

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 6Co/347/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3111215092
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 07. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Alena Záhumenská
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2018:3111215092.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Záhumenskej a sudcov Mgr. Ivana Kubínyho a Mgr. Martiny Trnavskej v spore žalobcu X. proti žalovanému G., o neplatnosť výpovede a o náhradu mzdy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 15. marca 2017, č.k. 26C/141/2011-716, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **m e n í** tak, že žalobu v celom rozsahu **zamieta**.

Žalovanému **p r i z n á v a** proti žalobcovi náhradu trov konania na súde prvej inštancie i náhradu trov odvolacieho konania.

Rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým rozhodol, že štát má proti žalovanému právo na náhradu trov konania vo výške 100 % , **z r u š u j e** a vec v tejto časti **v r a c i a** súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

o d ô v o d n e n i e :

1. Rozsudkom zo dňa 15. marca 2017, č.k. 26C/141/2011-716 súd prvej inštancie určil, že výpoveď žalovaného z pracovného pomeru zo dňa 07.02.2011 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorá bola doručená žalobcovi dňa 08.02.2011, je neplatná. Žalobu v časti o zaplatenie náhrady mzdy vylúčil na samostatné konanie. Rozhodol, že žalobca a štát majú proti žalovanému právo na náhradu trov konania vo výške 100 %. V odôvodnení súd prvej inštancie uviedol, že pracovnoprávny vzťah strán sporu bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.12.2008. Podľa písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy bol žalobca zaradený na pracovné miesto docent v študijnom odbore priemyselné inžinierstvo a pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú, a to do 31.12.2014. Žalobca v spore tvrdil, že reálne bol zaradený na pracovné miesto docent v študijnom odbore kvalita produkcie na J.. Pracovný pomer so žalobcom ukončil žalovaný v zastúpení rektorom výpoveďou zo dňa 07.02.2011, doručenou žalobcovi dňa 08.02.2011. Výpoveď bola žalobcovi daná podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu nadbytočnosti. Výpovedná doba začala plynúť dňa 01.03.2011. Žalobca s výpoveďou nesúhlasil a listom zo dňa 13.05.2011 rektorovi oznámil, že ju považuje za neplatnú. Žalobou doručenou súdu dňa 28.06.2011 v lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce uplatnil žalobca svoje právo na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde. Výpovedi predchádzalo rozhodnutie rektora žalovaného o zavedení mimoriadneho opatrenia - krízového manažmentu podľa čl. 10 ods. 5 štatútu univerzity účinného v čase jeho zavedenia, v zmysle ktorého mal právo v prípade porušenia rozpočtových pravidiel niektorou zo súčastí zaviesť mimoriadne opatrenie (krízový manažment). Rektor žalovaného v oznámení o zavedení mimoriadneho opatrenia - krízového manažmentu rozhodol o jeho prebratí rozhodovacích právomocí dekana J. v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti s účinnosťou od 16.12.2010. Štatút G. účinný v čase vyhlásenia krízového manažmentu neupravoval, a teda neumožňoval prechod práva rozhodovať v

pracovnoprávných vzťahoch so zamestnancami zaradenými na fakulte z dekana fakulty na rektora univerzity, nakoľko oprávnenia rektora a dekana v týchto vzťahoch upravovali čl. 10 ods. 12 a čl. 16 ods. 1 štatútu G. a čl. 21 Štatútu J.. Rektor žalovaného preto vydal rozhodnutie č. X/XX/XXXX zo dňa 19.01.2011 o zrušení sedemnástich funkčných miest na J. ako neoprávnená osoba, nakoľko rozhodnúť o zrušení miest mal právomoc v zmysle čl. 16 ods. 1 Štatútu G. a čl. XX ods. 1 Štatútu J. dekan fakulty. Rovnako žiadosť o prerokovanie výpovedí zamestnancov zo dňa 21.01.2011 (vrátane výpovede žalobcovi danej žalovaným zastúpeným rektorom univerzity v zmysle organizačných zmien) podal rektor univerzity ako neoprávnená osoba, nakoľko túto právomoc v zmysle čl. 16 ods. 1 Štatútu žalovaného a čl. 21 Štatútu J. mal dekan fakulty. V predmetnej veci súd zastáva názor, že posúdením právomoci rektora univerzity konať v pracovnoprávných vzťahov týkajúcich sa J. ako súčasti univerzity nedošlo k preskúmvaniu postupu zákonnosti rozhodnutia rektora podľa § 6 ods. 1, 2 Správneho súdneho poriadku. Rozhodnutie o organizačnej zmene nie je individuálnym správnym aktom, ale ide o individuálny akt riadenia, ktorý súd posudzuje v rámci konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene. Rektor verejnej vysokej školy navrhuje konkrétne individuálne akty riadenia, ktoré podľa § 27 ods. 1 v spojení s ust. § 33 ods. 2 písm. b) ZoVŠ, čl. 20 ods. 1, čl. 27 ods. 1 Štatútu J. podliehajú schváleniu akademického senátu verejnej vysokej školy. Z výsledkov dokazovania je zrejmé, že rozhodnutiu rektora nepredchádzal takýto zákonný postup, a teda nemohol takýto administratívny akt riadenia nadobudnúť účinky, t. j. nemohlo dôjsť k zníženiu počtu zamestnancov na J., čo je hmotnoprávnym predpokladom pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Na podporu svojich tvrdení súd poukazuje na dôvodovú správu k § 21 a § 22 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách. Ďalej súd prvej inštancie považoval za nesplnenú podmienku prerokovania výpovede so zástupcom zamestnancov. Za prerokovanie sa podľa jeho názoru nemôže považovať iba jednostranné oznámenie rektora univerzity o zamýšľanom rozhodnutí tak, ako sa to v prejednávanej veci udialo, čo je zrejmé zo zápisnice z rokovania odborovej organizácie žalovaného konaného dňa 26.01.2011, z ktorej vyplýva, že prítomní na zasadnutí boli len členovia výboru odborového orgánu podľa prezenčnej listiny zo dňa 26.01.2011. Navyše súd nepovažoval zápisnicu z rokovania výboru odborovej organizácie zo dňa 26.01.2011 za dôkaz o prerokovaní výpovede danej žalovaným žalobcovi aj s poukazom na to, že z jej obsahu vyplýva len konštatovanie, že vzhľadom na skutočnosti uvedené v predmetnej žiadosti, ako aj na základe spoločných rokovaní s vedením G. a rokovaniami v Akademickom senáte G. výbor plne rešpektuje obsah uvedenej žiadosti rektora a súhlasí s ním, pričom z uvedeného vôbec nie je zrejmé, čo bolo predmetom uvedených rokovaní a kto sa ich zúčastnil. Žalobca považoval výpoveď zo strany žalovaného za neplatnú i z dôvodu, že jeho pracovné miesto nebolo žalovaným zrušené. Súd prvej inštancie však nemal v spore preukázané iné pracovné zaradenie žalobcu ako uvedené v pracovnej zmluve zo dňa 31.12.2008 a jej dodatku zo dňa 31.10.2010. Žalobca v konaní namietal neplatnosť výpovede aj z dôvodu, že žalovaný si nesplnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Žalovaný jednoznačne a bez akýchkoľvek pochybností nepreukázal, že v čase doručenia výpovede žalobcovi dňa 08.02.2011 nedisponoval vhodným pracovným miestom pre žalobcu i s poukazom na to, že žalovaný zisťoval voľné pracovné miesta ešte v januári 2011 a žalobcovi bola daná výpoveď dňa 08.02.2011 a aj s poukazom na uzatvorenie nových pracovných zmlúv s X. X., H., X... Potvrdenie zo dňa 25.01.2016 podpísané V. Z. T. o tom, že v čase doručenia výpovede žalobcovi dňa 08.02.2011 nebolo u žalovaného nové výberové konanie a k tomuto dátumu nemali pre menovaného inú vhodnú prácu považoval súd za účelové. Vzhľadom na uvedené skutkové zistenia a právne zdôvodnenie považoval žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného za dôvodnú, a preto jej vyhovel. Súd mal pochybnosti o vierohodnosti svedkov R. a R., W. a preto na ich výpovede neprihliadal. V zmysle ustanovenia § 166 ods. 2 Civilného sporového poriadku žalobu o zaplatenie náhrady mzdy vylúčil na samostatné konanie.

2. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný včas odvolanie. Navrhol, aby odvolací súd zmenil rozsudok tak, že žalobu zamietne. Namietal, že rozhodnutie orgánu akademickej samosprávy o zavedení mimoriadnych opatrení - krízového manažmentu, ktorými rektor G. odňal rozhodovacie právomoci dekana J. G. v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti, nebol oprávnený preskúmať okresný súd v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Rovnaký právny názor zaujal aj Okresný súd Trenčín v konaní vedenom pod sp. zn. 21C/124/2009 v rozsudku č.k. 21C/124/2009-203 zo dňa 27.03.2013 aj Krajský súd v Trenčíne, ktorý rozsudok Okresného súdu č.k. 21C/124/2009-203 zo dňa 27.03.2013 ako vecne správny potvrdil. Vecne príslušným na prejednanie a rozhodnutie veci preskúmania zákonnosti rozhodnutia rektora bol krajský súd a nie okresný súd. Postup Okresného súdu Trenčín, ktorý preskúmvával zákonnosť rozhodnutia rektora o zavedení mimoriadnych opatrení -

krízového manažmentu na J., je porušením ústavného práva t.j. práva nebyť odňatý svojmu zákonnému sudcovi. Namietal poukaz súdu na ustanovenia Súdneho právneho poriadku, ktorý nadobudol účinnosť od 01.07.2016, t.j. viac ako 5 rokov po uvedenom rozhodnutí rektora G.. V čase vydania rozhodnutia rektora G.. X/XX/XXXX zo dňa 19.01.2011 o zrušení funkčných miest na J., ako aj v čase doručenia výpovede žalobcovi, t.j. dňa 08.02.2011 dekan J. G. nemal kompetencie v oblasti personálnej, organizačnej a ekonomickej, a teda nebol oprávnený konať vo vzťahu k žalobcovi v pracovnoprávných vzťahoch a konať mohol jedine rektor G.. Poukázal na § 9 ods. 1 Zákonníka práce, § 10 ods. 1 ZoVŠ, čl. 2 pracovného poriadku žalovaného účinného od 01.01.2004 Nie je pravdou, že by rozhodnutie rektora o organizačnej zmene podliehalo schváleniu akademickým senátom verejnej vysokej školy. Takýto právny názor nevyplýva ani z ustanovení zákona o vysokých školách ani z vykonaného dokazovania. V právomoci akademického senátu nebolo rozhodovať o organizačných zmenách. Takáto povinnosť nebola uvedená ani v štatúte žalovaného, ani v novom, ani v predchádzajúcom. Súd prvej inštancie v odseku 81 odôvodnenia rozsudku nerozlišuje medzi organizačnými zmenami a organizačným poriadkom (súd prvej inštancie odkazuje na § 33 ods. 2 písm. b/ Zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov). V súvislosti s ďalším dôvodom neplatnosti výpovede konštatovaným súdom prvej inštancie uviedol, že je toho názoru, že k prerokovaniu výpovede žalobcu došlo. Skutočnosť, že výpoveď bola odborovou organizáciou prerokovaná, potvrdila aj samotná odborová organizácia v zápisnici z rokovania výboru E. G. zo dňa 26.01.2011. Svedkyňa R. vo svojej svedeckej výpovedi pred súdom prvej inštancie dňa 07.03. uviedla, že odborová organizácia si nie vždy pozvala zástupcu zamestnávateľa na prerokovanie výpovede. Bolo to na jej zvážení, a to z toho dôvodu, že predseda odborovej organizácie je členom vedenia G. a vždy je informovaný o všetkých krokoch, plánoch, zámeroch a podobne. Svedok R. vo svojej svedeckej výpovedi na súde prvej inštancie uviedol, že na základe poverenia rektora predložil odborovej organizácii G. iadosti o prerokovanie výpovedí a rokovaní sa aj osobne zúčastnil. Zákonník práce neurčuje spôsob prerokovania. Takýto právny názor zaujal aj Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí sp. zn. 2 M Cdo 21/2009 zo dňa 30.03.2010. Dokonca sa uskutočnilo spoločné rokovanie odborovej organizácie s vedením G.. Súd prvej inštancie uviedol, že neprihliadal na výpoveď svedkyne R. pretože bola manželkou rektora G., čo údajne znižuje jej vierohodnosť. Výpoveď tejto svedkyne bola plynulá a konzistentná a korešpondovala s listinnými dôkazmi. Nebola zistená žiadna taká skutočnosť, ktorá by nasvedčovala účelovosti alebo tendenčnosti výpovede svedkyne R., pričom ani motív takéhoto jej konania nebol z vykonaného dokazovania zrejмый. Podľa súdu prvej inštancie dôkazné bremeno inej vhodnej práci zatažuje žalovaného. S týmto právnym názorom súdu prvej inštancie sa nestotožňuje. Tvrdenie i preukazovanie, že ku dňu výpovede mal voľné pracovné miesta, je procesnou povinnosťou žalobcu. Pre žalobcu vhodné pracovné miesto nemal a preto mu ho nemohol ponúknuť. Žalobca poukazoval na to, že na takéto, pre neho vhodné pracovné miesta, boli prijatí X., X., H., X., X.. Na výzvu súdu predložil pracovné zmluvy uvedených zamestnancov, z ktorých vyplýva, že títo uzatvorili pracovnú zmluvu až niekoľko mesiacov po tom, čo bola žalobcovi doručená výpoveď. Žalobca nepreukázal akým iným pre neho vhodným miestom mal disponovať v čase doručenia výpovede žalobcovi, t.j. dňa 08.02.2011. Žalobca aj súd prvej inštancie len paušálne a nenáležite poukazujú na to, že žalovaný žalobcovi neponúkol pre neho iné vhodné miesto, ale ktoré konkrétne miesto to malo byť, to už súd prvej inštancie neuvádza. Pretože právne účinky výpovede z pracovného pomeru nastávajú okamžikom, kedy bola výpoveď doručená druhému účastníkovi, k tomuto okamžiku (t.j. ku dňu, kedy bola žalobcovi doručená výpoveď) musí byť zistené, či žalovaný dodržal postup podľa § 63 ods. 2 ZP. Rovnaký právny názor vyplýva aj z ustálenej judikatúry, podľa ktorej splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP súd skúma podľa stavu v dobe výpovede. Z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti je významná len tá skutočnosť, či zamestnávateľ disponuje voľnými pracovnými miestami v okamihu, keď je zamestnancovi dávaná výpoveď, resp. splnenie ponukovej povinnosti sa skúma vždy podľa stavu v dobe výpovede. Rozhodnutie súdu prvej inštancie je nepreskúmateľné, vzájomne si odporujúce a nelogické. Uviedol, že už pred súdom prvej inštancie poukázal a tiež predložil rozhodnutie Okresného súdu Trenčín vo veci vedenej týmto súdom pod sp. zn. 21C/142/2011 v skutkovo rovnakej právnej veci, kde bola dňa 08.02.2011 doručená výpoveď zamestnancovi J. G. B., pričom v konaní žalobkyne B. o určenie neplatnosti výpovede a o náhradu mzdy vyslovil Okresný súd Trenčín dňa 21.10.2013 presne opačný právny názor, ako uvádza žalobca v podanej žalobe a žalobu žalobkyne v celom rozsahu zamietol.

3. K odvolaniu sa vyjadril žalobca. Navrhol, aby odvolací súd potvrdil napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie. Uviedol, že žalovaný operuje spochybnovaním rozhodnutia súdu v súvislosti s posudzovaním kompetencií, čo súd nečinil, iba konštatoval a podložil o vysokoškolskú legislatívu, ktorá presne

identifikuje miesto samosprávnych orgánov v organizačnej štruktúre každej verejnej vysokej školy, pričom zákon určuje aj jej kompetencie úplne jednoznačne. Teda tento spor nie je kompetenčný a tak náleží do pôsobnosti všeobecných súdov. Konanie G. a jej vedenia bolo mocenským, zákonom ani právom nepodloženým aktom, účelovým konaním. Zmeny vykonané na J. rektorom G. boli svojvoľné a jednoznačne účelové. Takéto rozhodnutie nebolo potvrdené schválením v žiadnom kolektívnom samosprávnom orgáne univerzity či fakulty. Žalovaný nemá pravdu ani v tom, že najvyšším orgánom akademickej samosprávy je rektor, lebo najvyšším samosprávnym orgánom je senát. Na univerzitách je takýto štatutárny orgán viazaný pri závažných rozhodnutiach požiadať o schválenie svojich návrhov najvyššiemu samosprávnemu orgánu inštitúcie. Rektor G. takýto návrh nikdy nepredložil na schválenie ba ani na vedomie Senátu G. ani M. J., ktoré ako jediné rozhodujú o organizačnej štruktúre univerzity a fakulty. Uvedená výpoveď X. ako predsedu Akademického senátu G. je účelová a tendenčná. Nie je pravdou ani vyjadrenie žalovaného, že nemal žiadne voľné miesto v čase podania výpovede a v čase plynutia výpovednej lehoty a skúmal to údajne dôsledne a detailne. Nebolo to ani detailne, ani dôsledne, ani zodpovedne, ani pravdivo, nakoľko 27.04.2011 uzatvoril zmluvy s X. a X. na pripravovaný študijný odbor z oblasti jeho odbornosti. Keďže nový študijný program sa pripravuje prinajmenšom pol roka až rok predtým, než sa požiada o jeho akreditáciu, a kľúčoví zamestnanci musia byť pracovníkmi na plný pracovný úväzok, všetkým zainteresovaným muselo byť jasné, že také pracovné miesta sú a budú k dispozícii. Ešte 11.07.2011 boli prijatí na podobné pracovné miesta ďalších dvaja pracovníci X. a X.. Teda jednoznačne a v súlade s hmotným právom mal zamestnávateľ vedomosť o voľných pracovných miestach. Nikdy neboli naplnené podmienky zavedenia krízového manažmentu na J., teda z podstaty logiky veci bolo jej zavedenie protiprávnym svojvoľným a účelovým aktom. K uvádzaniu sporov o rovnakej právnej veci uviedol, že sa nejedná o rovnakú právnu podstatu sporu a preto poukazuje na relevantné spory voči osobám zamestnancov najmä v prípade zamestnancov J. menovite X., B., R..

4. Krajský súd ako súd odvolací vec preskúmal v rozsahu a z dôvodov odvolania podľa §§ 379 a 380 Civilného sporového poriadku zákona č. 160/2015 Z.z. (ďalej len C.s.p.) bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 C.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie vo veci samej je potrebné podľa 388 C.s.p. zmeniť z týchto dôvodov:

5. Žalobca v závere svojho vyjadrenia k odvolaniu žalovaného na podporu svojich tvrdení poukazoval na podľa jeho názoru právoplatné rozhodnutia v sporoch proti žalovanému, v ktorých boli úspešní žalobcovia, medzi iným i B.. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 25. septembra 2017 č.k. 8Cdo/156/2016-625 vydané v právnej veci žalobcu B.. proti žalovanému. Citovaným uznesením Najvyšší súd SR na základe dovolania žalovaného zrušil rozsudok Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 26. apríla 2016 č.k. 6Co/764/2015-555, ktorý potvrdil rozsudok Okresného súdu Trenčín č.k. 26C/145/12011-486 vo výroku o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z rovnakých skutkových a právnych dôvodov ako v tomto spore, a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Dôvodom zrušenia rozhodnutia bolo, že sa odvolací súd v odôvodnení nezaoberal odvolacou argumentáciou žalovaného, konkrétne námietkou žalovaného, že, ak jedným rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 19.01.2011 došlo k zrušeniu 17 funkčných miest na J. G. a ak všetky tieto výpovede boli spolu prerokované odborovou organizáciou dňa 26.01.2011, tak je vylúčené, aby v jednom prípade právoplatného a vykonateľného rozhodnutia súdu prvej inštancie ako aj odvolacieho súdu platil právny názor, že rektor bol oprávnený rozhodnúť o organizačnej zmene a výpovede boli riadne prerokované odborovou organizáciou, a v prípade iného zamestnanca, ktorého funkčné miesto bolo zrušené rovnakým spôsobom, v rovnaký deň, z rovnakého dôvodu a rovnako bola jeho výpoveď prerokovaná odborovou organizáciou v ten istý deň, platil iný právny názor. V tejto súvislosti žalovaný poukazoval na iné rozhodnutia súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu v obdobných veciach (konania vedené pod sp.zn. 21C/124/2009 a sp.zn. 21C/142/2011), osobitne na právoplatný a vykonateľný rozsudok Okresného súdu Trenčín zo dňa 27.03.2013 č.k. 21C/142/2011-190, ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 4Co/132/2014-243 zo dňa 23.04.2015. V uvedenej veci súdy rozhodli opačne, teda súd prvej inštancie žalobu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy voči žalovanému zamietol, pričom odvolací súd tento výrok rozsudku potvrdil. Iný senát toho istého odvolacieho súdu mal v uvedenej veci (obdobnej, ako je prejednávaná vec) za to, že rektor žalovaného bol oprávnený konať v pracovnoprávných vzťahoch, teda bol oprávnený dať zamestnancom výpoveď pracovného pomeru a taktiež mal odvolací súd za preukázané, že výpoveď bola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov. V tomto obdobnom spore odvolací súd uviedol, že v čase dania výpovedi inej zamestnankyni podľa článku 29 ods. 1 písm. d) Štatútu žalovaného, účinného od 26.01.2011, bol rektor žalovaného oprávnenou osobou dať

výpoveď zamestnankyni, nakoľko v tomto čase bola kompetencia dekana vykonávať právne úkony v pracovnoprávných vzťahov zamestnancov verejnej vysokej školy zaradených na fakulte obmedzená v zmysle podmienok, ktoré určil Štatút žalovaného. Vo vzťahu k otázke riadneho prerokovania výpovede z pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov mal odvolací súd v tomto inom prípade za to, že dňa 26.01.2011 zasadala odborová organizácia zriadená u žalovaného, ktorej predmetom bolo prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien realizovaných u žalovaného. V prejednávanej veci však dospel odvolací súd k úplne odlišným záverom. Najvyšší súd SR v zrušujúcom uznesení označil skutkové a právne závery odvolacieho súdu v predmetnej veci za zjavne neodôvodnené a nezlučiteľné s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a čl. 46 ods. 1 Ústavy SR.

6. V odkazovanom rozsudku zo dňa 23.04.2015 č.k. 4Co/132/2014-243 sa Krajský súd v Trenčíne ako odvolací súd zaoberal rozhodnutím rektora univerzity č. X/XXXX zo dňa 19.01.2011 v súvislosti s námietkou odvolateľky obdobnou, ako je námietka žalobcu v tomto spore a síce, že zavedenie mimoriadnych opatrení zo dňa 15.12.2010 a následné právne úkony v pracovnoprávnej oblasti voči zamestnancom zaradeným na J.y uskutočnil rektor univerzity v rozpore s platným štatútom univerzity a bez opory v zákone, či vo vnútornom predpise žalovaného. Krajský súd vo veci sp.zn. 4Co/132/2014 dospel k záveru, že „rozhodnutie rektora univerzity o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, jedná sa len o skutočnosť, ktorá bola hmotnoprávnym predpokladom pre podanie výpovede žalobkyni z dôvodu nadbytočnosti a ktorá nespôsobila následky v pracovnoprávných vzťahoch strán sporu. Ani zavedenie mimoriadnych opatrení, ktoré vyplývalo pre rektora zo Štatútu univerzity účinného od 13.03.2009 (čl. 10 bod 5), nie je právnym úkonom, nakoľko ide o rozhodnutie vydané podľa zákona o vysokých školách a podľa štatútu žalovaného. Dodatok k Štatútu univerzity účinného od 26.01.2011 - bod 15, doplnil článok 29 ods. 1 písm. d) pôvodného Štatútu tak, že v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení na danú súčasť univerzity podľa čl. 10 bod 5 prechádzajú kompetencie v pracovnoprávných vzťahoch v plnom rozsahu na rektora. Znamená to, že v čase dania výpovede žalobkyni v zmysle čl. 29 ods. 1 písm. d) Štatútu univerzity účinného od 26.01.2011 bol rektor univerzity oprávnenou osobou dať výpoveď žalobkyni, nakoľko v tomto čase bola kompetencia dekana vykonávať právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnancov verejnej vysokej školy zaradených na fakulte tak, ako to správne konštatoval súd prvej inštancie, obmedzená v zmysle podmienok, ktoré určil Štatút univerzity.“

7. So záverom krajského súdu, že rektor univerzity bol v rozhodnom čase osobou oprávnenou skončiť pracovný pomer so zamestnancami fakulty mechatroniky, odvolací súd v tejto obdobne veci vychádzajúcej z rovnakého skutkového stavu súhlasí. Z hľadiska právnej povahy rozhodnutia o organizačnej zmene toto rozhodnutie v zmysle ustálenej judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti. Z dôvodu, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, tak ho nemožno samo osebe skúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v Zákonníku práce; nemožno ani skúmať, či zmena organizačnej štruktúry bola dôvodná alebo nie (rozhodnutie sp.zn. Cdo 1494/2014 zo 6. novembra 2015).

8. V súvislosti s vysporiadaním sa s námietkou žalovaného voči právnym záverom súdu prvej inštancie o nedostatku právomoci rektora v oblasti pracovnoprávných vzťahov odvolací súd poukazuje na skutkové zistenia súdu prvej inštancie v napadnutom rozsudku.

9. Súd prvej inštancie zistil, že podľa článku 10 ods. 5 veta posledná štatútu G. v znení účinnom od 13.03.2009 mal rektor v prípade porušenia rozpočtových pravidiel niektorou zo súčastí právo zaviesť mimoriadne opatrenie (krízový manažment). Súd prvej inštancie súčasne skonštatoval, že v spore nebolo preukázané, že by iný vnútorný predpis upravoval podmienky, dôsledky a prechod práv a povinností z dekana fakulty na rektora univerzity v prípade zavedenia mimoriadneho opatrenia.

10. Na základe práva upraveného citovaným článkom rektor žalovaného dňa 15.12.2010 po prerokovaní v kolégiu rektora rozhodol o zavedení mimoriadneho opatrenia - krízového manažmentu. V rámci krízového manažmentu rozhodol o prebratí rozhodovacích právomocí dekana J. v ekonomickej, organizačnej a personálnej oblasti s účinnosťou od 16.12.2010 (oznámenie rektora dekanovi J. zo dňa 15.12.2010).

11. V tomto čase bol už prijatý a akademickým senátom G. schválený dodatok č. 1 štatútu G. (26.11.2010), ktorý doplnil článok 29 ods. 1 písm. d) štatútu G. o vetu za bodkočiarkou, podľa ktorej v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení na danú súčasť podľa čl. 10 ods. 5 prechádzajú kompetencie v pracovno-právnych vzťahoch v plnom rozsahu na rektora. Uvedený dodatok č. 1 štatútu bol Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky registrovaný dňa 21.12.2010 (č.l.312 spisu).

12. Podľa § 103 ods. 6 veta prvá, ods. 7 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách štatút nadobúda platnosť odo dňa registrácie a je účinný najskôr odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o jeho registrácii. Ustanovenia tohto paragrafu sa vzťahujú aj na zmeny štatútu.

13. Rektor rozhodol o organizačnej zmene dňa 19.01.2011, žiadosť o prerokovanie rozhodnutia o organizačnej zmene zástupcami zamestnancov podal 19.01.2011 a žiadosť o prerokovanie výpovedí zástupcami zamestnancov podal dňa 21.01.2011, teda v čase, kedy už bol akademickým senátom G. schválený a ministerstvom registrovaný dodatok štatútu výslovne upravujúci dôsledky zavedenia mimoriadnych opatrení vrátane prechodu kompetencií v pracovnoprávnych vzťahoch z dekana na rektora. Rektor teda rozhodné úkony voči žalobcovi vykonal na základe platného štatútu (§ 103 ods. 6 veta prvá zákona o vysokých školách). Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje, že ministerstvo nezaregistruje štatút, ktorý by odporoval zákonu alebo inému všeobecne záväznému predpisu (§ 103 ods. 3 zákona o vysokých školách). Z toho vyplýva, že štatútom upravený prechod kompetencií v pracovnoprávnych vzťahoch z dekana na rektora v prípade zavedenia mimoriadnych opatrení podľa záveru ministerstva ako kompetentného štátneho orgánu zákonu ani inému všeobecne záväznému predpisu neodporuje.

14. Výpoveď dal resp. doručil žalovaný žalobcovi dňa 07.02.2011 resp. 08.02.2011 teda v čase, kedy už rozhodnutie ministerstva o registrácii dodatku došlo žalovanému a od ktorého dňa je dodatok štatútu nielen platný ale aj účinný (od 26.01.2011).

15. Odvolací súd súhlasí so záverom súdu prvej inštancie, že v spore nebolo preukázané, že by iný vnútorný predpis upravoval podmienky, dôsledky a prechod práv a povinností z dekana fakulty na rektora univerzity v prípade zavedenia mimoriadneho opatrenia. Tento záver je pravdivý, pokiaľ ide o stav do doby registrácie dodatku č.1 štatútu žalovaného (do 21.12.2010), ktorým dňom v zmysle § 103 ods. 6 veta prvá zákona o vysokých školách nadobudol platnosť dodatok štatútu, ktorý prechod kompetencií pri zavedení mimoriadneho opatrenia upravoval. Odvolací súd však dodáva, že skutočnosť, že dovtedy platné a účinné vnútorné predpisy konkrétne mimoriadne opatrenia počas krízového manažmentu výslovne neupravovali, ešte neznamená, že k spornému prechodu kompetencií z dekana na rektora na danej súčasti nemohlo dôjsť (najmä za zohľadnenia, že v tomto čase už bola akademickým senátom G. schválená úprava prechodu týchto kompetencií v prípade zavedenia krízového manažmentu v Dodatku č. 1).

16. Zo všetkých uvedených dôvodov preto odvolací súd nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie vyjadrenom v napadnutom rozsudku o nedostatku právomoci rektora konať za žalovaného v rozhodnom období v pracovnoprávnych vzťahov so zamestnancami J. ako súčasťou žalovaného.

17. K neplatnosti výpovede z dôvodu nesplnenej podmienky prerokovania výpovede odvolací súd poukazuje na záver vyslovený v rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 23.04.2015 č.k. 4Co/132/2014-243, ktorého predmetom bolo vysporiadanie sa s rovnakou námietkou, že žalovaný ako zamestnávateľ riadne neprerokoval výpoveď z pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, pričom predmetom skúmania bolo to isté rokovanie zástupcov zamestnancov žalovaného zo dňa 26.01.2011 na základe žiadosti rektora. Krajský súd v predmetnom rozhodnutí skonštatoval, že „účinky riadneho prerokovania nenastávajú len vtedy, ak je vedené formou výmeny názorov (dialógu) medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, ale aj v prípade, ak zástupca zamestnancov prerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa (druhá veta § 74 ZP). Ustanovenie § 74 Zákonníka práce v tretej vete obsahuje aj nevyvrátiteľnú domnienku danosti prerokovania a skončenia pracovného pomeru v prípade, ak do 10 kalendárnych dní od doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa vôbec nedôjde k prerokovaniu výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Pritom nie je rozhodné, či zástupca zamestnancov vyjadril kladný alebo záporný postoj, alebo vzal výpoveď alebo

okamžité skončenie pracovného pomeru len na vedomie. K účinnému prerokovaniu výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce postačuje, ak sa s ním zástupcovia zamestnancov oboznámia a vezmú ho na vedomie, teda k splneniu hmotnoprávnej podmienky tohto právneho úkonu zamestnávateľa dochádza aj bez prerokovania vedeného formou výmeny názorov a dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom v zmysle § 237 ods. 1 Zákonníka práce. ...V danom prípade žalovaný pred súdom prvej inštancie produkoval listinné dôkazy na potvrdenie skutočnosti, že výpoveď bola prerokovaná s odborovou organizáciou Z listinných dôkazov je jednoznačne zrejmé, že 26.01.2011 zasadala odborová organizácia zriadená u žalovaného, ktorej predmetom bolo prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien realizovaných na univerzite. Výbor uznesením zo dňa 26.01.2011 zobral na vedomie a schválil žiadosť o prerokovanie výpovedí zamestnancov v zmysle organizačných zmien realizovaných u žalovaného, keď z prílohy k žiadosti žalovaného o prerokovaní organizačných zmien vyplýva, o ktorých zamestnancov.“

18. S uvedenými úvahami Krajského súdu v Trenčíne sa odvolací súd v tejto (rovnakej veci) stotožňuje a preto na ne odkazuje. Dopĺňa, že, keďže Zákonník práce formu prerokovania neupravuje, je prípustné využiť akúkoľvek formu, ktorá nevzbudí pochybnosť o tom, že k prerokovaniu došlo. Z vykonaného dokazovania vyplývalo, že zástupcovia zamestnancov mali počas rokovania konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Táto skutočnosť vyplýva aj zo zápisnice z predchádzajúceho rokovania ZO OZ zo dňa 19.01.2011, prezenčnej listiny zo dňa 19.01.2011, programu rokovania výboru, uznesenia z rokovania výboru zo dňa 19.01.2011, ktorého predmetom bolo prerokovanie rozhodnutia rektora č. X/XX/XXXX zo dňa 19.01.2011 o zrušení sedemnást funkčných miest na J., medzi ktorými bolo zrušené jedno funkčné miesto docent v odbore B.L. na N. (N.), s ktorým odborová organizácia súhlasila. Zástupcom zamestnancov bol teda dôvod výpovede žalobcu v čase rokovania o výpovediach konkrétnych zamestnancov dňa 26.01.2011 celkom zrejmý. Skutočnosť, že výpoveď bola odborovou organizáciou prerokovaná, potvrdila aj samotná odborová organizácia v zápisnici z rokovania výboru E. zo dňa 26.01.2011, keď uvádza, že k prerokovaniu došlo a dokonca sa uskutočnilo spoločné rokovanie odborovej organizácie s vedením G. (použitá slová „na základe spoločných rokovaní s vedením G. a rokovaní v AS G.“). Splnenie podmienky stanovenej v § 74 ods. 1 Zákonníka práce nie je podmienené osobným stretnutím zamestnávateľa a zástupcov odborového orgánu. V danom prípade odborová organizáciu po doručení žiadosti o prerokovanie výpovede žalobcu nemala žiadne ďalšie požiadavky voči žalovanému, nežiadala napr. žalovaného o doplnenie podkladov, ale zobrala na vedomie, rešpektovala a súhlasila s obsahom žiadosti rektora. Preto záver súdu prvej inštancie o nesplnení tejto hmotnoprávnej podmienky považuje odvolací súd za nesprávny. Je toho názoru, že uvedená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede podľa § 74 Zákonníka práce bola splnená.

19. So záverom súdu prvej inštancie o ďalšom dôvode neplatnosti výpovede a to nesplnení hmotnoprávnej podmienky podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce (nepreukázanej nemožnosti ďalšieho zamestnávania žalobcu) odvolací súd nesúhlasí.

20. K otázke dôkazného bremena tej- ktorej strany sporu v súvislosti s preukazovaním splnenia podmienky podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo 261/2007, podľa ktorého „nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve, prípadne jeho kvalifikácii. Rozhodnutie, či túto ponuku zamestnanec využije, je výlučne na ňom, ak ponuku odmietne, potom je splnená podmienka uvedená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce pre platnosť výpovede. Táto podmienka je splnená aj v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, že takúto prácu preňho nemá, pretože v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca.“

21. Odvolací súd súhlasí s námietkou odvolateľa o rozhodnom čase disponovania voľným pracovným miestom. Poukazuje pritom na viaceré rozhodnutia súdov. Splnenie povinnosti zamestnávateľa spočívajúce v zabezpečení nového vhodného zamestnania zamestnancovi, s ktorým rozviazal pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien podľa § 46 ods. 1 písm. c) [teraz § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka

práce] treba posudzovať podľa stavu existujúceho v čase dania výpovede (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 54/03 -61/2003). Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede (Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4?M Cdo 5/2010). Tiež česká judikatúra R 54/1998: Splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 46 ods. 2 (v SR podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce) ako predpokladu na podanie platnej výpovede súd skúma podľa stavu v dobe výpovede.

22. Odvolací súd preto súhlasí aj s námietkou žalovaného, týkajúcou sa pracovnoprávných vzťahov, na ktoré poukazoval v rámci svojej procesnej obrany žalobca za účelom preukázania, že žalovaný mal ku dňu výpovede pre neho voľné pracovné miesta, a ktoré boli preukázateľne s novými zamestnancami uzatvorené dňa 27.07.2011 a 11.07.2011 t.j. viac ako dva resp. päť mesiacov po daní výpovede žalobcovi. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp.zn. 21 Cdo 369/2000, podľa ktorého z hľadiska ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 46 ods. 2 Zákonníka práce (v SR § 63 ods. 2) možno považovať za významné len to, či zamestnávateľ disponuje voľnými pracovnými miestami v okamihu, keď je zamestnancovi dávaná výpoveď. Ku skutočnosti, že zamestnávateľ prijal v inom časovom rozmedzí (predtým alebo potom) iného zamestnanca na prácu, ktorú by mohol zamestnanec vykonávať, nemožno prihliadnuť. Preto žalobcov poukaz na uvedené nové pracovnoprávne vzťahy je nedôvodný a pokiaľ ho súd prvej inštancie vyhodnotil opačne, jeho právny záver je nesprávny.

23. Žalovaný na preukázanie svojho tvrdenia, že v čase dania výpovede prácu pre žalobcu nemal, predložil vyjadrenia súčastí univerzity (J., J., J., J.) z 24.01.2011 a 25.01.2011. Súd prvej inštancie v ods. 85 odôvodnenia sám skonštatoval, že z vyjadrení je zrejmé, že žalovaný nemal možnosť zamestnávať žalobcu na inom, pre neho vhodnom pracovnom mieste. Napriek tomu však dospel k záveru, že podmienka ponukovej povinnosti žalovaného nebola splnená, zrejme z dôvodu dátumu vyjadrení. K tomuto právnomu posúdeniu odvolací súd poukazuje, že ponukovú povinnosť musí zamestnávateľ splniť ešte predtým, než pristúpi k výpovedi (teda predtým, než zamestnávateľ dáva/doručuje výpoveď). V danej veci žalovaný dal výpoveď dňa 07.02.2011, ktorú žalobcovi doručil dňa 08.02.2018. Ak žalovaný bol povinný ponúknuť žalobcovi voľné miesto pred daním výpovede, potom zisťovanie existencie voľného pracovného miesta na ostatných súčastiach univerzity v období necelých dvoch týždňov pred daním výpovede, nie je možné považovať za nedôvodný dôkaz o nedisponovaní voľným miestom v čase výpovede. Práve naopak je potrebné vziať do úvahy, že v prípade žalovaného ide o zložitú inštitúciu, zloženú z rôznych súčastí, ktoré sú v personálnej oblasti do istej miery samostatné. Preto zisťovanie voľných miest vyžaduje istú časovú náročnosť.

24. Osobitne treba tiež zohľadniť, že pracovnoprávne vzťahy vysokoškolských učiteľov a funkcií profesorov a docentov, najmä ich uzatváranie je predmetom špeciálnej právnej úpravy, zákona o vysokých školách, ktorú je potrebné rešpektovať.

25. Podľa § 77 ods. 1 zákona o vysokých školách obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov a obsadzovanie funkcií profesorov a docentov sa uskutočňuje výberovým konaním v súlade s § 15 ods. 1 písm. c). Výberové konanie na obsadenie funkcie profesora a funkcie docenta je zároveň výberovým konaním na obsadenie pracovného miesta vysokoškolského učiteľa. Vypísanie výberového konania vysoká škola zverejňuje na webovom sídle určenom ministerstvom a na svojej úradnej výveske alebo úradnej výveske fakulty, ak ide o pracovné miesto alebo funkciu zaradenú na fakulte.

26. Z citovaného ustanovenia § 77 ods. 1 zákona o vysokých školách a z dôvodovej správy k nemu vyplýva, že základným nástrojom na zabezpečenie fungovania vysokého školstva a naplnenia požiadavky trvalej aktivity vysokoškolských učiteľov je zákonom stanovené povinné výberové konanie pri obsadzovaní miest a ustanovovaní do funkcií profesorov a docentov. Je preto skutočne pochybné, či pracovné miesta, na ktoré poukazoval žalobca, mohol žalovaný žalobcovi ponúknuť a žalobcom ich obsadiť (dohodnúť zmenu pracovnej zmluvy) bez predchádzajúceho výberového konania. Odvolací súd sa však vzhľadom na postačujúce právne posúdenie ponukovej povinnosti touto pochybnosťou bližšie nezaoberal.

27. Žalovaný v spore predložil i potvrdenie žalovaného zo dňa 25.01.2016 podpísané V. Z. T. o tom, že v čase doručenia výpovede žalobcovi dňa 08.02.2011 nebolo u žalovaného nové výberové konanie

a k tomuto dátumu nemali pre menovaného inú vhodnú prácu. Uvedené vyjadrenie súd prvej inštancie vyhodnotil ako účelové s odôvodnením, že žalovaný v spore žiadnym spôsobom nepreukázal zisťovanie voľných pracovných miest v čase doručenia výpovede dňa 08.02.2011. Z vyššie uvedených skutočností však vyplýva, že žalovaný zisťovanie voľných miest preukázal vyjadreniami súčastí univerzity na základe jeho výzvy pred daním výpovede, aby tak splnil svoju ponukovú povinnosť. Predmetné potvrdenie preto korešponduje s ostatnými listinnými dôkazmi (vyjadreniami, pracovnými zmluvami ostatných vysokoškolských učiteľov) a nebola zistená žiadna taká skutočnosť, ktorá by nasvedčovala účelovosti potvrdenia.

28. Odvolací súd z vyššie uvedených dôvodov dospel k záveru, že v konaní nebolo preukázané, že by žalovaný mal možnosť žalovaného ďalej zamestnávať. V takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá, preto nie je daný dôvod neplatnosti výpovede pre nesplnenie hmotnoprávnej podmienky podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce. Iný záver súdu prvej inštancie nepovažuje odvolací súd za správny.

29. Výrok rozsudku súdu prvej inštancie, ktorým určil, že výpoveď žalovaného z pracovného pomeru zo dňa 07.02.2011 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorá bola doručená žalobcovi dňa 08.02.2011, je neplatná, nepovažuje odvolací súd z uvedených dôvodov za správny a súčasne nejestvujú dôvody pre jeho zrušenie. Potom nie sú dané ani dôvody pre vylúčenie žaloby o zaplatenie náhrady mzdy na samostatné konanie.

30. Podľa § 388 C.s.p. odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie zmení, ak nie sú splnené podmienky na jeho potvrdenie, ani na jeho zrušenie.

31. Z uvedených dôvodov odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvej inštancie tak, že žalobu v celom rozsahu (o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy) zamietol (§ 388 C.s.p.).

32. O trovách konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 2 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1. Z výsledku odvolacieho konania vyplýva, že žalovaný bol v konaní úspešný, a preto mu v zmysle § 255 ods. 1 C.s.p. patrí právo na náhradu trov tohto konania voči žalobcovi. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

33. Z dôvodu, že výrok rozsudku o práve štátu na náhradu trov konania nie je určitý, pokiaľ ide o presné označenie oprávneného subjektu, a z dôvodu, že z odôvodnenia výroku nie je zrejmé, aké výdavky pri dokazovaní tomuto subjektu v konaní vznikli, odvolací súd podľa § 389 ods. 1 písm. b) C.s.p. zrušil rozsudok súdu prvej inštancie v tejto časti a podľa § 391 ods. 1 C.s.p. mu vec v tejto časti vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

34. Toto rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté pomerom hlasov členov senátu krajského súdu 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancie. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolania musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).