

Súd: Krajský súd Trenčín  
Spisová značka: 4Co/132/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3111215329  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 04. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Lichnerová  
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2015:3111215329.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Oľgy Lichnerovej a sudkýň JUDr. Alice Beňovej a JUDr. Márie Vrtochovej v právnej veci žalobkyne PaedDr. U. Q., bytom T. T. XXXX, zastúpenej O. kanceláriou W. s.r.o. so sídlom T., D. XX proti žalovanému T. univerzita O. A. v T., T., C. 2, X. XX XXX XXX, zastúpenému Advokátkou kanceláriou S.. K. D. - S.. I. D. so sídlom v T., N. XXXX, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 21. októbra 2013, č.k. 21C/142/2011-190 takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku I. **p o t v r d z u j e.**

Vo výroku II. rozsudok súdu prvého stupňa **z m e ň u j e** tak, že žalobkyňa je **p o v i n n á** zaplatiť žalovanému náhradu trov konania - trov právneho zastúpenia vo výške 316,45 eur na účet Advokátskej kancelárie JUDr. K. D. - JUDr. I. D., č. ú.: XXXXXXXXXXX/XXXX do troch dní.

Žalobkyňa je **p o v i n n á** zaplatiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania - trov právneho zastúpenia vo výške 220,16 eur na účet Advokátskej kancelárie JUDr. K. D. - JUDr. I. D., č. ú.: XXXXXXXXXXX/XXXX, do troch dní.

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa vo výroku I. žalobu zamietol. Vo výroku II. rozhodol o náhrade trov konania tak, že žalobkyňu uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania v sume 2.378,44 Eur Advokátskej kancelárii JUDr. K. D. - JUDr. I. D., T.. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že žalobkyňa sa domáhala, aby súd určil, že výpoveď daná jej osobe zo strany žalovaného dňa 07.02.2011 je neplatná, zároveň sa domáhala náhrady mzdy a určenia, že pracovný pomer so žalovaným naďalej trvá. Uviedla, že výpoveď z pracovného pomeru nie je platným právnym úkonom, najmä z toho dôvodu, že ju podpísal rektor univerzity, teda subjekt, ktorý túto činnosť nemá v kompetencii, nakoľko bola zamestnankyňou fakulty mechatroniky a v zmysle zákona o vysokých školách právne úkony v pracovno-právnych vzťahoch zamestnancov verejnej vysokej školy, zaradených na fakulte sú v kompetencii dekana fakulty, za podmienok konkrétne určených v štatúte verejnej vysokej školy. Zároveň mala za to, že je neplatné aj rozhodnutie rektora univerzity o znížení stavu zamestnancov v časti, v ktorej rozhodol o zrušení jej pracovného miesta, nakoľko takéto rozhodnutie rektor univerzity nebol oprávnený vydať. Pokiaľ rektor univerzity rozhodoval v oblasti pracovno-právnych vzťahov zamestnancov fakulty s poukazom na to, že mu takéto kompetencia prináleží vo chvíli, keď bolo potrebné zaviesť mimoriadne opatrenia na danú súčasť vysokej školy, poukázala na to, že mimoriadnym opatreniam v žiadnom prípade dôvod nebol. Žalobkyňa ďalej poukazovala na to, že fakticky nedošlo k skončeniu jej pracovného pomeru, pretože aj po prevzatí výpovede naďalej chodila do práce. Vychádzal zo zistenia, že dňa 01.09.2008 uzavreli účastníci Pracovnú zmluvu č. 134/2008, na základe ktorej sa začal dňom 01.09.2008

pracovný pomer žalobkyne, s dohodnutým druhom práce - riešenie čiastkových úloh rozvoja vedy a techniky pod odborným vedením, ktoré zabezpečuje učiteľ na vysokej škole vo funkcii výskumný pracovník v študijnom odbore kvalita produkcie, s trvaním na dobu určitú do 31.08. 2009. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 06.08.2009 sa zmenila doba trvania pracovného pomeru žalobkyne na dobu určitú, do 31.03.2012 a touto dohodou sa zmenil aj druh práce žalobkyne nasledovne - pedagogická činnosť vo vymedzenej oblasti vzdelávania, vedenie cvičení a podieľanie sa na zabezpečovaní ostatných vzdelávacích aktivít v bakalárskych študijných programoch, ktorú vykonáva učiteľ vysokej školy na funkčnom mieste výskumný pracovník v študijnom odbore mechatronika na druh práce projektový manažér. Ďalšou dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.11.2010 došlo k zmene dohodnutého druhu práce na samostatné riešenie úloh vedy a techniky na funkčnom mieste výskumný pracovník. Dňa 07.02.2011 dal žalovaný žalobkyňi písomne výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti, s poukazom na to, že Rozhodnutím rektora univerzity č. 1/2011 zo dňa 19.01.2011 došlo k zníženiu stavu zamestnancov, v rámci ktorého bolo zrušené funkčné miesto výskumný pracovník organizačne zaradené na katedre metrológie a manažérstva kvality fakulty mechatroniky, na ktorom bola žalobkyňa zaradená pracovnou zmluvou č. 134/2008. Vo výpovedi sa ďalej uvádza, že žalovaný nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a nemá pre ňu inú vhodnú prácu a tiež to, že skončenie pracovného pomeru bolo prerokované so základnou odborovou organizáciou dňa 26.01.2011. Žalobkyňa prevzala výpoveď 08.02.2011. Konštatoval, že v štatúte T. účinného od 13.03.2009, označeného číslom 1-007-01 v článku 29 ods. 1 písm. d) v znení dodatku č. 1 účinného od 26.01.2011 sa uvádza, že uzatváranie, zmeny a zrušovanie pracovno-právnych vzťahov zamestnancov, ktorí sú pracovno-právne zaradení na fakulte, v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení na danú súčasť podľa čl. 10 ods. 5 štatútu prechádzajú kompetencie v pracovno-právnych vzťahoch v plnom rozsahu na rektora. V článku 10 ods. 5 štatútu univerzity v znení vyššie uvedeného dodatku sa uvádza, že rektor predkladá správnej rade univerzity na schválenie návrh rozpočtu univerzity po jeho schválení akademickým senátom univerzity. Zodpovedá sa 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, ktorých podmienky a spôsob ich uplatnenia upravuje vnútorný predpis univerzity. Listom zo dňa 15.12.2010 oznámil rektor univerzity dekanovi fakulty mechatroniky, že po prerokovaní v kolégiu rektora dňa 15.12.2010 zavádza s účinnosťou od 16.12.2010 v zmysle platného štatútu univerzity mimoriadne opatrenia, krízový manažment ako dôsledok ním písomne oznámeného očakávaného deficitu hospodárenia v roku 2011 v sume 52.112,94 eur. Zavedením tohto opatrenia zároveň rektor preberá rozhodovacie právomoci v oblasti ekonomickej, organizačnej a personálnej. Minister školstva, vedy výskumu a športu SR Rozhodnutím zo dňa 06.08.2010 č. 2010-12758-07 rozhodol, že odníma práva T. univerzite O. A. v T., fakulte mechatroniky udeľovať akademické tituly v bakalárskom, inžinierskom i doktorandskom študijnom programe. Príkaz rektora č. 7/2010 zo dňa 14.09.2010 obsahuje okrem iného v organizačno-personálnej oblasti úlohu dekanovi fakulty mechatroniky predložiť rektorovi návrh na zrušenie pracovných miest na fakulte, ktoré boli vytvorené na zabezpečenie výučby študijného programu mechatronika. Zo zápisnice č. 10/KR/2010 zo dňa 15.12.2010 vyplýva, že kolégium rektora berie na vedomie informáciu rektora univerzity o zavedení krízového režimu na fakulte mechatroniky s účinnosťou od 16.12.2010. Rektor univerzity svojím Rozhodnutím č. 1/2011 zo dňa 19.01.2011 rozhodol, že ruší funkčné miesta na fakulte mechatroniky, pričom zamestnanci na tieto miesta zaradení sa stávajú nadbytočnými zamestnancami. Jedným zo zrušených pracovných miest bolo i miesto na katedre metrológie a manažérstva kvality fakulty mechatroniky v zaradení výskumný pracovník ku dňu 30.04.2011, teda miesto žalobkyne. Dňa 21.01.2011 písomne požiadal rektor univerzity Základnú organizáciu odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri T. univerzite O. A. o prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle realizovaných organizačných zmien, pričom v priloženom zozname zamestnancov bola uvedená aj žalobkyňa vo funkcii výskumný pracovník. Dňa 26.01.2011 základná odborová organizácia prerokovala uvedenú žiadosť rektora s výsledkom, že plne rešpektuje obsah uvedenej žiadosti a súhlasí s ním, s tým, že žiadosť rektora berie na vedomie a schvaľuje ju. Dňa 18.06.2012 sa uskutočnilo pracovné stretnutie rektora univerzity s predsedom dočasnej pracovnej skupiny akreditačnej komisie pre overenie súčasného stavu fakulty mechatroniky, Prof. Ing. S. K.. Zo zápisu z tohto stretnutia vyplýva, že fakulta mechatroniky existuje len právne, nie fakticky, nemá študentov ani zamestnancov, preto rektor využije svoje právo predložiť akademickému senátu univerzity návrh na zrušenie fakulty mechatroniky. Z bodu 13 zápisnice zo zasadnutia akademického senátu univerzity, ktoré sa konalo 29.6.2012, vyplýva, že akademický senát schválil návrh rektora na zrušenie fakulty mechatroniky. Následne na to oznámil rektor univerzity, že ku dňu 29.06.2012 ruší fakultu mechatroniky. Z pracovného poriadku univerzity čl. 2 vyplýva, že právne úkony v pracovno-právnych

vzťahoch, na základe ktorých univerzita nadobúda práva a povinnosti, vykonáva štatutárny orgán, ktorým je rektor univerzity. Namiesto rektora môžu robiť právne úkony v pracovno-právnych vzťahoch ním poverení zamestnanci v určenom rozsahu, a to prorektor, ktorý je zároveň zástupcom štatutárneho orgánu, kvestor, dekaní 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 01.04.2008 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. V tomto prípade súd prvého stupňa v prvom rade riešil otázku, či bolo v kompetencii rektora univerzity skončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Ako vyplýva z ustanovení zákona o vysokých školách, v prvom rade, v rámci zachovania autonómie fakulty, prináleží robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov fakulty dekanovi tejto fakulty. Táto kompetencia nie je absolútna a je obmedzená v zmysle zákona ďalšími podmienkami, ktoré určí štatút univerzity. V prípade žalovaného, ako vyplýva z vykonaného dokazovania, čl. 29 Štatútu univerzity, v znení účinnom v čase podania výpovede žalobkyni, pripúšťa prechod kompetencie dekana v pracovnoprávných vzťahoch na rektora v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení na danú súčasť univerzity. Podľa čl. 10 mimoriadne opatrenia po prerokovaní v kolégiu rektora a v správnej rade univerzity môže rektor univerzity zaviesť v prípade závažného porušenia rozpočtových pravidiel. Listinné dôkazy a tiež výpovede svedkov preukázali, že k takejto situácii došlo a postup predpokladaný štatútom k ich zavedeniu bol dodržaný. Za závažné nepochybne možno považovať odňatie akreditácie fakulty mechatroniky, s tým súvisiaci znížený počet študentov a na to nadväzujúcu nutnosť redukovat počet zamestnancov a venovať pozornosť čerpaniu finančných prostriedkov. Následne na to nakoniec došlo tiež predpísaným postupom k zrušeniu uvedenej fakulty. Súd teda dospel k záveru, že rektor univerzity bol oprávnenou osobou k tomu, aby podpísal výpoveď z pracovného pomeru žalobkyne. Rozhodnutím č. 1/2011 rozhodol rektor univerzity o znížení počtu zamestnancov fakulty mechatroniky, pričom dodržal postup predpokladaný vnútornými predpismi univerzity. Bola tak splnená podmienka existencie rozhodnutia o organizačnej zmene k uplatneniu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Nie je v tejto súvislosti podstatné, že žalobkyňa nebola pracovne zaradená v študijnom odbore mechatroniky, keďže k organizačnej zmene došlo najmä v súvislosti s odňatím akreditácie tomuto odboru, pretože jej pracovné miesto touto organizačnou zmenou zaniklo. Mal za to, že nič nebránilo rektorovi fakulty jedným rozhodnutím riešiť vzniknutú situáciu a možnú prezamestnanosť na iných katedrách. Napokon, podstatná je existencia rozhodnutia o organizačnej zmene, a nie jej obsah, ktorý neprináleží súdu skúmať. Ďalej konštatoval, že pre platnosť výpovede sa predpokladá, aby bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Túto povinnosť si žalovaný splnil. Zákon neupravuje konkrétne náležitosti, ktoré by také prerokovanie malo mať, teda námietky žalobkyne v tom smere, že návrh na prerokovanie nebol riadne zdôvodnený a riadne prerokovaný, neboli dôvodné. Žalobkyni nebolo ponúknuté iné vhodné pracovné miesto, nakoľko žiadnym voľným pracovným miestom, ktoré by zodpovedalo jej kvalifikácii, teda pedagogickému vzdelaniu, žalovaný v čase dania výpovede nedisponoval. Opak sa žalobkyni preukázať nepodarilo. Z pracovnej zmluvy a jej následných zmien vyplynulo, že v čase výpovede bola žalobkyňa na funkčnom mieste výskumný pracovník, v študijnom odbore kvalita produkcie. Organizačnou zmenou bolo zrušené miesto výskumného pracovníka v rámci študijného programu Manažérstvo kvality a produkcie v študijnom odbore kvalita produkcie organizačne zaradené na Katedre metrologie a manažérstva kvality, ako je uvedené aj v písomnej výpovedi. Aj v tejto časti nevykazuje písomná výpoveď žiadne nedostatky. Právne svoje rozhodnutie ďalej odôvodnil ust. § 61 ods. 1-4, § 17 ods. 2, § 9 ods. 1, § 74 Zákonníka práce, § 6 ods. 1 písm. g), § 28 ods. 9, § 23 ods. 1 písm. d) ods. 2 písm. e) zák. č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. nasledovne: Navrhovateľka sa svojím návrhom domáhala jednak určenia neplatnosti výpovede a jednak náhrady mzdy v sume jej priemerného zárobku od 01.05.2013 do rozhodnutia súdu. V čase prevzatia právneho zastúpenia advokátskou kanceláriou JUDr. K. D. - JUDr. I. D. si tak navrhovateľka voči odporcovi uplatňovala svojím návrhom náhradu mzdy za 28 mesiacov v celkovej sume 20.888,- eur (t.j. 28 x 764,- eur). Na základe uvedeného hodnota jedného úkonu právnych služieb predstavuje podľa § 10 ods. 1 vyhlášky č. 655/2004 Z.z. sumu 370,14 eur a zároveň podľa § 11 ods. 1 písm. a) v spojení s § 13 ods. 3 vyhlášky č. 655/2004 Z.z. 1/3 z hodnoty 60,07 Eur, t.j. 20,02 eur. Na základe toho hodnota jedného úkonu právnych služieb je spolu 390,16 eur bez DPH. Boli vykonané nasledovné úkony: 16.09.2013 prevzatie a príprava zastúpenia - 390,16 eur + 7,81 eur režijný paušál (vyhl. č. 655/2004 Z.z., § 14 ods. 1 písm. a), § 16 ods. 3), 07.10.2013 vypracovanie vyjadrenia k žalobe - 390,16 eur + 7,81 eur režijný paušál (vyhl. č. 655/2004 Z.z., § 14 ods. 1 písm. b), § 16 ods. 3), 10.10.2013 účasť na pojednávaní - 2 x 390,16 eur + 7,81 eur režijný paušál (vyhl. č. 655/2004 Z.z., § 14 ods. 1 písm. c), § 16 ods. 3), 21.10.2013 účasť na pojednávaní - 390,16 eur + 7,81 eur režijný paušál (vyhl. č.

655/2004 Z.z., § 14 ods. 1 písm. c), § 16 ods. 3). Podľa § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. sa odmena a náhrady podľa tejto vyhlášky zvyšujú o 20 % DPH. Odmena a režijný paušál boli spolu 1.982,04 eur, DPH 3696,40 eur, trovy právneho zastúpenia boli teda vo výške 2.378,44 eur.

Proti tomuto rozsudku podala v zákonnej lehote odvolanie žalobkyňa. Navrhla ho zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Namietala, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Poukázala na to, že v zmysle § 28 ods. 9 zákona o vysokých školách účinného do 30.04.2011 dekan vykonáva právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnancov verejnej vysokej školy zaradených na fakulte v rozsahu a za podmienok určených v štatúte verejnej vysokej školy. Mala za to, že rektor univerzity môže konať len spôsobom a v rozsahu, v akom ustanovuje zákon o vysokých školách. Namietala, že v štatúte žalovaného platného a účinného do 25.01.2011 má výlučnú kompetenciu konať v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov zaradených na fakulte len dekan fakulty (čl. 16 bod 11 štatútu). Rektor univerzity má výslovne určenú kompetenciu konať v pracovnoprávných vzťahoch len so zamestnancami univerzity, ktorí nie sú zaradení na fakultách (čl. 10 ods. 12 štatútu). Namietala, že spôsob, postup, ani iné bližšie procesné pravidlá na toto zavedenie krízového manažmentu a najmä dôsledky, kompetencie a oprávnenia z jeho zavedenia žalovaný neupravil v žiadnom vnútornom predpise. Akékoľvek právne úkony rektora univerzity v pracovnoprávnej oblasti uskutočnené odo dňa 25.01.2011 sú voči zamestnancom zaradeným na fakulte neúčinné, a to z toho dôvodu, že zákon ako ani príslušný vnútorný predpis nedelegujú nijakým spôsobom túto právomoc na rektora univerzity, práve naopak, ustanovujú výlučnú kompetenciu dekana fakulty. Rozhodnutie o organizačnej zmene, ako aj zrušenie pracovného miesta žalobkyne, resp. zrušenie miesta výskumný pracovník zo dňa 19.01.2011, rovnako ako aj návrh na prerokovanie skončenia pracovného pomeru uskutočnené rektorom univerzity zo dňa 21.01.2011 nemá oporu v zákone, ani v dovtedy platnom štatúte univerzity. Dodatok č. 1 k štatútu žalovaného účinný od 26.01.2011 už zaviedol spresnenie zavedenia mimoriadnych opatrení, a to takým spôsobom, že 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 univerzity (čl. 7 dodatku). Takýto vnútorný predpis v konaní na súde prvého stupňa predložený zo strany žalovaného nebol, nakoľko v rozhodnom čase neexistoval. Mala za to, že zavedenie mimoriadnych opatrení zo dňa 15.12.2010 a následné právne úkony v pracovnoprávnej oblasti voči zamestnancom zaradeným na fakulte uskutočnil rektor univerzity v rozpore s platným štatútom univerzity a bez opory v zákone, či vo vnútornom predpise odporcu. V tomto poukázala na platnú judikatúru NS SR, kde v zmysle uznesenia NS SR sp. zn. 5Cdo 42/2010 súd síce nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, avšak musí dôsledne skúmať a posudzovať všetky skutkové okolnosti, ktoré skončeniu pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti predchádzali. Súd preto musí posudzovať nielen kompetencie rektora v období podania výpovede žalobkyne, ale aj zákonnosť a kompetencie rektora vykonávať bezprostredné kroky vedúce k ukončeniu pracovného pomeru. Ďalej poukázala na to, že na pojednávaní konanom dňa 28.03.2013 v zápisnici súd skonštatoval, že uvedený súdny spis pripojí, avšak tento nepripojil a dôkaz nevykonal, pričom toto v rozsudku nezdôvodnil. Namietala, že súd prvého stupňa sa nevysporiadal s námietkou zaujatosti, ktorú vzniesla proti svedkyňi J. v konaní. Domnievala sa, že na základe absolútne neplatného a neúčinného úkonu nekompetentného orgánu žalovaného, nemožno vyhodnotiť ani podanie výpovede žalobkyne ako platné. Argumentácia, že rektor mal kompetenciu konať v pracovnoprávnom vzťahu voči žalobkyne na základe štatútu v znení účinnom po 26.01.2011 by obstála len za predpokladu, že by po 26.01.2011 došlo k zavedeniu mimoriadnych opatrení po prerokovaní v kolégiu rektora a správnej rade univerzity, pričom by k tomu došlo postupom uvedeným vo vnútornom predpise školy (ak by tento v danom čase vôbec existoval). Nesúhlasila s argumentáciou súdu prvého stupňa, že v pracovnom poriadku je ustanovené, že rektor ako štatutár univerzity je oprávnený konať v pracovnoprávných vzťahoch, nakoľko tento vnútorný predpis nižšej právnej sily je v tejto časti v priamom rozpore so zákonnou úpravou zákona o vysokých školách a teda zákonná úprava má prednosť pred pracovným poriadkom. Ďalej dôvodila, že v konaní okrem právneho základu sporu boli okrem iného preukazované aj nedostatky samotnej výpovede a celého procesu organizačnej zmeny. Dodatkom k pracovnej zmluve bolo zmenené pracovné miesto žalobkyne z miesta výskumný pracovník na miesto projektový manažér. Napriek tejto skutočnosti v rámci organizačnej zmeny došlo k zrušeniu miesta výskumný pracovník. Súd prvého stupňa v rozsudku uviedol, že pracovná zmluva sa mala meniť opätovne na pozíciu výskumný pracovník

dotatkom zo dňa 26.11.2010, tento dodatok však žalobkyňa nepredkladala, nemá vedomosť o jeho predložení protistranou a v konaní nebol ani riadne oboznámený V zápisnici o prerokovaní výpovede a prezenčnej listiny je zrejmé, že na prerokovaní boli prítomní iba členovia odborovej organizácie. Svedok T. uviedol, že sa osobne zúčastnil niekoľkých sedení s odborními, aby prejednali okolnosti vedúce k ukončeniu pracovných pomerov zamestnancov, avšak nepamätal si konkrétne a ani nevedel vysvetliť absenciu svojho podpisu na prezenčnej listine odborovej organizácie z prerokovania výpovede žalobkyne. Súd prvého stupňa sa nevysporiadal v odôvodnení rozsudku ani so skutočnosťou, že žalobkyňa naďalej aj po uplynutí výpovednej lehoty vykonávala prácu pre žalovaného a neodôvodnil, na základe akých skutočností dospel k záveru, že túto prácu nevykonávala s vedomím zamestnávateľa a teda nedošlo k vzniku faktickému pracovnému pomeru. Nesúhlasila s výrokom II., ktorým súd priznal žalovanému náhradu trov konania a právneho zastúpenia, keď za základ určil náhradu mzdy za 28 mesiacov konania sporu v celkovej sume 20.888 eur. V danom prípade, kedy nebola priznaná výška náhrady mzdy, nie je možné vyjadriť hodnotu veci alebo práva v peniazoch, alebo ju možno zistiť len s nepomernými ťažkosťami a teda základnú sadzbu výpočtového základu predstavuje trinásťina výpočtového základu v zmysle §11 ods. 2 vyhl. č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov. Okrem tejto skutočnosti nemožno na ťarchu žalobkyne pripisovať stav nečinnosti súdu prvého stupňa, nakoľko kým vytyčil prvé pojednávanie po opakovaných telefonických a písomných urgenciách, uplynulo takmer 21 mesiacov. Nakoľko v spore bolo zastupovanie prevzaté dvomi advokátmi, poukázala na to, že neskoršie zastupujúcemu advokátovi JUDr. D. neprináleží ani náhrada trov právneho zastúpenia za úkony prevzatie právneho zastúpenia a takisto za písomné vyjadrenie vo veci samej zo dňa 07.10.2013, nakoľko naň nebol súdom vyzvaný a k meritu veci sa vyjadril už predošlý právny zástupca.

Žalovaný v písomnom vyjadrení k odvolaniu žalobkyne navrhol napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť. K námietke žalobkyne voči nevykonaniu navrhnutých dôkazov uviedol, že žalobkyňa nemala žiadne návrhy na vykonanie dokazovania po vyhlásení uznesenia súdu prvého stupňa, ktorým dokazovanie vyhlásil za skončené. Opakovane poukázal na to, že v zmysle § 9 ods. 1 Zákonníka práce právne úkony zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch robí štatutárny orgán, ktorým je podľa § 10 ods. 1 ZoVŠ rektor. Ďalej poukázal na ust. § 84 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých zamestnancov. Podľa čl. 2 pracovného poriadku účinného od 01.01.2004 úkony v pracovnoprávných vzťahoch, na základe ktorých žalovaný nadobúda práva a povinnosti, vykonáva štatutárny orgán, ktorým je rektor a namiesto rektora môžu robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch ním poverení zamestnanci v konkrétne určenom rozsahu, pričom príkazy rektora sú záväzné pre všetkých zamestnancov. Pokiaľ sa týka námietky žalobkyne ohľadne zaujatosti svedkyne Ing. K. J., mal za to, že súd prvého stupňa vieryhodnosť tejto svedkyne dostatočne zvažil a v konaní pred súdom prvého stupňa nebolo preukázané nič také, čo by jej vieryhodnosť spochybnilo. Ďalej vyslovil názor, že súd nie je oprávnený v tomto konaní preskúmať rozhodnutia zamestnávateľa o zavedení mimoriadnych opatrení. V tomto smere poukázal na rozsudok Okresného súdu Trenčín č.k. 21C/124/2009-203 v spojení s rozhodnutím Krajského súdu v Trenčíne. Pokiaľ sa týka prerokovania výpovede žalobkyne s odborovým orgánom, z obsahu spisu vyplýva, že aj samotná odborová organizácia je toho názoru, že k prerokovaniu došlo, dokonca potvrdila, že došlo k spoločnému rokovaniu s vedením TnUAD. Aj samotné organizačné zmeny na fakulte mechatroniky uvedené v rozhodnutí rektora č. 1/2011 boli s odborovou organizáciou prerokované, a to už dňa 19.01.2011. Na základe toho námietka žalobkyne o nedostatku komunikácie medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou nie je vôbec namieste. Ako potvrdila aj svedkyňa Ing. J. a aj svedok Doc. Ing. T., výpovede, ako aj celá organizačná zmena, sa prerokovali na viacerých úrovniach a urobilo sa maximum preto, aby sa zamestnancom, ktorých miesta boli zrušené, ponúkla možnosť inej práce. Poukázal na to, že pre splnenie povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania. Konkrétne forma prerokovania medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov v zmysle § 237 Zákonníka práce závisí podľa čl. 1 a čl. 5 Smernice č. 2002/14 Es od dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Aj keď Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa ku skončeniu pracovného pomeru, nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa. Takýto právny názor zaujal aj Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí sp. zn. 2MCdo/21/2009 zo dňa 30.03.2010. Ďalej uviedol, že odborová organizácia nemá právo posudzovať platnosť, resp. neplatnosť skončenia pracovného pomeru a zamestnávateľ nie je povinný jej predkladať dôkazy na preukázanie svojich tvrdení uvedených v skončení pracovného pomeru. Odborová organizácia má právo na prerokovanie skončenia pracovného pomeru, nerozhoduje však o jeho platnosti. Ust. § 74

Zákonníka práce má kogentnú povahu a nepripúšťa, aby v ňom obsiahnutá úprava účasti odborových orgánov (zástupcov zamestnancov) pri skončení pracovného pomeru bola dohodou alebo kolektívnou zmluvou akákoľvek zmenená. V prípade, ak by odborová organizácia mala oprávnenie vyžadovať predkladanie dôkazov od zamestnávateľov a posudzovať naplnenie, resp. nenaplnenie zákonných dôvodov na skončenie pracovného pomeru, nahradila by tak v podstate súd, ktorý ako jediný orgán v zmysle § 14 Zákonníka práce je oprávnený riešiť spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nárok z pracovnoprávných vzťahov. V danom prípade je nespochybniteľné, že k dialógu medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom došlo, a to na základe žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede. Nestotožnil sa s názorom žalobkyne, že žalovaný jej umožnil aj po uplynutí výpovednej doby výkon práce, a preto bol toho názoru, že jej pracovný pomer trvá. Uvedený názor žalobkyne považoval za absurdný. Poprel tvrdenia, že umožnil žalobkyni pracovať aj po skončení pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby. Záznam z knihy dochádzky nie je dôkazom toho, že žalobkyňa vykonávala prácu pre žalovaného a s vedomím žalovaného. Práve naopak, žalobkyňa po skončení pracovného pomeru nepracovala, iba sa úmyselne, účelovo a svojoľne a bez vedomia zamestnávateľa zapisovala do knihy dochádzky. Z časovej súvislosti, ktorú popísal aj na súde prvého stupňa je zrejmé, že žalobkyňa len využila vzniknutú situáciu na zápis do knihy dochádzky. Pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím výpovednej doby dňa 30.04.2011, čo bola sobota. Dňa 01.05.2011 bola nedeľa a zároveň štátny sviatok. V pondelok dňa 02.05.2011 žalobkyňa oznámila žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi, že ju ďalej zamestnával, na čo jej v utorok dňa 03.05.2011 (správne zrejme 03.05.2011) oznámil, že pracovný pomer považuje za skončený. Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní tiež namietala, že jej pracovné miesto riadne zrušené nebolo, poukázal na to, že dňa 26.11.2010 bola medzi žalobkyňou a žalovaným uzatvorená Dohoda o zmene pracovnej zmluvy, ktorou sa Pracovná zmluva č. 134/2008 zo dňa 01.09.2008 a následná Dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 06.08.2009 zmenila tak, že dohodnutým druhom práce je samostatné riešenie úloh rozvoja vedy a techniky na funkčnom mieste výskumný pracovník.

Krajský súd v Trenčíne ako odvolací súd preskúmal vec podľa § 212 ods. 1 O.s.p. na odvolacom pojednávaní podľa § 214 ods. 1 písm. a) O.s.p., doplnil dokazovanie opätovným oboznámením dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.11.2010, rozhodnutím rektora č. 1/2011 zo dňa 19.01.2011 a prílohy č. 1 k uvedenému rozhodnutiu a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne vo veci samej nie je dôvodné a odvolanie je dôvodné len proti výroku o náhrade trov konania.

Odvolací súd preskúmal námietky, ktoré boli v odvolaní žalobkyňou vo veci samej vznesené a v plnom rozsahu sa stotožnil so skutkovými i právnymi závermi súdu prvého stupňa. Žalobkyňa v odvolaní neuviedla žiadne podstatné okolnosti, ktoré by mohli privodiť zmenu napadnutého rozsudku vo veci samej. Za daného stavu si odvolací súd osvojil dôvody napadnutého rozsudku vo veci samej v zmysle § 219 ods. 2 O.s.p., a na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku a k odvolacím námietkam žalobkyne dodáva:

V prejednávanej veci súd prvého stupňa, ako vyplýva z odôvodnenia napadnutého rozsudku, riešil právnu otázku predpokladov, za ktorých môže dať zamestnávateľ platnú výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Výklad tejto otázky sa v rozhodovacej praxi súdov už v minulosti ustálil. V súdnej praxi nie sú pochybnosti o tom, že k predpokladom pre podanie výpovede z pracovného pomeru podľa ust. § 61 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia konkrétny zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že tu je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t.j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácii u zamestnávateľa) nadbytočným. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, by zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. 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 nie je právnym úkonom, pretože nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Jedná sa len o

skutočnosť (tzv. faktický úkon), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre právne úkony tam, kde to právne predpisy stanovujú (napríklad pre podanie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) a ktorá sama o sebe nie je spôsobilá privodiť následky v právnych vzťahov účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Z vyššie uvedeného vyplýva, že organizačnú zmenu nemožno tak stotožňovať s kompetenciou príslušného orgánu konať v pracovnoprávných vzťahoch. Pretože nejde o právny úkon, nie je možné rozhodnutie zamestnávateľa samé osebe preskúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka; ak vznikne pochybnosť, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, môže sa súd zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ - fyzická osoba, príslušný orgán zamestnávateľa - právnickej osoby, alebo ten, kto je k tomu oprávnený.

Podľa § 9 ods. 1 Zákonníka práce platnom v rozhodnom čase 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 § 10 ods. 1 zák. č. 131/2002 o vysokých školách, platnom v rozhodnom čase 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.

Podľa § 28 ods. 9 cit. zákona, platnom v rozhodnom čase dekan vykonáva právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnancov verejnej vysokej školy zaradených na fakulte v rozsahu a za podmienok určených v štatúte verejnej vysokej školy (§ 23 ods. 1 písm. d) cit. zákona).

V danej veci nebolo sporné, že Minister školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky Rozhodnutím zo dňa 06.08.2010 č. 12758-07 rozhodol, že odníma práva T. univerzity O. A. v T. - Fakulta mechatroniky udeľovať akademické tituly v bakalárskom, inžinierskom i doktorandskom študijnom programe. Listom zo dňa 15.12.2010 oznámil rektor univerzity dekanovi fakulty mechatroniky, že po prerokovaní v kolégiu rektora dňa 15.10.2010 zavádza s účinnosťou od 16.12.2010 v zmysle platného štatútu univerzity mimoriadne opatrenie, krízový manažment ako dôsledok ním písomne oznámeného očakávaného deficitu hospodárenia v roku 2011 v sume 52.112,94 eur. Zavedením tohto opatrenia zároveň rektor preberá rozhodovacie právomoci v oblasti ekonomickej, organizačnej a personálnej. Príkaz rektora č. 7/2010 zo dňa 14.09.2010 obsahuje okrem iného v organizačno-personálnej oblasti úlohu dekanovi Fakulty mechatroniky predložiť rektorovi návrh na zrušenie pracovných miest na fakulte, ktoré boli vytvorené na zabezpečenie výučby študijného programu mechatronika. Rektor univerzity svojím Rozhodnutím č. 1/2011 zo dňa 19.01.2011 rozhodol, že ruší funkčné miesta na Fakulte mechatroniky uvedené v prílohe 1 k Rozhodnutiu rektora č. 1/2011, pričom zamestnanci zaradení na funkčné miesta, ktoré sa rušia na základe tohto rozhodnutia, sa stávajú nadbytočnými zamestnancami. Z citovanej prílohy 1 por. č. 16 vyplýva, že jedným zo zrušených pracovných miest bolo i miesto na katedre metrológie a manažérstva kvality -výskumný pracovník ku dňu 30.04.2011, teda pracovné miesto žalobkyne. I keď žalobkyňa v odvolaní namietala, že jej nie je známe, že by sa pracovná zmluva mala dodatkom zo dňa 26.11.2010 meniť na pozíciu výskumný pracovník, keďže tento dodatok nepredkladala a v konaní nebol oboznámený, táto jej námietka nebola dôvodná. Z obsahu spisu vyplýva (čl. 131), že predmetná dohoda je súčasťou spisu, je podpísaná zamestnancom i zamestnávateľom a ako dôkaz bola oboznámená na pojednávaní dňa 21.10.2013 jej prečítaním. Právna zástupkyňa žalobkyne na odvolacom pojednávaní k opätovnému oboznámeniu tohto listinného dôkazu uviedla len toľko, že takáto dohoda o zmene pracovnej zmluvy jej nie je známa. Po vzájomnom vyjasnení si zaradenia žalobkyne na Fakulte mechatroniky sa obaja právni zástupcovia účastníkovi po opätovnom oboznámení prílohy 1 zhodli, že žalobkyňa bola zaradená v čase uvedeného rozhodnutia na katedre metrológie a manažérstva kvality -výskumný pracovník.

Pokiaľ žalobkyňa v odvolaní namietala, že zavedenie mimoriadnych opatrení zo dňa 15.12.2010 a následné právne úkony v pracovnoprávnej oblasti voči zamestnancom zaradeným na Fakulte

mechatroniky uskutočnil rektor univerzity v rozpore s platným štatútom univerzity a bez opory v zákone, či vo vnútornom predpise žalovaného, ani táto námietka neobstojí. Rozhodnutie rektora univerzity o organizačnej zmene nie je, ako už bolo vyššie uvedené, právnym úkonom, jedná sa len o skutočnosť, ktorá bola hmotnoprávnym predpokladom pre podanie výpovede žalobkyni z dôvodu nadbytočnosti a ktorá nespôsobilá následky v pracovnoprávných vzťahoch účastníkov konania. Ani zavedenie mimoriadnych opatrení, ktoré vyplývalo pre rektora zo Štatútu univerzity účinného od 13.03.2009 (čl. 10 bod 5), nie je právnym úkonom, nakoľko ide o rozhodnutie vydané podľa zákona o vysokých školách a podľa štatútu žalovaného. Dodatok k Štatútu univerzity účinného od 26.01.2011 - bod 15, doplnil článok 29 ods. 1 písm. d) pôvodného Štatútu tak že v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení na danú súčasť univerzity podľa čl. 10 bod 5 prechádzajú kompetencie v pracovnoprávných vzťahoch v plnom rozsahu na rektora. Znamená to, že v čase dania výpovede žalobkyni v zmysle čl. 29 ods. 1 písm. d) Štatútu univerzity účinného od 26.01.2011, bol rektor univerzity oprávnenou osobou dať výpoveď žalobkyni, nakoľko v tomto čase bola kompetencia dekana vykonávať právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnancov verejnej vysokej školy zaradených na fakulte tak, ako to správne konštatoval súd prvého stupňa, obmedzená v zmysle podmienok, ktorí určil Štatút univerzity.

Ani odvolacia námietka žalobkyne, že súd prvého stupňa nevykonal dôkaz oboznámením spisu Okresného súdu Trenčín pod sp. zn. 26C/145/2011 nie je dôvodná. Súd nemá povinnosť vykonať všetky navrhnuté dôkazy. Súd je v každej fáze konania oprávnený zvážiť, ktoré dôkazy vzhľadom k navrhovanému žalobnému petitu je potrebné vykonať, prípadne či a nakoľko sa javí nevyhnutné skutkový stav dokazovaním dopĺňať. Vychádzajúc z obsahu obrany žalovaného v predmetnej veci nebolo nutné ani podľa odvolacieho súdu realizovať dôkaz oboznámením predmetného spisu Okresného súdu Trenčín. Taktiež bez právneho významu je námietka žalobkyne o nevieryhodnosti výpovede svedkyne Ing. K. J..

Pokiaľ sa týka ďalšej odvolacej námietky žalobkyne, že žalovaný ako zamestnávateľ riadne neprerokoval výpoveď z pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, ani táto neobstojí.

V ust. § 74 Zákonníka práce sú bližšie vymedzené práva a povinnosti zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov (§ 11a ods. 1 Zákonníka práce), pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie formuluje 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 § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť (t. j. neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru). Účinky riadneho prerokovania v zmysle tohto ustanovenia nenastávajú len vtedy, ak je vedené formou výmeny názorov (dialógu) medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, ale aj v prípade, ak zástupca zamestnancov prerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa (druhá veta § 74 ZP). Ustanovenie § 74 Zákonníka práce v tretej vete obsahuje aj nevyvrátiteľnú domnienku danosti prerokovania a skončenia pracovného pomeru v prípade, ak do 10 kalendárnych dní od doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa vôbec nedôjde k prerokovaniu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pritom nie je rozhodné, či zástupca zamestnancov vyjadril kladný alebo záporný postoj, alebo vzal výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru len na vedomie. K účinnému prerokovaniu výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce postačuje, ak sa s ním zástupcovia zamestnancov oboznámia a vezmú ho na vedomie, teda k splneniu hmotnoprávnej podmienky tohto právneho úkonu zamestnávateľa dochádza aj bez prerokovania vedeného formou výmeny názorov a dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom v zmysle § 237 ods. 1 Zákonníka práce. Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresované príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. To znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nie je možné vykladať izolovane, ale v nadväznosti na uvedené ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoučelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ

nezneužil svoje postavenie a nedôvodne prepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. V danom prípade žalovaný pred súdom prvého stupňa produkoval listinné dôkazy na potvrdenie skutočnosti, že výpoveď bola prerokovaná s odborovou organizáciou (čl. 88-95 spisu). Z listinných dôkazov je jednoznačne zrejmé, že 26.01.2011 zasadala odborová organizácia zriadená u žalovaného, ktorej predmetom bolo prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien realizovaných na univerzite. Výbor uznesením zo dňa 26.01.2011 zobral na vedomie a schválil žiadosť o prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien realizovaných u žalovaného, keď z prílohy k žiadosti žalovaného o prerokovaní organizačných zmien vyplýva, o ktorých zamestnancov ide, ako aj spôsob skončenia pracovného pomeru (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Ani námietka odvolateľky, že žalovaný umožnil žalobkyni aj po uplynutí výpovednej doby výkon práce a preto je toho názoru, že pracovný pomer trvá, nie je dôvodná. Odvolací súd zápis do knihy dochádzky nepovažuje za dôkaz, že žalobkyňa vykonávala prácu po uplynutí výpovednej doby s vedomím žalovaného. Vyplýva to aj z tej skutočnosti, že akonáhle žalovaný zistil, že žalobkyňa svojvoľne chodila na pracovisko dňa 03.05.2011 jej oznámil, že jej pracovný pomer považuje za skončený dňom 30.04.2011. Odvolacie námietky žalobkyne boli preto neopodstatnené.

Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa vo výroku I. (vo veci samej) podľa § 219 ods. 1 O.s.p. ako vecne správny potvrdil.

Odvolací súd však pristúpil k zmene napadnutého rozsudku súdu prvého stupňa vo výroku o náhrade trov konania, nakoľko v tejto časti jeho rozhodnutie nebolo správne.

Je nesporné, že žalovaný bol v konaní úspešný, a preto mu podľa zásady úspechu v konaní v zmysle § 142 ods. 1 O.s.p. patrí právo na náhradu trov konania. Pri určovaní náhrady trov konania súd posudzuje účelnosť vynaložených trov. Trovy vynaložené účastníkom konania v spore musia byť v príčinnej súvislosti s jeho procesným postojom k predmetu konania. Trovy potrebné na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva sa nemôžu posudzovať ako celok. Aj keď účastník má nárok na náhradu trov konania, pretože má plný úspech, každý úkon alebo každé platenie trov treba posudzovať samostatne. Nevyhnutné sú tie trovy, ktoré sa musia vynaložiť na procesné úkony nariadené súdom, potrebné na zaujatie procesného stanoviska k žalobe, k meritórnemu vyjadreniu účastníka konania, k vykonanému dôkazu a podobne.

V danej veci predmetom konania bola žaloba o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a zaplatenie náhrady mzdy v sume priemerného zárobku odo dňa, keď žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, kým jej žalovaný umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Predmetom konania bol teda jednak neoceniteľný nárok (určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru) a jednak oceníteľný nárok (náhrada mzdy). Z plnomocenstva udeleného žalovaným Advokátskej kancelárií JUDr. K. D. - JUDr. I. D. vyplýva, že žalovaný splnomocnil advokátsku kanceláriu na zastupovanie vo veci o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru a o nároku na náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru, keď predchádzajúci právny zástupca žalovaného - Advokátska kancelária JUDr. A. D. s.r.o. Trenčín písomným podaním doručeným súdu prvého stupňa oznámila ukončenie zastupovania na základe výpovede plnej moci doručenej dňa 02.09.2013. Odvolací súd za dôvodnú považuje námietku odvolateľky, že na úkon spočívajúci v prevzatí a príprave zastúpenia, vrátane prvej porady s klientom nemožno považovať za účele nevynaložené trovy v prípade, ak účastník konania bez vážneho dôvodu vymenil advokáta (o takýto vážny dôvod by mohlo ísť vtedy, ak predchádzajúci advokát napr. ukončil advokátsku činnosť). Týmto spôsobom totiž dochádza k navýšeniu trov konania, pričom neúspešný účastník by hradil duplicitne tie isté trovy konania. Týmto postupom duplicitne narastajú trovy, čo nemožno považovať za trovy účelne vynaložené v zmysle § 142 ods. 1 O.s.p.. Odvolací súd tiež na rozdiel od právneho názoru súdu prvého stupňa dospel k záveru, že právnomu zástupcovi žalovaného patrí odmena v zmysle § 11 ods. 1 písm. a/ vyhlášky č. 655/2004 Z.z. v znení platnom v čase vykonania úkonov (neurčitá hodnota sporu), nakoľko predmetom dokazovania bolo posúdenie platnosti výpovede danej žalobkyni žalovaným, súd nevykonával dokazovanie k nároku žalobkyne o náhradu mzdy a zástupca žalovaného sa k uplatnenému nároku žalobkyne o náhradu mzdy ani nevyjadroval.

Právnomu zástupcovi žalovaného patrí potom odmena za vyjadrenie k žalobe zo dňa 07.10.2013 á 60,07 eur + 7,81 eur režijný paušál, na ktoré bol žalovaný vyzvaný súdom prvého stupňa na pojednávaní dňa 28.03.2013, účasť na pojednávaní dňa 10.10.2013 v trvaní viac ako 2 hodiny á 60,07 eur x 2 = 122,14 eur + 7,81 eur režijný paušál, účasť na pojednávaní dňa 21.10.2013 á 60,07 eur + 7,81 eur režijný paušál, spolu 263,71 eur +20% DPH = 52,74 eur, náhrada trov celkom činí 316,45 eur (§ 11 ods. 1 písm. a), § 14 ods. 1 písm. b), § 16 ods. 3, § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení platnom do 30.06.2013 za prvý úkon právnej služby a § 11 ods. 1 písm. a), § 13a ods. 1 písm. c), § 16 ods. 3, § 18 ods. 3 cit. vyhlášky v platnom znení.

O náhrade trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 224 ods. 1, § 142 ods. 1 a § 151 ods. 1 O.s.p. tak, že úspešnému žalovanému bola priznaná náhrada trov odvolacieho konania za 2 úkony právnej pomoci - vyjadrenie k odvolaniu zo dňa 17.01.2014 po 61,85 eur + 1x režijný paušál 8,04 eur, účasť na odvolacom pojednávaní dňa 09.04.2015 á 64,53 eur + 1 x režijný paušál 8,39 eur , účasť na pojednávaní dňa 23.04.2015, na ktorom došlo iba k vyhláseniu rozsudku vo výške 32,27 eur + 8,39 eur režijný paušál, spolu 183,47 eur + 20% DPH = 36,69, celkom 220,16 eur. Náhrada trov odvolacieho konania celkom činí 220,16 eur (§ 11 ods. 1 písm. a), § 13a ods. 1 písm. c), d), ods. 4, § 16 ods. 3, § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v platnom znení). Odvolací súd nepriznal náhradu trov odvolacieho konania v uplatnenej výške žalovaným, z dôvodu že aj predmetom odvolacieho konania bolo len posúdenie neplatnosti výpovede danej žalobkyni žalovaným.

Toto rozhodnutie prijal senát krajského súdu jednomyseľne.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.