

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 5CoPr/3/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4111231034
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 05. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Pátrovičová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2015:4111231034.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Renáty Pátrovičovej a sudcov JUDr. Vladimíra Pribulu a JUDr. Borisa Minksa, v právnej veci navrhovateľa: C.. U. P., N., nar. XX.XX.XXXX, bytom X. X, XXX XX O., zastúpený JUDr. Rastislavom Bajánkom, advokátom so sídlom Vajnorská 1, 831 04 Bratislava, proti odporcovi: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Tr. A. Hlinku 2, 949 76 Nitra, IČO: 00 397 482, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 9. decembra 2013 č. k. 10Cpr/1/2011-541, takto

rozhodol:

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

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov odvolacieho konania pozostávajúcu z náhrady trov právneho zastúpenia v sume 65,04 eura k rukám právneho zástupcu navrhovateľa JUDr. Rastislava Bajánka, v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

Okresný súd Nitra (súd prvého stupňa) rozsudkom zo dňa 9. decembra 2013 č. k. 10Cpr/1/2011-541 (napadnutý rozsudok) určil, že výpoveď, ktorú dal odporca navrhovateľovi zo dňa 24.05.2011 je neplatná. Odporcu zaviazal zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania vo výške 1.346,07 eura k rukám právneho zástupcu navrhovateľa JUDr. Rastislava Bajánka do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. V odôvodnení rozsudku súd prvého stupňa uviedol, že navrhovateľ sa žalobou podanou dňa 18.10.2011 domáhal určenia, že výpoveď, ktorú mu dal žalovaný dňa 24.05.2011, je neplatná. Žiadal ďalej zaviazat odporcu zaplatiť mu náhradu mzdy v sume 968 eur mesačne od 01.11.2011 do času, keď mu umožní pokračovať v práci. Žiadal priznať aj trovy konania. Návrh odôvodnil tým, že mu odporca dňa 24.05.2011 doručil na pracovisku výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a uviedol, že ku dňu 01.08.2011 sa rušia na Katedre rastlinnej výroby FAPZ Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre (ďalej len katedra) dve pracovné miesta v pracovnom zaradení vysokoškolský učiteľ. V dôsledku uvedenej organizačnej zmeny sa mal stať nadbytočný. Výpoveď bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Pri doručení výpovede hneď oznámil odporcovi, že s výpoveďou nesúhlasí. Na konci októbra 2011 mu opätovne oznámil, že s výpoveďou nesúhlasí a vyzval ho, aby ho ďalej zamestnával. Bol toho názoru, že odporca nemá výpovedný dôvod. Nevedel z akého dôvodu sa stal nadbytočný, či z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, alebo z iných organizačných dôvodov. Žiadal priznať aj náhradu mzdy vo výške jeho funkčného platu 968 eur brutto mesačne od 01.11.2011 do času, keď mu odporca umožní ďalej pracovať. Súd prvého stupňa ďalej uviedol, že prvýkrát rozhodol rozsudkom č. k. 10Cpr 1/2011- 134 zo dňa 06.02.2012 tak, že určil výpoveď danú odporcom navrhovateľovi za neplatnú. Proti rozhodnutiu podal odporca odvolanie, o ktorom rozhodol Krajský súd v Nitre uznesením č. k. 5CoPr/2/2012-167 zo dňa 14.11.2012 tak, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, za účelom úplného zistenia skutkového stavu ohľadne možnosti odporcu ponúknuť navrhovateľovi pred výpoveďou z pracovného pomeru inú prácu, zaoberať sa tým, či a akým spôsobom odporca premietol

ním tvrdené organizačné zmeny do reality, ako ich zapracoval do organizačného poriadku, aký bol stav pracovných miest na jednotlivých katedrách a fakultách, či boli nejaké miesta neobsadené. Nie je zrejmé, či pracovné miesta, na ktoré boli prijatí noví zamestnanci po 01.09.2011 existovali už v čase dania výpovede navrhovateľovi, alebo vznikli až následne, odkedy, na základe akej organizačnej zmeny. Ak išlo o miesta, ktoré existovali už v čase dania výpovede navrhovateľovi, potom bolo povinnosťou odporcu ponúknuť ich v prvom rade navrhovateľovi.

Uviedol, že na základe doplneného dokazovania zistil, že navrhovateľ uzatvoril s odporcom pracovnú zmluvu 01.07.1982 na dobu neurčitú s pracovným zaradením učiteľ vysokej školy v kategórii odborný asistent na Agronomickej Fakulte VŠP v Nitre, na Katedre rastlinnej výroby a záhradníctva. Rozhodnutím o plate zo dňa 30.06.2011 bol určený navrhovateľovi funkčný plat vo výške 968 eur. Listom zo dňa 24.05.2011 dal odporca navrhovateľovi výpoveď podľa § 61 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, v ktorom sa uvádza, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 12.04.2011 o organizačnej zmene z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce sa rušia s účinnosťou od 01.08.2011 na Katedre rastlinnej výroby Fakulty agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre dve pracovné miesta v pracovnom zaradení vysokoškolský učiteľ. V dôsledku tejto organizačnej zmeny sa stal navrhovateľ nadbytočný. Výpovedná doba je tri mesiace a pracovný pomer sa mal skončiť dňom 31.08.2011. Listom z 31.08.2011 navrhovateľ oznámil odporcovi, že s výpoveďou nesúhlasí a žiadal ho, aby ho ďalej zamestnával.

Konštatoval, že z výpisu zo zasadnutia vedenia fakulty konaného dňa 12.04.2011 vyplynulo, že vedenie vzalo na vedomie informáciu dekana o rozdelení dotačných prostriedkov. Vo výpise sa ďalej uvádza, že vzhľadom na skutočnosť, že výška pridelenej dotácie pokrýva len tarifné platy, bez krytia prevádzkových nákladov fakulty a prípadne osobných príplatkov, prijalo vedenie viacero opatrení, okrem iného aj pod b/ ukončenie pracovného pomeru pedagogickým zamestnancom v dôchodkovom veku bez vedeckej hodnosti. Okrem toho mali byť ukončené pracovné pomery aj s nepedagogickými zamestnancami a technickými zamestnancami. V liste je uvedené, že rektor SPU v Nitre dňa 14.04.2011 s týmto rozhodnutím súhlasil. Odporca v rozhodnutí z 19.04.2011 rozhodol o organizačnej zmene - výpovedi zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce, okrem iného s účinnosťou od 01.08.2011 - dve pracovné miesta na Katedre rastlinnej výroby FAPZ SPU v Nitre v pracovnom zaradení vysokoškolský učiteľ - C.. U. P., N., C.. I. B.. V uvedenom rozhodnutí sa uvádza, že zamestnávateľ preskúmal možnosť ponúknutia voľného pracovného miesta a zistil, že v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve nemá pre menovaných zamestnancov žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce. Odporca požiadal listom z 03.05.2011 univerzitnú organizáciu odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SPU v Nitre (ďalej len odborová organizácia) o prerokovanie a udelenie súhlasu ku skončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom v súlade s ustanovením § 240 Zák. práce. V zápisnici č. 1 z mimoriadneho zasadnutia odborového zväzu zo dňa 28.04.2011 sa konštatuje, že skončenie pracovného pomeru navrhovateľa si vyžaduje súhlas odborového zväzu. Výbor odborového zväzu si vyžiadala od vedenia odporcu fyzický a prepočítaný stav zamestnancov ku dňu rokovania mimoriadneho výboru odborej organizácie, lebo bez týchto dokumentov sa nedá posúdiť opodstatnenosť skončenia pracovných pomerov. Odporca listom zo dňa 03.05.2010 žiadal o urýchlené prerokovanie a udelenie súhlasu/nesúhlasu k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa C.. U. P., N., v súlade s ust. § 240 Zákonníka práce. Listom z 12.05.2011 odborová organizácia oznámila, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru vo vzťahu k navrhovateľovi. Odporca predložil organizačný poriadok SPU v Nitre z 10.11.2010 a predložil aj uznesenie akademického senátu SPU v Nitre z 10.11.2010, ktorý schválil tento organizačný poriadok. Ďalej súd prvého stupňa uviedol, že dňa 16.09.2011 podľa záznamu o prijímacom postupe vedenie odporcu odporučilo prijať U.. M. do pracovného pomeru na dobu určitú do 31.08.2012. Dňa 28.9.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva s U.. M., podľa ktorej bol prijatý do pracovného pomeru od 03.10.2011 do 31.08.2012, pričom jeho zaradenie bolo vysokoškolský učiteľ - odborný asistent. Miestom výkonu práce je Katedra pedológie a geológie, Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre. Dňa 30.09.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom - C.. P. M., P., ktorá bola prijatá do pracovného pomeru od 01.10.2011 na dobu počas MD C.. T.. Miestom výkonu práce bola Katedra výživy ľudí, fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre. Dňa 30.09.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom C.. R. G. na dobu od 01.10.2011 do 31.12.2012 so zaradením odborný pracovník 7. Miesto výkonu práce bola Katedra špeciálnej zootekniky, Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre. Dňa 27.10.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom C.. E. M., PhD. na dobu od 01.11.2011 do 31.10.2013 so zaradením odborný vedecký pracovník. Miesto výkonu práce bola Katedra udržateľného poľnohospodárstva a herbológie, Fakulta agrobiológie a

potravinových zdrojov SPU v Nitre. Dňa 30.09.2011 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi odporcom ako zamestnávateľom a zamestnancom C. C. P., na dobu od 01.10.2011 do 31.12.2012 so zaradením odborný pracovník 8. Miesto výkonu práce bola Katedra genetiky a plemenárskej biológie, Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre. Dňa 26.05.2011 bola uzavretá pracovná zmluva so F. B., na druh práce strážnik vlastnej ochrany s miestom výkonu práce SPÚ, Tr. A. Hlinku 2, Nitra na dobu neurčitú. Dňa 24.06.2011 podal dekan fakulty Agrobiológie a potravinových zdrojov žiadosť o vypísanie výberového konania na obsadenie miesta vysokoškolského učiteľa - odborného asistenta na Katedre výživy ľudí FAPZ, na základe ktorej vypísal rektor odporcu výberové konania dňa 31.05.2011. Dňa 24.05.2011 požiadal dekan FAPZ o vypísanie výberového konania na obsadenie miesta vysokoškolského učiteľa - odborného asistenta na Katedre výživy ľudí FAPZ SPU, na základe ktorého rektor vypísal výberové konanie dňa 31.05.2011.

Ostatné požiadavky na vypísanie výberových konaní na rôzne pracovné pozície, ktoré predložil odporca, sa týkali obdobia po 01.06.2011, ktoré boli z hľadiska skúmania dodržania ponukovej povinnosti odporcu voči navrhovateľovi irelevantné, pretože súd ich skúma vždy podľa stavu v dobe výpovede, a preto sa ani nimi súd bližšie nezaoberal. Uviedol, že taktiež sa nezaoberal pracovným posudkom navrhovateľa, ktorý inak vypracoval odporca bez toho, aby s ním navrhovateľa oboznámil, ako uviedla zástupkyňa odporcu, pre účely súdneho konania. Poukázal na to, že dôvodom výpovede navrhovateľa bola organizačná zmena a nie iný dôvod, ktorý by sa vzťahoval na to, že si navrhovateľ riadne neplnil svoje pracovné povinnosti, alebo preto, že by bol porušil pracovnú disciplínu.

Súd prvého stupňa vec právne posúdil podľa § 61 ods. 1, 2, 3, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2, § 77, § 240 ods. 7, 9 Zákonníka práce.

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

Dospel k názoru, že výpoveď je neplatná pre nedodržanie viacerých zákonných ustanovení Zákonníka práce. Predovšetkým neexistuje žiadne rozhodnutie odporcu o organizačnej zmene zo dňa 12.04.2012, na ktoré sa odvoláva výpoveď navrhovateľa. K tomuto bol vypočutý aj dekan FAPZ, ktorý uviedol, že v prípade navrhovateľa bola vykonaná realizovaná zmena z roku 2010 a nevedel uviesť, prečo sa vo výpovedi uvádza rozhodnutie z 12.04.2012, napriek tomu potvrdil, že toto rozhodnutie bolo predmetom prerokovania akademického senátu fakulty. V spise sa nachádza z uvedeného dátumu len výpis zo zasadnutia vedenia FAPZ, v ktorom sa uvádza, že berie na vedomie informáciu dekana o rokovaní o návrhu rozdelenia dotačných prostriedkov a tento návrh bude predložený na schválenie do AS; ďalej zníženie počtu zamestnancov, ukončením pracovného pomeru nepedagogickým zamestnancom v dôchodkovom veku, ukončením pracovného pomeru pedagogickým zamestnancom v dôchodkovom veku bez vedeckej hodnosti, zrušením pracovných miest z dôvodu racionalizácie práce a to okrem iného 2 pedagogické miesta na KRV a 1 pedagogické miesto na KGŠR a 1 pedagogické miesto na KVZ. Podľa názoru súdu prvého stupňa nejde o písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, nakoľko o tejto musí rozhodnúť rektor školy a to aj podľa organizačného poriadku odporcu. Dekan nemá podľa organizačného poriadku kompetenciu rozhodnúť o organizačnej zmene a to ani vtedy, ak by sa mal týkať len fakulty, ktorú riadi. Zástupkyňa odporcu uviedla, že išlo vlastne o realizovanie zmeny zo roku 2010, kedy bol prijatý nový organizačný poriadok odporcu. V tomto smere súd prvého stupňa poukázal na to, že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Takéto rozhodnutie však súdu odporca nepredložil, a teda chýba prvý základný predpoklad pre danie výpovede, a to písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zvýšiť efektivnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami. Preskúmanie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky, a to 1./ či ide o zmenu úloh

zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, 2./ či sa stal zamestnanec nadbytočným a 3./ či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Záporné vyriešenie čo aj len jednej z nich spôsobuje neplatnosť výpovede.

Okrem uvedených skutočností, súd prvého stupňa dospel aj k záveru, že odporca si nespĺnil ani ponukovú povinnosť voči navrhovateľovi, a to napriek tomu, že disponoval voľnými pracovnými miestami odborných asistentov na Fakulte agrobiológie a potravinových zdrojov, o čom svedčia žiadosti o vyhlásenie výberových konaní dňa 24.05.2011, ktoré podával C. V., dekan fakulty, na ktorej pôsobil navrhovateľ, rektorovi školy, ktorý tieto aj akceptoval. Tieto žiadosti boli podávané v rovnaký deň, ako bola vypracovaná výpoveď navrhovateľovi, teda v čase dania výpovede. Neobstojí obrana odporcu, že sa navrhovateľ mohol na tieto výberové konania prihlásiť. Takýto postoj svedčí o nepochopení inštitútu ponuky vhodnej práce zo strany odporcu, lebo jeho podstatou je to, aby táto skutočnosť nútila zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom pre nadbytočnosť len vtedy, ak nedisponuje iným vhodným pracovným miestom. Ak zamestnávateľ takýmto miestom disponuje, je povinný ho ponúknuť svojmu zamestnancovi a nie ho zaradiť medzi ostatných uchádzačov o toto miesto do výberového konania. Týmto sa úplne vytráca zmysel tohto inštitútu.

Okrem toho odporca disponoval aj voľným pracovným miestom, a to miestom strážnika vlastnej ochrany, čo preukazuje tá skutočnosť, že dňa 26.05.2011 (deň vypracovania výpovede navrhovateľovi) bola podpísaná pracovná zmluva so F. B. na dobu neurčitú, s miestom výkonu práce Útvar krízového riadenia, BOZP, ochrany pred požiarmi a vlastnej ochrany SPÚ v Nitre, Tr. A. Hlinku 2, Nitra. K tvrdeniu odporcu, že toto miesto neponúkol navrhovateľovi, lebo jeho kvalifikácia je vyššia, súd prvého stupňa uviedol, že rozhodnutie o tom, či ponúknuté pracovné miesto zamestnanec prijme, je na jeho rozhodnutí. Pokiaľ by bol odporca ponúkol uvedené pracovné miesto navrhovateľovi a tento by ho z rôznych príčin neprijal, bol by si splnil svoju ponukovú povinnosť, čo by v konečnom dôsledku malo vplyv na posúdenie platnosti výpovede. Okrem toho zmena pracovísk v rámci dojednaného miesta výkonu práce nepredstavuje zmenu pracovných podmienok zamestnanca dojednaných v pracovnej zmluve z pohľadu splnenia si ponukovej povinnosti odporcu voči navrhovateľovi. Zamestnávateľom navrhovateľa bola SPÚ (pôvodne VŠP) v Nitre, Tr. A. Hlinku č. 2, Nitra, navrhovateľ bol zaradený na Agronomickú fakultu VŠP v Nitre, ktorá už neexistuje. Ak nedošlo dodatkom k pracovnej zmluve k vykonaniu zmeny názvu, tak sa má za to, že miestom výkonu práce je sídlo zamestnávateľa, t. j. Tr. A. Hlinku 2, Nitra.

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

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

O náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP tak, že v konaní úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov konania za úkony právnej pomoci podľa § 11 ods. 1, § 14 ods. 1, písm. a/, c/ d/, § 16 ods. 3, § 17 ods., a 3 vyhl. č. 655/2004 Z. z. za úkony právnej pomoci: príprava a prevzatie 17.10.2011 v sume 57 eur + 7,41 eura režijný paušál (RP), spísanie žaloby 17.10.2011 v sume 57 eur + 7,41 eura RP, účasť na pojednávaní 08.12.2011 v sume 57 eur + 7,41 eura RP, účasť na pojednávaní 06.02.2012 v sume 58,69 eura + 7,63 eura RP, vyjadrenie k odvolaniu 04.05.2012 v sume 58,69 eura + 7,63 eura RP, účasť na pojednávaní 14.11.2012 v sume 58,69 eura + 7,63 eura RP, účasť na pojednávaní 18.03.2013 v sume 60,07 eura + 7,81 eura RP, účasť na pojednávaní 15.05.2013 v sume 60,07 eura + 7,81 eura RP, účasť na pojednávaní 26.08.2013 v sume 60,07 eura + 7,81 eura RP, účasť na pojednávaní 09.12.2013 v sume 60,07 eura + 7,81 eura RP, spolu 587,35 eura + RP 156,55 eura, celkovo 743,90 eura, cestovné Bratislava - Nitra a späť v dňoch 08.12.2011, 06.02.2012, 14.11.2012, 18.03.2013, 15.05.2013, 26.08.2013 a 09.12.2013 pri počte km $85 \times 2 = 170$ km x náhrada za 1km/0,183 x 170 = 31,11 eur x 7 cesty = 217,77 eura, pohonné hmoty $6,7$ l/100 km, t. j. $6,7$ /100 x 170 = 11,39 x 1,49 eura/l = 16,97 x 7 ciest = 118,79 eura, náhrada za stratu času pri 1 ceste 4 polhodiny, v roku 2011 12,35 eura x 4 x 7 =

345,80 eura, spolu 1.346,07 eura. Spolu predstavuje náhrada trov právneho zastúpenia sumu 1.426,26 eura. Vychádzal z toho, že hodnotu sporu pri určení neplatnosti nie je možné určiť, preto vychádzal zo základu 1/13-tiny výpočtového základu podľa § 11 ods. 1 citovanej vyhlášky. Právny zástupca si vyúčtoval náhradu za stratu času podľa hodnoty v roku 2011, pričom za ďalšie roky je táto hodnota vyššia, súd však vychádzal z vyúčtovania právneho zástupcu a priznal mu odmenu do výšky, akú si uplatnil čo do náhrady za stratu času.

Proti uvedenému rozsudku podal odvolanie odporca, žiadal napadnutý rozsudok zmeniť a návrh zamietnuť. Uviedol, že je verejnou vysokou školou, verejnoprávnou a samosprávnou inštitúciou, ktorá sa zriaďuje a zrušuje zákonom. Člení sa na súčasti (organizačné zložky právnickej osoby), ktorými v čase výpovede navrhovateľovi boli: a/ fakulty, b/ pedagogické a výskumné pracoviská, c/ informačné pracoviská, d/ hospodársko-správne pracovisko (rektorát SPU), e/ účelové zariadenia. Každá organizačná súčasť i keď nemá právnu subjektivitu, ale pri svojej správnej, finančnej, vzdelávacej, personálnej, podnikateľskej a ďalších činnostiach má prostredníctvom samosprávnych orgánov samosprávnou a rozhodovacíu kompetenciu vyplývajúcu zo zákona o vysokých školách. V personálnej oblasti postupuje v súlade s § 77 zákona o vysokých školách, § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a následne podporne aplikuje ustanovenia Zákonníka práce. V personálnej oblasti nepostupuje podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe. V zmysle uvedenej zákonnej úpravy, neobsadené pracovné miesto vysokoškolského učiteľa odporca pri skončení pracovného pomeru so svojim zamestnancom nemôže ponúknuť a obsadiť bez výberového konania. Všetky fakulty prostredníctvom zákonom zriadených samosprávnych orgánov vykonávajú samosprávnou pôsobnosť verejnej vysokej školy v zmysle § 23 zákona o vysokých školách. Dekan fakulty ako orgán samosprávy bol a je kompetentný v pracovnoprávných vzťahoch vystupovať za odporcu vo veci rozhodovania o organizačných zmenách na fakulte, ako aj pri vzniku, zmene a skončení pracovného pomeru s určeným zamestnancom, teda i navrhovateľom. Ďalej odporca uviedol, že postupoval v súlade s ustanoveniami zákona o vysokých školách. Dekan Fakulty agrobiológie a potravinových zdrojov (FAPZ) ako samosprávny orgán fakulty písomne dňa 12.04.2011 rozhodol o organizačnej zmene na fakulte. Uvedeným rozhodnutím okrem iného boli zrušené 2 pracovné miesta vysokoškolských učiteľov na Katedre rastlinnej výroby FAPZ, ktorá bola podľa pracovnej zmluvy dohodnutým miestom výkonu práce navrhovateľa až do skončenia jeho pracovného pomeru. Názov fakulty z Agronomická fakulta na Fakulta agrobiológie a potravinových zdrojov bol zmenený novým štatútom v roku 2002. Rozhodnutie súdu prvého stupňa, že vo veci organizačných zmien nemal rozhodovať dekan fakulty, sa nezakladá na žiadnom právnom základe. Pri pracovných pomeroch vysokoškolských učiteľov je zákon o vysokých školách predpisom „lex specialis“, čo súd prvého stupňa nebral do úvahy. Podľa jeho názoru z hľadiska právnej povahy rozhodnutie o organizačnej zmene v zmysle ustanovení Zákonníka práce a judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti. Nemožno ho preto napadnúť na súde a žalobou žiadať vyslovenie neplatnosti takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa. Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia o organizačnej zmene, jej nedodržanie však nepostihuje neplatnosťou. Preskúmanie takýchto rozhodnutí a postupov je upravené v § 244 a nasl. OSP a vecne príslušné sú krajské sudy. Odporca poukázal na to, že na základe písomného rozhodnutia o organizačnej zmene predložil v zmysle § 74 ZP Univerzitetnej organizácii odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SPU v Nitre písomnú žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zamestnancami vrátane navrhovateľa, táto obsahovala zákonné náležitosti a podpísal ju vedúci zamestnanec kompetentný žiadosti podpisovať. Ďalej poukázal na zápisnice zo zasadnutí Výboru UO OZ PŠ a V pri SPU v Nitre, v ktorých nie je uvedený žiadny opodstatnený dôvod, aby odporca navrhovateľa naďalej zamestnával a taktiež odborová organizácia nerokovala s odporcom ako zamestnávateľom o ďalšom možnom zamestnávaní navrhovateľa, napriek tomu, že navrhovateľ bol členom výboru odborového zväzu odporcu. Zástupcovia odporcu sa dňa 20.04.2011 dostavili na zasadnutie za účelom prerokovania dôvodov skončenia pracovného pomeru nielen s navrhovateľom, ale i inými zamestnancami, ktorí v roku 2011 skončili pracovný pomer na základe rozhodnutia dekana zo dňa 12.04.2011. Na mimoriadne rokovanie dňa 28.04.2011, na ktorom sa prerokovalo skončenie pracovného pomeru zástupcovia odporcu neboli pozvaní. Podľa jeho názoru je výsledok hlasovania, o ktoré sa udelenie nesúhlasu so skončením pracovného pomeru opiera, zmätočné a nepreskúmateľné, preto má za to, že súhlas daný bol. Nesúhlas s výpoveďou a výzvu na zamestnávanie doručil navrhovateľ posledný deň plynutia výpovednej doby, t. j. dňa 31.08.2011. Pokiaľ ide o možnosť ponuky vhodnej práce pred daním výpovede uviedol, že v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve s navrhovateľom ako miesto výkonu práce, nemal pre navrhovateľa žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu, a preto nemohol ponukovú povinnosť splniť. Na fakultu neprijal

pred vydaním rozhodnutia o organizačnej zmene až do uplynutia výpovednej doby navrhovateľovi žiadneho zamestnanca. Pracovné miesta vysokoškolských učiteľov, na ktoré bolo vypísané výberové konanie, boli v čase dania výpovede navrhovateľovi obsadené zamestnancami, s ktorými po úspešnom výberovom konaní bola uzatvorená Dohoda o zmene pracovnej zmluvy s účinnosťou od 01.09.2011. S navrhovateľom bolo dojednané miesto výkonu práce na danej katedre a danej fakulte a ak nemal pre navrhovateľa na danej fakulte a katedre žiadnu vhodnú prácu, bola podmienka platnej výpovede dodržaná.

K odvolaniu odporcu sa vyjadril navrhovateľ, navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť, pretože súd prvého stupňa postupoval v intenciách odvolacieho súdu, vykonal dostatočné dokazovanie a správne právne vec posúdil.

Krajský súd ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) prejednal odvolanie odporcu (§ 212 ods. 1 OSP) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 OSP a § 156 ods. 3 OSP) a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny, preto ho podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil.

Podľa § 219 ods. 1 OSP, odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Podľa § 219 ods. 2 OSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Koncepcia ust. § 219 OSP vychádza zo zjednodušeného rozhodnutia odvolacieho súdu. Ak má odvolací súd za to, že prvostupňový súd nielen vecne správne rozhodol, ale v odôvodnení sa (úplne) správne argumentačne vysporiadal so skutkovým stavom i právnym posúdením, nemusí vyhotovovať štandardné rozhodnutie s náležitosťami podľa § 157 ods. 2 OSP, ale sa len obmedzí na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd zároveň môže doplniť ďalšie dôvody na zdôraznenie správnosti preskúmaného rozhodnutia. Využitie tohto oprávnenia získava takmer charakter povinnosti v prípade, ak účastník v odvolaní, ktorého dôvodmi je odvolací súd viazaný (§ 212 ods. 1), uvedie úvahy, či už vo väzbe na skutkový stav alebo právne posúdenie, s ktorými sa prvostupňový súd nezaoberal. Veľakrát ide o vyjadrenia, ktoré sú už reakciou na závery prvostupňového súdu, preto logicky predstavujú novú argumentačnú bázu. V tomto smere je potrebné zdôrazniť, že právo na odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako nedeliteľnej súčasti práva na spravodlivý súdny proces neznamená povinnosť súdu dať odpoveď na všetky argumenty účastníka, ale len na argumenty zásadného významu, t. j. pre vec rozhodujúcu.

Navrhovateľ bol u odporcu v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.07.1982 na dobu neurčitú s pracovným zaradením učiteľ vysokej školy v kategórii odborný asistent na Agronomickej fakulte VŠP v Nitre na Katedre rastlinnej výroby a záhradníctva. Listom zo dňa 24.05.2011 dal odporca navrhovateľovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v ktorom sa uvádza, že na základe rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 12.04.2011 po organizačnej zmene z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce sa rušia s účinnosťou od 01.08.2011 na Katedre rastlinnej výroby, fakulty Agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre dve pracovné miesta v pracovnom zaradení vysokoškolský učiteľ a v dôsledku tejto organizačnej zmeny sa stal navrhovateľ nadbytočný.

V predmetnej veci bolo zistené, že odborový orgán na mimoriadnom zasadnutí Výboru univerzitnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SPU v Nitre dňa 28.04.2011 na základe žiadosti odporcu SPU v Nitre zo dňa 19.04.2011 číslo 334/2011 o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, prerokoval organizačné zmeny u odporcu a zároveň listom zo dňa 28.04.2011 požiadal rektora SPU v Nitre o zaslanie fyzického a prepočítaného stavu zamestnancov ku dňu rokovania mimoriadneho výboru, nakoľko z dokumentov zaslaných zamestnávateľom listom 265/2011-sekr. Rekt. zo dňa 20.04.2011 sa nedala posúdiť opodstatnenosť skončenia pracovných pomerov a zároveň rektorovi zaslal Zápisnicu č. 1 z mimoriadneho zasadnutia Výboru UO OZ PŠaV pri SPU v Nitre zo dňa 28.04.2011, v ktorej v bode 2 odporučal prehodnotiť návrhy na výpovede týkajúce sa C.. J. T. a C.. M. P. (navrhovateľa), ktorý je členom Výboru UO a v zmysle § 240 ods. 8 Zákonníka práce sa u neho vyžaduje, aby zamestnávateľ požiadal Výbor o predchádzajúci súhlas k skončeniu pracovného pomeru.

Rektor SPU v Nitre zaslal Univerzitnej organizácii OZ PŠ a V pri SPU v Nitre návrh dňa 03.05.2011 na prerokovanie skončenia pracovného pomeru zo dňa 19.04.2011 - doplnenie, v ktorom, o. i., urýchlene žiadal o prerokovanie a udelenie predchádzajúceho súhlasu ku skončeniu pracovného pomeru zo strany

zamestnávateľa SPU v Nitre voči zamestnancovi C.. U. P., N., odbornému asistentovi na Katedre rastlinnej výroby, Fakulte agrobiológie a potravinových zdrojov SPU v Nitre v súlade s ustanovením § 240 Zákonníka práce.

Univerzitná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SPU v Nitre uznesením zo dňa 12.05.2011 č. 12/3 v tajnom hlasovaní rozhodla o udelení nesúhlasu so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa SPU v Nitre voči zamestnancovi C.. U. P., N..

Súd prvého stupňa prvýkrát vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 06.02.2012 č. k. 10Cpr/1/2011-134 tak, že výpoveď, ktorú dal odporca navrhovateľovi zo dňa 29.04.2011, je neplatná. Odporca podal proti uvedenému rozsudku odvolanie. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací uznesením zo dňa 14.11.2012 č. k. 5CoPr/2/2012-167 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

V odôvodnení uvedeného uznesenia odvolací súd uviedol, že odporca odborovému orgánu predložil dňa 19.04.2011 spoločnú žiadosť o prerokovanie výpovedí daných zamestnancom, pričom iba C.. U. P., N.. bol členom Výboru odborového orgánu. Odborový orgán prerokoval výpovede dňa 28.04.2011, t. j. v 10 dňovej prekluzívnej lehote na prerokovanie výpovede. Zároveň však upozornil písomne odporcu, že navrhovateľ je členom výboru odborového orgánu, preto je potrebné vo vzťahu k nemu požiadať o udelenie súhlasu s výpoveďou. Odporca následne dňa 03.05.2011 požiadal odborový orgán o udelenie súhlasu k výpovedi z pracovného pomeru danej navrhovateľovi, teda až od uvedeného dňa začala plynúť 15 dňová prekluzívna lehota na rozhodnutie odborového orgánu o udelení či neudelení súhlasu s výpoveďou danom navrhovateľovi. Keďže odborová organizácia prerokovala výpoveď podľa vtedy platného a účinného ust. § 74 ods. 1 Zákonníka práce a v zmysle § 240 ods. 8 rozhodla o žiadosti rektora SPU v Nitre dňa 12.05.2011 (rozhodnutie doručila odporcovi dňa 13.05.2011), rozhodla v 15 dňovej prekluzívnej lehote, preto je námietka odporcu v odvolaní, že nesúhlas s výpoveďou je právne bezvýznamný, pretože bol vydaný a doručený po uplynutí uvedenej lehoty, nedôvodná a nesprávna. Taktiež je nedôvodná námietka navrhovateľa, že žiadosť o prerokovanie odborej organizácii predložila L.. B. T., vedúca útvaru, ktorá nebola oprávnená zastupovať odporcu, pretože menovaná pracovníčka odporcu mala poverenie k takýmto úkonom.

Odvolací súd dospel k záveru, že výpoveď z pracovného pomeru daná odporcom navrhovateľovi bola riadne prerokovaná odborovým orgánom a tento nedal k výpovedi súhlas, preto je výpoveď z pracovného pomeru neplatná, avšak iba za situácie, že sú splnené ostatné podmienky podľa § 240 ods. 9 ZP za bodkočiarkou. Uviedol, že súd prvého stupňa vo svojom rozhodnutí sa začal sčasti zaoberať splnením ostatných podmienok, avšak z hľadiska hospodárnosti sa im nevenoval v dostatočnom rozsahu, vychádzal viac menej iba zo skutočnosti, že nebol daný súhlas odborového orgánu k výpovedi z pracovného pomeru, a preto je návrh dôvodný. Konštatoval, že súd prvého stupňa sa nezaoberal ďalšími okolnosťami uvedenými v § 240 ods. 9 ZP, preto je rozsudok súdu prvého stupňa nepreskúmateľný a súd prvého stupňa sa bližšie nezaoberal ponukovou povinnosťou, možnosťou odporcu naďalej navrhovateľa zamestnávať, zavedením organizačných zmien odporcu do reality, čím aj nedostatočne zistil skutkový stav a vec nesprávne právne posúdil. Uviedol, že súd prvého stupňa v ďalšom konaní vykoná dokazovanie za účelom úplného zistenia skutkového stavu ohľadne možnosti odporcu ponúknuť navrhovateľovi pred výpoveďou z pracovného pomeru inú prácu, v tej súvislosti sa bude zaoberať i tým, či a akým spôsobom odporca premietol ním tvrdené organizačné zmeny do reality, ako ich zapracoval do organizačného poriadku, aký bol stav pracovných miest na jednotlivých katedrách a fakultách, či boli nejaké miesta neobsadené. Z doposiaľ vykonaného dokazovania nie je zrejmé, či pracovné miesta, na ktoré boli prijatí noví zamestnanci po 01.09.2011, existovali už v čase dania výpovede navrhovateľovi, alebo vznikli až následne, odkedy a na základe akej organizačnej zmeny. Ak išlo o miesta, ktoré existovali už v čase dania výpovede navrhovateľovi, potom bolo povinnosťou odporcu ponúknuť ich v prvom rade navrhovateľovi.

Podľa § 226 OSP ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, je súd prvého stupňa viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

Splnenie ponukovej povinnosti je zákonným predpokladom danosti výpovedného dôvodu nadbytočnosti, pričom samotná existencia tohto výpovedného dôvodu zamestnávateľa nezbavuje právnej povinnosti ponúknuť zamestnancovi ešte pred uplynutím výpovede vhodnú prácu. Zmysel ponukovej povinnosti spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená ponuková povinnosť zamestnávateľa. Táto

podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá.

V danej veci súd prvého stupňa po doplnení dokazovania zistil vo veci skutkový stav v rozsahu zodpovedajúcom ust. § 120 ods. 1, 3 a 4 OSP, ktorý pri dodržaní hodnotenia dôkazov v intenciách ust. § 132 OSP (jednotlivo ako aj v ich vzájomnej súvislosti) aj následne správne posúdil podľa príslušných ustanovení hmotnoprávných predpisov (§ 43 ods. 1, § 61 ods. 1 písm. b/, § 55 ods. 5, § 74, § 79 ods. 1 Zák. práce, § 39 Obč. zák., § 15 ods. 1, 2, § 23 ods. 1 písm. d/, § 33 ods. 5 a § 77 ods. 1, 2, 3 a 8 Zák. o vysokých školách).

Súd prvého stupňa pri opätovnom rozhodovaní o uplatnenom návrhu navrhovateľa v dôsledku zrušenia jeho rozsudku rešpektoval aj záväzný právny záver odvolacieho súdu, pokiaľ ide o naplnenie povinnosti odporcu v súvislosti s ponukou vhodného voľného pracovného miesta navrhovateľovi, pričom z nedostatočného splnenia tejto povinnosti odporcom v zmysle § 61 a nasl. Zák. práce vyvodil aj správny právny záver.

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, správne zistil skutkový stav, vec správne posúdil po právnej stránke, preto odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil (§ 219 ods. 1 OSP). Odvolací súd sa plne stotožňuje s dôvodmi súdu prvého stupňa uvedenými v napadnutom rozsudku, na tieto poukazuje ako na správne, a preto ich nebude opakovať (§ 219 ods. 2 OSP).

Odvolací súd na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku uvádza, že ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce a výpoveď je preto neplatná, treba uviesť, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede. Ponuková povinnosť zamestnávateľa platí rovnako aj v prípade, ak v rámci organizačnej zmeny sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci (v danej veci celkom sedem zamestnancov). Zamestnávateľ má voči každému z nich osobitne ponukovú povinnosť, pričom aj v tomto prípade jediným rozhodujúcim kritériom je skutočnosť, či v čase dania výpovede zamestnávateľ má z dispozície voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné. Aj v prípade, že zamestnávateľ má len jedno voľné pre zamestnancov vhodné pracovné miesto, je povinný toto pracovné miesto ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom (tu neplatí oprávnenie zamestnávateľa vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne). Je potom na každom z nich, ako sa rozhodne, pričom k zmene dojednaných pracovných podmienok týkajúcich sa dohodnutého druhu práce v zmysle § 54 Zákonníka práce dôjde u toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý. U tohto zamestnanca odpadá potreba rozviazania pracovného pomeru. U ostatných zamestnancov, či už tých, ktorí ponuku odmietli alebo tých, ktorí síce ponuku prijali, ale neskôr, je potom dovŕšená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce (obdobný názor zaujal dovolací súd vo veci vedenej na Najvyššom súde Slovenskej republiky pod sp. zn. 2 Cdo 109/2004).

Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nie len miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii (viď znenie § 63 ods. 2 ZP v čase dania výpovede). Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 ZP pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu pre neho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca.

Vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí odvolací súd uviedol, že výpoveď z pracovného pomeru bola riadne prerokovaná a stanovil, že v ďalšom konaní je potrebné sa zaoberať iba otázkou splnenia ponukovej povinnosti odporcu ponúknuť navrhovateľovi inú prácu. Súd prvého stupňa sa v rozsudku nadbytočne zaoberal aj inými skutočnosťami, pričom v zmysle uznesenia odvolacieho súdu sa mal iba vysporiadať s tým, či mal odporca pre navrhovateľa v tom čase možnosť ďalšieho zamestnania, t. j. inú vhodnú prácu. Vzhľadom k tomu sa odvolací súd zaoberal posúdením záverov súdu prvého stupňa ohľadne splnenia ponukovej povinnosti odporcu. Ostatné dôvody súdu prvého stupňa sú už irelevantné, pretože súd prvého stupňa i odvolací súd sa s nimi vypořádali v predchádzajúcich rozhodnutiach.

Odvolací súd sa stotožňuje so skutkovým stavom zisteným súdom prvého stupňa i s jeho skutkovými a právnymi závermi. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že odporca si nesplnil svoju ponukovú povinnosť, pretože v čase, keď dal navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru pre nadbytočnosť, mal možnosť ponúknuť mu inú vhodnú prácu. Bolo preukázané, že dekan FAPZ dňa 24.05.2011 požiadal o vypísanie dvoch výberových konaní na obsadenie dvoch miest odborného asistenta (vysokoškolského učiteľa). Teda o vypísanie výberových konaní požiadal v deň, keď odporca dal navrhovateľovi výpoveď. Výberové konania boli vypísané dňa 31.05.2011. Táto skutočnosť vyvoláva pochybnosti o zrealizovaní organizačnej zmeny u odporcu na FAPZ. Následne odporca uzatvoril tri nové pracovné pomery na pozície vysokoškolský učiteľ a odborný pracovník v mesiaci september 2011 a jeden nový pracovný pomer v mesiaci október 2011, t. j. po skončení pracovného pomeru navrhovateľa.

Vypísanie výberových konaní v máji 2011 je dôkazom, že odporca mal možnosť ponúknuť navrhovateľovi inú vhodnú prácu. Obrana odporcu, že v zmysle zákona o vysokých školách môže uzavrieť pracovný pomer len s účastníkom výberového konania, je v tomto smere bezvýznamná. Prijatie zamestnancov do pracovného pomeru cestou výberového konania v zmysle zákona o vysokých školách nemožno porovnávať s povinnosťami zamestnávateľa v zmysle Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru výpoveďou. Povinnosťou zamestnávateľa je ponúknuť zamestnancovi, ktorému dal výpoveď pre nadbytočnosť, inú vhodnú prácu (ak má takú možnosť). Dôsledky skončenia pracovného pomeru sa riadia výlučne právnou úpravou stanovenou v Zákonníku práce, ktorý ponukovú povinnosť zamestnávateľa stanovuje bez akýchkoľvek iných podmienok či obmedzení.

Odvolací súd záverom dodáva, že ponuková povinnosť zamestnávateľa, ktorým je vysoká škola, sa neviaže iba na pracovné miesta na konkrétnej fakulte či katedre, pretože v pracovnej zmluve je uvedený ako zamestnávateľ konkrétne vysoká škola. Tak tomu bolo aj v prejednávanej veci. Preto je povinnosťou takéhoto zamestnávateľa, v danom prípade odporcu, ponúknuť inú vhodnú prácu zamestnancovi, ktorému dal výpoveď pre nadbytočnosť, v rámci celej vysokej školy, teda na všetkých fakultách.

Vzhľadom k uvedeným skutočnostiam, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil (§ 219 ods. 1 OSP).

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 OSP tak, že v odvolacom konaní úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov odvolacieho konania pozostávajúcu z náhrady trov právneho zastúpenia v sume 65,04 eura podľa vyhlášky č. 655/2004 Z. z. za jeden úkon právnej služby (vyjadrenie k odvolaniu) v sume 57 eur a režijný paušál 8,04 eura.

Toto rozhodnutie prijal odvolací senát pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.