

Súd: Okresný súd Nitra  
Spisová značka: 7Cpr/4/2012  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4112226330  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 11. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vlasta Ondrejková  
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2017:4112226330.19

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra, sudkyňou JUDr. Vlastou Ondrejkovou, v spore žalobkyne: J.. G. H. R., nar. XX.XX.XXXX, bytom Q., Za F. XX, zastúpená JUDr. Rastislav Bajánek, advokát so sídlom Bratislava, Vajnorská 1, proti žalovanému: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, so sídlom Nitra, Tr. A. Hlinku 1, IČO: 00 157 716, zastúpený Mgr. Michal Zeman, advokát, so sídlom Bratislava, Medená 18, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, takto:

### rozhodol:

- I. Súd určuje, že výpoveď zo dňa 24.04.2012, ktorú dal žalovaný žalobkyni, je neplatná.
- II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 4.761 eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku.
- III. Súd žalobu vo zvyšku náhrady mzdy z a m i e t a .
- IV. Súd návrh žalovaného, že nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, z a m i e t a .
- V. Žalobkyňa má v časti určenia neplatnosti výpovede voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.
- VI. Žalovaný má nárok na náhradu trov konania voči žalobkyni v časti nároku na náhradu mzdy v rozsahu 66,68% .

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou, podanou na súd dňa 08.08.2012, domáhala voči žalovanému, aby súd určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni dňa 24.04.2012 je neplatná. Žalobu odôvodnila tým, že žalovaný s ňou skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti. Žalovanému po doručení výpovede hneď oznámila, že s výpoveďou nesúhlasí a opätovne žiadala niekoľkokrát, aby prehodnotil svoje rozhodnutie a výpoveď zrušil. S výpoveďou naďalej nesúhlasí, pretože odporuje zákonu. Nevie z akého dôvodu sa stala nadbytočná, keďže jej pracovné miesto nebolo zrušené. Žalovaný nemá výpovedný dôvod. Nie sú splnené podmienky a ani príčinná súvislosť na uvádzané organizačné zmeny a z toho vyplývajúcu jej nadbytočnosť. Jej nadbytočnosť bola umelo vyvolaná a skutočným dôvodom je len pomsta za prehratý pracovný spor, v ktorom Okresný súd Nitra rozsudkom zo dňa 11.02.2011 č.k. 15C/195/2005-1137 určil, že žalovaný s ňou neplatne skončil pracovný pomer. Napriek rozsudku ju žalovaný odmietol zamestnávať a dal jej znova výpoveď. Nemožno na jej ťarchu pričítať predchádzajúci nezákonný postup žalovaného pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Takýto postup by znamenal, že v každom prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, by sa zamestnanec stal automaticky nadbytočným (rozhodnutie NS SR 4Cdo 80/96).

2. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 26.11.2012 uviedol, že žalobkyňa do 31.07.2012 vykonávala pre žalovaného prácu vysokoškolského učiteľa pracovnom pomere na plný pracovný úväzok. V rámci organizačného členenia žalovaného žalobkyňa pracovala na Pedagogickej fakulte UKF, a to na Katedre hudby. Akademický senát Pedagogickej fakulty UKF dňa 30.06.2011 schválil systematizáciu funkčných a pracovných miest od 01.09.2011, ktorá stanovila že pedagogický proces na katedre hudby bude zabezpečovaný prostredníctvom 7 odborných asistentov. Na základe toho žalovaný prostredníctvom rektora UKF vydal dňa 26.09.2011 príkaz 16/2011, ktorý s účinnosťou od 01.10.2011 určil systematizáciu funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt, ostatných organizačných súčastí a rektorátu univerzity. Tento príkaz rektora predstavuje písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonníka práce, v znení neskorších predpisov. V čase prijatia príkazu rektora na katedre hudby pôsobilo 8 odborných asistentov a asistentov, prijatím príkazu rektora sa 1 odborný asistent/asistent stal nadbytočným. Vzhľadom na uvedené žalovaný ako zamestnávateľ musel určiť jedného konkrétneho zamestnanca, ktorý sa takto stal nadbytočným. V rámci interného členenia návrh takéhoto zamestnanca predložila žalovanému dekanke Pedagogickej fakulty UKF listom zo dňa 08.11.2011, ktorá určila žalobkyňu ako nadbytočnú. Žalovaný prostredníctvom rektora UKF vydal dňa 18.01.2012 rozhodnutie o nadbytočnosti, ktorým určuje žalobkyňu ako nadbytočnú vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách. Týmto rozhodnutím bol vybratý zamestnanec, ktorý sa stal nadbytočným. Pre určenie osoby, ktorá sa stane nadbytočnou, právne predpisy nestanovujú žiadne kritéria, takéto rozhodnutie patrí zamestnávateľovi. Kvôli vyššie uvedenej nadbytočnosti žalovaný nemal možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Zároveň jej listom zo dňa 19.03.2012 ponúkol všetky voľné miesta, ktorej mal k dispozícii a na ktoré žalobkyňa spĺňala zákonné predpoklady. Žalobkyňa na stretnutí dňa 03.04.2012 napokon odmietla všetky pracovné miesta, ktorej jej zamestnávateľ ponúkol. Vzhľadom na uvedené skutočnosti žalovaný ako zamestnávateľ dal žalobkyňi ako zamestnankyni listom zo dňa 24.04.2012 výpoveď pracovného pomeru pre nadbytočnosť, v ktorej sú jasne a zrozumiteľne popísané skutočnosti, ako sa žalobkyňa stala nadbytočnou. Žalobkyňa bola vybratá ako nadbytočný zamestnanec z dôvodu, že žalovaný jej nemal možnosť pridelovať prácu. V súvislosti s tvorbou nových študijných programov a so zmenami v metodike financovania vysokých škôl, dochádzalo na katedre hudby Pedagogickej fakulty UKF k racionalizácií študijných programov, ktoré redukovali objem priamej výučby, čím sa znížila potreba zamestnancov. Tento stav trval už od roku 2005, kedy dal žalovaný žalobkyňi výpoveď prvýkrát. V roku 2005 rozhodnutie o organizačných zmenách prijaté nebolo, pretože žalovaný využil zákonnú možnosť skončiť pracovný pomer aj bez uvedenia dôvodu v zmysle § 49 ods. 6 Zákonníka práce v znení platnom v roku 2005. Tento stav vyvrcholil v roku 2009 kedy došlo ku ukončeniu komplexnej akreditácie na UKF. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/80/1996 nie je na tento prípad aplikovateľné, nakoľko sa vzťahovalo na prípad, kedy sa funkcia zamestnanca stala nadbytočnou z dôvodu že zamestnávateľ počas sporu o neplatnosť rozviazania pracovného pomeru prijal na túto funkciu iného zamestnanca. V prípade žalobkyňi na jej miesto nebol počas konania o neplatnosť výpovede vedeného na Okresnom súde Nitra pod sp.zn. 15C/195/2005 prijatý žiadny zamestnanec. Nadbytočnosť žalobkyne teda vznikla bez ohľadu na skutočnosť, že na súde bolo vedené konanie o neplatnosť výpovede. Ak súd určí, že výpoveď daná navrhovateľke je neplatná navrhovel, aby rozhodol, že od odporcu nemožno spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku ďalej zamestnával podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, nakoľko pre ňu nemá žiadnu prácu, ktorú by jej mohol pridelovať.

3. Súd prvýkrát o žalobe žalobkyňi rozhodol rozsudkom č. k. 7Cpr/4/2012-300 zo dňa 21.10.2014 tak, že žalobu zamietol a žalobkyňu zaviazal zaplatiť žalovanému náhradu trov právneho zastúpenia v sume 1.263,53 eura na účet jeho právneho zástupcu do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. V dôsledku odvolania žalobkyne rozhodoval Krajský súd v Nitre, ktorý uznesením č.k. 6CoPr/2/2015-332 zo dňa 27.10.2015 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. V zrušujúcom uznesení odvolací súd uložil súdu prvej inštancie doplniť dokazovanie v tom smere, či žalovaný výpoveď, ktorú dal žalobkyňi vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov (príp. odborovou organizáciou). V prípade ak k prerokovaniu výpovede došlo, bude namieste sa opätovne zaoberať dôvodmi ust. § 61 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce s poukazom na vyjadrenie žalobkyne, ktorá namieta, že u žalovaného i pred uvedeným obdobím ako bola prijatá organizačná zmena, pracovalo len 7 odborných asistentov. Preto uložil súdu doplniť dokazovanie hlavne dopytom na žalovaného a zadovážením systematizácie funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt pre uvedeným obdobím, t. j. pred 01. 10. 2011 hlavne so zameraním na skutočnosť, aký počet odborných asistentov pracoval na katedre hudby. Ak

podľa systemizácie pracovných miest zamestnancov, ktorá predchádzala systemizácii pred 01. 10. 2011 bolo na katedre hudby len 7 odborných asistentov, skutočnosť, že na katedru hudby nastúpila žalobkyňa potom, ako bola predchádzajúca výpoveď určená za neplatnú, nemôže byť dôvodom jej nadbytočnosti. Treba prisvedčiť jej námietke, že takýto postup by znamenal, že v každom prípade neplatného skončenia pracovného pomeru by sa zamestnanec stal automaticky nadbytočným.

4. Žalobkyňa podaním, doručeným súdu dňa 10.12.2015 žiadala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy a to za obdobie august 2012 - august 2013 s tým, že jej funkčný plat predstavuje 793,50 eur brutto mesačne.

5. Súd uznesením vyhlásenom na pojednávaní dňa 02.06.2016 pripustil zmenu petitu tak, že súd určuje, že výpoveď zo dňa 24.04.2012, ktorú dal žalovaný žalobkyni, je neplatná a žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od augusta 2012 do mája 2016, a to v sume 793,50 eur mesačne.

6. Právny zástupca žalobkyne na pojednávaní uviedol, že nie je pravda, že od 01.09.2012 nemal žalovaný schválenú systemizáciu. Na katedre hudby bolo v tom čase 7 odborných asistentov. Okrem toho nebola splnená ani ďalšia hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede, a to príčinná súvislosť medzi dôvodom uvádzaným vo výpovedi a jej nadbytočnosťou. Dodal, že ten kto dá neplatnú výpoveď nemôže byť zvýhodňovaný oproti poškodenej. Museli by byť na to obzvlášť závažné dôvody, napríklad vstup do likvidácie, alebo vstup do konkurzu. Náhradu mzdy si žalobkyňa uplatňuje a to v sume 793,50 eur za jednotlivé mesiace, a to od augusta 2012 do júla 2015 podľa platového určenia, ktoré je aj súčasťou spisu.

7. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že za obdobie do 31.08.2011 bolo podľa systemizácie 7 odborných asistentov. V období september 2012 neplatila žiadna systemizácia. Odborná štruktúra zamestnávateľa sa môže meniť aj inak než písomným rozhodnutím, aj faktickým zamestnávaním. Rozhodujúce však je, že výpoveď pre nadbytočnosť možno dávať len na základe písomného rozhodnutia. K systemizácii pred 01.10.2011 a aj po 01.10.2011, teda v období od 01.12.2010 do 31.08.2011 a v období od 01.10.2011 do 31.08.2012 uviedol, že nespochybňuje, že bolo na fakulte 7 odborných asistentov podľa schválenej systemizácie. Tvrdí však to, že keď žalobkyni bola daná výpoveď v roku 2005, kde nebol uvedený dôvod, išlo o formálnu chybu, avšak výpoveď bola daná tiež z dôvodu nadbytočnosti a následne sa žalobkyňa vrátila do práce, bola nadbytočná, pretože počet odborných asistentov bol 8 spolu s ňou. Z dôvodu, že v čase výpovede v roku 2005 nebolo potrebné uviesť dôvod výpovede, zamestnávateľ ani neprijal písomné rozhodnutie o organizačnej zmene. Nebolo potrebné uviesť dôvod, pretože že žalobkyňa bola zamestnaná na kratší pracovný čas. Žalobkyňa bola nadbytočná už v roku 2005, kedy jej bola daná prvá výpoveď. Výpoveď bola určená za neplatnú. Súhlasí s tým, že keď sa dá výpoveď zamestnancovi a rozhodne sa o organizačnej zmene, môže sa to vnímať ako účelové. Keď dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť a výpoveď je neplatná len z formálnych dôvodov, nemožno hovoriť o tom, že nadbytočnosť je účelová. Z výsluchu dekanu Y.j vyplynuli jednoznačné dôvody, prečo žalobkyňa bola nadbytočná, t.j. bolo politikou fakulty zabezpečiť výučbu kvalifikovaných osôb. Požiadavky kvalifikácie vysvetlila dekanka Y.. Z jej výpovede bolo preukázané, že u žalovaného došlo k zmene skladby výučby dôsledku, čoho pre žalobkyňu stále nie je miesto u žalovaného. Z jej výpovede jednoznačne vyplýva, aké potreby fakulta má pokiaľ ide o rozsah a skladbu výučby. Ak súd rozhodne o neplatnosti výpovede, tak žiadal aby súd rozhodol, že nie je spravodlivé, aby žalovaný ďalej žalobkyňu zamestnával. Ohľadne nároku žalobkyne na náhradu mzdy, uviedol, že žalobkyňa nemá nárok na náhradu mzdy za viac ako 9 mesiacov, pretože v čase, keď bola žalobkyni daná výpoveď, platila právna úprava, ktorá pripúšťala náhradu mzdy len za obdobie 9 mesiacov. V tomto smere vzniesol námietku premlčania. V rámci obrany, že nie je možné spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie žalobkyne, poukazuje aj na to, že žalobkyňa robí opakované prietahy, sama žalobkyňa spôsobilá, že konanie trvá skoro viac ako 5 rokov. Aj s ohľadom na uvedené nemožno požadovať od žalovaného, aby po takejto dlhej dobe žalobkyňu naďalej zamestnával. Navrhol preto žalobu zamietnuť a v prípade ak súd rozhodne o neplatnosti skončenia navrhol, aby rozhodol, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať aby žalobkyňu naďalej zamestnával.

8. Žalobkyňa na pojednávaní uviedla, že v roku 2005 nebola nadbytočná, pretože na jej miesto bola prijatá pani A.o externá sila, ktorá učila jej predmety. Zmluva na kratší pracovný čas mala platiť do 31.08.2005, po nej mala nadobudnúť platnosť zmluva na dobu neurčitú - pôvodná. Taktiež mesiac po jej výpovedi bol prijatý LG.v W., ktorý bol prijatý na predmety v rámci študijného programu. Dodala, že

si náhradu mzdy v tomto spore neuplatnila z dôvodu, že bolo potrebné rozhodnúť o tom, či je výpoveď platná, alebo neplatná. S právnym zástupcom plánovali, že sa bude domáhať náhrady mzdy neskôr.

9. Dňa 15.12.2015 podala žalobkyňa návrh na nariadenie predbežného opatrenia, ktorým žiadala, aby súd uložil žalovanému povinnosť vyplatiť jej sumu 2.380,50 eura a uložil mu povinnosť platiť jej mzdu vo výške 793,50 eura mesačne, vždy do 15-teho dňa kalendárneho mesiaca, počnúc dňom 15.1.2016.

10. Súd uznesením č.k. 7Cpr/4/2012- 356 zo dňa 04.01.2016 návrh zamietol z dôvodu, že podmienkou poskytnutia aspoň časti pracovnej odmeny je trvanie pracovného pomeru, a to len osobe, ktorá zo závažných dôvodov nepracuje. V danom prípade o neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne nebolo zatiaľ právoplatne rozhodnuté, teda nie je splnená základná podmienka trvania pracovného pomeru, ktorá by zakladala nárok na poskytnutie pracovnej odmeny. Žalobkyňa tiež neosvedčila, že nepracuje zo závažných dôvodov, napr. zo zdravotných dôvodov alebo pre objektívny nedostatok pracovných príležitostí. Predložené potvrdenie z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o evidencii súd nepovažoval za osvedčenie, že žalobkyňa nepracuje zo závažných dôvodov.

11. Podaním doručeným súdu dňa 3.11.2016 v znení jeho doplnenia zo dňa 21.11.2016, ktoré bolo súdu doručené dňa 24.11.2016 sa žalobkyňa domáhala nariadenia (v poradí druhého) neodkladného opatrenia, ktorým by súd zaviazal žalovaného vyplatiť jej do 3 dní od právoplatnosti sumu 4.761 eura, ktorá predstavuje 6 mesačných plátov a zaviazal ho platiť jej mzdu vo výške 793,50 eur mesačne, vždy do 15-teho dňa kalendárneho mesiaca, a to až do právoplatného skončenia veci.

12. Súd uznesením zo dňa 29.11.2016 č.k. 7Cpr/4/2012-600 o návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia rozhodol tak, že konanie o návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia zastavil pre prekážku právoplatne rozhodnutej veci v zmysle § 329 ods. 3 CSP, pretože vo veci nariadenia neodkladného opatrenia už súd rozhodol uznesením č.k. 7Cpr/4/2012-356 a od tohto rozhodnutia nenastala zmena skutkových okolností významných pre rozhodnutie, pretože nebolo v spore rozhodnuté o tom, či pracovný pomer žalobkyne trvá. Žalovanému náhradu trov konania nepriznal.

13. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd uznesením zo dňa 14. marca 2017 č. k. 7CoPr/1/2017-622 na základe odvolania žalobkyne uznesenie súdu prvej inštancie zo dňa 29.11.2016 č.k. 7Cpr/4/2012-600 zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Vytkol súdu prvej inštancie nesprávne právne posúdenie procesných podmienok pre zastavenie konania s tým, že z hľadiska podmienok pre nariadenie neodkladného opatrenia podľa § 325 ods. 2 písm. a) CSP podmienka sporu o trvanie pracovného pomeru bola v tomto prípade splnená. V nadväznosti na uvedené uložil súdu prvej inštancie povinnosť zberať sa splnením druhej podmienky navrhovaného neodkladného opatrenia a to existenciou závažných dôvodov, pre ktoré žalobkyňa nepracuje.

14. Súd uznesením zo dňa 16. júna 2017 č. k. 7Cpr/4/2012- 672 návrh na nariadenie neodkladného opatrenia zamietol z dôvodu, že žalobkyňa neosvedčila potrebu bezodkladnej úpravy pomerov. V návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia neuviedla a ani nepreukázala také skutočnosti, ktoré by odôvodňovali potrebu bezodkladne upraviť pomery. Súd nemal z obsahu spisu ako ani z návrhu žalobkyne na nariadenie neodkladného opatrenia, za osvedčenú potrebu bezodkladnej úpravy pomerov a existenciu závažných dôvodov, pre ktoré žalobkyňa nepracuje.

15. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd uznesením zo dňa 28.07.2017 č.k. 7CoPr/7/2017 - 707 uznesenie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil. Aj podľa názoru žalobkyňa ničím nepreukázala, že sa nemôže zamestnať vôbec, preukazuje len to, že sa nemôže zamestnať vo svojom odbore, ale pre splnenie podmienky preukázania, že nepracuje zo závažných dôvodov, to nestačí, musí si hľadať zamestnanie aj v inej oblasti. V prípade žalovaného ako verejnoprávnej inštitúcie však nie je obava, že exekúcia bude ohrozená, preto u žalobkyne možno skúmať len naliehavosť bezodkladne upraviť pomery medzi stranami. Keďže súdne konanie prebieha už takmer 5 rokov, práve veľký časový odstup odo dňa podania žaloby až po podanie návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia vylučuje takúto naliehavosť. Sociálny status žalobkyne je nemenný už niekoľko rokov, nájsť zamestnanie v jej špecifickom odbore je síce problematické ale iné zamestnanie si nehľadala. V neposlednom rade odvolací súd poukázal aj na to, že ochrana, ktorú má poskytnúť neodkladné opatrenie je dočasná, provizórna a v prípade, ak zamestnanec nebude v spore úspešný, je povinný vrátiť zamestnávateľovi to, čo mu bolo vyplácané na základe neodkladného opatrenia. Navyše v danom prípade by žalobkyňa mal

patriť nárok na náhradu mzdy len za 9 mesiacov ( § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinný od 1.9.2011 do 31.12.2012). Z uvedeného preto vyplýva požiadavka, že navrhovaným neodkladným opatrením, pokiaľ má mať dočasný charakter, nebude vytvorený nenávratný stav, čo by u žalobkyni nebolo splnené, keďže svojím návrhom na nariadenie neodkladného opatrenia žiadala jednak zaplatenie sumy 4.761 eura, ktorá predstavuje 6 mesačných plátov, ale aj platenie mzdy vo výške 793,50 eur mesačne, a to až do právoplatného skončenia konania vo veci samej. Vychádzajúc z uvedeného je zrejmé, že v prípade neúspechu žalobkyne v konaní by došlo práve k vytvoreniu nenávratného stavu, keď by žalobkyňa s poukazom na jej dlhodobú nezamestnanosť nebola schopná žalovanému zamestnávateľovi vrátiť poskytnuté finančné prostriedky.

16. Súd uvádza, že dokazovanie listín ich čítaním, čítaním ich častí alebo oboznámením o ich obsahu podľa § 204 CSP na poslednom pojednávaní nevykonali, nakoľko listiny, ktoré tvorili prílohy podaní oboch sporových strán boli protistranám v priebehu konania doručované a strany sporu, prítomné na pojednávaní zhodne uviedli, že obsah spisu je im známy a nie je potrebné ho oboznamovať. Súd sa v rámci doplnenia dokazovania oboznámil so systematizáciou funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt za obdobie od 01.12.2010 - 31.08.2011, systematizáciou funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt za obdobie od 01.10.2011 - 31.08.2012, systematizáciou funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt za obdobie od 01.09.2012 - 31.09.2013, oznámením o plati zo dňa 12.09.2011, žiadosťou žalobkyne o umožnenie spolupôsobenia na Katedre Hudby zo dňa 01.06.2011, zápisnicou spísanej dňa 27.06.2011, výzvou na nástup do zamestnania, žiadosťou o vytvorenie pracovných podmienok zo dňa 24.08.2011, žiadosťou o vytvorenie pracovných podmienok zo dňa 12.09.2011, podaním žalovaného pre Základnú odborovú organizáciu zväzu PŠaV pri UKF v Nitre zo dňa 24.02.2012, a zistil tento skutkový a právny stav veci:

17. Medzi stranami sporu vznikol dňa 15.08.1986 pracovný pomer založený pracovnou zmluvou uzavretou dňa 05.06.1986 na dobu neurčitú, s miestom výkonu práce KHv, druh práce (funkcia): asistentka. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 12.10.1989 bola dohodnutá zmena obsahu pracovnej zmluvy od 01.09.1989 na druh práce (funkcia): odborná asistentka. Žalovaný listom zo dňa 24.04.2012 dal žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce z dôvodov nadbytočnosti, ktoré sa stali v dôsledku 16/2011 Príkazu rektora Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre Systematizácia funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt, v ostatných organizačných súčasti rektorátu na Pedagogickej fakulte UKF zo dňa 26. septembra 2011. Tento príkaz vychádza zo Systematizácie funkčných a pracovných miest na Pedagogickej fakulte UKF, ktorú schválil Akademický senát PF UKF uznesením č. 2/30.06.2011 zo dňa 30. júna 2011. Výpoveď z pracovného pomeru vychádza z návrhu dekanke Pedagogickej fakulty UKF č. PF-SD-2011-1/177-148:101100 z 8. novembra 2011 a z písomného rozhodnutia rektora č. UKF 2012-32:191006 zo dňa 18. januára 2012. Dôvodom nadbytočnosti je, že podľa schválenej systematizácie pracoviska Katedry hudby PF UKF, katedra potrebuje vzhľadom na realizáciu akreditovaných študijných programov v dennej a externej forme a počet študentov, ktorým na nich študujú, 7 pracovných miest odborných asistentov akademickým titulom PhD., respektíve vedeckou hodnosťou CSc. Tento stav súvisí s racionalizáciou študijných plánov, ktoré redukovali objem priamej výučby, čím sa znížila potreba zamestnancov Katedry hudby z dôvodu zabezpečenia efektívnosti práce. Na katedre hudby je v súčasnosti 8 zamestnancov s akademickým titulom PhD., respektíve vedeckou hodnosťou CSc. Zároveň žalovaný oznámil žalobkyni, že nemá možnosť ďalej ju zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas na Katedre hudby PF UKF, keď si plnil svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a žalobkyňa ponúkané pracovné miesta odmietla. Výpoveď bola žalobkyni doručená dňa 24.04.2012. Výpoveďná doba začala žalobkyni plynúť dňa 01.05.2012 a uplynula dňa 31.07.2012. Žalobkyňa listom zo dňa 08.06.2012 oznámila žalovanému, že s výpoveďou z pracovného pomeru nesúhlasí z dôvodu jej neobjektívnosti a zmätočnosti a trvá na ďalšom zamestnávaní.

18. Zo žiadosti žalobkyne o umožnenie spolupôsobenia na Katedre Hudby zo dňa 01.06.2011 vyplýva, že žiadala rektora žalovaného, aby jej bol umožnený nástup na pracovisko Katedra Hudby PZ UKF v Nitre, v pracovnom zaradení odborná asistentka a to na základe vyhláseného rozsudku Okresného súdu v Nitre zo dňa 11.02.2011, ktorým bola zrušená jej výpoveď z 18.07.2005 podľa § 49 ods. 6 zákonníka práce v znení novely č. 210/2003 Z.z. Okrem toho uviedla, že úspešne absolvovala doktoranské štúdium na Ústave hudobnej vedy SAV a taktiež bola súčasťou tvorivého tímu, ktorý vypracoval študijný program Interaktívne štúdiá hudby, ktorý je jedným zo študijných programov Katedry Hudby.

19. Zo zápisnice spísanej dňa 27.06.2011 spísanej na UKF v Nitre za účasti žalobkyne, H.. JI. a JUDr. X. U. , vedúcej personálneho právneho oddelenia žalovaného vyplýva, že predmetom rokovania iniciovaného žalovaným bolo ďalšie pôsobenie žalobkyne u žalovaného po nadobudnutí právoplatnosti rozsudku OS Nitra č.k. 15C/195/2005-1137 zo dňa 11.02.2011 na UKF v Nitre. H.. X. U. oboznámi žalobkyňu o ďalšom postupe do 29.06.2011.

20. Z výzvy na nástupu do zamestnania zo dňa 01.07.2011 vyplýva, že žalovaný vyzval žalobkyňu, aby sa dostavila okamžite na Dekanát za účelom doriešenia jej ďalšieho pôsobenia na Univerzite a v ktorej sa uvádza, že dňa 30.06.2011 sa žalobkyňa dostavila na dekanát Pedagogickej fakulty UKF v Nitre, kde mali byť dohodnuté podmienky ďalšieho zamestnania žalobkyne a dekanca chcela odovzdať žalobkyňi kľúče od pracovne na Pedagogickej fakulte UKF v Nitre, čo odmietla žalobkyňa.

21. Podľa žiadosti o vytvorenie pracovných podmienok zo dňa 24.08.2011 žalobkyňa žiadala vedúcu katedry hudby o vytvorenie pracovných podmienok na pracovisku Katedry Hudby v Nitre, pridelenie čipovej karty zamestnanca, kľúča od pracovne, zoznam vyučovacích disciplín , ktoré bude vyučovať v akademickom roku 2011/2012 a zoznam aktivít v rámci ostatnej činnosti s tým, že jej práceneschopnosť by mala byť ukončená 07.09.2011.

22. Podľa žiadosti o vytvorenie pracovných podmienok zo dňa 12.09.2011 žalobkyňa opätovne žiadala vedúcu katedry hudby o vytvorenie pracovných podmienok na pracovisku Katedry Hudby v Nitre, pridelenie čipovej karty zamestnanca, kľúča od pracovne, zoznam vyučovacích disciplín , ktoré bude vyučovať v akademickom roku 2011/2012 a zoznam aktivít v rámci ostatnej činnosti s tým, že dňa 12.09.2011 nastúpila do práce na Katedru Hudby.

23. Podľa systematizácie systematizáciou funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt za obdobie od 01.12.2010 - 31.08.2011 na Katedre hudby bol počet profesorov 1, počet docentov 5, počet odborných asistentov 7 s PhD., počet odborných asistentov bez PhD. 0, počet lektorov 0, počet výskumných pracovníkov 2 a počet neučiteľských zamestnancov 3.

24. Podľa systematizácie systematizáciou funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt za obdobie od 01.10.2011 - 31.08.2012 na Katedre hudby bol počet profesorov 0,6, počet docentov 5, počet odborných asistentov 7 s PhD., počet odborných asistentov bez PhD. 0, počet asistentov 0, počet lektorov 1,4, počet výskumných pracovníkov 1 a počet neučiteľských zamestnancov 3.

25. Podľa systematizácie systematizáciou funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt za obdobie od 01.09.2012 - 31.08.2013 na Katedre hudby bol počet profesorov 0,6, počet docentov 5, počet odborných asistentov 7, počet lektorov 1,4, počet výskumných pracovníkov 1 a počet neučiteľských zamestnancov 3 , z toho administratíva 1 a prevádzka 2.

26. Podľa oznámenia o plate zo dňa 12.09.2011 bol určený s účinnosťou od 12.09.2011 funkčný plat žalobkyne vo výške 793,50 eura mesačne.

27. Z podania žalovaného pre Základnú odborovú organizáciu zväzu PŠaV pri UKF v Nitre zo dňa 24.02.2012 (č.l. 599) vyplýva, že predkladá na prerokovanie výpoveď žalobkyne zo dňa 24.02.2012 , ktorú zasiela v prílohe.

28. Žalobkyňa svojím podaním doručeným súdu dňa 08.08.2012 uplatnila neplatnosť uvedenej výpovede na súde a podaním, doručeným súdu dňa 10.12.2015, uplatnila aj nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 až august 2013, ktorý následne na pojednávaní dňa 02.06.2016 rozšírila na mesiace august 2012 až máj 2016 a súd na tomto pojednávaní pripustil zmenu petitu.

29. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce ( v znení účinnom do 24.04.2012), 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.

30. Podľa § 63 ods. 2 písm. a) a b) Zákonníka práce ( v znení účinnom do 24.04.2012), 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.

31. Podľa § 77 Zákonníka práce (v znení účinnom do 24.04.2012) 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.

32. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce (v znení účinnom do 24.04.2012) ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

33. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom do 24.04.2012) ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

34. Podľa § 252i ods. 4 Zákonníka práce výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

35. Podľa § 129 Zákonníka práce (v znení účinnom do 24.04.2012) mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

36. Podľa § 100 OZ právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej ( § 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

37. Podľa § 101 OZ pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

38. Predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je a) existencia organizačnej zmeny, b) nadbytočnosť zamestnanca , c) príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Hmotnoprávnou podmienkou platnosti skočenia pracovného pomeru z uvedeného dôvodu je splnenie povinnosti vyplývajúcej pre zamestnávateľa z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

39. Súd majúc za preukázané splnenie podmienok prerokovania výpovede žalobkyne so zástupcami zamestnancov, skúmal v súlade s pokynmi odvolacieho súdu , či boli splnené všetky podmienky výpovede z pracovného pomeru, a to rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorou bolo zníženie stavu zamestnancov, nadbytočnosť žalobkyne a príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a nadbytočnosťou žalobkyne a to najmä so zameraním sa na skutočnosť, aký počet odborných asistentov pracoval na Katedre hudby pred obdobím 01.10.2011.

40. V tomto smere súd poukazuje na tom, že žalovaný dal výpoveď žalobkyni z nadbytočnosti opierajúc sa o Príkaz rektora UKF v Nitre č. 16/2011 zo dňa 26. septembra 2011 (č.l. 29), ktorým rektor, ako štatutárny orgán odporcu, určil systematizáciu funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt UKF od 01.10.2011 do 31.12.2012 podľa tabuľky č. 1, ktorá bola neoddeliteľnou súčasťou tohto príkazu a uložil prijatie organizačných opatrení na zabezpečenie jej dodržania. Predmetná systematizácia v časti týkajúcej sa Katedry Hudby (č.l. 30) určovala počet odborných asistentov na katedre hudby 7 a bola schválená akademickým senátom Pedagogickej fakulty UKF dňa 30.06.2011 (č.l. 27 a 28). Následne dekanka Pedagogickej fakulty listom zo dňa 08.11.2011 požiadala rektora o rozviazanie pracovného pomeru s navrhovateľkou z dôvodu nadbytočnosti (č.l. 32) a rektor UKF svojím rozhodnutím zo dňa 18.01.2012 (č.l. 33) rozhodol o nadbytočnosti žalobkyne.

41. Súd porovnaním schválenej systematizácie funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na Katedre hudby za obdobie od 01.12.2010 - 31.08.2011, podľa ktorej počet odborných asistentov bol 7 a systematizácie funkčných a pracovných miest zamestnancov fakúlt na Katedre hudby za obdobie od 01.10.2011 - 31.08.2012, podľa ktorej počet odborných asistentov bol 7, zistil, že na Katedre hudby bol počet odborných asistentov rovnaký a na Katedre hudby bolo 7 odborných asistentov. Súd preto dospel k záveru, že na Katedre Hudby nedošlo k organizačnej zmene, ktorej dôsledkom sa mala stať žalobkyňa nadbytočnou. Skutočnosť, že žalobkyňa nastúpila na Katedru Hudby potom, čo bola jej predchádzajúca výpoveď určená za neplatnú, nemôže byť dôvodom jej nadbytočnosti. Takýto postup by znamenal, že v každom prípade neplatného skončenia pracovného pomeru by sa zamestnanec stal automaticky nadbytočným. Žalovaný v konaní tvrdil, že stav nadbytočnosti žalobkyne mal trvať už v roku 2005, kedy dal žalobkyni výpoveď prvýkrát, avšak v tomto roku rozhodnutie o organizačných zmenách prijaté nebolo. Podľa názoru súdu uvedené nemôže byť na ujmu žalobkyne, že žalovaný v roku 2005 neprijal rozhodnutie o organizačnej zmene a žalobkyni dal výpoveď bez uvedenia dôvodu, ktorá následne bola určená za neplatnú. Za danej situácie pracovné miesto žalobkyne doposiaľ nebolo zrušené a vzhľadom na určenie neplatnosti predchádzajúcej výpovede pracovný pomer žalobkyne trval na Katedre Hudby naďalej. Tvrdenia žalovaného v konaní, že odborná štruktúra zamestnávateľa sa môže meniť aj inak než písomným rozhodnutím, aj faktickým zamestnávaním, a teda k organizačnej zmene dochádza aj vtedy, ak prijme zamestnanca nad rámec jeho doterajšej organizačnej štruktúry, napr. v dôsledku rozhodnutia súdu, ktorým dochádza k faktickej organizačnej zmene a to bez toho, aby zamestnávateľ prijal písomné rozhodnutia, považoval súd za nedôvodné. Nástupom žalobkyne do zamestnania po rozhodnutí súdu o neplatnosti predchádzajúcej výpovede, nedošlo k faktickej organizačnej zmene žalovaného, pretože pracovný pomer žalobkyne neskončil a tento trval, v dôsledku čoho nedošlo k jej prijatiu nad rámec v tom čase schválenej organizačnej štruktúry žalovaného. Preto neobstojí ani tvrdenie žalovaného, že systematizácia pracovných miest za rok 2010/2011 bola modifikovaná súdnym rozhodnutím o neplatnosti výpovede žalobkyne, ktorým sa vytvorilo reálne ďalšie miesto, ktoré bolo následnou systematizáciou zrušené.

42. Vzhľadom na vyššie uvedené súd nemal za preukázanú existenciu organizačnej zmeny, nadbytočnosť žalobkyne a príčinnú (objektívne jestvujúcu) súvislosť medzi organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou, a preto rozhodol, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni dňa 24.04.2012 je neplatná.

43. Predmetom konania bol ďalej nárok žalobkyne na náhradu mzdy, ktorý si uplatnila na súde podaním, doručeným súdu dňa 10.12.2015, v ktorom si uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiace august 2012 až august 2013 s tým, že funkčný plat je 793,50 eura a následne na pojednávaní dňa 2.6.2016 rozšírila nárok na náhradu mzdy na mesiace august 2012 až máj 2016 a súd na tomto pojednávaní pripustil zmenu petitu. V tomto prípade podľa názoru súdu treba deň 10.12.2015 považovať za deň uplatnenia nároku na náhradu mzdy za mesiace august 2012 - august 2013 a deň 02.06.2016 za deň uplatnenia nároku na náhradu mzdy za mesiace august 2013 - máj 2016.

44. V zmysle už vyššie citovaného ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce účinného od 1.9.2011 do 31.12.2012, t.j. v čase rozhodnom, kedy bola daná výpoveď, patrí žalobkyni náhrada mzdy za čas 9 mesiacov s tým, že ide o obdobie prvých 9 mesiacov, od kedy vznikol nárok na náhradu mzdy, t.j. od kedy žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na to, aby ju ďalej zamestnával, čo bol list žalobkyne zo dňa 31.07.2012, ktorý bol doručený žalovanému dňa 31.07.2012. Súd preto ustálil, že žalobkyni patrí nárok na náhradu mzdy za obdobie 9 mesiacov, a to za mesiace august 2012 - apríl 2013. V tomto smere sa súd nestotožnil s tvrdením žalobkyne, že je potrebné na nárok na náhradu mzdy aplikovať ust. § 79 v znení účinnom od 01.01.2013, pretože výpoveď bola žalobkyni daná dňa 24.04.2012 a v zmysle § 252i ods.

4 Zákonníka práce výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

45. Keďže žalovaný vzniesol námietku premlčania, súd sa zaoberal námietkou premlčania a dospel k záveru, že nárok žalobkyne na náhradu mzdy za obdobie august 2012 až apríl 2013 nie je v celom rozsahu premlčaný, pretože tento nárok bol žalobkyňou uplatnený na súde dňa 10.12.2015. Z vyššie citovaných ustanovení vyplýva, že premlčacia doba je trojročná a plyní do dňa, kedy sa právo mohlo vykonať po prvý raz s tým, že začína plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za príslušný mesiac. Mzda za mesiac august 2012 bola splatná dňa 15.09.2012, premlčacia doba začala plynúť od 16.09.2012 a uplynula dňa 16.09.2015, mzda za mesiac september 2012 bola splatná dňa 15.10.2012, premlčacia doba začala plynúť od 16.10.2012 a uplynula dňa 16.10.2015, mzda za mesiac október 2012 bola splatná dňa 15.11.2012, premlčacia doba začala plynúť od 16.11.2012 a uplynula dňa 16.11.2015, mzda za mesiac november 2012 bola splatná dňa 15.12.2012, premlčacia doba začala plynúť od 16.12.2012 a uplynula dňa 16.12.2015. V danom prípade si žalobkyňa uplatnila nárok na náhradu mzdy za mesiac august 2012 - august 2013 v podaní, doručenom súdu dňa 10.12.2015, a preto súd nárok na náhradu mzdy za mesiac august, september a október 2012 považoval za premlčaný. Žalobkyňa tak patrí nárok náhradu mzdy za mesiace november a december 2012 a mesiace január až apríl 2013. Žalobkyňa požadovala náhradu mzdy vo výške 793,50 eura a to podľa výšky funkčného platu na základe oznámenia o plate zo dňa 12.09.2012. Táto výška náhrady mzdy nebola v konaní sporná medzi stranami sporu.

46. Z uvedených dôvodov súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške 4.761 eur, ktorá pozostáva z náhrady mzdy za 6 mesiacov a to za mesiace november 2012 až apríl 2013 (6 x 793,50 eura) a vo zvyšku žalobu v časti náhrady mzdy zamietol, keďže nárok na náhradu mzdy za mesiace august - október 2013 bol premlčaný a v časti náhrady mzdy za mesiace máj 2013 - máj 2016 bol nedôvodne uplatnený.

47. Žalovaný v rámci obrany navrhol, aby súd v prípade, ak rozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, aby rozhodol, že nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať aby žalobkyňu naďalej zamestnával. Súd poukazuje na to, že ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce vo svojej druhej časti prvej vety, z ktorej vyplýva výnimka z neskončenia pracovného pomeru pri jeho neplatnom skončení zamestnávateľom, pokiaľ zamestnanec trvá na ďalšom zamestnaní, kedy súd môže na návrh zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, patrí k právnym normám s relatívne neurčitou hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je určená priamo právnym predpisom, a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, dopredu neobmedzeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu úplne neobmedzenú, lebo právny predpis tým, že taxatívne určuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže rozviazať jednostranne so zamestnancom pracovný pomer, určuje zároveň hľadiská, ku ktorým je potrebné prihliadať a ktorými je takáto úvaha usmerňovaná. Súd môže prihliadať ku akýmkoľvek ďalším skutočnostiam, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, predovšetkým k jeho osobe, k jeho doterajším pracovným výsledkom, ku schopnostiam spolupráce a pod. Spravodlivosťou tu treba rozumieť niečo, čo by za takéto mohli považovať obe strany sporu. Žalovaný tvrdil, že dôvody, pre ktoré nemožno spravodlivo požadovať aby ďalej žalobkyňu zamestnával, boli preukázané výpoveďou svedkyne dekanke R.c., ktorá vo výpovedi uviedla, že trend znižovania študentov prebieha od roku 2005, znižuje sa rozsah teoretickej výučby, na Katedre Hudby nemajú žiadne miesto pre teoretiku hudby a preto pokiaľ by potrebovali miesto pre žalobkyňu, museli by prepustiť iného vyučujúceho a rovnako tak by to spôsobilo finančné problémy a museli by najskôr zobrať mzdový fond z inej katedry, kde by tieto peniaze tiež chýbali. Z jej výpovede podľa žalovaného jednoznačne vyplýva, aké potreby fakulta má pokiaľ ide o rozsah a skladbu výučby. Napokon ako dôvod videl aj v dĺžke súdneho konania, v rámci ktorého žalobkyňa robí opakované prieskumy, sama žalobkyňa spôsobila, že konanie trvá skoro viac ako 5 rokov, a preto nemožno požadovať od žalovaného, aby po takejto dlhej dobe žalobkyňu naďalej zamestnával.

48. Podľa názoru súdu ako základné východisko pre výklad toho, čo možno a čo už naopak nemožno spravodlivo požadovať od zamestnávateľa treba vziať fakt, že rozhodnutie súdu o ďalšom trvaní pracovného pomeru je len dôsledkom iného rozhodnutia ustalujúceho neplatnosť konkrétneho spôsobu skončenia pracovného pomeru (teda rozhodnutia riešiaceho primárny spor). Preto nemožnosť spravodlivého požadovania od zamestnávateľa, aby zamestnával zamestnanca musí ísť ruka v ruke

s dôvodmi vedúcimi k realizácii zámeru zamestnávateľa so zamestnancom pracovný pomer skončiť. Ak zamestnávateľom použitý dôvodov skončenia pracovného pomeru spočíva v niečom inom, než v počinaní zamestnanca na škodu zamestnávateľa alebo okolnostiach, pre ktoré zamestnanec z dôvodov zamestnávateľovi nepričítateľných už nepredstavuje prínos očakávaný v čase vzniku pracovného pomeru (teda konkrétne u výpovedi z iných dôvodoch než tých podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodov 1,3,4 a písm. e) Zákonníka práce) o prípad nemožno spravodlivo požadovať od zamestnávateľa požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca nejde.

49. S ohľadom na uvedené dôvody, ktoré žalovaný videl v dĺžke konania, v znižovaní počtu žiakov a v nemožnosti pridelovania práce žalobkyni podľa pracovnej zmluvy a ekonomické dôvody, súd nepovažoval za skutočnosť, zakladajúce nemožnosť požadovať spravodlivo od žalovaného, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, a preto návrh žalovaného, že nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával ako nedôvodný zamietol.

50. Súd zamietol aj návrh žalovaného na výsluch svedkyne dekanke PhDr. P. Y., O., pretože svedkyňa v konaní už bola vypočutá a súd nepovažoval ďalší výsluch svedkyne za potrebný.

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

52. Podľa § 255 ods. 2 CSP ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

53. Predmetom konania bol nárok žalobkyne na určenie neplatnosti výpovede a nárok na náhradu mzdy, a preto súd rozhodol samostatne o nároku náhradu trov konania a to v časti nároku na určenie neplatnosti výpovede a v časti nároku na náhradu mzdy.

54. V časti určenia neplatnosti výpovede, súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyni, ktorá bola ohľadne tohto nároku plne úspešná, pretože súd určil neplatnosť výpovede, priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

55. V časti nároku žalobkyne na náhradu mzdy súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 2 CSP tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 66,68%. Súd poukazuje na to, že žalobkyňa na poslednom pojednávaní žiadala priznať náhradu mzdy v celkovej sume 28.566 eur (36 mesiacov x 793,50 eura) a súd jej priznal náhradu mzdy v sume 4761 eur, t.j. úspech žalobkyne predstavoval 16,66% a úspech žalovaného predstavoval 83,34%. Miera úspechu sa počíta ako rozdiel pomerných úspechov. Žalovaný bol úspešný v 66,68% (83,34%- 16,66 %) a v takomto rozsahu mu súd priznal náhradu trov konania.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Nitra písomne.

V odvolaní sa uvedie ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka, ďalej sa uvedie 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). Odvolanie musí byť podpísané. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 365 ods. 1 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.

Podľa § 365 ods. 2 CSP . odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.