

Súd: Okresný súd Trenčín
Spisová značka: 22Cpr/7/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3112213850
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 09. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lenka Kvasnicová
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2016:3112213850.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín sudkyňou Mgr. Lenkou Kvasnicovou v právnej veci žalobkyne C. C. L., nar. XX.X.XXXX, bytom v F., Ul. C. T. č. XXX/XX, zastúpenej JUDr. Natáliou Kanderkovou, advokátkou so sídlom v Žiline, Ul. A: Kmeťa č. 12 proti žalovanému Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, IČO: 31 118 259, so sídlom v Trenčíne, Študentská ul.č. 2, zastúpenému JUDr. Martinom Bartkom a JUDr. Silviou Bartkovou, advokátmi so sídlom v Trenčíne, Piaristická 6667, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy takto

rozhodol:

Žaloba sa **z a m i e t a**.

Žalovanému sa priznáva náhrada trov konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhrady mzdy. Svoju žalobu odôvodnila tým, že na základe písomnej pracovnej zmluvy č. XX/XXXX zo dňa 26.4.2005, ktorá bola zmenená písomnými dohodami zo dňa 31.8.2005 a 26.6.2008, bola od 1.5.2005 zamestnaná u žalovaného v pracovnom pomere uzavretom na dobu neurčitú na ustanovený týždenný pracovný čas, naposledy vo funkcii vedúcej organizačno - právneho referátu. Dňa 5.12.2011 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odôvodnená jej nadbytočnosťou, ku ktorej došlo na základe rozhodnutia rektora č. 9/2011 zo 14.7.2011 zrušením organizačno-právneho referátu (ďalej len „OPR“) a jej pracovného miesta vedúcej OPR. Na základe doručenej výpovede jej od 1.1.2012 do 31.3.2012 plynula trojmesačná výpovedná doba. Vzhľadom na to, že už pred doručením výpovede bolo jej pracovné miesto zrušené, žalovaný jej spolu s výpoveďou doručil aj list zo dňa 5.12.2011, zn.I255/R/2011, v ktorom jej oznámil existenciu inej prekážky v práci na jeho strane v trvaní od 5.12.2012 do uplynutia výpovednej doby a na obdobie od 19.12.2011 do 22.2.2012 jej nariadil vyčerpať zostatok nároku na dovolenku. Počas doby prekážky v práci žalovaný nevyžadoval jej prítomnosť na pracovisku. Listom zo dňa 22.3.2012 žalovanému v súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce oznámila, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú pre nespĺnenie jej hmotnoprávnych podmienok a vyzvala ho, aby jej naďalej prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný jej listom zo dňa 29.3.2012, zn. 288/R/2012, oznámil, že na skončení jej pracovného pomeru výpoveďou ku dňu 31.3.2012 trvá. Výpoveď z pracovného pomeru, na základe ktorej jej mal skončiť pracovný pomer u žalovaného dňom 31.3.2012, považuje za neplatnú, pretože nespĺňa náležitosti platného právneho úkonu, keďže žalovaný ju uplatnil v rozpore so zákonom, ako aj v rozpore s dobrými mravmi, tým, že nespĺnil hmotnoprávne podmienky jej uplatnenia tak, ako ich vyžaduje Zákonník práce, porušil vnútorné predpisy a postupy ním uplatňované pri riešení vnútorných organizačných zmien, porušil články 2 až 4 Základných zásad a ust. § 12 ods. 1 a 3 Zákonníka práce. Pred uplatnením výpovede si žalovaný voči nej nespĺnil tzv. ponukovú povinnosť vyplývajúcu z § 63 ods. 2 Zákonníka práce, čo je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede, hoci mal k tomu

podmienky. Od vydania písomného rozhodnutia o zrušení jej pracovného miesta, t.j. od 14.7.2011, ktorému predchádzalo schválenie návrhu uvedenej organizačnej zmeny predloženého rektorom na pracovnej porade vedenia žalovaného dňa 1.6.2011, až do dňa doručenia výpovede, t.j. za obdobie trvajúce takmer päť mesiacov sa na pracoviskách žalovaného v Trenčíne, teda v mieste jej výkonu práce, uvoľnilo niekoľko pracovných miest, ktoré jej mohol a mal ponúknuť v rámci splnenia si ponukovej povinnosti. Všetky voľné pracovné miesta, ktoré boli pre ňu po všetkých stránkach vhodné, personálne obsadil prevažne zamestnancami prijatými z externých zdrojov, teda novoprijatými zamestnancami. Žalobkyňa uviedla, že má vedomosť o tom, že v období od 14.7.2011 do 5.12.2011 boli voľné nasledovné pracovné miesta :

- referent správy majetku v ekonomickom oddelení rektorátu TnUAD (miesto bolo uvoľnené už od 1.6.2011; obsadené bolo od 1.8.2011 novoprijatou zamestnankyňou bez akejkoľvek praxe v uvedenej oblasti)
- referent v referáte registratúry a dopravy v oddelení technickej prevádzky a účelových zariadení na rektoráte TnUAD (miesto bolo uvoľnené v mesiaci november 2011 odchodom zamestnankyne na materskú dovolenku, obsadené bolo novoprijatou zamestnankyňou v tom istom mesiaci)
- referent v úseku prorektora pre vedu, výskum a medzinárodné vzťahy na rektoráte TnUAD (miesto bolo uvoľnené začiatkom septembra 2011 odchodom zamestnankyne na materskú dovolenku, obsadené bolo v tom istom mesiaci novoprijatou zamestnankyňou)
- mzdová účtovníčka v oddelení práce a miezd rektorátu TnUAD (miesto bolo uvoľnené začiatkom augusta 2011, obsadené bolo v októbri 2011 internou zamestnankyňou bez príslušného vzdelania a akejkoľvek praxe v uvedenej oblasti)
- sekretárka kvestora na rektoráte TnUAD (miesto bolo uvoľnené v mesiaci október 2011 preradením doterajšej sekretárky na vyššie uvedené miesto mzdovej účtovníčky, obsadené bolo v mesiaci október 2011 novoprijatou zamestnankyňou)
- 2 pracovné miesta referentiek na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov TnUAD (miesta boli novovytvorené, obsadené boli v mesiacoch október, resp. november 2011 novoprijatými zamestnankyňami)
- referent práce a miezd v oddelení práce a miezd na rektoráte TnUAD (miesto bolo novovytvorené, od 1.10.2011, uvedeným dňom bolo obsadené internou zamestnankyňou bez akejkoľvek praxe v uvedenej oblasti)
- referent kontroly na rektoráte TnUAD (miesto bolo uvoľnené v mesiaci november 2011, o jeho obsadení nemá vedomosť)

Dôkazom toho, že postup žalovaného smeroval výlučne ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou je aj jeho ďalšie konanie, resp. nekonanie, pred aj po doručení výpovede, ktorým žalovaný porušoval nielen vyššie citované ustanovenia Zákonníka práce, ale aj vlastné vnútorné predpisy (Organizačný poriadok rektorátu TnUAD, Metodický pokyn k postupu TnUAD pri realizácii organizačných zmien, Štatút etickej komisie TnUAD s prílohou Etický kódex TnUAD) a zaužívané postupy pri pracovnoprávnom riešení nadbytočných zamestnancov. Pred predložením návrhu na zrušenie OPR na poradu vedenia konanú dňa 1.6.2011 jej žalovaný, konkrétne prof. B. B. L., N. - rektor TnUAD, svoj úmysel zrušiť OPR žiadnym spôsobom neavizoval, návrh s ňou nekonzultoval, hoci sa jej týkal nielen osobne, ale aj pracovne, keďže do pracovnej náplne OPR patrilo metodické usmerňovanie vedúcich zamestnancov pri navrhovaní organizačných zmien v nimi riadených útvaroch, konzultovanie a pripomienkovanie návrhov organizačných zmien, ich predkladanie rektorovi na schválenie, formulovanie a vydávanie písomného rozhodnutia rektora o organizačnej zmene a jej zapracovanie do organizačnej štruktúry. V tom čase platný Organizačný poriadok rektorátu TnUAD definuje pracovnú náplň OPR nasledovne (citujem): „Kordinuje tvorbu organizačnej štruktúry TnUAD a rektorátu TnUAD a zodpovedá za ich aktualizáciu.“ Jej nadriadený ju s výsledkom rokovania a so svojím rozhodnutím zrušiť OPR žiadnym spôsobom neoboznámil. Rozhodnutie č. 9/2011, ktoré vydal dňa 14.7.2011 jej poslal po svojej sekretárke v posledný pracovný deň pred celozávodnou dovolenkou, t.j. v piatok dňa 15.7.2011 pred skončením pracovnej zmeny, čo bolo neetické, v rozpore s dobrými mravmi a zároveň necitlivé nielen voči nej, ale aj voči jej podriadenej p. Hunanovej - referentke OPR pre organizáciu a riadenie, ktorej pracovné miesto sa rušilo tiež. V rozpore s bodom 2. platného Metodického pokynu k postupu TnUAD pri realizácii organizačných zmien (ďalej len „metodický pokyn“) účinného od 1.4.2008, ktorý vedúcim zamestnancom ukladá povinnosť: „Vedúci zamestnanci oboznámia s rozhodnutím o organizačných zmenách podriadených zamestnancov, ktorí sa v dôsledku organizačnej zmeny stávajú nadbytočnými a oboznámia ich so spôsobom ich pracovnoprávneho riešenia;" ju rektor so svojím rozhodnutím o zrušení OPR a so spôsobom jej pracovnoprávneho riešenia neoboznámil, čo iní vedúci zamestnanci žalovaného voči im podriadeným nadbytočným zamestnancom vždy dôsledne

plnili. Podľa cit. ustanovenia metodického pokynu bol každý nadbytočný zamestnanec po vydaní písomného rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene svojím priamym nadriadeným oboznámený s obsahom rozhodnutia, dôvodom organizačnej zmeny a so spôsobom jeho pracovnoprávneho riešenia. Nesplnením uvedenej povinnosti ju žalovaný znevýhodnil v porovnaní s inými nadbytočnými zamestnancami, pretože jej spôsobil stav právnej neistoty. Súčasne jej ako vedúcej OPR znemožnil splnenie uvedenej povinnosti voči jej podriadenej p. Hunanovej. Žalovaný aj napriek blížiacemu sa termínu zrušenia jej pracovného miesta neriešil prerozdelenie ňou vykonávanej agendy medzi iných jeho zamestnancov tak, ako to predpokladalo rozhodnutie rektora č. 9/2011. Nerobil ani žiadne právne kroky, smerujúce ku skončeniu jej pracovného pomeru. Žalobkyňa vyjadrila názor, že dôvodom jeho „nekonania“ bol úmysel vyčkat' na účinnosť novely Zákonníka práce od 1.9.2011 a vyhnúť sa tak povinnosti prerokovania jej výpovede s odborovou organizáciou a povinnosti vyplatiť jej odstupné v prípade, že nebude súhlasiť so skončením pracovného pomeru dohodou. Týmto spôsobom totiž interpretoval pred nadbytočnými zamestnancami uvoľňovanými po 1.9.2011 novelizované znenie § 76 Zákonníka práce s cieľom presvedčiť ich o výhodnosti skončenia pracovného pomeru dohodou opomínajúc odchylnú úpravu nároku na odstupné v jeho kolektívnej zmluve. Vyvrcholením postupu zo strany žalovaného odporujúceho dobrým mravom bol spôsob, akým s ňou riešil skončenie pracovného pomeru dňa 5.12.2011 po jej návrate do práce po skončení práceneschopnosti trvajúcej od 3.10.2011 do 4.12.2011. Postup žalovaného voči nej od momentu vypracovania analýzy a na jej základe návrhu na zrušenie OPR až po moment skončenia jej pracovného pomeru považovala za konanie odporujúce dobrým mravom a etickým zásadám zakotveným v ním prijatom Etickom kódexe TnUAD, najmä zásade uvedenej v bode 4. Kódexu, podľa ktorého „Svojím správaním spoluvytvárame atmosféru vysokej pracovnej a spoločenskej morálky na pracovisku a prispievame tak k formovaniu zodpovedajúcich medziľudských vzťahov nielen s kolegami ale aj so študentmi našej vysokej školy“ a v bode 5.2. odrážka kódexu, podľa ktorého „ vo vzťahu k študentom, verejnosti a kolegom sa správame s úctou a dôstojnosťou...“. K tvrdeniu, že postup žalovaného pri skončení jej pracovného pomeru považuje za diskriminačný, neetický, v rozpore s dobrými mravmi, má dokazovať aj konanie žalovaného pred doručením výpovede, ale aj počas plynutia výpovednej doby. Hoci v rozhodnutí žalovaného č. 9/2011 sa uvádza, že činnosti zrušených pracovných miest OPR budú kumulované do pracovných činností iných zamestnancov, čo už samo osebe bolo vzhľadom na potrebu právnickej kvalifikácie k výkonu právnej agendy nelogické, nestalo sa tak. Bezprostredne po doručení výpovede, konkrétne dňa 9.1.2012, teda prvý pracovný deň po skončení hromadného čerpania dovolenky, žalovaný prijal na novovytvorené pracovné miesto zamestnankyňu s právnickým vzdelaním, ale bez potrebnej praxe v oblasti vysokoškolského práva, JUDr. W., ktorú od nástupu do pracovného pomeru poveruje výkonom tej istej právnej a organizačnej agendy, ktorú vykonávala žalobkyňa. Menovaná pripomienkuje a parafuje zmluvy uzatvárané medzi žalovaným a inými fyzickými a právnickými osobami, pokračuje v agende vymáhania pohľadávok, náhrad škôd, zaujala aj jej miesto tajomníčky škodovej komisie, členky legislatívnej komisie akademického senátu TnUAD, navrhuje a pripomienkuje vnútorné predpisy žalovaného, zúčastňuje sa rokovaní vedenia, podľa jej informácii zastupuje žalovaného v niektorých súdnych sporoch a pod.. Žalobkyňa vyjadrila presvedčenie o tom, že žalovaný rozhodol o prijatí JUDr. W. už v čase, kedy jej doručoval výpoveď. Tým, že ju od nástupu začal poverovať výkonom právnej a organizačnej agendy žalobkyne preukázal, že k rozdeleniu ňou vykonávanej agendy medzi iných jeho zamestnancov po zrušení OPR a k naplneniu účelu uvedenej organizačnej zmeny, nedošlo. Až na riadiace činnosti, ktoré žalobkyňa vykonávala ako vedúca OPR, je pracovná náplň JUDr. W. totožná s jej pracovnou náplňou. Toto konanie žalovaného je dôkazom o neopodstatnenosti výpovedného dôvodu, ktorý bol uplatnený voči nej. Zastáva názor, že vytvorením miesta odborného referenta dňom 09.01.2012 s rovnakou náplňou ako mala ona a prijatím JUDr. W. žalovaný porušil zákaz vyplývajúci z ust. § 61 ods. 3 ZP. Žalovaný vytvoril a obsadil podľa neho jej zrušené pracovné miesto ešte skôr než došlo ku skončeniu jej pracovného pomeru. Žalobkyňa sa domnievala, že po takmer 7-ročnej práci u žalovaného bolo jeho morálnou povinnosťou ponúknuť jej uvedené pracovné miesta, najmä miesto, na ktoré prijal JUDr. W., a to aj napriek tomu, že ho k tomu už neviazala ponuková povinnosť. Ich obsadením novoprijatými zamestnankyňami žalovaný opäť preukázal, že zrušenie jej pracovného miesta bolo vykonštruované, bolo len prostriedkom, ako ju prepustiť z pracovného pomeru nehovoriac o tom, že nesplnilo účel uvedený v texte výpovede, t.j. zvýšenie efektívnosti práce a efektívnosti hospodárenia s finančnými prostriedkami. Jej prepustením žalovaný nedosiahol zvýšenie efektívnosti práce ani úsporu finančných prostriedkov. Ako dôvod výpovede žalovaný uvádza nadbytočnosť žalobkyne, ktorá je dôsledkom organizačnej zmeny spočívajúcej v zrušení OPR a jej pracovného miesta vedúcej OPR k 31.10.2011 tak, ako o nej rozhodol rektor vo svojom rozhodnutí č.9/2011 zo 14.7.2011. Vo výpovedi sa uvádza: „K zrušeniu pracovného miesta dochádza na základe analýzy ekonomickej efektívnosti a efektívnosti

uzatvorených pracovných pomerov, využitia pracovných síl, zohľadňujúce potreby pracovných výkonov s cieľom zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami a efektívnosť práce." Podobné odôvodnenie zrušenia OPR a pracovného miesta žalobkyne, ale s čiastočne odlišným textom obsahuje aj citované rozhodnutie rektora zverejnené v tom čase na internetovej stránke žalovaného, ktorého úvod znie: „Na základe analýzy ekonomickej efektívnosti a efektívnosti uzatvorených pracovných pomerov, využitia pracovných síl, zohľadňujúce potreby pracovných výkonov a tým zamestnancov zabezpečujúcich plnenie úloh Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka (ďalej len „TnUAD“), s cieľom zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami a efektívnosť práce ruším...“. Odôvodnenie zrušenia jej pracovného miesta vo výpovedi, v dôsledku ktorého sa stala nadbytočnou, s odkazom na akúsi nelogicky nazvanú analýzu je neurčité, nekonkrétne a nezrozumiteľné. Nie je z neho jasné, čo konkrétne je dôvodom zrušenia OPR a obidvoch funkčných miest v ňom zaradených, aký je výsledok analýzy odôvodňujúci zrušenie OPR. Tým, že nie je zrozumiteľne vysvetlený dôvod zrušenia jej pracovného miesta, nie je jasná ani príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, čo je ďalším dôvodom neplatnosti výpovede. Zrušenie OPR a jej funkčného miesta považovala za paradoxné už aj z toho dôvodu, že v Slovenskej republike niet verejnej vysokej školy, ktorá by vo svojej organizačnej štruktúre nemala systemizované miesto aspoň jedného právnik. Dôležitosť činnosti OPR zdôraznila aj správna rada TnUAD na svojom zasadnutí dňa 27.9.2010 konštatovaním, že jeden právnik nemôže takú rozsiahlu právnu agendu, akú má TnUAD najmä z dôvodu veľkého počtu súdnych sporov, obsiahnuť a že je potrebné OPR posilniť (bod 5. zápisnice zo zasadnutia správnej rady TnUAD dňa 27.9.2010). Žalovaný však namiesto personálneho posilnenia OPR, zrušil celý referát. Popri tom však neodôvodnene zvyšoval počet zamestnancov v už aj tak personálne predimenzovanom oddelení práce a miezd, ktoré s počtom 6 zamestnankýň (1 vedúca + 5 referentiek) už v tom čase spracovávalo personálnu a mzdovú agendu len pre cca 380 zamestnancov. Pre porovnanie žalobkyňa uviedla, že v roku 2010 pri počte cca 480 zamestnancov žalovaného bolo uvedené oddelenie obsadené „len“ 5 zamestnankyňami, čo už vtedy bolo veľa. Aj v tom žalobkyňa videla porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, keď jednému vedúcemu zamestnancovi sa vytvárajú nadštandardné pracovné podmienky pre výkon jeho riadiacej práce personálnym posilnením riadeného útvaru a druhému sa namiesto zlepšenia jeho pracovných podmienok útvár zruší ako nepotrebný, hoci spracováva agendu tvoriacu právny základ univerzity. Dodala, že jej výpoveď je neplatná aj pre rozpor s dobrými mravmi. Žalovaný sa úmyselne vyhýbal splneniu ponukovej povinnosti voči nej, hoci tak mohol spraviť pred aj po doručení výpovede. Nemal najmenšiu snahu predísť skončeniu jej pracovného pomeru, naopak vyvinul maximálne úsilie k tomu, aby vzbudil dojem, že naoko splnil všetky hmotnoprávne podmienky výpovede. Ak by aj akceptovala tvrdenia žalovaného, že do 31.10.2011 potreboval výkon jej práce, preto žiadne z dovtedy voľných pracovných miest jej nemohol ponúknuť, potom nechápe, prečo žalovaný veľmi jednoduchým personálnym postupom dočasne nezabezpečil výkon činností na uvoľnených miestach v období od ich uvoľnenia do dňa zrušenia jej funkčného miesta, resp. až do skončenia jej práceneschopnosti napríklad dočasným zastupovaním iným zamestnancom, príp. prijatím iného zamestnanca do pracovného pomeru na dobu určitú tak, aby od 01.11.2011, resp. po skončení jej práceneschopnosti, bolo aspoň niektoré pracovné miesto, ktoré by vopred akceptovala, voľné. Nebolo by to prvýkrát, čo by zamestnanci žalovaného zastupovali dočasne voľné pracovné miesto alebo čo by na také miesto bol prijatý iný zamestnanec na dobu určitú či už z interných alebo externých zdrojov. Je to úplne bežná prax u každého zamestnávateľa. Nevyužitie tejto možnosti svedčí tiež o úmysle žalovaného skončiť s ňou pracovný pomer. Tiež namietla, že žalovaný postupoval v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a voči nej diskriminačne, keď dve voľné pracovné miesta vytvorené dňa 01.10.2011 (referent práce a miezd a odborný referent) ponúkol svojim dvom zamestnankyniam, ktorým sa funkčné miesta rušili ku dňu 30.09.2011, kým jej neponúkol ani jedno z nich, hoci tak urobiť mohol a mal. Za diskriminačné považuje aj to konanie žalovaného, že jej neponúkol žiadne z voľných pracovných miest, ktoré obsadil v čase jej práceneschopnosti s odôvodnením, že jej ho počas práceneschopnosti ponúknuť nemohol.

2. Žalovaný s podanou žalobou nesúhlasil. Uviedol, že túto považuje za skutkovo neopodstatnenú a právne nedôvodnú. Potvrdil, že dňa 05.12.2011 doručil žalobkyňi výpoveď z jej pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), a to pre jej nadbytočnosť. Rozhodnutím rektora Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne (ďalej len „TnUAD“) č. 9/2011 zo dňa 14.07.2011 došlo k zrušeniu organizačno-právneho referátu TnUAD a dňom 31.10.2011 došlo k zrušeniu pracovného miesta vedúceho organizačno-právneho referátu, na ktorom bola pracovne zaradená žalobkyňa. V čase od 03.11.2011 do 04.12.2011 bola žalobkyňa práceneschopná. Žalovaný vo svojom podaní rezolútne odmietol tvrdenia žalobkyne uvedené v podanej žalobe o tom, že by pri skončení

pracovného pomeru postupoval v rozpore so zákonom alebo dobrými mravmi. Takéhoto konania sa nedopustil a jeho výpoveď z pracovného pomeru spĺňa všetky náležitosti právneho úkonu, nie je v rozpore so zákonom, zákon neobchádza a nie je ani v rozpore s dobrými mravmi. Skončenie pracovného pomeru žalobkyne v žiadnom prípade nie je možné považovať za diskriminačné, ako sa žalobkyňa mylne domnieva a ani za neetické. Cieľom a motívom, ktorý ho viedol k prijatiu vyššie popísaných organizačných zmien, bola len potreba zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami a efektívnosť práce. Žiadny iný zámer ani cieľ predmetnými organizačnými zmenami nesledoval. Zdôraznil, že predpokladom použitia vyššie citovaného ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP je:

1) existencia organizačnej zmeny - rozhodnutím rektora TnUAD č. X/XXXX zo dňa 14.07.2011 došlo k zrušeniu organizačno-právneho referátu TnUAD. Uvedené rozhodnutie rektora TnUAD bolo prijaté na základe analýzy ekonomickej efektívnosti a efektívnosti uzatvorených pracovných pomerov, využitia pracovných síl, zohľadňujúc potreby pracovných výkonov, a tým zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúcich plnenie úloh Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne s cieľom zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami a efektívnosť práce. Vyjadril názor, že súd v konaní o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP 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 (ďalej len „OZ“), 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.

2) nadbytočnosť zamestnanca - tým, že vyššie uvedeným rozhodnutím rektora TnUAD došlo k zrušeniu organizačno-právneho referátu TnUAD, a tým aj k zrušeniu pracovného miesta vedúceho organizačno-právneho referátu, na ktorom bola pracovne zaradená žalobkyňa, stala sa nadbytočnou. Preto má žalovaný jednoznačne za to, že v danom prípade bolo nepochybne preukázané zrušenie pracovného miesta žalobkyne, a pretože žalovaný nemal možnosť ju zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, stala sa žalobkyňa nadbytočnou, čím je daný dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

3) príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca - ako objektívne jestvujúca súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne je vzhľadom na vyššie uvedené jednoznačne daná.

Žalovaný nesúhlasil s tvrdením žalobkyne v podanej žalobe o tom, že by si voči nej nespĺnil tzv. ponukovú povinnosť upravenú v § 63 ods. 2 ZP. Pretože právne účinky výpovede z pracovného pomeru nastávajú okamžikom, kedy bola výpoveď doručená druhému účastníkovi, k tomuto okamžiku (t.j. ku dňu, kedy bola žalobkyňi doručená výpoveď) musí byť zistené či žalovaný dodržal postup podľa § 63 ods. 2 ZP. Rovnaký právny názor vyplýva aj z ustálenej judikatúry, podľa ktorej splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP súd skúma podľa stavu v dobe výpovede. Za nesprávny považuje žalovaný názor žalobkyne, že v danom prípade by mala byť rozhodujúca, pre splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, existencia voľných pracovných miest v dobe pred rozhodnutím o organizačnej zmene. Ponuka zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP, ktorá by bola vykonaná pred rozhodnutím o organizačnej zmene, nezakladá splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP, pretože až po tomto rozhodnutí zamestnávateľ môže mať reálnu vedomosť o celkovom počte pracovných miest, ktoré bude mať v organizácii k dispozícii po vykonaní organizačnej zmeny, ako aj to, ktoré pracovné miesta budú neobsadené, teda voľné, aby ich mohol ponúknuť zamestnancovi. Na základe uvedeného v prípade, kedy žalobkyňa prevzala výpoveď z pracovného pomeru dňa 05.12.2011 (teda k tomuto dátumu nastali účinky výpovede) je jedine v súlade s hmotným právom len k tomuto dátumu skúmať či žalovaný ako zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto vhodné pre žalobkyňu, ktoré by jej mohol ponúknuť. Žalovaný uviedol, že žalobkyňi iné vhodné pracovné miesto v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce neponúkol, pretože takýmto miestom nedisponoval a nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce. Pri preukazovaní, že zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce alebo v jeho bydlisku inú pre neho vhodnú prácu a že zamestnanec nebol ochotný túto ponuku prijať alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave, má povinnosť tvrdenia a povinnosť dôkaznú a nim zodpovedajúce bremeno tvrdenia a bremeno dôkazné zamestnávateľ, t. j. žalovaný. Naproti tomu tvrdenie i preukazovanie, že ku dňu výpovede mal žalovaný voľné pracovné miesta, je procesnou povinnosťou žalobkyne. Pokiaľ žalobkyňa v podanej žalobe poukazuje na zasadanie Správnej rady TnUAD dňa 27.09.2010 a závery tam prijaté, žalovaný považoval takúto procesnú obranu za absolútne právne irelevantnú, nakoľko k organizačným zmenám pristúpil

až dňa 14.07.2011, t.j. takmer 1 rok po tomto zasadaní Správnej rady, avšak v súvislosti s týmito skutočnosťami považuje za potrebné upriamiť pozornosť súdu aj na bod 5 zápisnice č. XX/SR/XXXX zo zasadnutia Správnej rady Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne. V uvedenom bode bolo práve TnUAD doporučené riešiť situáciu so súdnymi spormi TnUAD outsourcingom, pričom člen Správnej rady primátor V. ponúkol pomoc právnej analýzy súdnych sporov prostredníctvom kancelárie C.. R. na základe doterajších pozitívnych skúseností. Správna rada TnUAD následne na tomto zasadaní prijala uznesenie 5.1, kde Správna rada odporučila ukončiť čo najviac sporov dohodou a predložiť pánovi V. na právnu analýzu v súčasnosti prebiehajúce súdne spory. Na základe uvedeného odporúčania žalovaného v súdnych sporoch zastupujú externé advokátske kancelárie, čo na základe detailnej analýzy ekonomickej efektívnosti a efektívnosti uzatvorených pracovných pomerov, využitia pracovných síl, zohľadňujúc potreby pracovných výkonov, a tým zamestnancov zamestnávateľa zabezpečujúcich plnenie úloh Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne s cieľom zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami a efektívnosť práce žalovaného viedlo k prijatiu vyššie uvedeného rozhodnutiu rektora TnUAD č. X/XXXX zo dňa 14.07.2011, ktorým došlo k zrušeniu organizačno-právneho referátu TnUAD. Na základe vyššie uvedeného navrhol žalobu žalobkyne v celom rozsahu zamietnuť ako skutkovo neopodstatnenú a právne nedôvodnú a žalobkyňu zaviazat' k náhrade trov konania. V ďalšom svojom vyjadrení zo dňa 9.10.2013 žalovaný uviedol, že v prejednávanej veci je potrebné si uvedomiť dané skutočnosti, a to:

- 1) rozhodnutím rektora TnUAD č. X/XXXX zo dňa 14.07.2011 došlo k zrušeniu organizačno - právneho referátu TnUAD a dňom 31.10.2011 došlo k zrušeniu pracovného miesta vedúceho organizačno-právneho referátu, na ktorom bola pracovne zaradená žalobkyňa,
- 2) v čase od 03.10.2011 do 04.12.2011 bola žalobkyňa práceneschopná,
- 3) dňa 05.12.2011 bola žalobkyni doručená výpoveď.

Žalovaný je toho názoru, že konajúci súd, v zmysle vysloveného právneho názoru podľa § 118 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku zobral do úvahy len dátum 14.07.2011, kedy žalovaný prijal rozhodnutie o organizačných zmenách, avšak dostatočne si zrejme neuvedomil, že k tomuto dátumu nedošlo k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne, k tomuto došlo až ku dňu 31.10.2011. Žalovaný nemohol ponúkať voľné pracovné miesta žalobkyni odo dňa 14.07.2011, nakoľko potreboval, aby táto vykonávala svoju prácu až do 31.10.2011. Zároveň žalobkyňa sa nestala pre žalovaného nadbytočnou dňa 14.7.2011, ale až dňom 31.10.2011. Žalovaný tak mohol žalobkyni ponúknuť len miesta, ktoré bolo možné obsadiť až od 01.11.2011. Žalobkyňa však bola v čase od 3.10.2011 do 04.12.2011 práceneschopná, a tak reálne žalovaný jej mohol ponúknuť vhodné voľné pracovné miesto až dňa 05.12.2011.

Z predloženého prehľadu voľných pracovných miest u žalovaného v období od 14.7.2011 do 05.12.2011, ktoré na výzvu súdu predložil, žalobkyňa uviedla, že mala záujem o tieto pracovné miesta:

1. referent evidencie majetku - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 1.8.2011, žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto až do 31.10.2011 musela vykonávať svoju prácu vedúcej organizačno právneho referátu. Okrem toho pracovná zmluva č. XX/XXXX na toto pracovné miesto, ktorá bolo podpísaná s pani G. N., bola podpísaná dňa 13.07.2011. t.j. ešte pred rozhodnutím žalovaného o organizačných zmenách. Uvedená zamestnankyňa bola prijatá na dobu určitú -zastupovanie počas rodičovskej dovolenky R. G..
2. vrátnik - informátor - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 1.8.2011 - žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto až do 31.10.2011 musela vykonávať svoju prácu vedúcej organizačno-právneho referátu. Pracovná zmluva č. XX/XXXX na toto pracovné miesto bola podpísaná s pani C. G. dňa 26.07.2011. Uvedená zamestnankyňa bola prijatá na dobu určitú do 31.7.2012 a pracovný čas zamestnanca bol 25 hodín týždenne.
3. referent medzinárodnej spolupráce - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 05.09.2011, žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto až do 31.10.2011 musela vykonávať svoju prácu vedúcej organizačno-právneho referátu. Pracovná zmluva č. 44/2011 na toto pracovné miesto bola podpísaná s pani G.. M. T. dňa 05.09.2011. Uvedená zamestnankyňa bola prijatá na dobu určitú do skončenia materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky G.. U. E. a rodičovskej dovolenky D. U..
4. referent zásobovania - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 18.11.2011, žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto bola v čase od 03.10.2011 do 04.12.2011 práceneschopná. Pracovná zmluva č. XX/XXXX na toto pracovné miesto bola podpísaná s pani B.. G. G. dňa 14.11.2011. Uvedená zamestnankyňa bola prijatá na dobu určitú počas zastupovania materskej a rodičovskej dovolenky Ing. K. V.
5. sekretárka kvestora - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 15.11.2011, žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto bola v čase od 3.10.2011 do 04.12.2011

praceneschopná. Pracovná zmluva č. XX/XXXX na toto pracovné miesto bola podpísaná s pani E. C. dňa 15.11.2011. Uvedená zamestnankyňa bola prijatá na dobu určitú do 14.11.2012

6. knihovník fakultnej knižnice - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 1.12.2011, žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto bola v čase od 03.10.2011 do 04.12.2011 praceneschopná. Pracovná zmluva č. XX/XXXX na toto pracovné miesto bola podpísaná s pani K. Q. dňa 30.11.2011. Uvedená zamestnankyňa bola prijatá na dobu určitú do 30.11.2012

7. referent ekonomiky a práce miest - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 1.10.2011, žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto až do 31.10.2011 musela vykonávať svoju prácu vedúcej organizačno-právneho referátu. Okrem toho toto pracovné miesto bolo obsadené zamestnancom žalovaného, pani B., s ktorou bola podpísaná dohoda o zmene pracovnej zmluvy dňa 30.09.2011.

8. mzdový referent - uvedené pracovné miesto bolo potrebné obsadiť od 15.11.2011, žalovaný nemohol toto miesto ponúknuť žalobkyni, pretože táto bola v čase od 3.10.2011 do 04.12.2011 praceneschopná. Okrem toho toto pracovné miesto bolo obsadené zamestnancom žalovaného, pani C., s ktorou bola podpísaná dohoda o zmene pracovnej zmluvy dňa 14.11.2011.

Žalovaný bol toho názoru, že konajúci súd si zrejme dostatočne neuvedomil a nezobral do úvahy tú skutočnosť, že dátum prijatia rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách (14.07.2011) a dátum zrušenia pracovného miesta žalobkyne (30.10.2011) nie je totožný, pretože ak by žalovaný ako zamestnávateľ už ďalej nepotreboval po prijatí rozhodnutia o organizačných zmenách, aby žalobkyňa vykonávala pre neho prácu, tak by ku dňu, kedy prijal rozhodnutie o organizačných zmenách zrušil aj pracovné miesto, na ktorom bola pracovne zaradená žalobkyňa, čo však žalovaný evidentne neurobil. Žalovaný teda nemohol žalobkyni ponúkať voľné pracovné miesta od 14.07.2011, keď žalobkyňa do 31.10.2011 bola pracovne zaradená na pracovnej pozícii vedúcej organizačno - právneho referátu. Dňa 14.07.2011 sa žalobkyňa pre žalovaného ani nestala nadbytočnou. Poukázal na právny názor Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vysloveného v rozsudku zo dňa 30. marca 2011, sp. zn. 3 MCdo 14/2010, podľa ktorého pracovné miesto, ktoré ku dňu dania výpovede zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nebolo obsadené na základe pracovnej zmluvy, zostáva voľným pracovným miestom, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať, i keď zamestnávateľ už pred uvedeným dňom vo vzťahu k tomuto pracovnému miestu písomne v akceptačnom liste potvrdil niektorému uchádzačovi o zamestnanie zámer obsadiť ním v budúcnosti predmetné pracovné miesto. Žalovaný ku dňu dania výpovede žalobkyni nemal žiadne neobsadené, resp. voľné pracovné miesto. Žalovaný tiež považoval za potrebné reagovať na prednes samotnej žalobkyne na pojednávaní dňa 25.09.2013, kedy táto pred súdom prezentovala svoj mimoriadny záujem o prácu vrátnika - informátora, ktorá jej nebola ponúknutá, čím údajne žalovaný porušil svoju ponukovú povinnosť. Pred dorúčením výpovede zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi tzv. vhodnú prácu. Vhodnosť práce je potrebné posudzovať individuálne vzhľadom na každého zamestnanca, ktorému má byť doručená výpoveď z organizačných dôvodov. Podľa ustálenej súdnej praxe je vhodnou prácou práca v mieste výkonu práce zamestnanca, podľa uzavretej pracovnej zmluvy, ktorá zodpovedá schopnostiam a kvalifikácii zamestnanca. Žalobkyňa, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie II. stupňa u žalovaného pracovala na jednu zmenu ako vedúca organizačno - právneho referátu, pričom jej mzda bola stanovená vo výške 1.381 eur mesačne. Miesto vrátnika - informátora, o ktoré žalobkyňa prejavila vehementný záujem na poslednom pojednávaní, je miesto v dvojzmennej prevádzke na 25 hodín týždenne so mzdou 250,43 eur mesačne. Žalobkyňa už keď nastupovala ako zamestnanec k žalovanému vo vstupnom pohovore s uchádzačom o zamestnanie dňa 14.04.2005 uviedla, že je ochotná pracovať pre žalovaného, avšak jej mzda nesmie byť nižšia ako 20.000,- Sk (663,88 eur). Na pojednávaní pred súdom dňa 25.09.2013 sa snažila súd presvedčiť, že ona by rada vykonávala prácu vrátnika - informátora, avšak túto prácu jej žalovaný neponúkol. Toto tvrdenie žalobkyne považoval za čisto účelové a tendenčné. V podanom konaní sa podľa názoru žalovaného snaží získať len majetkový prospech, pričom neváha pritom využiť informácie, ktoré získala pri výkone práce pre žalovaného. Aj po skončení pracovného pomeru žalobkyňa pracovala len na pracovných miestach, kde mohla využiť svoje vysokoškolské právnické vzdelanie. U svojho syna C. L. pracovala ako administratívna pracovníčka od 16.11.2012 do 31.03.2013 a to údajne za minimálnu mzdu. Vzhľadom na potvrdenie o dočasnej praceneschopnosti, ktoré v konaní predložila, a z ktorého vyplýva, že bola praceneschopná od 21.11.2012 do 31.03.2013 je zrejmé, že pre spoločnosť svojho syna W. B.. C. L. reálne žiadnu prácu nevykonávala (16.11.2012 je piatok a od 21.11.2012 čo je streda bola žalobkyňa praceneschopná - u svojho syna pracovala teda len 2 dni). Teda aj po skončení pracovného pomeru u žalovaného pracovala len na takých pracovných pozíciách, kde využila svoje vysokoškolské právnické vzdelanie (právníčka na Inšpektoráte práce Trenčín, vedúca riadenia ľudských zdrojov v Slovenskom

vodohospodárskom podniku v D.). V tejto súvislosti, aby preukázali, že žalobkyňa nehovorí pravdu, keď tvrdí, že mala záujem o práce, ktoré nezodpovedali jej kvalifikácii, navrhli doplniť dokazovanie nasledovným spôsobom. Žalobkyňa bola evidovaná ako uchádzač o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny F. od 01.04.2012 do 15.11.2012. Každý uchádzač o zamestnanie, aby mohol byť zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie musí vyplniť žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. V tejto žiadosti musí uchádzač uviesť, okrem údajov o svojej osobe, dosiahnutom vzdelaní, poslednom zamestnaní aj informácie o tom, v akej profesii chce pracovať, teda v akej profesii mu má Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pomôcť nájsť zamestnanie, aké sú jeho mzdové požiadavky, či má záujem o prácu v jednozmennej, príp. viaczmennej prevádzke, či je ochotný pracovať aj v pracovnom pomere aj na dobu určitú, na skrátený úväzok a pod. Ak má byť pre zamestnanca s vysokoškolským právnickým vzdelaním a s platom 1.381 eur v produktívnom veku vhodná práca vrátnika v dvojzmennej prevádzke s platom 250,43 eur, tak potom toto súdne rozhodnutie bude prelomovým a precedenčným v doterajšej súdnej praxi.

3. Okresný súd v predmetnej veci rozhodol dňa 16.10.2013 čiastočným rozsudkom č. k. 22Cpr/7/2012-280 tak, že žalobe žalobkyne vyhovel a určil, že skončenie pracovného pomeru žalobkyne výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP zo strany žalovaného je neplatné. Proti rozsudku podal žalovaný odvolanie. Odvolací súd uznesením č. k. 19CoPr/1/2014-372 zo dňa 26.02.2015 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na opätovné konanie.

4. Okresný súd v intenciách rozhodnutia odvolacieho súdu doplnil dokazovanie a vec opätovne posúdil.

5. Súd vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu a oboznámením nasledujúcich listinných dôkazov: pracovná zmluva č. XX/XXXX zo dňa 26.04.2005, dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2005, dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.06.2008, rozhodnutie rektora č. 9/2011 zo dňa 14.07.2011, výpoveď zo dňa 29.09.2011, oznámenie o prekážke v práci na strane zamestnávateľa zo dňa 05.12.2011, oznámenie žalobkyne podľa § 79 ods. 1 ZP zo dňa 22.03.2012, doručky založené na čl.13-14, oznámenie žalovaného zo dňa 29.03.2012, zápisnica č. 3/TPV/2011 zo dňa 01.06.2011, organizačný poriadok rektorátu účinný od 01.07.2008, metodický pokyn k postupu žalovaného pri realizácii organizačných zmien, štatút etickej komisie žalovaného účinný od 21.01.2009, etický kódex žalovaného, stanovisko ZOOZ s rozhodnutím rektora č. 9/2011 zo dňa 26.07.2011, e-mail od H.j odoslaný dňa 26.07.2011, zápisnica č. XX/SR/XXX.0 zo dňa 27.09.2010, čestné vyhlásenie žalobkyne založené na č. l. 72, potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti žalobkyne zo dňa 21.11.2012, zmluva o nájme nebytových priestorov zo dňa 23.11.2012, zmluva o zabezpečení závodného stravovania zo dňa 27.02.2012, dodatok č. 13 k zmluve o praktickej výučbe zo dňa 16.03.2012, rámcová zmluva o spolupráci zo dňa 26.03.2012, dodatok č. 11 k zmluve o praktickej výučbe zo dňa 22.02.2012, organizačná smernica na č. l.102, list rektora žalovaného zo dňa 20.08.2008 o menovaní za tajomníka škodovej komisie, zápisnica zo zasadnutia škodovej komisie zo dňa 16.01.2012 a 21.02.2012, zápisnica zo zasadnutia akademického senátu žalovaného zo dňa 29.02.2012, organizačná smernica z č. l.112-121, zápisnica zo zasadnutia akademického senátu žalovaného zo dňa 25.04.2012, podpisový poriadok žalovaného (č. l.126-131), organizačný poriadok rektorátu žalovaného účinný od 15.01.2013, pracovná náplň žalobkyne zo dňa 26.04.2005, odpoveď Sociálnej poisťovne zo dňa 08.07.2013 s prílohami, prehľad žalovaného o uvoľnených pracovných miestach zo dňa 25.07.2013 na č. l.206-208, rozhodnutie rektora č. 1/2012 zo dňa 04.01.2012, pracovná zmluva č. 1/2012 zo dňa 09.01.2012, potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti žalobkyne zo dňa 03.10.2011, interné oznámenie žalovaného zo dňa 31.05.2011, dohoda o zmene pracovnej zmluvy, e-mailová komunikácia medzi žalobkyňou a B. L., pracovná zmluva č. XX/XXXX zo dňa 13.07.2011, č. 4X/XXX1 zo dňa 26.07.2011, rozhodnutie rektora č. 4/2011 zo dňa 31.01.2011, pracovná zmluva č. XX/XXXX. zo dňa 14.11.2011 a č. XX/XXXX zo dňa 15.11.2011, č. XX/XXXX. zo dňa 30.11.2011, č. XX/XXXX zo dňa 05.09.2011, dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.09.2011, rozhodnutie rektora č. 12/2011 zo dňa 28.09.2011, dohoda o zmene pracovnej zmluvy č. 1/2008 zo dňa 14.11.2011, oznámenie o plate zo dňa 27.02.2012 a zo dňa 26.07.2011, zápis z rozhovoru s uchádzačom zo 14.04.2005, analytický list č. 1284 a č. 2020, osobný dotazník žalobkyne zo dňa 28.02.2005, profesijný životopis žalobkyne, potvrdenie S. zo dňa 06.12.2012 a rozhodnutie E. zo dňa 09.01.2013, dohoda o zmene pracovnej zmluvy C.. W. zo dňa 27.08.2012. Takto vykonaným dokazovaním zistil nasledovný skutkový stav:

6. Na základe písomnej pracovnej zmluvy č. XX/XXXX zo dňa 26.4.2005, ktorá bola zmenená písomnými dohodami zo dňa 31.8.2005 a 26.6.2008, bola žalobkyňa od 1.5.2005 zamestnaná u žalovaného v

pracovnom pomere, uzavretom na dobu neurčitú na ustanovený týždenný pracovný čas, naposledy vo funkcii vedúcej organizačno-právneho referátu. Dňa 5.12.2011 jej bola doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odôvodnená jej nadbytočnosťou. Výpovedi predchádzalo rozhodnutie rektora č. X/XXXX zo 14.7.2011, ktoré zrušilo organizačno-právny referát a rovnako aj jej pracovné miesto vedúcej tohto referátu. Na základe doručenej výpovede žalobkyni od 1.1.2012 do 31.3.2012 plynula trojmesačná výpovedná doba. Vzhľadom na to, že už pred doručením výpovede bolo jej pracovné miesto zrušené, žalovaný jej spolu s výpoveďou doručil aj list zo dňa 5.12.2011, zn. 1XXX/R/XXXX, v ktorom jej oznámil existenciu inej prekážky v práci na jeho strane v trvaní od 5.12.2012 do uplynutia výpovednej doby a na obdobie od 19.12.2011 do 22.2.2012 jej nariadil vyčerpať zostatok nároku na dovolenku. Počas doby prekážky v práci žalovaný nevyžadoval jej prítomnosť na pracovisku. Listom zo dňa 22.3.2012 žalobkyňa žalovanému v súlade s § 79 ods. 1 ZP oznámila, že výpoveď z pracovného pomeru považuje za neplatnú pre nesplnenie jej hmotnoprávnych podmienok a vyzvala ho, aby jej naďalej prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný jej listom zo dňa 29.3.2012, zn. 2XX/R/XXXX, oznámil, že na skončení jej pracovného pomeru výpoveďou ku dňu 31.3.2012 trvá.

7. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

8. Podľa § 61 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce 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 dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

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

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

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

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

12. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žaloba podaná žalobkyňou nie je dôvodná. Pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou č. XX/XXXX zo dňa 26.4.2005 v znení jej zmien na dobu neurčitú. Dňa 05.12.2011 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti. Žalobkyňa s týmto nesúhlasila a podala súdu žalobu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. V zmysle vyššie citovaného § 77 Zákonníka práce môže zamestnanec neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Jedná sa o hmotnoprávnu lehotu, čo znamená, že právo musí byť uplatnené na súde najneskôr v posledný deň lehoty a súčasne prekluzívnu lehotu, ktorej nedodržanie predstavuje zánik práva domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Keďže zákon s nedodržaním uvedenej lehoty spája

zánik práva domáhať sa určenia neplatnosti pracovného pomeru, skúmal súd, či v danom prípade bola uvedená lehota dodržaná. Pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby dňa 31.03.2012. Nasledujúcim dňom začala plynúť zákonom stanovená dvojmesačná lehota na uplatnenie práva na súde. Lehota uplynula dňa 31.05.2012. Žalobkyňa svoje právo domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnila na súde dňa 25.05.2012. Z uvedeného vyplýva, že žalobkyňa svoje právo uplatnila v zákonom stanovenej lehote, teda včas.

13. Zo zhodných tvrdení strán mal súd za preukázaný vznik pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovaným, jeho trvanie a zánik pracovného pomeru formou výpovede a tieto tvrdenia považoval za nesporné. Výpoveď je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Pre jej platnosť zákon predpisuje ako obsahové, tak aj formálne náležitosti. Obsahovými náležitosťami výpovede sú prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru tento skončiť a presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Formálnymi náležitosťami výpovede sú jej písomná forma a preukázateľné doručenie druhému účastníkovi. Na tomto mieste možno konštatovať, že výpoveď daná žalovaným žalobkyni spĺňa všetky vyššie uvedené náležitosti a z tohto pohľadu je možné ju považovať za platnú. Pokiaľ žalobkyňa namietla nejasnosť a nezrozumiteľnosť tohto výpovedného dôvodu vyjadreného vo výpovedi, s týmto sa nemožno stotožniť. Z výpovede jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou z dôvodu zefektívnenia práce a hospodárenia z finančnými prostriedkami žalovaného. Takto uvedený dôvod nadbytočnosti súd považuje za dostatočne jasný, zrozumiteľný a určitý. Zamestnávateľ nie je povinný nadbytočnému zamestnancovi predkladať analýzy, na základe ktorých dospel k svojmu rozhodnutiu zoštíhliť stav zamestnancov. Je postačujúce, keď mu uvedie dôvod nadbytočnosti tak, ako tomu bolo aj v tomto prípade.

14. Za sporný v prejednávacom prípade súd považuje dôvod skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného, t. j. či boli dané dôvody skončenia pracovného pomeru pre nadbytočnosť žalobkyne a splnenie tzv. ponukovej povinnosti žalovaného voči žalobkyni, preto súd zameral dokazovanie na preskúmanie týchto sporných skutočností. K predpokladom výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, že sa podľa tohto rozhodnutia zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t. j., že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácie) nadbytočným. O organizačnej zmene musí byť rozhodnuté pred podaním výpovede (z rozhodnutia NS SR 4Cdo/102/2009). Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách v konaní o neplatnosť výpovede súd nemôže preskúmať z hľadiska jeho platnosti ako právneho úkonu, pretože takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom. V prípade, ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, sa môže súd zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho zamestnávateľ urobil. V danom prípade mal súd za preukázané splnenie všetkých vyššie uvedených predpokladov. Žalovaný o organizačnej zmene rozhodol, keď dňa 14.07.2011 písomne prijal rozhodnutie rektora č. X/XXXX, v zmysle ktorého na základe analýzy ekonomickej efektívnosti a efektívnosti uzatvorených pracovných pomerov, využitia pracovných síl, zohľadňujúc potreby pracovných výkonov a tým zamestnancov zabezpečujúcich plnenie úloh TnUAD s cieľom zvýšiť efektívnosť hospodárenia s finančnými prostriedkami a efektívnosť práce zrušil okrem iných aj organizačno - právny referát ku dňu 31.10.2011. Žalobkyňa sa stala nadbytočnou, pričom jej nadbytočnosť priamo súvisí s organizačnými zmenami prijatými na základe vyššie uvedeného rozhodnutia žalovaného (zrušenie referátu, na ktorom pôsobila žalobkyňa = nadbytočnosť žalobkyne). Uvedené rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté dňa 14.07.2011, t. j. pred podaním výpovede dňa 05.12.2011. S poukazom na uvedené tvrdenia žalobkyne o neexistencii príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou súd považuje za nedôvodné. Žalobkyňa dôvodnosť svojej žaloby opiera predovšetkým o nesplnenie si ponukovej povinnosti žalovaného. Ponuková povinnosť zakotvená v § 63 ods. 2 ZP je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede danej zo strany zamestnávateľa zamestnancovi. Uvedené ustanovenie poskytuje ochranu zamestnanca spočívajúcu v tom, že zamestnávateľ, ktorý má neobsadené pracovné miesta, je povinný ich ponúknuť zamestnancovi, s ktorým plánuje skončiť pracovný pomer. Zákoník práce pritom počíta s dvomi situáciami: zohľadňuje jednak prípad, kedy zamestnávateľ nemá absolútne žiadnu možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, pretože nemá žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by mohol zamestnancovi ponúknuť; vtedy jeho ponuková povinnosť odpadá. Druhý prípad zohľadňuje situáciu, kedy má zamestnávateľ voľné pracovné miesta, pričom aspoň jedno z nich je povinný zamestnancovi ponúknuť. Musí pritom ísť o prácu vhodnú

pre zamestnanca. Vzhľadom na spornosť tejto otázky medzi stranami sporu sa súd zaoberal splnením si tejto povinnosti zo strany žalovaného voči žalobkyni vychádzajúc pritom z právneho názoru odvolacieho súdu uvedeného v uznesení č. k. 19CoPr/1/2014-372 zo dňa 26.02.2015, ktorým je súd prvej inštancie viazaný. Z prehľadu voľných pracovných miest žalovaného (č. l. 207, 208 spisu) mal súd za dostatočne preukázané, že ku dňu podania výpovede, t. j. ku dňu 05.12.2011, mal žalovaný voľné len jedno pracovné miesto, uvoľnené odo dňa 30.04.2010 s dátumom obsadenia 15.12.2011. Jednalo sa však o pozíciu VŠ učiteľ - profesor v odbore politológia, kde kvalifikačným predpokladom bolo dosiahnutie 3. stupňa vysokoškolského vzdelania a dosiahnutie vedecko - pedagogického titulu profesor. Požadovaná bola i odborná prax. Žalobkyňa však tieto predpoklady nespĺňa, čo nie je ani sporné, pričom na výkon tejto práce rozhodne nepostačuje len preškolenie. Takéto miesto teda súd vyhodnotil ako nevhodné pre žalobkyňu, a preto žalovaný nebol povinný jej takéto miesto ponúknuť. Ostatné voľné pracovné miesta vykázané v uvedenom prehľade boli obsadzované postupne počas mesiacov august 2011 až začiatok decembra 2011, čiže v čase, kedy výpoveď ešte nebola z dôvodu práceneschopnosti žalobkyne doručená. Ku dňu podania výpovede teda žalovaný nedisponoval žiadnymi voľnými pracovnými miestami (aj nezodpovedajúcimi kvalifikácii žalobkyne), ktoré by mohol žalobkyni ponúknuť. Súd preto vyhodnotil, že žalovaný nemal objektívnu možnosť ponúknuť žalobkyni akúkoľvek pre ňu vhodnú (aj menej kvalifikovanú) prácu a podmienku stanovenú v ustanovení § 63 ods. 2 písm. a) ZP považuje za splnenú.

15. Žalobkyňa počas konania tiež poukazovala aj na skutočnosť, že žalovaný počas plynutia jej výpovednej doby dňa 09.01.2012 prijal novú zamestnankyňu, C.. W., ktorá podľa názoru žalobkyne vykonáva tú istú prácu ako žalobkyňa, a preto sa nemohla stať nadbytočnou, resp. žalovaný opätovne vytvoril to isté miesto a obsadil ho inou osobou. V tejto súvislosti súd preskúmal pracovnú náplň žalobkyne a pracovnú náplň C.. W. a dospel k záveru, že žalovaným utvorené miesto obsadené C.. W. nie je totožné s pracovným miestom žalobkyne. V pravom rade je potrebné si uvedomiť, že žalobkyňa zastávala vedúcu funkciu, čo vyplývalo aj s názvu jej pozície, a to vedúci odborný referent. Jej pracovnou náplňou po zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.06.2008, ktorá bola účinná od 01.07.2008, bolo riadenie organizačno - právneho referátu, riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva vrátane zastupovania zamestnávateľa v právnych sporoch, projekcia organizačných štruktúr, riadenie procesu vydávania vnútorných predpisov, analytická, organizačná a rozhodovacia činnosť v oblasti sprístupňovania informácií vrátane priameho spracovania na celoštátnej úrovni. Z pracovnej náplne C.. W. však nevyplýva žiadna činnosť smerujúca k riadeniu nejakého úseku, či riešenie zložitej právnej agendy. Jej úlohou bolo vybavovanie špeciálnych agend a úloh zásadného významu pre chod zamestnávateľa podľa poverení štatutárneho orgánu, vypracúvanie, resp. zabezpečovanie stanovísk a posudkov k predkladaným materiálom a vedenie a odborné spracúvanie agendy štatutárneho orgánu o dohodách a spolupráci so zahraničnými a i tuzemskými subjektmi. Navyše pre obsadenie novovytvoreného pracovného miesta sa nevyžadovalo ani vysokoškolské vzdelanie právnického zamerania, postačovalo vysokoškolské vzdelanie akéhokoľvek zamerania. Žalobkyňa v tomto smere dôvodila prevažne tým, že novoprijatá zamestnankyňa plní rovnaké úlohy ako plnila ona. V zmysle vyššie uvedeného ustanovenia § 61 ods. 3 ZP zamestnávateľ nesmie v zákonom stanovenej lehote vytvoriť to isté miesto a prijať naň pracovnú silu. Utvorenie toho istého miesta však neznamená, že by sa nové miesto nevyhnutne muselo nazývať rovnako ako to pôvodné. Rozhodujúca je pracovná náplň tohto novovytvoreného miesta. V danom prípade však šlo o zrušenie vedúceho miesta, pričom novovytvorené miesto nemalo povahu vedúceho miesta; organizačne bolo začlenené na rektorát žalovaného. Z toho potom vyplývala aj pracovná náplň tohto novovytvoreného miesta, v ktorej absentovali činnosti charakteristické pre vedúcu pozíciu. Je preto možné uzavrieť, že novovytvorené miesto nepredstavovalo pôvodne zrušenú vedúcu pozíciu žalobkyne, hoci niektoré činnosti novoprijatej zamestnankyne boli totožné z činnosťami žalobkyne. Neboli však totožné úplne, čo potvrdila aj sama žalobkyňa, keď uviedla, že novoprijatá zamestnankyňa nevykonávala vedúce a riadiace činnosti. Nemožno preto mať za to, že žalovaný porušil ustanovenie § 61 ods. 3 ZP, keď vytvoril iné miesto, ktorého pracovná náplň sa len sčasti zhodovala z pracovnou náplňou žalobkyne. Súd má za to, že aj takouto zmenou (zrušením vedúceho miesta a vytvorením radového miesta) žalovaný demonštroval napĺňanie svojich cieľov uvedených v rozhodnutí rektora č. X/XXXX zo dňa 14.07.2011, a to zvýšenie efektívnosti hospodárenia s finančnými prostriedkami (novoprijatá zamestnankyňa bola zaradená do nižšej platovej triedy ako žalobkyňa). A keďže k vytvoreniu tohto miesta došlo až po podaní výpovede žalobkyni, nebol žalovaný povinný jej toto v rámci plnenia ponukovej povinnosti ponúknuť.

16. V neposlednom rade žalobkyňa mala za to, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná aj pre rozpor s dobrými mravmi a že žalovaný v jej prípade porušil i zásadu rovnakého zaobchádzania. Na tomto mieste možno konštatovať, že súd nevzhladol v postupe a prístupe žalovaného žiaden rozpor s dobrými mravmi. Rozhodnutím rektora č. X/XXXX. zo dňa 14.07.2011 bolo zrušených viac pracovných miest, nie len oddelenie, na ktorom pracovala žalobkyňa, preto o účelovosti výpovede a vôbec celého rozhodnutia rektora v neprospech žalobkyne nemožno hovoriť. Žalobkyňa za rozpor s dobrými mravmi považuje najmä konanie žalovaného, kedy nevytvoril také podmienky, aby po zrušení jej pracovnej pozície, resp. po ukončení jej práceneschopnosti, mohla nastúpiť na iné voľné pracovné miesto (dočasné zastupovanie voľného miesta inými zamestnancami, príp. prijatie nového zamestnanca na dobu určitú). Podľa názoru súdu od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby v prospech jedného zamestnanca (žalobkyne) napríklad rozširoval dočasne stav svojich zamestnancov. Navyše v čase obsadzovania voľných pracovných miest, ktorými žalovaný disponoval, ešte nebola žalobkyňi výpoveď doručená, preto žalovaný v období pred podaním výpovede voči žalobkyňi ponukovú povinnosť nemal, a preto nemohol konať ani v rozpore s dobrými mravmi. Ako predostrel aj odvolací súd vo svojom vyššie zmieňovanom rozhodnutí, splnenie ponukovej povinnosti sa viaže k momentu podania výpovede. Ak žalobkyňa namietla, že žalovaný nedodržiaval ustanovenia interných predpisov, ako je Etický kódex, či organizačný poriadok, a tým sa dopustil konania v rozpore s dobrými mravmi, na tomto mieste súd konštatuje, že nedodržanie Etického kódexu, príp. iných interných noriem, môže byť v rozpore so zásadami slušného alebo ohľaduplného správania, ale nedosahuje intenzitu správania, ktoré by bolo v rozpore s dobrými mravmi do takej miery, že by bolo spôsobilé privodiť neplatnosť právneho úkonu. Žalobkyňa tiež tvrdila, že žalovaný postupoval voči nej diskriminačne, keď jej neponúkol voľné pracovné miesto počas jej práceneschopnosti. Na tento argument žalobkyne poskytol odpoveď už odvolací súd, ktorý uviedol, že by nebolo spravodlivé od žalovaného požadovať, aby plnil ponukovú povinnosť v čase, keď žalobkyňa nebola zdravotne spôsobilá na výkon žiadanej práce. Z právneho hľadiska, vzhľadom na práceneschopnosť žalobkyne, ktorá nebola krátkodobého charakteru, preto nemožno pripísať na ťarchu žalovaného, ak by prípadné voľné pracovné miesta, ktorými počas práceneschopnosti žalobkyne disponoval, obsadil inými zamestnancami. Z uvedeného názoru odvolacieho súdu, ktorým je súd prvej inštancie viazaný, potom vyplýva, že žalovaný nemal ponukovú povinnosť voči žalobkyňi počas jej práceneschopnosti, a preto jeho konanie nemožno považovať za porušujúce zásadu rovnakého zaobchádzania. Preto aj tieto tvrdenia žalobkyne súd vyhodnotil ako nedôvodné.

17. S poukazom na vyššie uvedené zamietol súd žalobu žalobkyne v celom rozsahu ako nedôvodnú.

18. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

19. V danom prípade mal vo veci plný úspech žalovaný, preto mu súd priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou podpísaného súdu ku Krajskému súdu v Trenčíne, pokiaľ sa tohoto práva po vyhlásení rozsudku účastníci výslovne nevzdali.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 132 ods. 1 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.