TnUAD v znení účinnom od 13.03.2009 dekan je predstaviteľ fakulty, riadi ju, zastupuje a koná v jej veciach.

Podľa článku 16 ods. 11 veta prvá štatútu TnUAD v znení účinnom od 13.03.2009 dekan uzatvára, mení a ruší pracovno-právne vzťahy so zamestnancami zaradenými na fakulte.

Podľa článku 29 ods. 1 písm. d) štatútu TnUAD v znení účinnom od 13.03.2009 orgány akademickej samosprávy fakulty majú v súlade s týmto štatútom právo v mene univerzity rozhodovať alebo konať v týchto veciach patriacich do samosprávnej pôsobnosti univerzity (čl. 6) uzatváranie, zmeny a zrušovanie pracovnoprávnych vzťahov zamestnancov, ktorí sú pracovnoprávne zaradení na fakulte.

Podľa dodatku č. 1 štatútu TnUAD v znení účinnom od 26.01.2011 článok 5 ods. 10 uvádza, že rektor predkladá správnej rade univerzity na schválenie návrh rozpočtu univerzity po jeho schválení akademickým senátom univerzity. Zodpovedá za dodržiavanie schváleného rozpočtu. V prípade

závažného porušenia rozpočtových pravidiel niektorou zo súčastí má právo po prerokovaní v kolégiu rektora a v správnej rade univerzity zaviesť na danej súčasti mimoriadne opatrenia. Podmienky a spôsob ich uplatnenia upravuje vnútorný predpis (čl. 20 ods. 1 písm. n).

Podľa dodatku č. 1 štatútu TnUAD v znení účinnom od 26.01.2011 článok 10 ods. 12 uvádza, že rektor uzatvára, mení a ruší pracovno-právne vzťahy so zamestnancami univerzity, ktorí nie sú zaradení na fakultách, s výnimkou uvedenou v čl. 29 ods. 1 písm. d).

Podľa dodatku č. 1 veta prvá štatútu TnUAD v znení účinnom od 26.01.2011 článok 16 ods. 10 uvádza, že dekan uzatvára, mení a ruší pracovno-právne vzťahy so zamestnancami zaradenými na fakulte, s výnimkou uvedenou v čl. 29 ods. 1 písm. d).

Podľa dodatku č. 1 veta prvá štatútu TnUAD v znení účinnom od 26.01.2011 článok 29 ods. 1 písm. d) uvádza, že orgány akademickej samosprávy fakulty majú v súlade s týmto štatútom právo v mene univerzity rozhodovať alebo konať v týchto veciach patriacich do samosprávnej pôsobnosti univerzity (čl. 6) uzatváranie, zmeny a zrušovanie pracovnoprávných vzťahov zamestnancov, ktorí sú pracovnoprávne zaradení na fakulte; v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení na danú súčasť podľa čl. 10 ods. 5 prechádzajú kompetencie v pracovno-právnych vzťahoch v plnom rozsahu na rektora.

Podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

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

Podľa § 40 ods. 3 Občianskeho zákonníka písomný právny úkon je platný, ak je podpísaný konajúcou osobou; ak právny úkon robia viaceré osoby, nemusia byť ich podpisy na tej istej listine, ibaže právny predpis ustanovuje inak. Podpis sa môže nahradiť mechanickými prostriedkami v prípadoch, keď je to obvyklé.

Podľa § 2 ods. 3 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách pracovnoprávne vzťahy zamestnancov verejných vysokých škôl a štátnych vysokých škôl so zamestnávateľom upravuje osobitný predpis, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis 2) neustanovuje inak.

Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme zamestnanec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi uvedenému v § 1 ods. 2 pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj štatutárny orgán, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi.

Podľa § 59 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

Podľa § 61 ods. 1, ods. 2, ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011 výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. 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. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas troch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011 ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi 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 písm. a) Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi 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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Podľa § 74 Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi 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 účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi 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. 3 písm. a) Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, Výpoveď je jednostranný právny úkon a podmienkou jeho platnosti je písomná forma, jej doručenie druhej strane pracovnoprávneho vzťahu a ak ide o výpoveď zo strany zamestnávateľa, zákon vyžaduje presné skutkové vymedzenie dôvodov výpovede. Výpoveď musí byť daná konajúcou osobou. Za právnickú osobu, bez ohľadu na jej právnu formu, v pracovnoprávných vzťahoch zásadne koná štatutárny orgán ustanovený zákonom alebo určený na základe zákona alebo ustanovený do funkcie zakladateľskou listinou, vnútorným predpisom (napr. stanovami, štatútom, spoločenskou zmluvou) alebo rozhodnutím príslušného orgánu (napr. vládou Slovenskej republiky, Národnou radou Slovenskej republiky, správnu radou, predstavenstvom, členskou schôdzou, generálnou radou) alebo inštitucionalizovanou autoritou (napr. prezidentom Slovenskej republiky). Zákonník práce v prípade výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) vyžaduje, aby rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce malo písomnú formu. Ak zamestnávateľ z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce ruší určité pracovné miesto (funkciu), môže dať výpoveď z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii). Hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je, že dôvod musí existovať najneskôr v čase dania výpovede. Predpokladom výpovedného dôvodu nadbytočnosti je, že v dôsledku realizácie organizačnej zmeny v dohľadnom čase (spravidla vo výpovednej dobe) stratí zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať. Uplatnenie výpovedného dôvodu nadbytočnosti je teda možné už vtedy, keď sa o organizačnej zmene rozhodne. Pri výpovedi podľa tohto dôvodu musia byť splnené viaceré predpoklady, a to nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa, nemožnosť zamestnávateľa zamestnanca zamestnávať inou vhodnou prácou a splnenie ostatných hmotnoprávných predpokladov platnej výpovede. Súd má skúmať, či sa zamestnanec stal v dôsledku zníženia stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce skutočne nadbytočným, pričom je na zamestnávateľovi, aby v konaní preukázal, že po skončení pracovného pomeru počas obdobia troch mesiacov znovu neutvoril zrušené pracovné miesto a na toto pracovné miesto neprijal iného zamestnanca. Ustanovením § 63 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľovi daná tzv. ponuková povinnosť, ktorá je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede a zamestnávateľ je povinný ju uskutočniť pred daním výpovede. O výbere zamestnanca, ktorý sa má stať nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ. Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nebude daný, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami. Súd dôsledne skúma a posudzuje všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Pred výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný tieto zamýšľané opatrenia prerokovať so zástupcom zamestnancov. Predmetom prerokovania je právny úkon

- výpoveď, ktorý zamestnávateľ prejavil vôľu vykonať. Materiálny predpoklad platnosti na tento právny úkon predstavuje okrem iného aj jeho prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie je preto jedným z čiastkových úkonov, ktoré musí (v tomto prípade) zamestnávateľ vykonať, aby privodil vznik platného, resp. perfektného právneho úkonu. Ak tak zamestnávateľ prerokovanie neurobí, výpoveď je z tohto dôvodu neplatná. Zákon zástupcom zamestnancov ustanovuje lehotu, dokedy sú povinní prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Sú povinní tak urobiť do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v tejto lehote nedôjde k prerokovaniu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru, platí zákonný predpoklad, že k ich prerokovaniu došlo. Pri hodnotení všetkých týchto okolností prihliada súd aj na čl. 2 Zákonníka práce, zakotvujúci pozitívny príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi.

Na základe vykonaného dokazovania dospel súd k záveru, že návrh, ktorým sa navrhovateľ domáhal neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, bol podaný dôvodne, preto mu vyhovel.

Pracovnoprávny vzťah účastníkov konania bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.12.2008. V znení písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy bol navrhovateľ zaradený na pracovné miesto docent v študijnom odbore Priemyselné inžinierstvo a pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú, a to do 31.12.2014. Navrhovateľ v konaní tvrdil, že reálne bol zaradený na pracovné miesto docent v študijnom odbore Kvalita produkcie na FM. Pracovný pomer s navrhovateľom ukončil odporca v zastúpení rektorom TnUAD výpoveďou zo dňa 07.02.2011, doručenou navrhovateľovi dňa 08.02.2011. Výpoveď bola navrhovateľovi daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti. Výpovedná doba (§ 62 ods. 1 Zákonníka práce) začala plynúť dňa 01.03.2011. Navrhovateľ s danou výpoveďou nesúhlasil a listom zo dňa 13.05.2011 rektorovi TnUAD oznámil, že výpoveď považuje za neplatnú. Zároveň navrhol stiahnutie predošlej výpovede a vystavenie novej výpovede so začiatkom výpovednej doby ku dňu 10.06.2011, rešpektujúcej zákonné výpovedné lehoty, t. j. 3 + 4 mesačné odstupné s ukončením pracovného pomeru ku dňu 31.08.2011. Návrhom doručeným tunajšiemu súdu dňa 28.06.2011 v lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce uplatnil navrhovateľ svoje právo na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde.

Z dôvodu očakávaného deficitu hospodárenia na FM v roku 2011 v sume 52.112,94 € rozhodol rektor TnUAD o zavedení mimoriadneho opatrenia - krízového manažmentu podľa čl. 10 ods. 5 štatútu TnUAD účinného v čase jeho zavedenia. V zmysle čl. 10 ods. 5 štatútu TnUAD účinného v čase vyhlásenia krízového manažmentu mal právo v prípade porušenia rozpočtových pravidiel niektorou zo súčastí zaviesť mimoriadne opatrenie (krízový manažment). V konaní nebolo preukázané, že by iný vnútorný predpis upravoval podmienky, dôsledky a prechod práv a povinností z dekana fakulty na rektora univerzity v prípade zavedenia mimoriadneho opatrenia. Rektor TnUAD v oznámení o zavedení mimoriadneho opatrenia - krízového manažmentu rozhodol o jeho prebratí rozhodovacích právomocí dekana FM v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti s účinnosťou od 16.12.2010. Štatút TnUAD v čl. 10 ods. 12 v znení účinnom od 13.03.2009 priznával rektorovi univerzity právo rozhodovať o pracovnoprávnych vzťahoch so zamestnancami univerzity, ktorí nie sú zaradení na fakultách a v čl. 16 ods. 1 účinnom od 13.03.2009 priznával právo dekanovi fakulty rozhodovať o pracovnoprávnych vzťahoch so zamestnancami zaradenými na fakulte. Štatút TnUAD účinný v čase vyhlásenia mimoriadneho opatrenia - krízového manažmentu neupravoval, a teda neumožňoval prechod práva rozhodovať v pracovnoprávnych vzťahoch so zamestnancami zaradenými na fakulte z dekana fakulty na rektora univerzity, nakoľko oprávnenia rektora a dekana v týchto vzťahoch upravoval konkrétne čl. 10 ods. 12 a čl. 16 ods. 1 štatútu. Rozhodnutie č. 1/57/2011 zo dňa 19.01.2011 o zrušení sedemnástich funkčných miest na FM vydal rektor TnUAD. Rovnako žiadosť o prerokovanie výpovedí zamestnancov zo dňa 21.01.2011 (vrátane výpovede navrhovateľovi danej odporcom zastúpeným rektorom univerzity) v zmysle organizačných zmien podal rektor. V konaní nebolo preukázané, že by pracovný pomer s navrhovateľom ukončil dekan fakulty v rámci svojej právomoci a ani že by zo strany dekana fakulty bola podaná žiadosť o prerokovania výpovede odborovému orgánu, v dôsledku čoho teda nemohlo dôjsť ani k platnému skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom. V predmetnej veci súd zastáva názor, že posúdenie právomoci rektora univerzity konať v pracovnoprávnych vzťahoch týkajúcich sa FM ako súčasti univerzity nedošlo k preskúmvaniu postupu zákonnosti rozhodnutia rektora podľa § 244 ods. 1, 2 O. s. p..

Odporca považoval výpoveď danú navrhovateľovi za vopred riadne prerokovanú so zástupcami zamestnancov. V predmetnej veci však nemal súd preukázané splnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede, a to jej riadne prerokovanie zamestnávateľom so zástupcami zamestnancov. V tejto súvislosti súd poukazuje na ustanovenie § 74 Zákonníka práce v znení účinnom v čase doručenia

výpovede navrhovateľovi, ktorý určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť, t. j. neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti súd poukazuje na to, že objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho úkonu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie sa totiž realizuje nie na dosiahnutie výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len preto, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom, preto treba takýto výkon práva považovať, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za zdanlivý výkon práva. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Na základe uvedeného dospel súd k záveru, že nedošlo k splneniu hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede uvedenej v ustanovení § 74 Zákonníka práce, ktorá má tiež za následok neplatnosť tohto právneho úkonu. Za prerokovanie výpovede totiž nemožno považovať len predloženie žiadosti o prerokovanie ukončenia pracovného pomeru a návrhu výpovede. Takúto žiadosť rektora TnUAD možno vyhodnotiť len ako jeho oznámenie odborovému orgánu o úmysle rozviesť pracovný pomer s navrhovateľom. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru nemožno totiž vykladať izolovane, ale v nadväznosti na ďalšie ustanovenia Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoúčelné, ale smeruje na ochranu zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a bez dôvodu neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nemožno považovať len za formálny úkon bez materiálneho obsahu. Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru, ktorej nesplnenie je sankcionované jej neplatnosťou, by bola výlučne formálna, bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k nej (uznesenie NS SR sp. zn. 5Cdo 255/2008). Prerokovaním sa rozumie taká forma spolupráce medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorá spočíva v tom, že zamestnávateľ má povinnosť predložiť vymenované okruhy otázok príslušnému odborovému orgánu na prerokovanie, či prekonzultovanie, a to pred tým, než vo veci rozhodne s tým, že forma prerokovania nie je zákonom stanovená, preto sa môže uskutočniť ústne, ale aj písomne. Za takú sa však nepovažuje iba jednostranné oznámenie rektora univerzity o zamýšľanom rozhodnutí tak, ako sa to v prejednávanej veci udialo, čo je zrejmé zo zápisnice z rokovania výboru Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD konaného dňa 26.01.2011, z ktorej vyplýva, že prítomní na zasadnutí boli len členovia výboru odborového orgánu podľa prezenčnej listiny zo dňa 26.01.2011. Navyše súd nepovažoval zápisnicu z rokovania výboru Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD zo dňa 26.01.2011 za dôkaz o prerokovaní výpovede danej odporcom navrhovateľovi aj s poukazom na to, že z jej obsahu vyplýva len konštatovanie, že vzhľadom k skutočnostiam uvedeným v predmetnej žiadosti ako aj na základe spoločných rokovaní s vedením TnUAD a rokovaniami v Akademickom senáte TnUAD výbor plne rešpektuje obsah uvedenej žiadosti rektora TnUAD a súhlasí s ním, pričom z uvedeného vôbec nie je zrejmé, čo bolo predmetom uvedených rokovaní a kto sa ich zúčastnil. Svedok X.. R.. X. G., bývalý zamestnanec odporcu, vo svojej výpovedi tvrdil, že sa prerokovania osobne zúčastnil. Z prezenčnej listiny ani zo zápisnice z rokovania výboru Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD nevyplýva, že by sa svedok ako poverený zástupca odporcu zúčastnil rokovania odborového orgánu. Výpoveď svedka je preto v rozpore s vykonaným dokazovaním, a to s prezenčnou listinou a aj so zápisnicou z rokovania výboru Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD a preto súd ju považoval za účelovú. Navyše možno predpokladať, že je ovplyvnená jeho výpoveďou v konaní na tunajšom súde v právnej veci navrhovateľa B.. R.. X. W., B.. proti TnUAD o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy, vedenej na tun. súde pod sp. zn. 26C/145/2011 ešte ako zamestnanca odporcu. Súd ďalej poukazuje na skutočnosť, že z vykonaného dokazovania nevyplýva, že zástupcom zamestnancov bola v súlade s § 74 Zákonníka práce v znení účinnom v čase doručenia výpovede navrhovateľovi, daná na prerokovanie samotná výpoveď ako písomný právny úkon v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce. Zo žiadosti o prerokovanie a jej prílohy, ani zo zápisnice z rokovania nevyplýva, že sa výbor Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD oboznámil s výpoveďou, ktorú odporca zamýšľal dať navrhovateľovi, ale iba vyjadril rešpektovanie obsahu žiadosti rektora a vyjadril s ňou súhlas. Aj z tohto dôvodu mal súd za preukázané, že k riadnemu prerokovaniu výpovede podľa § 74 Zákonníka práce nedošlo. Dodatkom č. 1 k štatútu TnUAD účinným od 26.01.2011 došlo v zmysle čl.

16 ods. 10 k prechodu kompetencie v pracovnoprávných vzťahoch v plnom rozsahu z dekana fakulty na rektora univerzity. Uvedené však nemá vplyv na skutočnosť, že právne úkony vykonané rektorom TnUAD do účinnosti dodatku č. 1 k štatútu (do 26.01.2011) v pracovnoprávných vzťahoch voči zamestnancom, ktorí sú pracovnoprávne zaradení na fakulte, sú neplatné. Pre neplatnosť týchto právnych úkonov preto nemohlo ani dôjsť k ich platnému prerokovaniu.

Dôkazom o prerokovaní výpovede danej navrhovateľovi nie je ani zápisnica z rokovania výboru Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD zo dňa 19.01.2011 a ani prezenčná listina z rokovania rady Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD zo dňa 19.01.2011, nakoľko z predmetnej zápisnice je zrejmé, že predseda informoval výbor, že s predsedom AS TnUAD už pred rokovaním výboru prejednal celú oblasť bodov, ktorá bola predmetom rokovania výboru a zastáva rovnaké postoj ako ZO OZ PŠaV pri TnUAD. Ďalej zo zápisnice vyplýva, že výbor prerokoval rozhodnutia R TnUAD č. 1/2011 s nasledovným stanoviskom: výbor plne rešpektuje obsah uvedeného rozhodnutia a súhlasí s ním. Z uvedených dôkazov nie je zrejmé, že sa rokovania zúčastnil zástupca zamestnávateľa. Zo zápisnice nie je vôbec zrejmé, čo bolo predmetom tohto prejednaní, najmä to, či bolo predmetom tohto prejednaní skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom.

Navrhovateľ považoval výpoveď zo strany odporcu za neplatnú i z dôvodu, že jeho pracovné miesto nebolo odporcom zrušené. Uviedol, že bol pracovne zaradený v odbore Kvalita produkcie na FM. Uvedenú skutočnosť potvrdila vo svojej výpovedi svedkyňa R. V. E.. Odporca takéto pracovné zaradenie navrhovateľa nenamietal. V tejto súvislosti súd poukazuje na ustanovenie § 42 ods. 1 Zákonníka práce, z ktorého vyplýva, že pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Teda i každá zmena pracovnej zmluvy by mala mať písomnú formu. V tejto súvislosti súd však podotýka, že ak v rámci organizačných zmien dôjde k zmene náplne práce zamestnanca, v tomto prípade navrhovateľa, mal by sa zamestnávateľ, teda odporca, usilovať o dohodu so zamestnancom o zmene pracovnej zmluvy. Až v prípade, že by k takejto dohode nedošlo, mal by zamestnávateľ možnosť skončiť pracovný pomer s navrhovateľom. Takéto riešenie danej situácie odporcom v konaní preukázané nebolo. Na základe uvedeného dospel súd k záveru, že medzi navrhovateľom a odporcom síce nedošlo k písomnej dohode o zmene pracovného zaradenia navrhovateľa, avšak navrhovateľ s vedomím odporcu fakticky vykonával prácu v študijnom odbore Kvalita produkcie, čím došlo medzi účastníkmi konania k dohode o pracovnom zaradení navrhovateľa. Vzhľadom na uvedené dospel súd k záveru, že pracovné miesto navrhovateľa v odbore Kvalita produkcie rozhodnutím rektora č. 1/57/2011 zo dňa 19.01.2011 zrušené nebolo, aj z tohto dôvodu teda považoval súd výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 07.02.2011 za neplatnú.

Navrhovateľ v konaní namietal neplatnosť výpovede aj z dôvodu, že odporca si nesplnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Dôkazné bremeno o splnení ponukovej povinnosti zaťažuje odporcu. Odporca v konaní na preukázanie skutočnosti, že si v prípade navrhovateľa splnil túto povinnosť predložil mailovú komunikáciu zo súčasťami univerzity zo dňa 24.01.2011 a zo dňa 25.01.2011 ohľadne zisťovania voľných pracovných miest, písomné vyjadrenie Fakulty sociálno - ekonomických vzťahov TnUAD, písomné vyjadrenie Fakulty zdravotníctva TnUAD zo dňa 24.01.2011, z ktorých je zrejmé, že odporca nemá možnosť zamestnávať navrhovateľa na inom, pre neho vhodnom mieste. Naproti tomu navrhovateľ v konaní navrhol vykonanie dôkazov oboznámením pracovných zmlúv uzatvorených medzi odporcom ako zamestnávateľom a X. R. L. U., H., X. R. O. Č., H. a X. L. X. Q., B., X. R. O. H., H. ako zamestnancami. Pracovné pomery týchto zamestnancov u odporcu vznikli v čase od 01.05.2011 do 12.07.2011 s dohodnutým druhom práce vysokoškolského učiteľa na funkčnom mieste docent v odbore Mechatronika (X. R. L. U., H., X. L. X. Q., B.) v odbore Strojárstvo (X. R. O. Č., H.) a v odbore Kvalita produkcie (X. R. O. H., H.). Z uvedeného je zrejmé, že odporca jednoznačne a bez akýchkoľvek pochybností nepreukázal, že v čase doručenia výpovede navrhovateľovi dňa 08.02.2011 nedisponoval vhodným pracovným miestom pre navrhovateľa i s poukazom na to, že odporca zisťoval voľné pracovné miesta ešte v januári 2011. Keďže ponuka vhodnej práce je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede a teda aj z tohto dôvodu považoval súd výpoveď zo dňa 07.02.2011 za neplatnú. Podľa § 62 ods. 1, § 79 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce účinného v čase doručenia výpovede navrhovateľovi súd určil, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil dohodou ku dňu 31.05.2011, keďže navrhovateľ nemal záujem, aby ho odporca naďalej zamestnával. Odporca síce vo výpovedi z pracovného pomeru zo dňa 07.02.2011 uviedol, že výpovedná doba je v súlade s § 62 ods. 1 Zákonníka práce dva mesiace a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po jej doručení t. j. od 01.03.2011. Následne dňa 16.05.2011 odporca oznámil navrhovateľovi, že jeho pracovný pomer s odporcom končí dňom 31.05.2011. Aj z potvrdenia o dĺžke zamestnania a o zápočte

dôb zamestnania zo dňa 31.05.2011 je zrejmé, že navrhovateľ pracoval u odporcu od 01.01.2009 do 31.05.2011. Vzhľadom k tomu súd určil, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil k 31.05.2011, uvedené nebolo medzi účastníkmi konania sporné.

Odporca navrhol v konaní ako dôkaz výsluch svedkyne R.. Ľ. K., B... Keďže R.. Ľ. K., B.. vystupovala v konaní ako poverená zástupkyňa odporcu a na základe poverenia rektora univerzity sa osobne zúčastnila pojednávania dňa 16.05.2013, nebolo možné z dôvodu jej účasti na predmetnom pojednávaní vykonať jej výsluch ako svedkyne.

Vierohodnosť svedkyne W. N. znižuje skutočnosť, že sa jedná o manželku bývalého rektora TnUAD, ktorý prijal predmetné opatrenia, ktoré sú základom tohto sporu a navyše sa jedná o bývalú zamestnankyňu odporcu. Vzhľadom na uvedené mal súd dôvodné pochybnosti o vierohodnosti výpovedi svedkyne, preto na ňu neprihliadal.

O vierohodnosti výpovedí svedkov R.. V. G., B.. a R.. W. K., B.. mal súd dôvodné pochybnosti z dôvodu, že svedkovia vedú s odporcom súdne konania ohľadne ukončenia ich pracovných pomerov a z uvedeného možno vyvodíť záver, že majú z tohto dôvodu snahu privodiť svojimi výpoveďami pre navrhovateľa priaznivejšie rozhodnutie veci. Vzhľadom na uvedené mal súd pochybnosti o vierohodnosti uvedených svedkov a preto na ich výpovede neprihliadal.

V zmysle ustanovenia § 112 ods. 2 O. s. p. súd návrh v časti o zaplatenie náhrady mzdy vylúčil na samostatné konanie.

Podľa § 151 ods. 3 O. s. p. v zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatňovaných v konaní súd môže rozhodnúť, že o trovách konania rozhodne až po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej; ustanovenie § 166 sa nepoužije. Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia primerane s tým, že lehota troch pracovných dní plynie od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom Okresného súdu Trenčín v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (označenie súdu ktorému je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, podpis, dátum) 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. (§ 42 ods. 3, 205 ods. 1 O.s.p.).

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

- sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov
- ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania
- účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený
- v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie
- sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný
- účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom
- rozhodol vylúčený sudca
- súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci
- súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhované dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností
- súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam
- doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (dôkazy sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu, dôkazmi má byť v konaní preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej
- odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods.4 O.s.p., účastník konania bez svojej viny nemohol dôkazy označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa)
- rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods.2, § 205a ods.1, § 221 ods.1 Občianskeho súdneho poriadku)

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.