

Súd: Okresný súd Bratislava IV
Spisová značka: 5C/51/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1411202390
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 10. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Matayová
ECLI: ECLI:SK:OSBA4:2016:1411202390.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava IV v konaní pred sudkyňou JUDr. Janou Matayovou v právnej veci žalobcu: Z.. U.. O. J., B.., nar. XX.XX.XXXX, bytom I. X/B, 831 04 Bratislava, štátny občan SR, zastúpený: Mgr. Zuzana Zajíčková, advokátka, so sídlom Dostojevského rad 17, 811 09 Bratislava, proti žalovanému: Ústav molekulárnej biológie SAV, so sídlom Dúbravská cesta 21, 845 51 Bratislava, IČO: 00 166 634, zastúpený: Mgr. Katarína Baďurová, advokátka, Budatínska 12, 851 06 Bratislava, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Súd žalobu v celom rozsahu **z a m i e t a**.

Žalovanému **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100%.
O výške náhrady trov konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou zo dňa 17.02.2011 domáhal, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v znení neskorších predpisov zo dňa 21.09.2010 doručená žalobcovi žalovaným je neplatná a že pracovný pomer žalobcu k žalovanému trvá naďalej. Zároveň sa domáhal náhrady mzdy v sume 1 124,- Eur/mesačne brutto od 27.01.2011 až do doby, kedy žalovaný umožní žalobcovi výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Svoju žalobu odôvodnil tým, že dňa 21.09.2010 mu žalovaný na pracovisku doručil list č.j. 13/09/2010 označený ako „Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov“, ktorým mu dal žalovaný výpoveď z dôvodu organizačných zmien a nadbytočnosti. Vo výpovedi žalovaný tiež uviedol, že nemá voľné iné pracovné miesto, a preto ho nemá možnosť ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas. Podľa výpovede sa mal pracovný pomer žalobcu skončiť dňa 31.12.2010. Výpoveď považoval žalobca za účelový úkon v rozpore s dobrými mravmi, ktorý nespĺňa hmotnoprávne podmienky platnosti, pričom skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru boli osobné dôvody riaditeľa žalovaného. Mal za to, že výpoveď bola v rozpore s ustanovením § 13 Zákonníka práce a § 2 zákona č. 365/2004 Z. z. a rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov bolo v rozpore s § 17 Zákonníka práce, pretože takéto rozhodnutie, ktoré bolo založené na diskriminácii zamestnancov podľa veku sa prieči zákonu a ako také je neplatné. Nesplnenie podmienok výpovede ďalej videl v tom, že žalovaný mu neposkytol, resp. neponúkol inú vhodnú prácu, a to ani na kratší pracovný čas, pritom v čase výpovede mal žalovaný vhodné práce pre žalobcu. Žalovaný tiež nedodrжал ustanovenie § 74 Zákonníka práce, nakoľko výpoveď nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Poukázal na to, že odborová organizácia žalovaného, ktorá ani nebola uznášaniaschopná, len zobrala na vedomie „uvolnenie dvoch vedeckých pracovníkov“, nekonkretizovala, či to uvolnenie malo predstavovať výpoveď, dohodu, alebo neplatené voľno. Poukázal na to, že dňa 27.01.2011 doručil žalovanému list, v ktorom mu oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Na čo žalovaný reagoval listom zo dňa 01.02.2011, č.j. 02/R/2011, v ktorom mu oznámil, že výpoveď považuje za platnú.

2. Žalovaný navrhol žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietnuť. Uviedol, že výpoveď spĺňa všetky zákonom požadované náležitosti. Poukázal na to, že dňa 30.08.2010 rozhodol o organizačných zmenách, ktorých nevyhnutnosť vyplývala zo zníženia pridelených prostriedkov na mzdy zamestnancov a na prevádzkové náklady zo strany štátu. V rámci organizačných zmien riaditeľ žalovaného pristúpil k zrušeniu 3 laboratórií, k zníženiu počtu zamestnancov ďalších 5 laboratórií, k zlúčeniu sekretariátu riaditeľa a personálneho úseku na hospodársko-technické oddelenie a zníženiu počtu pracovníkov, k nepredĺženiu zmlúv na dobu určitú so 6 pracovníkmi a k zníženiu počtu zamestnancov o ďalších 5 zamestnancov, medzi ktorými bol aj žalobca. Poukázal na to, že je právom zamestnávateľa rozhodnúť o organizačných zmenách ako aj o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, napriek tomu žalovaný prihliadol aj na odporúčanie Vedeckej rady a Ústavnej rady žalovaného. Odmietol, že by príčinou výpovede boli osobné dôvody riaditeľa žalovaného. Tiež poukázal na to, že v čase, keď bola daná navrhovateľovi výpoveď, žalovaný nemal žiadne iné voľné miesto, preto mu ho ani nemohol ponúknuť. Žalovaný výpoveď riadne prerokoval s odborními a žalobca zároveň dostal odstupné a odchodné v zmysle príslušných zákonných ustanovení. Odmietol akúkoľvek osobnú zaujatosť bývalého štatutárneho orgánu žalovaného, ako aj diskrimináciu navrhovateľa z dôvodu veku. Poukázal na to, že odporca zamestnáva pracovníkov rôznych vekových kategórií, pričom aj pri organizačných zmenách boli uvoľnení rôzni pracovníci, preto s žalobcom nebolo zaobchádzané odlišne. Mal za to, že je potrebné zaistiť rovnováhu medzi generáciami, zabezpečiť výmenu skúseností, podporovať aj zamestnávanie nových pracovníkov, a preto zostavenie vhodnej vekovej a odbornej štruktúry je legitímnym nástrojom zamestnanosti a politiky trhu práce. Pre prípad, že by súd žalobe žalobcu vyhovel, žiadal, aby súd priznal žalobcovi náhradu mzdy neprevyšujúcu jeden rok.

3. Na pojednávaní dňa 11.09.2013 súd pripustil špecifikáciu petitu žaloby čo sa týka druhého odseku žaloby tak, že žalovaný je povinný žalobcu naďalej zamestnať a zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške 1 135,50 Eur mesačne brutto od 27.01.2011 až do 31.05.2012 - dokedy žalobcovi trval pracovný pomer u žalovaného.

4. Súd vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 11.09.2013, č.k. 5C 51/2011-416, ktorým určil, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v znení neskorších predpisov zo dňa 21.09.2010 pod č.j. 13/09/2010 doručená žalobcovi žalovaným dňa 21.09.2010 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Zároveň zaviazal žalovaného, aby zaplatil žalobcovi titulom náhrady mzdy 13.962,24 Eur do 15 dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobu vo zvyšku náhrady mzdy zamietol.

5. Krajský súd uznesením zo dňa 29.01.2016, č.k. 3Co 6/2014-452 zrušil rozsudok súdu prvého stupňa a vrátil vec na ďalšie konanie s tým, že súd svoje rozhodnutie založil na nesprávnych skutkových a právnych záveroch o nesplnení ponukovej povinnosti žalovaného podľa § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce ako predpokladu platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Zároveň zaviazal súd prvého stupňa, aby sa v novom konaní opätovne zaoberal dôvodnosťou žaloby žalobcu vo veci samej a posúdil platnosť výpovede z hľadiska jeho tvrdení o porušení zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku.

6. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom strán, svedkov U.. K., U.. O. M., T., A.. J. P., U.. K. O., U.. W. M., C. B., X.. J. Q., oboznámením pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2008, dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 31.05.2009, dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2010, rozhodnutia o plate od 01.06.2009 zo dňa 31.05.2009, výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z. z. zo dňa 21.09.2010, odpovede navrhovateľa na výpoveď - oznámenie zo dňa 25.01.2011, listu odporcu zo dňa 01.02.2011, limitov príjmov a výdavkov odporcu za roky 2011-2012 zo dňa 30.07.2010, listu Slovenskej akadémie vied - predsedníctva zo dňa 06.08.2010, rozhodnutia o znížení počtu pracovníkov odporcu zo dňa 30.08.2010, rozhodnutia o plate navrhovateľa s účinnosťou od 01.09.2010 zo dňa 31.8.2010, listu SAV zo dňa 15.02.2012 č. 302/2012 - záväzné ukazovatele štátneho rozpočtu SAV roky 2011-2013, rozpočtu odporcu 2010-2011, správy o činnosti organizácie SAV z rok 2010, zápisnice zo zasadnutia Vedeckej rady odporcu zo dňa 11.08.2010, dohody o pracovnej činnosti U.. K., B.. od 10.01.2011 do 30.06.2011, dohody o vykonaní práce B.. U.. K., B.. od 24.01.2011 do 31.03.2011 a od 01.04.2011 do 30.06.2011, dohody o pracovnej činnosti U.. G. od 10.01.2011 do 31.12.2011, dohody o pracovnej činnosti U.. M. od 10.01.2011 do 31.12.2011, pracovnej zmluvy U.. Z., T.. od 02.01.2011, rozhodnutia o plate U.. Z., T.. zo dňa 31.12.2010, dohody o zmene pracovnej zmluvy U.. P. od 01.01.2011 do 31.03.2011, rozhodnutia o plate U.. P. zo dňa 31.12.2010, pracovnej zmluvy

A.. A. od 01.04.2011 do 31.12.2011, pracovnej zmluvy K. L. od 01.04.2011, ukončenia pracovného pomeru dohodou J. k 31.03.2011, ukončenia pracovného pomeru dohodou J. ku dňu 31.03.2011, dohody o pracovnej činnosti Z. od 10.01.2011 do 31.12.2011, dohody o pracovnej činnosti P. od 03.01.2011 do 31.03.2011, dohody o vykonaní práce M. od 01.01.2011 do 31.02.2011 a pracovných zmlúv od 01.06.2011 na dobu určitú 31.10.2014 pracovníkov L. a Y., opatrenia odporcu pri riešení redukcie mzdových prostriedkov zo dňa 11.08.2010, uznesenia členskej schôdze ZO OZ pracovníkov odporcu zo dňa 20.09.2010, prezenčnej listiny z členskej schôdze ZO OZ odporcu zo dňa 20.09.2010, mzdových listov navrhovateľa za mesiac júl, august a september 2010, hodnotením vedeckej a publikačnej činnosti vedeckých pracovníkov a odborných pracovníkov Ústavu molekulárnej biológie SAV a zistil nasledovný skutkový stav:

7. Z výsluchu žalobcu súd zistil, že u žalovaného pracoval 15 rokov, počas ktorých bol riaditeľom žalovaného. Uviedol, že dňa 01.12.2008 nastúpil do funkcie nový riaditeľ, pričom mu zobral všetky príplatky a zároveň bol zaradený do funkcie vedúceho oddelenia. Poukázal tiež na to, že neskôr sa dohodli na zmene pracovnej zmluvy na dobu určitú, a to do 31.05.2012. V jeho prípade sa jedná o jedného z najvýkonnejších vedeckých pracovníkov žalovaného, má najviac publikovaných prác a je aktívny aj v medzinárodnej spolupráci, pričom u žalovaného zostali pracovať vedeckí pracovníci, ktorí majú nad 65 rokov a pritom nemajú také dobré výsledky, resp. výstupy. V čase, keď mu bola daná výpoveď, bolo sedem, resp. osem neobsadených miest. Pripustil, že neboli predĺžené zmluvy na dobu určitú šiestim pracovníkom, ale títo pracovníci stále pôsobia u žalovaného. Čo sa týka piatich pracovníkov, s ktorými bol ukončený pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti k 31.12.2010, uviedol, že dvaja z nich - p. B. a p. K. asi mesiac pred skončením pracovného pomeru dostali ponuku na nový pracovný pomer. Od 01.01.2011 mal záujem sa zamestnať, ale to, o čo sa uchádzal, mu nevyhovovalo, lebo mal vložiť určité finančné prostriedky, išlo o tzv. pyramidové hry. Asi od 15.08.2011 sa zamestnal a od 01.09.2011 naplno fungoval na Q. T. a A. v J., kde zastáva funkciu vedúceho katedry biotechniky. Finančné ohodnotenie má obdobné ako mal u žalovaného. Je poberateľom aj starobného dôchodku, čo bol aj v čase, keď bol riaditeľom u žalovaného.

8. Z výsluchu bývalého riaditeľa žalovaného X.. U. I. súd zistil, že nakoľko žalovaný je rozpočtová organizácia, dostali od ministerstva financií a predsedníctva SAV rozpočet na roky 2011 až 2013, kde došlo k zníženiu mzdových prostriedkov a prevádzkových nákladov o 10 %. Tento rozpis prerokoval na spoločnom zasadnutí všetkých pracovníkov žalovaného a následne tiež aj vo Vedeckej rade žalovaného a na základe návrhov z vedeckej rady prijal rozhodnutie zo dňa 30.08.2010, kde došlo k zrušeniu laboratória a tiež aj k zníženiu počtu pracovníkov tak, ako sa uvádza v tomto rozhodnutí. Pripustil, že niektorí pracovníci sú naďalej u žalovaného, ale sú financovaní mimo rozpočtu žalovaného a na dohodu o vykonaní práce. Z ďalších piatich pracovníkov, s ktorými bol ukončený pracovný pomer, doteraz u žalovaného pracuje jedine A.. A., s ktorou bol tiež rozviazaný pracovný pomer, ale následne bol obnovený, a to len na 5 %, na odporúčanie Vedeckej rady, nakoľko pracuje na projekte s Prírodovedeckou fakultou, pričom mal záujem, aby bol tento projekt naďalej realizovaný. Potvrdil tiež, že tieto výpovede, ako aj výpoveď žalobcu, prejednal s odborovou organizáciou, ktorá nemala pripomienky. Čo sa týka znížovania počtu pracovníkov uviedol, že sa stotožnil s názorom Vedeckej rady, že pri znížení počtu pracovníkov treba čiastočne zobrať do úvahy i vek, ale zároveň vychádzať i z toho, aby ústav bol obsadený aj mladými perspektívnymi vedeckými pracovníkmi a zachovať tak určitú kontinuitu. Šiesti pracovníci, s ktorými nebola predĺžená pracovná zmluva, majú viac ako 65 rokov, a čo sa týka ďalších pracovníkov, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer k 31.12.2010, a medzi ktorými bol aj žalobca, tak z tých okrem žalobcu nemá nikto viac rokov ako 65 rokov. Odmietol, že by pri výpovedi žalovaného konal impulzívne a z osobných dôvodov. Čo sa týka roku 2011 uviedol, že v prvom polroku neprijal do pracovného pomeru žiadneho pracovníka, okrem pracovníčky na personálnom úseku, ktorá bola prijatá na polovičný úväzok a ktorá pracuje aj doteraz na polovičný úväzok. Až v septembri 2011 prebehlo výberové konanie na základe ktorého boli prijatí traja postdoktorandi na dobu dva roky s možnosťou predĺženia o ďalšie dva roky, a to z toho dôvodu, že v roku 2011 boli vrátené žalovanému finančné prostriedky, ktoré boli zadržané vo výške 3,6 %.

9. Z výsluchu súčasného riaditeľa žalovaného O. D. súd zistil, že u žalovaného pracuje od 01.08.1984 a riaditeľa žalovaného vykonáva od 01.12.2012. Uviedol, že žalovaný vykonal organizačné zmeny, ktoré súviseli so znížením mzdových prostriedkov o 10% na roky 2011, 2012 a 2013. Zníženie mzdových nákladov bolo oznámené predsedníctvu W. vied, ktoré následne pripisom na túto skutočnosť upozornilo žalovaného a zároveň uložilo povinnosť prijať opatrenia. Poukázal na to, že pracovníkom, s ktorými bol

uzavretý pracovný pomer na dobu určitú do 31.12.2010, t.j. pracovníkom K., K., M., G., P. a Z. bolo dané upozornenie, že ich pracovný pomer končí 31.12.2010 a na nasledujúci rok s nimi nebude uzavretý nový pracovný pomer. Uviedol tiež, že s niektorými pracovníkmi bola uzavretá dohoda o vykonaní práce v roku 2011, a to z dôvodu, že títo pracovníci, konkrétne K., K., G., M. robili na určitých projektoch, ktoré bolo potrebné naďalej realizovať a boli vyplácaní z bežných výdavkových prostriedkov z daných projektov, čiže nie zo mzdových prostriedkov ústavu. S žalobcom nebol obnovený pracovný pomer, resp. nebola uzavretá dohoda o vykonaní práce, lebo na tých dvoch projektoch, na ktorých robil, boli veľmi malé mzdové prostriedky. Pokiaľ ide o list z 11.8.2010 tam je uvedených 5 bodov, ktoré sú nezávislé samostatné a ich usporiadanie neznamená, že ako prvé v poradí pri výbere zamestnanca bol posudzovaný vek. K. a vedecká rada riešili každého jedného človeka komplexne vo vzťahu k všetkým piatim bodom. Pokiaľ žalobca tvrdil, že bol z hľadiska pracovných výsledkov tretí v poradí, toto nie je pravda, bol štrnásty. Tieto pracovné výsledky posudzuje vedecká rada. Vedecká rada zároveň posudzuje aj kvalitu publikácií a pôsobenie zamestnanca v budúcom období a jeho prínos pre odporcu. Grantový systém SR je založený na dvoch pilieroch APVV a VEGA a žalobca nebol vedúcim ani jedného z týchto projektov. Žalobca bol súčasťou štrukturálnych fondov, ktorý nebol ani projektom ústave, ale bol projektom virologického ústavu a jeho činnosť v tomto projekte skončila výpoveďou.

Na pojednávaní konanom 05.10.2016 riaditeľ žalovaného uviedol, že na minulom pojednávaní sa otvorila nová otázka a pokiaľ reagoval tak, že žalobca je z hľadiska pracovných výsledkov štrnásty toto bola reakcia na jeho tvrdenie, že z hľadiska pracovných výsledkov ako vedecký pracovník na treťom mieste, nemôže si však pamätať poradie všetkých vedeckých pracovníkov, táto informácia je verejne prístupná na stránke Ústavu molekulárnej biológie SAV. Potom ako na výzvu súdu zabezpečoval toto hodnotenie až reálne zistil, na ktorom mieste sa žalobca z hľadiska hodnotenia nachádza. Toto nie je výmysel, ústav je povinný každoročne hodnotiť vedeckých pracovníkov. Čo sa týka kritérií, ktoré sa používajú pri tomto hodnotení, vychádza sa nielen z počtu publikácií, ale aj ich kvality, prínosu, hodnotí sa ďalej či má zamestnanec na starosti nejakých doktorandov a rovnako aj počet grantových projektov, nakoľko ústav je asi z 20% z hľadiska réžie financovaný z týchto grantov. Výskumná činnosť predstavuje komplex publikácií aj z hľadiska účasti vedeckého pracovníka na publikácii a rovnako grantov, či bol teda zamestnanec vedúcim nejakého grantu v grantových schémach APVV a VEGA, prípadne ďalších grantov, z ktorých ústav môže pokryť svoju réžiu na ktorú nemá dostatok finančných prostriedkov od vlády. Hodnotenie založené do spisu bolo podkladom pre krízové riešenie ku ktorému museli dospieť po znížení rozpočtu. Pracovníci ktorí nemajú síce vykázanú publikačnú činnosť, už niektorí ani nepracujú u žalovaného, niektorí mohli byť v tom čase napr. na materskej dovolenke. Zoznam uvádza všetkých vedeckých a odborných pracovníkov, ktorí pre ústav pracovali. Kľúčové je, či má zodpovedný riešiteľ nejaký projekt a či k tomuto potrebuje nejaký riešiteľský tím na vykonávanie experimentov. Pokiaľ sa takýto človek vo výskumnom tíme nachádza, tohto my nemôžeme prepustiť. Zodpovedný pracovník sa musí vyjadriť, či konkrétneho človeka vo svojom tíme potrebuje. Nepamätal si už presne, či bol žalobca členom nejakého projektu, avšak určite nebol zodpovedným vedeckým pracovníkom a vedúcim projektu. Pri hodnotení je potrebné prihliadať aj na vek a skúsenosti vedeckých pracovníkov, nemôžeme od mladých vedeckých pracovníkov očakávať rovnaké množstvo publikácií, ako napr. u starších pracovníkov.

10. Z výsluchu U.. K., vedúcej technicko-hospodárskeho oddelenia žalovaného, súd zistil, že v roku 2010 sa u žalovaného zaoberali znižovaním počtu pracovníkov, nakoľko v tomto roku sa už tvoril mzdový fond na rok 2011 a bolo im oznámené zo SAV, že im budú krátené mzdové prostriedky. Čo sa týka počtu pracovníkov uviedla, že majú určitý limit, ale počet pracovníkov nie je záväzný, záväzný je len mzdový fond. Potvrdila, že asi pred 8 rokmi bolo prijaté opatrenie, že s vedeckými pracovníkmi, ktorí dosiahli 65 rokov, sa bude uzatvárať pracovný pomer len na jeden rok a potom následne bola možnosť obnovenia pracovnému pomeru. Uviedla tiež, že žalovaný v rámci zníženia počtu pracovníkov rozviazal pracovný pomer resp. nepredĺžil pracovný pomer ku dňu 31.12.2010 s pracovníkmi K., K., M., G., P. a Z.. Títo pracovníci mali nad 65 rokov, a ani jeden z nich nepracuje okrem pán Z., ktorý pracuje na 50%-tný úväzok, a to z toho dôvodu, že bol zodpovedný riešiteľ grantových projektov štrukturálnych fondov, za ktoré je zodpovedný. Čo sa týka 5 pracovníkov, ktorí dostali výpoveď, ide o vedeckých pracovníkov, medzi ktorými bol aj žalobca. Poukázala na to, že Dr. A. A. dostala tiež výpoveď, ale následne bola prijatá do pracovného pomeru na 5%, a to z tohto dôvodu, lebo bola zodpovedná za projekt v súčinnosti s Prírodovedeckou fakultou. U žalovaného boli v druhej polovici roka 2011 prijatí na základe výberového konania traja postdoktorandi, ktorí nastúpili v mesiaci september - október 2011. Výberové konanie bolo robené na vylepšenie vekovej štruktúry žalovaného, ako aj z dôvodu, že poberajú malý plat - 650,- Eur. Poukázala na to, že majú určité ukazovatele vekovej štruktúry, ktorá je daná nadriadeným orgánom

SAV a keď sa priblížia k stanoveným kritériám vekovej štruktúry danej SAV, tak dostanú viac finančných prostriedkov, resp. maximálny možný mzdový fond. Posledné 4 roky je tlak na omladenie akadémie vied. Nemala pocit, že by sa riaditeľ žalovaného správal k žalobcovi nekorektne, pričom ju neprekvapilo, že bol rozviazaný pracovný pomer s žalovaným, keďže aj s ostatnými vedeckými pracovníkmi, ktorí mali viac ako 65 rokov, bol rozviazaný pracovný pomer. Potvrdila, že keď bola daná výpoveď žalobcovi, táto bola pred tým prerokovaná v odborovej organizácii odporcu.

11. Z výsluchu svedka U.. O. M., T. súd zistil, že u žalovaného pracoval do 31.12.2010, z toho od augusta 2010 až do konca roka zastával funkciu zástupcu riaditeľa žalovaného. Ako vedecký pracovník bol v pracovnom pomere stále na 4 roky. Pracovná zmluva sa mu skončila k 31.12.2010 a na následný rok mu zmluva nebola obnovená. Do 31.12.2010 bol platený zo mzdových prostriedkov žalovaného, ale teraz je platený z projektov. Uviedol, že k žalovanému nastúpil od 01.01.2011, a to na dohodu na jeden rok. Čo sa týka U.. K., u žalovaného pracuje za podobných podmienok ako on, rovnako ako p. K., G. a Z.. Po dovŕšení 65 rokov, tak ako aj ostatní menovaní kolegovia, uzavrel dohodu o pracovnej činnosti na jeden rok. Menovaní kolegovia, ako aj on, pracujú na určitých projektoch a z týchto projektov sú platení. Z dôvodov zníženia počtu pracovníkov im bol daná výpoveď, čo chápal, tiež je zlá veková štruktúra a šancu treba dať aj mladým vedeckým pracovníkom. U žalovaného nebolo kritériom len vek, lebo žalovaný u všetkých takto fyzicky starých pracovníkov postupoval rovnako.

12. Z výsluchu svedka A.. J. P. súd zistil, že u žalovaného pracuje od roku 1995, ostatných 7 rokov je členom vedeckej rady a posledné 4 roky je tajomníkom. Poukázal na to, že riaditeľ žalovaného predložil v roku 2010 prípis od Akadémie vied, že na rok 2011 dochádza k zníženiu mzdových prostriedkov a prevádzkových nákladov. Vedecká rada prerokovala zníženie mzdových prostriedkov, ako aj zníženie prevádzkových nákladov na rok 2011 a dala určité odporúčanie riaditeľovi žalovaného, akými kritériami by sa mal riadiť v prípade, že dôjde aj k zníženiu počtu pracovníkov, a to konkrétne kvalitami jednotlivých výstupov toho ktorého vedeckého pracovníka, vekovou štruktúrou, aby bola zachovaná kontinuita vekovej štruktúry u vedeckých pracovníkov a tiež bolo odporúčané, aby sa zníženie počtu pracovníkov týkalo aj nevedeckých pracovníkov. Čo sa týka žalovaného, tak má vedeckých pracovníkov zamestnaných v trvalom pracovnom pomere na neurčitú dobu, ktorých je ale veľmi málo, potom sú vedeckí pracovníci, ktorí sú v pracovnom pomere na určitú dobu, ktorých je najviac a potom sú vedeckí pracovníci, ktorí sú na dohodu. Pokiaľ ide o uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, tak závisí od riaditeľa žalovaného na akú dobu sa uzavrie pracovná zmluva, ale väčšinou to býva tak, že keď vedecký pracovník dosiahne 65 rokov a viac, tak sa uzatvára s ním pracovná zmluva na jeden rok. Potvrdil, že rozhodnutie riaditeľa žalovaného zo dňa 30.08.2010 v súvislosti so znížením mzdových prostriedkov a znížením prevádzkových nákladov bolo odsúhlasené vo vedeckej rade, pričom vedecká rada s týmto rozhodnutím súhlasila. S pracovníkmi K., K., M., G., P. a Z. nebola predĺžená pracovná zmluva. Títo pracovníci mali predtým pracovnú zmluvu na dobu určitú, pričom s pracovníkmi K., M., G. boli uzavreté dohody na jeden rok asi v polovici roka 2011. Tieto dohody sú stále viazané na určitý vedecký projekt, z ktorého sú aj títo pracovníci na dohodu financovaní. Čo sa týka U.. Z., s ním bola uzavretá pracovná zmluva na dobu určitú tiež v roku 2011, ale bol platený z rozpočtu vedeckého projektu zo štrukturálnych fondov. Čo sa týka pracovníkov, ktorí dostali výpoveď k 31.12.2010 v počte päť, tak dvaja sú vedeckí pracovníci, a to žalobca a A.. A. a ostatní - B., O. a K. sú nevedeckí pracovníci. Potvrdil, že vedecká rada súhlasila s rozviazaním pracovného pomeru žalobcu k 31.12.2010, rovnako súhlasila s rozviazaním pracovného pomeru aj ostatných vedeckých pracovníkov. V roku 2011 bola A.. A. prijatá späť do organizácie žalovaného, ale na oveľa nižší úväzok na dobu určitú. Čo sa týka výberu pracovníkov, s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer alebo nebola predĺžená pracovná zmluva, uviedol, že zohrávali úlohu ich vedecké výstupy, konkrétne kvalita ich vedeckých výstupov. Čo sa týka A.. A., bolo konštatované, že nemala publikačnú činnosť, pričom bola prijatá späť do pracovného pomeru, ale len preto, lebo pracovala na jednom projekte sama a tento projekt žalovaný nechcel stratiť. Čo sa týka žalobcu, tak tam tiež zavážila štruktúra vedeckých projektov, ako aj prepúšťanie ľudí pri zohľadnení štruktúry pracovníkov žalovaného, a potom účasť na jednotlivých projektoch, ako aj veková štruktúra. Potvrdil, že tie isté kritéria ako u žalobcu sa uplatňovali aj pri rozviazaní pracovného pomeru, resp. pri nepredĺžení pracovnej zmluvy u pracovníkov - K., K., M., G., P. a Z.. Uviedol tiež, že nezbadal nijakú nevhodnosť alebo konflikt medzi riaditeľom žalovaného a žalobcom.

13. Z výsluchu svedka U.. K. O. súd zistil, že u žalovaného pracuje od roku 2001 ako vedúci laboratória, súčasne je aj členom Vedeckej rady. Potvrdil, že v rámci zníženia mzdových prostriedkov a zníženia prevádzkových nákladov došlo zo strany žalovaného k určitým opatreniam, pričom rozhodnutia v

súvislosti so znížením mzdových prostriedkov prerokovali aj vo Vedeckej rade. Potvrdil tiež, že opatrenia uvádzané v rozhodnutí zo dňa 30.08.2010 sa realizovali. Čo sa týka kritérií uplatňovaných žalovaným pri rozviazaní pracovného pomeru uviedol, že to bol najmä vek. Nevedel uviesť, prečo konkrétne bol žalobca prepustený, tiež nevedel, či v čase, keď dostal žalobca výpoveď, boli u žalovaného voľné miesta. Bol toho názoru, že k rozviazaniu pracovného pomeru žalobcu došlo z dôvodov určitých nedorozumení, lebo situácia v organizácii žalovaného bola taká, že väčšia alebo značná časť pracovníkov bola proti žalobcovi negatívne naladená, čiže nebol to len riaditeľ žalovaného.

14. Z výsluchu svedka U.. W. M. súd zistil, že u žalovaného je zamestnaný od roku 1973, toho času ako vedúci oddelenia, zároveň je členom Ústavnej rady od roku 1994. Vedeckí pracovníci majú všetci pracovné zmluvy na dobu určitú, a to najviac na štyri roky, pričom pracovný pomer, ktorý je na dobu určitú, je financovaný zo štátnych prostriedkov. Čo sa týka A.. A. táto pôsobí v organizácii žalovaného na nejaký 5% úväzok. Nevedel uviesť, či boli voľné miesta v čase keď pracovníci dostali výpoveď, ale skôr nie ako áno. Nevedel uviesť, či kritéria, ktoré boli schválené Vedeckou radou, sa realizovali pri výpovediach z pracovného pomeru u jednotlivých pracovníkov. Čo sa týka výpovede žalobcu, podľa jeho názoru žalobca ani nikto z prepustených pracovníkov nebol nadbytočný okrem A.. A.. Potvrdil, že pred daním výpovede žalobcu predchádzalo rozhodnutie riaditeľa v súvislosti so znížením mzdových prostriedkov. Tiež potvrdil, že všetci, ktorí sú uvádzaní v rozhodnutí zo dňa 30.08.2010 mali v tom čase dôchodkový vek alebo blízko k dôchodkovému veku. Poukázal na to, že bol taký návrh Vedeckej rady, že s vedeckým pracovníkom, ktorý dosiahol 65 rokov fyzického veku, sa predĺžila pracovná zmluva stále na 1 rok s tým, že sa uvažovalo aj o znížení úväzku. Ďalej uviedol, že keď zastupoval riaditeľa žalovaného, čo bolo od augusta do decembra 2008, tak uzavrel pracovnú zmluvu s žalobcom na 4 roky, a to na základe predchádzajúceho prerokovania s predsedníctvom SAV.

15. Z výsluchu svedkyne C. B. súd zistil, že u žalovaného pracovala od roku 1999 do 31.12.2010. Zo začiatku pracovala ako sekretárka a pokladníčka a neskôr od 01.07.2007 ako personalistka a sekretárka. Uviedla, že sú jej známe okolnosti ohľadom zníženia mzdových prostriedkov a zníženia prevádzkových nákladov, ako aj rozhodnutie riaditeľa žalovaného zo dňa 30.08.2010. Potvrdila, že sa podieľala na realizácii výpovedí 6 pracovníkov včítane nej, ktorým bol ukončený pracovný pomer k 31.12.2010, a to pre nadbytočnosť. Poukázala na to, že z predsedníctva SAV mali pridelených 74 pracovníkov, k termínu 31.06.2010 bolo prepočítaných 69 pracovníkov, aj keď fyzicky ich bolo oveľa viac, a to preto, lebo niektorí pracovníci mali 20 - 30% pracovný úväzok. Mala za to, že v čase, keď žalobca dostal výpoveď, boli voľné pracovné miesta, ale nevedela špecifikovať aké.

16. Z výsluchu svedkyne X.. J. Q. súd zistil, že pracuje u žalovaného od roku 1990, toho času vo funkcií vedecký pracovník. Uviedla, že v organizácii žalovaného v roku 2010 v dôsledku znižovania mzdových prostriedkov došlo k organizačným zmenám, čo sa riešilo znižovaním počtu pracovníkov. Poukázala na to, že v tom čase bola predsedníčkou odborovej organizácie žalovaného. Čo sa týka obsahu rozhodnutia v súvislosti s organizačnými zmenami uviedla, že v odborovej organizácii toto rozhodnutie nebolo kompletne prejednané v písomnej forme, ale výbor odborovej organizácie vedel o čo ide, vedel o ktorých pracovníkov ide. Poukázala na to, že A. K. bola laborantka, bola v dôchodkovom veku a sama sa rozhodla ukončiť pracovný pomer s žalovaným, p. O. tiež pracovala ako laborantka, vedela, že laboratórium sa bude rušiť, tak si hľadala nové miesto, p. B. pracovala na sekretariáte, bolo jej ponúknuté miesto na čiastočný úväzok, ale jej to nevyhovovalo, tak radšej odišla a A.. A. pracovala tam, kde najviac zasiahla organizačná zmena, nakoľko vedúci tohto oddelenia tiež odišiel do dôchodku. Potvrdila, že následne po rozviazaní pracovného pomeru bola prijatá späť do pracovného pomeru a zostala pracovať v organizácii na nižší úväzok vzhľadom na to, že pracovala na medzinárodnom projekte. Čo sa týka pracovníkov, ktorí mali pracovnú zmluvu do 31.12.2010 a sú uvádzaní v rozhodnutí, poukázala na to, že s nimi sa od 01.01.2011 uzatvorila dohoda o vykonaní práce, čiže naďalej pôsobili v organizácii žalovaného, lebo boli platení zo štrukturálnych fondov a niektorí z fondu Agentúry pre vedu a výskum. Uviedla tiež, že odborová organizácia bola proti znižovaniu počtu pracovníkov, keďže odišli najmä vedeckí pracovníci, čím došlo k oslabeniu vedeckej úrovne žalovaného. Na členskej schôdzi odborového zväzu bola prerokovaná výpoveď piatich pracovníkov, medzi ktorými bol aj žalobca, pričom žiadne z navrhovaných riešení zo strany odborov neboli organizáciou žalovaného akceptované. Mala v ruke výpoveď žalobcu, s obsahom tejto výpovede sa oboznámila, pričom túto výpoveď videla až po schôdzi. Po členskej schôdzi došla za ňou sekretárka a ukázala jej obsah výpovede, že či bude súhlasiť čo sa týka vyjadrenia odborovej organizácie, na čo jej oznámila, že nesúhlasí, aby bolo uvedené, že odborová organizácia súhlasí s výpoveďou, ale že odborová organizácia prerokovala výpoveď. Celý

proces prebiehal tak, že na členskej schôdzi sa prerokoval zámer rozviazať pracovný pomer s piatimi pracovníkmi, to znamená, že výpovede ako také nemali, ale mali informáciu od riaditeľa žalovaného, že sa bude dávať výpoveď týmto piatim pracovníkov, čo aj bolo predmetom členskej schôdze. Poukázala na to, že s tromi pracovníkmi - B., O. a K. neboli problémy, ale s výpoveďami nesúhlasili žalobca a A.. A.. V súvislosti s týmto problémom sa rozvinula diskusia a odborová organizácia bola toho názoru, aby sa hľadalo iné riešenie a nie výpoveď. Nedospelo sa však k žiadnemu konkrétnemu záveru, odborová organizácia sa nedohodla s riaditeľom žalovaného. Nevedela uviesť, či v čase, keď bola dávaná výpoveď žalobcovi, boli v organizácii žalovaného nejaké voľné miesta.

17. Z pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2008 súd zistil, že žalovaný uzavrel s žalobcom pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 01.08.2008, druh práce: vedúci vedecký pracovník B.. v pracovnom úväzku 100%, t.j. 37,5 hod./ týždeň, a to na dobu určitú 4 rokov do 31.07.2012.

18. Z dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 31.05.2009 súd zistil, že s účinnosťou od 01.06.2009 bol pracovný úväzok žalobcu upravený na 100%, t.j. 37,5 hod./týždeň po dobu trvania projektu Centrum excelentnosti pre translačný výskum v molekulárnej medicíne (TRANSMED).

19. Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2010 súd zistil, že pracovná zmluva žalobcu zo dňa 31.07.2008 bola zmenená tak, že žalobca bol zamestnaný ako vedúci vedecký pracovník B.. a pracovná náplň žalobcu bola rozšírená o vykonávanie funkcie - Vedecký pracovník v rámci aktivity 2.1, 2.2, 2.3, projektu štrukturálnych fondov Centrum excelentnosti pre translačný výskum v molekulárnej medicíne (TRANSMED 2). Dohoda o zmene pracovnej zmluvy bola uzatvorená na obdobie od 01.06.2010 do 31.05.2012.

20. Z rozhodnutia o plate od 01.06.2009 zo dňa 31.05.2009 súd zistil, že funkčný plat žalobcu bol s účinnosťou od 01.06.2009 určený vo výške 1 124,- Eur mesačne.

21. Z výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zákona č. 311/2001 Z. z. zo dňa 21.09.2010 súd zistil, že žalovaný oznámil žalobcovi, že v dôsledku organizačných zmien na základe rozhodnutia riaditeľa žalovaného zo dňa 30.08.2010 a po prerokovaní s Vedeckou radou a Ústavnou radou sa stal nadbytočným a nakoľko nie je voľné iné pracovné miesto, nemá možnosť ho ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas. Výpovedná doba začala plynúť dňom 01.10.2010 a pracovný pomer sa mal skončiť dňom 31.12.2010. Tiež mu oznámil, že výpoveď bola prerokovaná s členmi ZO OZ pri ÚMB SAV dňa 20.09.2010 s tým, že mu bude vyplatené odstupné vo výške 3 406,50 Eur.

22. Z odpovede žalobcu na výpoveď - oznámenie zo dňa 25.01.2011 súd zistil, že žalobca oznámil žalovanému, že považoval výpoveď za nezákonnú a požiadal žalovaného, aby mu umožnil pokračovať v práci podľa pracovnej zmluvy. Oznámenie bolo podľa doručky doručené žalovanému dňa 27.01.2011.

23. Z listu žalovaného zo dňa 01.02.2011 súd zistil, že žalovaný oznámil žalobcovi dôvody, pre ktoré považuje jeho výpoveď za platnú.

24. Z limitov príjmov a výdavkov žalovaného za roky 2011-2012 zo dňa 30.07.2010 súd zistil, že Ministerstvo financií Slovenskej republiky oznámilo predsedníctvu SAV, že v limitoch výdavkov je zapracované 10%-né zníženie osobných výdavkov rozpočtových organizácií a príspevkových organizácií, v nadväznosti na čo Ministerstvo financií SR očakáva zodpovedajúce zníženie počtu zamestnancov. Ministerstvo financií SR tiež oznámilo, že pristúpilo k zníženiu prevádzkových výdavkov o 10%.

25. Z listu Slovenskej akadémie vied - predsedníctva zo dňa 06.08.2010 súd zistil, že predsedníctvo SAV oznámilo žalovanému zníženie východísk rozpočtu na rok 2011-2013 zo strany Ministerstva financií SR.

26. Z rozhodnutia o znížení počtu pracovníkov žalovaného zo dňa 30.08.2010 súd zistil, že riaditeľ žalovaného X.. U. I., B.. na základe oznámenia o plánovanom znížení mzdových prostriedkov rozhodol vykonať organizačné zmeny, konkrétne: zrušiť 3 laboratória, znížiť počet zamestnancov ďalších 5 laboratórií, presunúť sekretariát riaditeľa a personálny úsek na hospodársko-technické oddelenie a znížiť počet pracovníkov o jedného pracovníka, ďalej nepredĺžiť zmluvy na dobu určitú 6 pracovníkom (U.. K.,

B., U.. K., B., U.. M., T., U.. G., T., U.. P. T., U.. Z. T.) a napokon z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce ukončiť pracovný pomer k 31.12.2010 s 5 pracovníkmi (žalobca, A.. A., Z., B., O. a K.).

27. Z rozhodnutia o plate žalobcu s účinnosťou od 01.09.2010 zo dňa 31.8.2010 súd zistil, že funkčný plat žalobcu bol s účinnosťou od 01.09.2010 určený vo výške X XXX,XX Eur mesačne.

28. Z listu SAV zo dňa 15.02.2012 č. 302/2012 - záväzné ukazovatele štátneho rozpočtu SAV roky 2011-2013 súd zistil, že SAV oznámila žalovanému, že pre organizáciu SAV ako samostatný právny subjekt je schválený rozpočet MP záväzný a schválený limit zamestnancov je nezáväzný.

29. Z rozpočtu žalovaného 2010-2011 súd zistil, že čo sa týka mzdového fondu došlo oproti roku 2010 k zníženiu finančných prostriedkov zo 699 260,01 Eur na 671 518,90 Eur.

30. Z opatrenia žalovaného pri riešení redukcie mzdových prostriedkov zo dňa 11.08.2010 súd zistil, že žalovaný na základe rozpisu limitov plánu na roky 2011-2013 prijal nasledovné opatrenia: 1. ukončenie pracovných pomerov zamestnancov nad 65 rokov /vedecký pracovníci/, 2. zníženie úväzku na 50% pre vedeckých pracovníkov v dôchodkovom veku do 65 rokov, 3. ukončenie pracovného pomeru výskumným pracovníkom na základe najnižších dosiahnutých výskumných a publikačných výsledkov, 4. zníženie stavu technického personálu - pracovníci v dôchodkovom veku, 5. kumulovanie funkcií na administratíve.

31. Zo správy o činnosti organizácie SAV z rok 2010 súd zistil, že kmeňový stav zamestnancov žalovaného k 31.12.2010 bol 77 a fyzický stav 73.

32. Zo zápisnice zo zasadnutia Vedeckej rady žalovaného zo dňa 11.08.2010 súd zistil, že Vedecká rada žalovaného prijala uznesenie, podľa ktorého odporúča vedeniu ústavu, aby sa dopad krátenia mzdových prostriedkov prejavil v prvom rade na znížení počtu vedeckých pracovníkov nad 65 rokov, ďalej hľadať rezervy aj v nevedeckých pracovníkoch, a to zníženie počtu technického a obslužného personálu a napokon v prípade prepúšťania vedeckých pracovníkov zohľadniť hodnotenie vedeckých pracovníkov na základe ich publikačnej aktivity a jej kvality.

33. Z uznesenia členskej schôdze ZO OZ pracovníkov žalovaného zo dňa 20.09.2010 súd zistil, že členská schôdza ZO OZ pracovníkov žalovaného zobrala na vedomie uvoľnenie dvoch vedeckých pracovníkov (žalobcu a Mgr. A.), uvoľnenie technických pracovníčok (p. O., K. a B.), nepredĺženie termínovaných pracovných zmlúv vedeckým pracovníkom poberajúcim dôchodok, zníženie úväzku na 50% pre U.. D. a ukončenie pracovných zmlúv na čiastočný úväzok (U.. O., U.. I., I.).

34. Z prezenčnej listiny z členskej schôdze ZO OZ žalovaného zo dňa 20.09.2010 súd zistil, že na tejto schôdzi bol prítomný aj žalobca.

35. Z dohody o pracovnej činnosti U.. K., B. od 10.01.2011 do 30.06.2011 súd zistil, že dňa 03.01.2011 žalovaný s menovaným uzavrel dohodu o pracovnej činnosti na vedenie projektu „Príprava a kryštalizácia ľudského VEGFR receptora“ a aktívnu účasť na riešení projektu “Štúdium interakcií domén N-terminálnej časti RyR-u“ s tým, že odmena bude vyplatená z mimorozpočtových prostriedkov projektu 1426.

36. Z dohody o vykonaní práce B.. U.. K., B.. od 24.01.2011 do 31.03.2011 súd zistil, že dňa 21.01.2011 žalovaný s menovaným uzavrel dohodu o pracovnej činnosti na pracovnú úlohu - povinnosti vyplývajúce z funkcie zodpovedného riešiteľa projektu 6.RP EU CONCO, zástupcu zodpovedného riešiteľa projektu 7.RP EU BEEDOC a člena vedeckého konzorcia končiaceho projektu s Max-Planck Society s tým, že odmena bude vyplatená z mimorozpočtových prostriedkov projektu 1421.

37. Z dohody o vykonaní práce B.. U.. K., B.. od 01.04.2011 do 30.06.2011 súd zistil, že dňa 21.03.2011 žalovaný s menovaným uzavrel dohodu o pracovnej činnosti na pracovnú úlohu - povinnosti vyplývajúce z funkcie zodpovedného riešiteľa projektu 6.RP EU CONCO, zástupcu zodpovedného riešiteľa projektu 7.RP EU BEEDOC s tým, že odmena bude vyplatená z mimorozpočtových prostriedkov projektu 1447.

38. Z dohody o pracovnej činnosti U.. G. od 10.01.2011 do 31.12.2011 súd zistil, že dňa 03.01.2011 žalovaný uzavrel s menovanou dohodu o pracovnej činnosti na dohodnutú prácu: Aplikčné využitie poznatkov získaných pri príprave a testovaní rekombinantných ľudských antimikrobiálnych peptidov s tým, že odmena bude vyplatená z mimorozpočtových prostriedkov zahraničného zadávateľa projektu.

39. Z dohody o pracovnej činnosti U.. M. od 10.01.2011 do 31.12.2011 súd zistil, že dňa 03.01.2011 žalovaný s menovaným uzavrel dohodu o pracovnej činnosti na dohodnutú prácu: Aplikčné využitie poznatkov získaných pri príprave a testovaní rekombinantných ľudských antimikrobiálnych peptidov s tým, že odmena bude vyplatená z mimorozpočtových prostriedkov zahraničného zadávateľa projektu.

40. Z pracovnej zmluvy U.. Z., T. od 02.01.2011 súd zistil, že dňa 31.12.2010 žalovaný uzavrel s menovaným pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 02.01.2011, druh práce: vedúci vedecký pracovník CSc. v pracovnom úväzku 50%, a to na dobu určitú do 31.07.2011.

41. Z rozhodnutia o plate U.. Z., CSc. zo dňa 31.12.2010 súd zistil, že žalovaný rozhodol o tom, že funkčný plat menovaného bude vyplácaný z projektu: „Nové mikrobiálne izoláty obsahujúce gény katabolických a detoxikačných dráh a ich využitie v biotechnológii“.

42. Z dohody o zmene pracovnej zmluvy U.. P. od 01.01.2011 do 31.03.2011 súd zistil, že žalovaný dňa 31.12.2010 predĺžil s menovanou ako samostatnou vedeckou pracovníčkou v pracovnom úväzku 50% na dobu určitú do 31.12.2010 pracovný pomer s účinnosťou od 01.01.2011 do 31.03.2011.

43. Z rozhodnutia o plate U.. P. zo dňa 31.12.2010 súd zistil, že žalovaný rozhodol o tom, že funkčný plat menovanej bude vyplácaný z prostriedkov projektu ŠF EU č. 26240220044.

44. Z pracovnej zmluvy A.. A. od 01.04.2011 do 31.12.2011 súd zistil, že žalovaný uzavrel s menovanou pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 01.04.2011, druh práce: vedecký pracovník 18.11.01 - samostatné riešenie úloh rozvoja vedy a techniky, a to na dobu určitú do 31.12.2011 v pracovnom úväzku 1,87 hod./týždeň.

45. Z pracovnej zmluvy K. L. od 01.04.2011 súd zistil, že žalovaný uzavrel s menovanou pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 01.04.2011, druh práce: upratovačka, umývačka skla, a to na dobu určitú do 31.03.2012 v pracovnom úväzku 100%.

46. Z ukončenia pracovného pomeru dohodou J. k 31.03.2011 súd zistil, že žalovaný dňa 09.03.2011 ukončil s menovanou na základe jej žiadosti pracovný pomer k 31.03.2011.

47. Z ukončenia pracovného pomeru dohodou J. ku dňu 31.03.2011 súd zistil, že žalovaný dňa 09.03.2011 ukončil s menovaným na základe jeho žiadosti pracovný pomer k 31.03.2011.

48. Z dohody o pracovnej činnosti Z. od 10.01.2011 do 31.12.2011 súd zistil, že žalovaný dňa 30.12.2010 s menovaným uzavrel dohodu o pracovnej činnosti na dohodnutú prácu: Administrácia pracovných staníc a správa počítačovej siete, a to na dobu určitú od 10.01.2011 do 31.12.2011.

49. Z dohody o pracovnej činnosti P. od 03.01.2011 do 31.03.2011 súd zistil, že žalovaný dňa 30.12.2010 s menovanou uzavrel dohodu o pracovnej činnosti na dohodnutú prácu: Zabezpečenie prác na úseku personálnej politiky, a to na dobu určitú od 03.01.2011 do 31.03.2011.

50. Z dohody o vykonaní práce M. od 01.02.2011 do 25.02.2011 súd zistil, že žalovaný uzavrel s menovanou dohodu o vykonaní práce na dohodnutú pracovnú úlohu: Spracovanie publikačnej činnosti a citácií ARL, a to od 01.02.2011 do 28.02.2011.

51. Z pracovných zmlúv od 01.06.2011 na dobu určitú 31.10.2014 pracovníkov L. a Y. súd zistil, že žalovaný uzavrel s A.. L. pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 01.06.2011, druh práce: odborný pracovník 18.10.01 - samostatné riešenie čiastkových úloh rozvoja vedy a techniky, a to na dobu určitú do 31.10.2014 v pracovnom úväzku 11,5% a s U.. Y. s dohodnutým dňom nástupu do práce 01.06.2011, druh práce: samostatný vedecký pracovník 18.12.02 - tvorivé riešenie úloh rozvoja

vedy a techniky s vopred nešpecifikovanými výstupmi, ktoré majú zásadný význam pre rozvoj vedného odboru, a to na dobu určitú do 31.10.2014 v pracovnom úväzku 23%.

52. Zo mzdových listov žalobcu za mesiac júl, august a september 2010 súd zistil, že hrubá mzda žalobcu za mesiac júl 2010 predstavovala 968,- Eur, za mesiac august 2010 predstavovala 1 005,- Eur a za mesiac september 2010 predstavovala 1 135,50 Eur. V mesiaci júl 2010 žalobca odpracoval 105 hodín a náhrada mzdy za dovolenku predstavovala 308,- Eur, v mesiaci august 2010 žalobca odpracoval 150 hodín a náhrada mzdy za dovolenku predstavovala 91,36 Eur a v mesiaci september 2010 žalobca odpracoval 150 hodín a náhrada mzdy za dovolenku predstavovala 0,- Eur.

53. Podľa § 391 ods. 2 CSP ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

54. Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

55. Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

56. Podľa § 61 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení účinnom ku dňu dania výpovede (ďalej len „Zákonník práce“) výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

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

58. 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, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

59. Podľa § 63 ods. 2 písm. a/ 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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

60. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

61. 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.

62. Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačný zákon dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

63. V prvom rade sa súd zaoberal otázkou, či žaloba bola v zmysle § 77 Zákonníka práce podaná včas. Pracovný pomer žalobcu sa mal na základe podanej výpovede skončiť dňa 01.01.2011 (nasledujúcim dňom po uplynutí výpovednej doby plynúcej od 01.10.2010 do 31.12.2010), posledným dňom lehoty na podanie návrhu na určenie neplatnosti výpovede bol teda deň 01.03.2011. Žalobca podal žalobu na súde osobne dňa 22.02.2011, teda včas.

64. Žalovaný dal žalobcovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien. Výpoveď bola písomná, žalobcovi bola doručená na pracovisku dňa 21.09.2010 (čo potvrdil aj samotný žalobca) a dôvod výpovede bol v nej nezameniteľne vymedzený nadbytočnosťou žalobcu v dôsledku organizačných zmien. Podmienkou použitia uvedeného výpovedného dôvodu je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Pritom platí, že rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne a zároveň v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Tiež platí, že o výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočný a s ktorým z toho dôvodu skončí pracovný pomer, rozhoduje výlučne zamestnávateľ sám, pričom ani súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať.

65. V prejednávanej veci žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu rozhodol o organizačných zmenách rozhodnutím zo dňa 30.08.2010, v rámci ktorých žalovaný pristúpil k zrušeniu 3 laboratórií, k zníženiu počtu zamestnancov ďalších 5 laboratórií, k zlúčeniu sekretariátu riaditeľa a personálneho úseku na hospodársko-technické oddelenie a zníženiu počtu pracovníkov, k nepredĺženiu zmlúv na dobu určitú so 6 pracovníkmi a k zníženiu počtu zamestnancov o ďalších 5 zamestnancov (medzi ktorými bol aj žalobca). Uvedené organizačné zmeny boli odôvodnené znížením pridelených prostriedkov na mzdy zamestnancov a na prevádzkové náklady zo strany štátu, ako to vyplynulo z limitov príjmov a výdavkov odporcu za roky 2011-2012 zo dňa 30.07.2010, listu predsedníctva Slovenskej akadémie vied zo dňa 06.08.2010, ako aj z rozpočtu žalovaného 2010-2011. Z obsahu rozhodnutia žalovaného zo dňa 30.08.2010, ako aj z vyššie uvedených dôkazov je zrejmá nadbytočnosť žalobcu a tiež príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. V tejto súvislosti súd poukazuje na to, že žalovaný ukončil z uvedeného dôvodu pracovný pomer nie len s žalobcom ale aj s ďalšími 4 zamestnancami a ďalším 6 zamestnancom nepredĺžil pracovný pomer.

66. Vzhľadom k tomu, že žalobcovi bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, pre rozhodnutie súdu v predmetnej veci bolo rozhodujúce ustanovenie § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce, a teda posúdenie, či žalovaný mal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, a to aj na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

67. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať v čase dania výpovede. Nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997) Dôvody nadbytočnosti pritom môžu spočívať v tom, že zamestnávateľ nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Hmotnoprávnou podmienkou pre uplatnenie výpovede z dôvodu nadbytočnosti je splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom. Ponukovú povinnosť musí zamestnávateľ splniť pred doručením výpovede. Účelom ponukovej povinnosti je ponúknuť zamestnancovi takú inú vhodnú prácu, ktorá sa podmienkami čo najviac približuje práci, ktorú zamestnávateľ vykonával. Pokiaľ zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by zodpovedalo úrovni zrušeného pracovného miesta, je povinný ponúknuť dotknutému zamestnancovi akékoľvek voľné pracovné miesto, vrátane nižších kategórií pracovných miest. Musí však ísť o prácu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať (najmä zo zdravotného hľadiska či z hľadiska príslušnej kvalifikácie, ktorá sa pre dané miesto vyžaduje). Platí pritom, že ak mal zamestnávateľ v čase dania výpovede zamestnancovi voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná, samozrejme za predpokladu, že

nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer.

68. Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, ako hmotnoprávnu podmienku výpovede v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce je potrebné posudzovať podľa stavu, kedy je tento úkon urobený. Pokiaľ teda výpoveď bola doručená žalobcovi 21.09.2010, bolo potrebné skúmať ponukovú povinnosť zamestnávateľa k tomuto dňu Skutočnosť, či zamestnávateľ disponoval voľným pracovným miestom je potrebné posudzovať ku dňu podania výpovede zamestnancovi. Pokiaľ zamestnávateľ pred tým alebo po tom, ako dal zamestnancovi výpoveď zamestnal nejakého iného zamestnanca na prácu, ktorú by mohol vykonávať zamestnanec, s ktorým bol ukončený pracovný pomer výpoveďou, nie je možné skonštatovať, že by mal zamestnávateľ ku dňu ukončenia pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou k dispozícii voľné pracovné miesto.

69. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný uzavrel pracovné zmluvy dňa 31.12.2010 s U.. P. a U.. Z.. V prípade U.. P. išlo o dohodu o zmene pracovnej zmluvy, na základe ktorej žalovaný dňa 31.12.2010 predĺžil s menovanou ako samostatnou vedeckou pracovníčkou v pracovnom úväzku 50% pracovný pomer s účinnosťou od 01.01.2011 do 31.03.2011. V prípade U.. Z. žalovaný dňa 31.12.2010 uzavrel s menovaným pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 02.01.2011, a to na dobu určitú do 31.07.2011. Okrem toho žalovaný uzavrel ďalšie dohody o pracovnej činnosti, resp. dohody o vykonaní práce, a to s U.. K. dňa 03.01.2011, s U.. K. dňa 21.01.2011, s U.. M. dňa 03.01.2011 a s U.. G. dňa 03.01.2011. Vo všetkých uvedených prípadoch sa pritom jednalo o zamestnancov, s ktorými sa žalovaný na základe rozhodnutia o organizačných zmenách zo dňa 30.08.2010 rozhodol nepredĺžiť pracovné pomery uzavreté s nimi na dobu určitú. Uzavretie vyššie uvedených zmlúv, dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o vykonaní práce však nepreukazuje, že by žalovaný ku dňu doručenia výpovede žalobcovi 21.09.2010 disponoval voľným pracovným miestom, ktoré žalobcovi neponúkol. Vzhľadom na uvedené súd aj s poukazom na závery krajského súdu nepovažoval výpoveď danú žalobcovi za neplatnú. Súd mal v tomto smere za dostatočne preukázané, že v čase dania výpovede žalobcovi nedisponoval žalovaný voľným pracovným miestom, preto nepovažoval za potrebné vykonať ďalšie dokazovanie mesačným výkazom poisťného a príspevkov do Sociálnej poisťovne za obdobie júl 2010 až marec 2011 tak, ako to navrhoval právny zástupca žalobcu, a preto tento návrh na vykonanie dôkazu zamietol.

70. V zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný výpoveď zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Uvedené ustanovenie predstavuje ďalšiu hmotnoprávnu podmienku platného skončenia pracovného pomeru. Pri posudzovaní, či táto podmienka bola zo strany zamestnávateľa splnená súd skúma, či zamestnávateľ vopred prerokoval výpoveď so zástupcami zamestnancov, nie je pritom podstatné, akým spôsobom toto prerokovanie prebiehalo.

71. Z vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že výpoveď zo dňa 21.09.2010 danú žalobcovi žalovaný, ako zamestnávateľ žalobcu, riadne prerokoval so zástupcami zamestnancov, v tejto súvislosti súd poukazuje na závery Krajského súdu v Bratislave vyslovené v uznesení zo dňa 29.01.2016, č.k. 3Co 6/2014-452, ktorý skonštatoval, že výpoveď žalobcu bola na členskej schôdzi ZO OZ pracovníkov SAV pri Ústave Molekulárnej biológie SAV konane dňa 20.09.2010 vopred riadne prerokovaná s odborovou organizáciou pôsobiacou u žalovaného, čo potvrdzuje aj list žalovaného označený ako „Návrh uvoľnených zamestnancov k 31.12.2010 v dôsledku organizačných zmien“ určený pre ZO OZ. Napokon túto skutočnosť potvrdila aj svedkyňa X.. J. Q., ktorá bola v rozhodnom čase predsedníčkou odborovej organizácie a ktorá v rámci svojej výpovede uviedla, že na členskej schôdzi OZ bola prerokovaná výpoveď piatich pracovníkov vrátane žalobcu. Prerokovanie výpovede v odborovej organizácii žalovaného potvrdila v rámci svojho výsluchu aj svedkyňa U.. K.. Súd preto nemal za preukázané porušenie hmotnoprávnej podmienky výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce, ktorá by spôsobovala neplatnosť výpovede.

72. Pokiaľ ide o námietku žalobcu ohľadne porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri výpovedi z dôvodu jeho veku súd konštatuje, že je výlučnou vecou zamestnávateľa rozhodnúť, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer. Je zrejmé, že zamestnávateľ sa musí rozhodovať na základe nejakých kritérií. V danom prípade však nebolo preukázané, že by dôvodom výpovede danej žalobcovibol výlučne jeho vek, resp. že by aj v prípade brania do úvahy tejto skutočnosti žalovaným pri

skončení pracovného pomeru ako jedného z faktorov, prišlo k diskriminácii žalobcu, tak ako to má na mysli Zákonník práce a Antidiskriminačný zákon. Dôkazné bremeno v súdnom konaní je na žalobcovi, i keď v prípade diskriminácie je podľa Antidiskriminačného zákona povinný žalovaný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

73. V tomto smere súd poukazuje najmä na výpoveď svedka X.. U. I., bývalého riaditeľa žalovaného, ktorý pri rozhodovaní o tom, komu bude daná výpoveď vychádzať aj z názoru Vedeckej rady, že pri znižovaní počtu pracovníkov treba čiastočne zobrať do úvahy i vek, ale zároveň vychádzať i z toho, aby ústav bol obsadený aj mladými perspektívnymi vedeckými pracovníkmi a zachovať tak určitú kontinuitu. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že z piatich pracovníkov, s ktorými bol ukončený pracovný pomer výpoveďou mal iba žalobca viac ako 65 rokov, súd preto nemal za preukázané, že by žalovaný pri rozhodovaní, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer porušil zásadu rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku, ale pristupoval ku všetkým zamestnancom rovnako s tým, že prihliadal aj na ich pracovné výsledky a účasť na jednotlivých projektoch. V tejto súvislosti súd poukazuje aj na hodnotenie publikačnej činnosti vedeckých a odborných pracovníkov Ústavu molekulárnej biológie za roky 2008 a 2009, v ktorom sa hodnotí kvalita a kvantita publikácií, pričom v uvedenom hodnotení bol žalobca až na 22 mieste spomedzi ostatných vedeckých a odborných pracovníkov.

74. Pokiaľ ide o námietku žalobcu, že v listine zo dňa 11.08.2010 - opatrenia pri riešení redukcie mzdových prostriedkov sa v prvom bode nachádza opatrenie - ukončenie pracovných pomerov zamestnancov nad 65 rokov a v druhom bude zníženie úväzku na 50% pre pracovníkov v dôchodkovom veku do 65 rokov a až ako tretí bod v poradí sa posudzovali dosiahnuté výskumné a publikačné činnosti, súd poukazuje na výpoveď štatutárneho zástupcu žalovaného, z ktorej je zrejmé, že jednotlivé body v listine zo dňa 11.08.2010 neboli usporiadané podľa dôležitosti a teda že ako prvé by pri ukončení pracovného pomeru zamestnanca riešili vek, ale každé z týchto bodov predstavuje nezávislé a samostatné opatrenie, pričom pri rozhodovaní o tom, u ktorých zo zamestnancov žalovaný ukončí pracovný pomer, posudzoval žalovaný každého jedného zamestnanca komplexne vo vzťahu k všetkým uvedeným bodom. Okrem toho pri posudzovaní pracovných výsledkov vychádzal zamestnávateľ z hodnotenia Vedeckej rady, ktorá hodnotí nielen kvalitu a počet publikácií, ale aj prínos zamestnanca pre žalovaného v ďalšom období. Ako bolo viackrát v priebehu konania uvádzané, žalobca nebol vedúcim ani jedného z grantových projektov APVV a VEGA, v čase keď bola daná žalobcovi výpoveď tento nebol ani školiteľom žiadneho doktoranda na ústave. Všetky tieto skutočnosti žalovaný zohľadňoval pri výbere, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer.

75. Pokiaľ právna zástupkyňa žalobcu navrhovala v konaní vykonať dokazovanie systematizáciou k 30.08.2010, zoznamom zamestnancov, ktorí boli vo výskumných tímoch a projektoch APVV a VEGA a hodnotením publikačnej činnosti za rok 2010, súd tieto návrhy na doplnenie dokazovania zamietol z dôvodu hospodárnosti konania a aj vzhľadom k tomu, že vykonanie tohto dokazovania by nemalo vplyv na rozhodnutie vo veci. Je potrebné uviesť, že sám žalobca nespochybňoval tvrdenie žalovaného, že nebol vedúcim grantových projektov Slovenskej republiky APVV a VEGA. Žalobca tvrdil, že mal granty z Európskej únie, tieto sa však týkali projektu virologického ústavu a nie Ústavu molekulárnej biológie SAV. Na viac súd poukazuje na výpoveď riaditeľa žalovaného, z ktorej je zrejmé, že pre ústav sú projekty APVV a VEGA rozhodujúce aj z toho hľadiska, že 20% financií z týchto projektov je možné použiť na réžiu ústavu SAV, a len vďaka týmto grantom môže ústav naďalej fungovať, nakoľko prostriedky poskytované vládou sú nedostatočné.

76. Vzhľadom na vykonané dokazovanie súd dospel k záveru, že výpoveď daná žalobcovi nie je neplatná, súd preto žalobcu zamietol v celom rozsahu bez toho aby sa ďalej zaoberal žalobným návrhom v časti náhrady mzdy.

77. O náhrade trov konania súd rozhodol v zmysle § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému, ktorý bol v konaní úspešný, priznal nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava IV, v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 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) § 363 CSP.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 CSP).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP).

Ak žalovaný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, žalobca môže podať návrh na vykonanie exekúcie.