

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 7Cpr/3/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1311215717
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 03. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ivana Fekete
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2019:1311215717.24

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave, v konaní pred sudkyňou Mgr. Ivanou Fekete v právnej veci žalobkyne: G. X. B., B.. XX.XX.XXXX, X. P. X., T. XX zastúpenej advokátkou JUDr. Dagmar Matuškovou so sídlom v Bratislave, Búdkova č. 12 proti žalovanému: Slovenská zdravotnícka univerzita, IČO: 00165361 so sídlom v Bratislave, Limbová č. 12 zastúpenému Advokátskou kanceláriou Kucek & Partners, s.r.o., IČO: 36865192 so sídlom v Bratislave, Mickiewiczova č. 9, o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, náhradu mzdy a iné, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu v celom rozsahu zamieťa.

II. Súd priznáva žalovanému nárok náhradu trov konania v plnom rozsahu, pričom o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku, samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou zo dňa 30.12.2011, po čiastočnom späťvzatí pred začatím pojednávania vo veci samej zo dňa 08.10.2012 a po spresnení ďalšími podaniami zo dňa 05.12.2012, 31.01.2013 a na pojednávaní dňa 24.07.2013, voči žalovanému domáhala určenia neplatnosti výpovede danej jej žalovaným listom zo dňa 12.07.2011, č. j. 12 - 592/2011-OL'Z SZU a doručeným žalobkyni dňa 13.07.2011, z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v súvislosti s organizačnými zmenami a racionalizačnými opatreniami, v rámci ktorých žalovaný ako zamestnávateľ rozhodol o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, vrátane zrušenia pracovného miesta žalobkyne, ďalej náhrady mzdy z titulu neplatnej výpovede za 12 mesiacov, spolu v sume 12.090,24 euro brutto s úrokmi z omeškania, vždy od 15 dňa v mesiaci, vychádzajúc z hrubej mzdy navrhovateľky v rozhodnom období 1.007,52 euro a náhrady trov konania.

2. Skutkovým základom žaloby bolo, že žalobkyňa vykonávala pre žalovaného prácu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 10.12.1998, č. j. XX-XXX/XXXX uzatvorenej na dobu neurčitú s právnym predchodcom žalovaného, s druhom a miestom práce dohodnutým ako vedúca vysunutému pracoviska Slovenskej postgraduálnej akadémie medicíny v Bratislave so sídlom Modra - Harmónia, ktoré sa v súvislosti s legislatívnymi zmenami a právnym postavením žalovaného, po prijatí nového organizačného poriadku žalovaného (Slovenskej zdravotníckej univerzity zriadenéj zákonom č. XXX/XXXX Z.z., úč. od 01.09.2002), zmenilo na Účelové vzdelávacie zariadenie, ktoré už neriadil vedúci ale riaditeľka, čím sa pracovná pozícia žalobkyne dňom 28.11.2002 premenovala na riaditeľku Účelovo vzdelávacieho zariadenia v Modre - Harmónii (premenované vysunuté pracovisko). Žalobkyňa z titulu pracovnej pozície komplexne zodpovedala za celý chod vysunutému pracoviska po stránke ekonomickej a prevádzkovej. Dôvody neplatnosti spornej výpovede žalobkyňa v žalobe formulovala tak, že žalovaný žalobkyni pred daním výpovede vôbec neponúkol viacero voľných miest, ktoré by bola schopná a ochotná vykonávať; napriek konštatovanému prerokovaniu racionalizačných opatrení so zástupcami zamestnancov, nebolo

uvedené, či tieto súhlas udelili resp. neudelili; celé prerokovanie je neurčité a nevyplýva z neho jednoznačne, či prišlo k zrušeniu práve pracovného miesta žalobkyne; je nesúlad medzi prerokovaním so znením výpovede a pracovnou zmluvou a napokon nie je zrejmé, či nešlo v danom prípade o hromadné prepúšťanie. Namietala, že žalovaný prerokoval predmetnú výpoveď iba formálne, mal ju už vopred pripravenú a výpoveď, ktorá bola napísaná dňa 12.07.2011 bola prerokovaná až následne dňa 13.07.2011. Žalovaný pritom nemohol vopred vedieť, či žalobkyňa neprejaví záujem o neobsadené pracovné miesto, resp. záujem o skončenie pracovného pomeru dohodou. Na nezákonnosť výpovede upozornila žalovaného listom zo dňa 26.07.2011 a následne listom zo dňa 26.10.2011, ktorými zároveň žiadala pridelovať prácu, nakoľko jej pracovný pomer naďalej trvá, na ktoré žalovaný nereagoval.

3. Po prejednaní veci a vykonanom dokazovaní predloženými listinnými dôkazmi, výsluchom žalobkyne a svedkyne X. Y. vo veci rozhodol Okresný súd Bratislava III. rozsudkom zo dňa 28.04.2015, č.k. 7Cpr/3/2011 - 566, ktorým žalobu zamietol ako nedôvodnú, po posúdení podľa ustanovení § 11a ods. 1 veta prvá, § 17 ods. 2, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 písm. a), b), § 73 ods. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, § 74, § 78 ods. 1, § 79 ods. 1, § 229 ods. 1, 4, § 230 ods. 1, 2, § 231 ods. 1, § 237 ods. 1, § 237 ods. 2 písm. a), d), § 273 ods. 3, 4 Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z. z.), keď mal za preukázané, že žalobkyňa bola v priebehu trvania pracovného pomeru stále v rovnakej funkcii (pracovnej pozícii), ktorú vykonávala na rovnakom mieste a táto funkcia aj miesto výkonu práce boli len premenované, z ktorého dôvodu námietku žalobkyne o neurčitosti, resp. nejasnosti výpovede pre nesprávne označenie funkcie žalobkyne vo výpovedi, ktorá mala spôsobiť jej neplatnosť, posúdil za neopodstatnenú. Rovnako za nedôvodnú považoval súd námietku žalobkyne o neexistencii organizačnej zmeny a zrušení jej pracovného miesta, pretože z obsahu spornej výpovede zo dňa 12.07.2011 vyplývalo, že žalobkyňa sa stala nadbytočnou v dôsledku organizačnej zmeny na základe rozhodnutia „Akademického senátu ZSU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlení (správne začlenení, pozn. odvolacieho súdu) do jednotlivých fakúlt SZU a znížení počtu pracovných miest SZU zo dňa 27.01.2011“ a „Rozhodnutia Rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05.05.2011“, ktoré vzájomne súvisia, vzhľadom na kompetencie a právomoci uvedených orgánov, okrem iného aj pri organizačných zmenách týkajúcich sa súčastí vysokej školy (§ 7, § 9 a § 10 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách); rektora ako štatutárneho orgánu vysokej školy s právomocou vydať rozhodnutie o konkrétnej organizačnej zmene a akademického senátu ako orgánu samosprávy s kontrolnou a schvaľovacou pôsobnosťou, ktorému rektor za svoju činnosť zodpovedá. Súd konštatoval, že z predložených listinných dôkazov mal za preukázané, že žalovaný rozhodol predpísaným spôsobom o zmenách v organizačnej štruktúre a o znížení stavu svojich zamestnancov, konkrétne predmetným rozhodnutím rektora zo dňa 05.05.2011, ktorému v zmysle zákona predchádzalo jeho prerokovanie a schválenie akademickým senátom na 46. riadnom zasadnutí dňa 27.01.2011, bod 4/ a ktorým žalovaný zamestnávateľ zrušil aj konkrétne pracovné miesto žalobkyne. Žalovaný v súvislosti s transformáciou pracovísk a ústavov, vykonal postupne rozsiahle racionalizačné opatrenia a zmeny vo svojej organizačnej štruktúre zrušením niektorých pracovísk, pracovných pozícií, príp. kumulovaním viacerých pracovných činností, pričom bolo zrušené aj pracovné miesto žalobkyne, ktorá sa preto v príčinnej súvislosti s týmito organizačnými zmenami stala nadbytočnou. Tvrdenie žalobkyne, že nedošlo k zrušeniu pracovnej pozície riaditeľky vysunutého pracoviska nebolo v konaní preukázané, keď naopak z predložených listinných dôkazov a výsluchu svedkyne vyplývalo, že pracovné činnosti, ktoré predtým vykonávala žalobkyňa ako riaditeľka, žalovaný k činnosti vysunutého pracoviska v ďalšom období nepotreboval a bolo tiež preukázané, že aj vzhľadom na zmenu úloh tohto pracoviska, dokázal žalovaný potrebné činnosti zabezpečiť s nižším počtom zamestnancov. Súd taktiež nemal za preukázané tvrdenie žalobkyne, že jej pracovná pozícia naďalej existovala, práve naopak, bolo preukázané, že pracovné miesto žalobkyne v ďalšom období nebolo obsadené žiadnym novoprijatým zamestnancom. S poukazom na ustálenú judikatúru, podľa ktorej je výber konkrétneho nadbytočného zamestnanca vecou zamestnávateľa a súd ho nepreskúmava, nakoľko je zamestnávateľovi potrebné umožniť, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie pružne, a aby zamestnával iba taký počet zamestnancov, ktorý bude preň najvhodnejší, nemohol súd zohľadniť ani argumentáciu žalobkyne ohľadom výberu zamestnancov daného pracoviska, s ktorými bol v súvislosti s organizačnými zmenami pracovný pomer ukončený, nakoľko je v plnej kompetencii zamestnávateľa zodpovedného za plnenie úloh, ktoré v rámci svojej činnosti zabezpečuje, realizovať organizačné zmeny za účelom zefektívnenia práce a v tejto súvislosti prijať aj potrebné rozhodnutia. V danom prípade ani platná Kolektívna zmluva neukladala žalovanému ako zamestnávateľovi vo vzťahu k žalobkyňi, žiadne špecifické povinnosti, ktoré by mal pri daní spornej výpovede uplatňovať. Keďže z obsahu spornej výpovede bolo dostatočne zrejmé, že organizačnou

zmenou, ktorá viedla žalovaného k samotnému zrušeniu pracovného miesta žalobkyne bolo rozhodnutie rektora SZU zo dňa 05.05.2011, ako štatutárneho orgánu vysokej školy s právomocou vydať takéto rozhodnutie o konkrétnej organizačnej zmene, pričom vykonávaním dovtedajšej práce žalobkyne, bola poverená ďalšia zamestnankyňa, nebolo preukázané ani tvrdenie žalobkyne, že žalovaný vo vzťahu k nej postupoval iba účelovo, so zámerom prijať na pracovné miesto žalobkyne iného zamestnanca. Preto súd konštatoval, že žalovaný tým, že ponechal na pracovisku len jedného administratívneho zamestnanca a zrušil pracovné miesto žalobkyne, jednoznačne zefektívnil svoju prácu a bolo výlučne v jeho kompetencii rozhodnutie, ktorého konkrétne a zrejme takého, ktorý bude podľa úsudku zamestnávateľa schopný zabezpečovať v požadovanom rozsahu úlohy daného pracoviska. Žalovaný spojil (kumuloval) určitú časť pracovných činností, ktoré dovtedy vykonávala žalobkyňa s pracovnými činnosťami inej zamestnankyne daného pracoviska - X. Y., čo je štandardný spôsob akým zamestnávateľia zefektívňujú prácu pri organizačných zmenách a súd nemôže takýto postup prehodnocovať a preskúmať. K ponukovej povinnosti inej vhodnej práce zamestnancovi (iné voľné pracovné miesto) podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce súd uviedol, že splnenie tejto hmotnoprávnej podmienky, ktorá nemusí byť v písomnej forme, preukazuje zamestnávateľ, pričom musí ísť o pracovné miesto v mieste výkonu pôvodne dojednanej práce, príp. aj na kratší pracovný čas, ktoré je zodpovedá druhu dojednanej práce v pracovnej zmluve s ohľadom na kvalifikačné, osobnostné, zdravotné predpoklady zamestnanca a možnosť dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce prichádza až potom, ak zamestnanec nie je ochotný ponúknuť pracovné miesto prijať, a to ani po predchádzajúcej príprave. To znamená, že zamestnávateľ nie je povinný pred daním výpovede zamestnancovi ponúknuť akékoľvek zamestnanie, ktorým v danom čase disponuje a túto povinnosť má len za predpokladu existencie takého vhodného voľného pracovného miesta. V danom prípade nebolo v konaní preukázané, že by žalovaný mohol žalobkyňu naďalej zamestnávať v dojednanom mieste výkonu práce aspoň na kratší pracovný čas a ani, že by disponoval v danom čase vhodným voľným pracovným miestom. V tomto smere žalobkyňa, ktorú v konaní zaťažovala povinnosť tvrdenia, takéto konkrétne pracovné miesto neoznačila a preto žalovanému nevznikla pred daním výpovede zákonná ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Napokon k námietke žalobkyne o absencii riadneho prerokovania spornej výpovede datovanej dňa 12.07.2011 so zástupcami zamestnancov podľa § 73, § 74 Zákonníka práce, pôvodne z dôvodu, že sa tak stalo až 13.07.2011, mal súd za preukázané, že z obsahu „Záznamu z prerokovania ďalšieho pracovného zaradenia zo dňa 13.07.2011“ a zistených skutočností je zrejmé, že uvedeného dňa 13.07.2011 bola sporná výpoveď žalobkyni doručená, pričom žalobkyňa bola okrem iného informovaná aj o prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov ešte dňa 30.05.2011. K následným námietkam žalobkyne a to, že nedošlo k riadnemu prerokovaniu spornej konkrétnej individuálnej výpovede, nakoľko rokovanie žalovaného s predsedom ZO SOZ pri SZU zo dňa 30.05.2011 sa týkalo iba podmienok hromadného prepúšťania a k námietke, že absentuje dôkaz (záznam) o prerokovaní, ako aj menný zoznam nadbytočných zamestnancov, pričom ani predloženie takéhoto zoznamu pri hromadnom prepúšťaní nepostačuje a nepovažuje sa riadne prerokovanie podľa § 73, § 74 Zákonníka práce (s odkazom na rozhodnutia NS SR, sp. zn. 3 Cdo 218/2008, 5 Cdo 255/2008, 5 Cdo 140/2010), súd prvej inštancie uviedol, že v danom prípade z predložených listinných dôkazov bolo zrejmé, že žalovaný zamestnávateľ dostatočne oboznámil príslušný odborový orgán so svojimi zámermi o konkrétnych zamýšľaných organizačných zmenách, reštrukturalizačných a racionalizačných opatreniach vo vzťahu ku konkrétnym zamestnancom, ktorých sa mali týkať a o podmienkach hromadného prepúšťania a dania výpovedí konkrétnym zamestnancom a naopak z ničoho nevyplývalo, že by odborový orgán nebol v tomto dostatočne informovaný a dal stanovisko bez prerokovania len formálne. Ohľadom odkazu žalobkyne na judikované závery súd zdôvodnil, že sa jednalo o iné prípady, založené na odlišných skutkových okolnostiach a preto ich nebolo možné priamo aplikovať v danom spore ako obdobné prípady. Súd prvej inštancie v dôvodoch svojho rozhodnutia poukázal aj na skutočnosť, že v tomto prípade odborová organizácia nevzniesla žiadne pripomienky a pokiaľ odborový orgán považoval za dostatočné tie podklady, ktoré mu boli predložené a takto ich prerokoval, niet žiadneho dôvodu predpokladať, že by k prerokovaniu nemalo dôjsť. V príslušnom zápise je dostatočne zrozumiteľným spôsobom vyjadrené, že odborový orgán k podmienkam hromadného prepúšťania a jednotlivým krokom žalovaného v rámci jeho prípravy nemá žiadne námietky, ani voči kritériám výberu, počtu a štruktúre nadbytočných zamestnancov a vyjadril pochopenie pre nutnosť realizácie takýchto opatrení, vrátane súhlasu konkrétne aj so zámerom ohľadom vysunutého pracoviska v Modre - Harmónii. Z toho vyplýva, že prerokovanie sa týkalo aj žalobkyne, rovnako ako ďalších zamestnancov, konkrétne uvedených v pripojených dokladoch, nakoľko išlo o rovnaký výpovedný dôvod, na základe rovnakého rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene a nebol žiadny zákonný dôvod, aby odborový orgán rokovoal o každom zamestnancovi, tzn. aj o žalobkyňi samostatne. Napokon súd uviedol, že pokiaľ by sa aj

odborová organizácia nevyjadřila v stanovenej lehote, zo zákona platí, že to nemá vplyv na samotné autonómne rozhodovanie zamestnávateľa, keď o danosti výpovedného dôvodu nerozhoduje odborová organizácia ale zamestnávateľ. Na základe týchto záverov súd žalobu zamietol ako neodôvodnenú v celom rozsahu, vrátane nároku na náhradu mzdy z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru, keď základom tohto nároku je úspešný výsledok v spore o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a rozhodol o nároku a výške trov konania, ktoré priznal žalovaného podľa v tom čase platného § 142 ods. 1, § 149 ods. 1, § 151 ods. 1 O.s.p..

4. V odvolaní voči uvedenému rozsudku žalobkyňa namietala, že súd prvej inštancie vydal vo veci nesprávne rozhodnutie, nakoľko nesprávne vyhodnotil vykonané dôkazy ohľadom organizačnej zmeny a preukázania nadbytočnosti žalobkyne, závery súdu sú podľa žalobkyne nepreskúmateľné, nakoľko súd neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal dokazovanie predložením rozhodnutia akademického senátu o racionalizačných opatreniach týkajúcich sa konkrétneho pracovného miesta žalobkyne (návrh rektora zo dňa 27.01.2011 v znení predloženom AS SZU), neskúmal, či zmeny v organizačnej štruktúre predložené členom akademického senátu sa mali dotýkať aj jej pracoviska ÚVZ SZU v Modre, keď zo zápisu zasadania AS SZU z 27.01.2011 vyplývalo, že prerokovával iba návrh o nevyhnutnosti transformácie pracovísk VVZ SZU (vedeckovýskumná základňa SZU) a ústavov začlenených pod rektorát do jednotlivých fakúlt SZU, pričom po transformácii spočívajúcej v uvedených zmenách organizačnej štruktúry SZU, budú fakulty a ekonomicko-prevádzkový úsek prehodnocovať vyťaženosť nielen jednotlivých pracovísk SZU, ale priamo každého zamestnanca a v rámci racionalizačných opatrení pristúpia aj k znižovaniu počtu pracovných miest a prepúšťaniu tých pracovníkov, ktorí prídu zánikom pracoviska alebo funkcie o pracovné pozície, ktoré sa však vôbec nedostali do rozhodnutia žalovaného (uznesenie k bodu č. 4 zo dňa 27.01.2011 o hromadnom prepúšťaní zamestnancov žalovaného). Nakoľko súd nezadovážil do konania uvedený návrh rektora na realizáciu transformácie pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenenia do jednotlivých fakúlt SZU a v rámci tejto transformácie, plánovaného zníženia počtu pracovných miest SZU tak, aby neboli pochybnosti o tom, či žalovaný vydal rozhodnutie o znížení pracovných miest týkajúcich sa aj jej pracoviska, navrhla v tomto doplniť dokazovanie odvolacím súdom a vyzvať žalovaného na predloženie návrhu na rokovanie zo dňa 27.01.2011 v jeho nezmenenej podobe, za účelom posúdenia oprávnenosti tvrdení žalobkyne. Preto žalobkyňa v odvolaní namietala, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno keď nepreukázal existenciu a odôvodnenosť použitia skutkovo vymedzeného dôvodu výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to existenciu písomného rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, ako bezprostrednej príčiny nadbytočnosti zamestnanca pre zamestnávateľa ako aj to, že žalovaný si nespĺnil ani ďalšie zákonom vyžadované povinnosti, najmä najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce) a poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie (§ 74 Zákonníka práce) a preto žalovaný v konaní nepreukázal, že k prerokovaniu výpovedí z pracovného pomeru skutočne došlo. Žalobkyňa v tejto súvislosti namietala aj to, že žalovaný si nespĺnil pred daním spornej výpovede svoju ponukovú povinnosť zamestnávateľa inej vhodnej práce a súd v tomto smere nevykonal žiadne dokazovanie a uspokojil sa s tvrdením žalovaného, že žiadnu inú vhodnú prácu pre žalobkyňu nemá a na ťarchu žalobkyne pričítal, že neoznačila takéto konkrétne voľné pracovné miesto. Žalobkyňa tiež namietala, že v odôvodnení napadnutého rozhodnutia nie je dostatočne rozvedené splnenie podmienok vymedzujúcich výpovedný dôvod, čo ho robí nepreskúmateľným a že súd len mechanicky prepísal vyjadrenia žalovaného, pričom ani nie je z nich možné zistiť aký bol dôvod nutnosti pristúpiť k racionalizačným opatreniam; či z dôvodu zníženia príspevku zriaďovateľa na rok 2011 a zistenia nevyrovnaného rozpočtu žalovaného za rok 2010, resp., či na základe úsporných opatrení prijatých zriaďovateľom (MZ SR), príp. z iných dôvodov. Namietala, že nakoľko jej žalovaný nevymedzil konkrétnu náplň práce, nemohol sa ani odvolávať na jej nepotrebnosť a potom ani záver súdu, že pracovnú náplň upravuje Príloha č. 1 Katalóg pracovných činností pod písm. D. Školstvo, kód 10.05 nariadenia vlády SR č. 249/1992 Zb., nemá žiaden konkrétny základ pre výkon práce. Žalobkyňa bola zaradená do 10. platovej triedy, s kvalifikačným predpokladom vzdelania: vysokoškolské a podľa pracovnej zmluvy zodpovedala za ekonomickú a prevádzkovú stránku vysunutého pracoviska, pričom pracovné činnosti uvedené v katalógu pracovných činností pod kódom 10.05 žalobkyňa nevykonávala. Tiež namietala, že ak žalovaný, napriek rozhodnutiu rektora SZU o znížení stavu zamestnancov zo dňa 05.05.2011, na základe ktorého jej bola daná výpoveď, následne poveril na takúto činnosť inú zamestnankyňu (X. Y.), je to dôkaz, že predmetnú prácu žalovaný potreboval a k zrušeniu pracovného

miesta de facto nedošlo. Tvrdenia svedkyne X. Y. o tom, že bola poverená aj riadením a vedením vysunutého pracoviska iba formálne, žalobkyňa namietala, pretože neboli žiadnym ďalším spôsobom preukázané, keď výpoveď tejto svedkyne bola podľa žalobkyne zjavne ovplyvnená strachom o prípadnú stratu zamestnania, ak by svedčila v neprospech žalovaného, ktorý ju zamestnáva. Žalobkyňa zároveň namietala aj vyhodnotenie tohto dôkazu súdom prvej inštancie v tom, že ním nebolo preukázané, že došlo k obsahovému spojeniu (kumulácia) určitej časti pracovných činností, ktoré dovtedy vykonávala žalobkyňa s pracovnými činnosťami svedkyne - zamestnankyne X.. Y.. Namietala tiež, že k zrušeniu stravovacích služieb, ktoré ponúkalo zariadenie v Modre, došlo až po tom, ako bola daná žalobkyňi sporná výpoveď a tento dôvod preto nemohol byť použitý na zrušenie jej miesta, pričom v konaní nebolo preukázané, že zrušenie jej pracovného miesta súviselo s racionalizačnými opatreniami žalovaného z januára a mája 2011. Uviedla, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve a práce vykonávané zamestnancom naďalej nepotrebuje buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu, čo v danom prípade nebolo splnené, nakoľko žalovaný deň po skončení výpovednej lehoty, písomne poveril výkonom tej istej práce od 01.11.2011 X. Y.. Okrem námietok o neunesení dôkazného bremena žalovaným, sa žalobkyňa nestotožnila ani so závermi a odôvodnením súdu prvej inštancie, ktoré v jednotlivých častiach namietala ako nepreskúmateľné, nesprávne alebo ničím nepodložené, najmä záverov ohľadom vzniku povinnosti zamestnávateľa prerokovať výpoveď vopred so zástupcami zamestnancov pod sankciou jej neplatnosti záverov súdu o ich postavení, forme účasti na rozhodovacích procesoch zamestnávateľa a ich pôsobení v záujme zamestnancov v zmysle § 12 a § 74 Zákonníka práce. Nestotožnila sa so záverom súdu prvej inštancie, že predložené judikáty nebolo možné priamo aplikovať v danom a tvrdila, že aj keď išlo o iné prípady, ustálenosť právnych záverov nie je možné vylúčiť s odvolaním sa na iné skutkové okolnosti. Žalobkyňa namietala, že v danom prípade príslušný odborový orgán nebol zjavne dostatočne informovaný o konkrétnych zamýšľaných organizačných zmenách, reštrukturalizačných a racionalizačných opatreniach a z predložených listinných dôkazov nie je možné preskúmať, či mal vedomosť o konkrétnych zamestnancoch, ktorých sa malo hromadné prepúšťanie týkať. Namietala záver súdu, že odborový orgán k podmienkam hromadného prepúšťania, k jednotlivým krokom žalovaného a kritériám výberu, k počtu a k štruktúre nadbytočných zamestnancov nemal žiadne námietky, vrátane súhlasu so zámerom vedenia žalovaného ohľadom pracoviska v Modre, pretože nie je zrejmé z akého zápisu to má vyplývať, keď takéto reálne rozhodnutie akademického senátu absentuje. Uviedla, že je povinnosťou odborového orgánu chrániť zamestnancov a preto mal odborový orgán rokovať samostatne o každom zamestnancovi, vrátane žalobkyne a vzhľadom k tomu žalobkyňa namietala, že v konaní nebolo žiadnym právne relevantným spôsobom preukázané, že u žalovaného došlo k prerokovaniu spornej výpovede odborovým orgánom. Za nepreskúmateľnú označila žalobkyňa ďalej časť rozsudku ohľadom námietky neurčitosti spornej výpovede pre nesprávne označenie funkcie žalobkyne vo výpovedi, pre ktorú by mala byť sporná výpoveď neplatná a závery súdu o tom, že s ohľadom na kompetencie a právomoci akademického senátu a rektora (§7, § 9 a § 10 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách), rozhodnutie akademického senátu ZSU zo dňa 27.01.2011 a rozhodnutia rektora SZU zo dňa 05.05.2011 vzájomne súvisia a záver súdu, že sa žalobkyňa v dôsledku organizačnej zmeny na základe uvedených rozhodnutí stala nadbytočnou namietajúc, že žiadne rozhodnutie rektora, schválené akademickým senátom žalovaného, ktoré by zahŕňalo zrušenie konkrétne pracovného miesta žalobkyne v konaní nebolo preukázané. Tomu podľa žalobkyne odporuje aj konanie žalovaného po januári 2011, kedy bolo vypísané výberové konanie na miesto riaditeľa ÚVZ SZU v Modre, pričom nie je dôležité, že nebolo obsadené žiadnym novoprijatým zamestnancom ale dôležité je, že pracovné činnosti ktoré žalobkyňa vykonávala nezankli, iba ich výkonom žalovaný poveril ďalšieho zamestnanca, namietajúc, že tvrdenie súdu prvej inštancie, že potrebné činnosti dokázal žalovaný zabezpečiť s nižším počtom zamestnancov nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, lebo neboli prijaté žiadne rozhodnutia o organizačnej zmene za účelom zefektívnenia práce a z obsahu spornej výpovede vôbec nie je zrejmé, ktorá organizačná zmena viedla žalovaného k zrušeniu konkrétneho pracovného miesta žalobkyne, nakoľko podľa žalobkyne rozhodnutie rektora SZU zo dňa 05.05.2011 nemá a nemalo oporu v predchádzajúcom rozhodnutí akademického senátu žalovaného. Žalobkyňa napadla odvolaním aj výrok rozsudku súdu prvej inštancie o náhrade trov konania a namietala, že vzhľadom na predmet sporu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy ide o veci, ktorých spojenie na spoločné prejednanie vyplýva zo zákona a preto žalovaný pri uplatnení náhrady trov právneho zastúpenia nesprávne aplikoval ustanovenie § 13 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z., keď správne mal postupovať podľa § 13 ods. 4 cit. vyhl., podľa ktorého sa výška tarifnej odmeny určí podľa veci, ktorej hodnota je najvyššia.

5. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne uviedol, že žalobkyňa všetky odvolacie argumenty namietala už pred súdom prvej inštancie, ktorý sa k nim aj v rozsudku podrobne vyjadril a dobre právne odôvodnil, pričom žalobkyňa mnohé skutočnosti interpretuje v rozpore s dôkazmi, ktoré sa nachádzajú v spise. Argumentoval, že proces hromadného prepúšťania v SZU trval viac než rok, bol koordinovaný s viacerými štátnymi orgánmi a týkal sa nielen žalobkyne, ale ďalších 103 zamestnancov a preto len ťažko obstojí tvrdenie žalobkyne, že žalovaný ním sledoval zneužitia práva voči žalobkyňi. Uviedol, že argumentácia žalobkyne v konaní, je postavená na „slovičkárni“ bez logického výkladu zákona a prirodzenoprávneho zmyslu spravodlivosti. Za také považoval žalovaný najmä námietky žalobkyne, že akademický senát neprejednal prepúšťanie špeciálne pre zariadenie v Modre alebo, že odborová organizácia nedostatočne prerokovala výpovede, keď nehovorila výslovne o každom zamestnancovi. Poukázal na to, že vykonanie s spôsob prerokovania výpovedí s odborovou organizáciou preskúmal aj Úrad práce, ktorý nezistil žiadne pochybenie, pričom odborová organizácia mala k dispozícii zoznam zamestnancov ako prílohu návrhu na prerokovanie a z posledného odseku Zápisnice z rokovania rektora SZU a Základnej odborovej organizácie SZU o podmienkach hromadného prepúšťania zo dňa 30.05.2011, vyplýva, že: „Na rokovaní informoval štatutárny orgán o zamestnancoch, ktorých sa prepúšťanie bude týkať a predložil OO pri SZU v Bratislave zoznam dotknutých zamestnancov“, preto sa dá len ťažko porozumieť argumentácii žalobkyne uvedenej v odvolaní. Ďalej uviedol, že akademický senát na svojom zasadaní v januári 2011 prijal rozhodnutie o prepúšťaní zamestnancov (znižovaní počtu pracovných miest), ktoré potom rektor „konkretizoval“ svojim rozhodnutím zo dňa 05.05.2011 a zároveň uložil povinnosť prehodnotiť vyťaženosť každého zamestnanca a vybrať tých, ktorým budú doručené výpovede podľa stanovených kritérií v určených kvótach, pričom pre účelové zariadenie v Modre išlo o 18 zamestnancov. Žalovaný sa nestotožnil s odôvodnením neplatnosti spornej výpovede žalobkyňou v tým, že jej pracovné miesto nezaniklo úplne, pretože časť agendy prešla na inú zamestnankyňu (X.. Y.), nakoľko pracovná pozícia vedúcej uvedeného pracoviska nebola už nikdy obsadená a k dátumu skončenia pracovného pomeru žalobkyne, zariadenie v Modre Harmónii ukončilo väčšiu časť svojej činnosti, konkrétne prestalo úplne poskytovať stravovacie služby, prestal fungovať bufet a recepcia a prepustených bolo k tomu dňu 70 % z celkového počtu zamestnancov (z 28 zamestnancov zostalo 9). Uviedol, že postupne so zariadenia odišli aj ďalší zamestnanci a v súčasnosti zariadenie nefunguje vôbec a za jeho vedenie je zodpovedný kvestor univerzity tak, ako bolo v konaní preukázané doložením organizačnej štruktúry SZU. V súvislosti s odvolacou námietkou žalobkyne, voči výroku rozsudku súdu prvej inštancie o náhrade trov konania o tom, že si žalovaný trovy konania uplatnil nesprávne podľa 13 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z., namiesto § 13 ods. 4 citovanej vyhl., žalovaný poukázal na to, že nároky vôbec nekumuloval, ako to tvrdila žalobkyňa v odvolaní. Preto žalovaný navrhol odvolaním napadnutý rozsudok z dôvodu jeho vecnej správnosti potvrdiť.

6. Odvolací súd potom posúdil vecnú správnosť rozsudku súdu prvého stupňa v zmysle § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku, účinného od 01.07.2016 (CSP) a z dôvodu, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza nesprávneho právneho posúdenia veci, odvolací súd uznesením zo dňa 26.01.2017, sp. zn. 10CoPr/1/2016-607 podľa § 389 ods. 1 písm. b), c) CSP, napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, v ktorom bude povinnosťou súdu riadne zistiť skutkový stav veci (§ 132 ods. 1, § 185 ods. 1, 2, 3 CSP), vykonané dôkazy vyhodnotiť v súlade s § 191 ods. 1 CSP a rozhodnúť v súlade s § 215 ods. 1, 2 CSP a riadiac sa právnym názorom odvolacieho súdu, zo zisteného skutkového stavu vyvodiť záver, ktorý je nutné správne a dostatočne odôvodniť, v súlade s požiadavkami, vyplývajúcimi z § 220 ods. 2 CSP.

7. Odvolací súd v odôvodnení zrušujúceho rozhodnutia uviedol, ktoré skutočnosti neboli v konaní sporné a to, že žalobkyňa dňa 10.12.1998 uzavrela s právnym predchodcom žalovaného (Slovenská postgraduálna akadémia medicíny) pracovnú zmluvu na dobu neurčitú so skúšobnou dobou tri mesiace od 14.12.1998, s druhom práce - vedúca vysunutého pracoviska (komplexná zodpovednosť za celý chod vysunutého pracoviska po stránke ekonomickej a prevádzkovej), pričom Rozhodnutím Rektora Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave (SZU) o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05.05.2011 bolo rozhodnuté, že SZU znižuje celkový počet zamestnancov o 103 zamestnancov s cieľom zefektívniť prácu na SZU a ozdraviť jej hospodárenie tak, že okrem iného dôjde v účelovom zariadení SZU k zníženiu počtu zamestnancov o 18. Z Informácie o hromadnom prepúšťaní zamestnancov zo dňa 30.05.2011, Č. j.: 12 - 411/2011 vyplýva, že Akademický senát SZU schválil s platnosťou od 01.02.2011 rozhodnutie na realizáciu transformácie pracovísk Vedeckovýskumnej základe SZU, ústavov a ich začlenenie do jednotlivých fakúlt SZU, vrátane zníženia počtu pracovných miest na SZU s tým, že hromadné prepúšťanie zrealizuje zamestnávateľ doručovaním

výpovedí v priebehu mesiaca jún a júl 2011, pričom štruktúra zamestnancov, s ktorými SZU rozviaže pracovný pomer je uvedená v Prílohe č. 1 (č.l.37 spisu) a je neoddeliteľnou súčasťou tejto Informácie, z ktorej vyplýva, že SZU rozviaže pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti v Účelovom vzdelávacom zariadení SZU so spolu s 18 zamestnancami a to so 4 THP pracovníkmi (technicko-hospodársky pracovník, administratíva, odd. informačných technológií, referenti na ped. útvaroch, študijný referent, pracovník knižnice,...) a 14 robotníkmi (vodiči, robotníci údržby, vrátnik - recepčný, chyžné, upratovačky, pracovník stravovacej prevádzky, umývačky laborat. skla,...). Z menného zoznamu pracovníkov zo dňa 30.05.2011, ktorých sa týkalo zrušenie pracovných miest z dôvodu organizačných zmien v Účelovom vzdelávacom zariadení SZU vyplýva, že žalobkyňa bola menovite zaradená do kategórie TH a označená ako ÚZV Modra - vedúca (malo byť zrejme vedúca, pozn. súdu).

8. Odvolací súd ďalej vyjadril svoj právny názor na aplikáciu ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) a § 63 ods. 2 písm. a/, b/ Zákonníka práce v danom konkrétnom prípade a uviedol, že hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede z dôvodu nadbytočnosti je, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a 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. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, tzn. že musí tvrdiť a preukázať, že zamestnancovi pred daním výpovede ponúkol inú pre neho vhodnú prácu, resp. tvrdiť a dokázať, že ponuková povinnosť objektívne neexistovala. Ak však zamestnávateľ uvádza, že v čase výpovede nemal možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, lebo nemal v mieste výkonu práce žiadne voľné pracovné miesto, je pre posúdenie otázky splnenia jeho ponukovej povinnosti určujúce zistenie, či v rozhodnom čase v mieste výkonu práce boli pracovné miesta voľné alebo či boli obsadené a v takomto prípade je na zamestnávateľovi, aby tvrdil a preukázal, že ku dňu výpovede všetky pracovné miesta boli obsadené inými zamestnancami a zároveň splnenie bremena tvrdenia na strane zamestnanca predpokladá, že zamestnanec označí konkrétne pracovné miesta, ktoré boli ku dňu výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý existuje v čase dania výpovede. Potom splnenie tejto ponukovej povinnosti zamestnávateľom dáva dve alternatívy. Po prvé, ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu vhodnú prácu, ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a vtedy ponukovú povinnosť nemá a pre platnosť výpovede sa jej splnenie nevyžaduje. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť; inak táto podmienka splnená nie je a výpoveď je preto neplatná.

9. Na základe toho odvolací súd zhrnul, že predpokladmi použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú: existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť (objektívne jestvujúca) medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve a to preto, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ, a súd nie je oprávnený preskúmať platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, nakoľko také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je predpokladom pre skončenie pracovného pomeru a súd sa ním zaoberá ako jedným zo zákonných predpokladov platnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré tu boli v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou, pričom skúma, či organizačná zmena spôsobila nadbytočnosť zamestnanca, ako aj splnenie ostatných podmienok vymedzujúcich daný výpovedný dôvod. Preto je v posudzovanej veci povinnosťou žalovaného zamestnávateľa preukázať, že medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca je príčinný vzťah. Zároveň odvolací súd zdôraznil, že nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť voči zamestnancovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, nakoľko iba také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje

zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Preto ak by bolo zistené, že takýmto rozhodnutím zamestnávateľ iba predstieral prijatie organizačných zmien a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a povinnosťou súdu je v takom prípade skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojim rozhodnutím skutočne sledoval a jeho konanie je potrebné posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti

10. Odvolací súd uvedené závery aplikoval na daný prípad a dospel k záveru, že z Rozhodnutia rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05.05.2011 vyplýva, že žalovaný znižuje celkový počet zamestnancov o 103 zamestnancov s cieľom zefektívniť prácu na SZU a ozdraviť jej hospodárenie tak, že okrem iného dôjde v ÚVZ SZU z dôvodu nadbytočnosti k zníženiu počtu zamestnancov o 18, ktorých štruktúra bola špecifikovaná tak, že pracovný pomer mal byť rozviazaný so 4-mi THP zamestnanci a so 14-timi robotníkmi, pričom žalobkyňa nemohla byť zaradená ani do jednej z týchto kategórií, nakoľko podľa pracovnej zmluvy mala jednoznačne dojednaný druh práce vedúca vysunutého pracoviska (komplexná zodpovednosť za celý chod vysunutého pracoviska po stránke ekonomickej a prevádzkovej). Preto sa odvolací súd nestotožnil s právnym záverom súdu prvej inštancie, že týmto bolo preukázané zrušenie pracovného miesta žalobkyne a nie je zrejmé, na základe akých listinných dôkazov dospel súd prvej inštancie k záveru, že pracovná pozícia žalobkyne bola zrušená a pracovné činnosti, ktoré predtým žalobkyňa vykonávala ako riaditeľka, už žalovaný vzhľadom na zmenu úloh tohto pracoviska v rovnakom rozsahu nepotreboval. Odvolací súd nesúhlasil tým, že by mal súd prvej inštancie preukázané, že činnosti, ktoré vykonávala žalobkyňa bol žalovaný schopný zabezpečiť s nižším počtom zamestnancov ÚVZ SZU, keď žalovaný už dňa 30.05.2011 v Informácii o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č.j.:12-411/2011 špecifikoval štruktúru zamestnancov, s ktorými mal byť pracovný pomer rozviazaný, ako bolo uvedené 4 technicko-hospodársky zamestnanci a 14-ti robotníci a žalobkyňa nepracovala ani v jednej z pracovných pozícií a ani so záverom, že výsluch svedkyne X. Y. potvrdil, že žalovaný tým, že túto svedkyňu poveril riadením a vedením ÚVZ SZU v Bratislave v objekte Modra - Harmónia a v rekreačných chatách Poverením zo dňa 01.11.2011 skumuloval funkcie, nakoľko dojednaným druhom práce tejto svedkyne podľa pracovnej zmluvy zo dňa 07. 08. 2008 bol samostatný odborný referent. Konštatoval, že v Informácii o hromadnom prepúšťaní zamestnancov zo dňa 30.05.2011, Č.j.:12-411/2011 je definované, že „kritériom na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať je skončenie pracovného pomeru s konkrétnymi zamestnancami, ktorí vykonávajú druhy práce zrušené zamestnávateľom na základe rozhodnutí dekanov fakúlt, kvestora a rektorky SZU“, avšak z Rozhodnutia rektora zo dňa 05.05.2011 nevyplyva, že v ÚVZ SZU má dôjsť k zrušeniu pracovnej pozície (druh práce) riaditeľky Účelovo - vzdelávacieho zariadenia. Odvolací súd ďalej, s poukazom na písomné vyjadrenie žalovaného zo dňa 28.03.2013, v ktorom žalovaný uviedol, že ÚVZ SZU od novembra 2011 zabezpečuje vzhľadom na jeho nepriaznivú situáciu v hospodárení na základe požiadaviek zriaďovateľa, už iba ubytovacie služby účastníkom vzdelávacích aktivít pri organizovaní ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov v rámci jeho hlavnej činnosti a iba v hotelovej časti s tým, že žalobkyňa ako riaditeľka tohto zariadenia riadila činnosť celého hotelového zariadenia, stravovacej jednotky a rekreačných chat, keď na výkon administratívnych prác mala k dispozícii tri samostatné odborné referentky a od 01.11.2011 tieto administratívne práce v celom rozsahu vykonáva iba jedna zo zamestnankýň (X. Y.), ktorá popri výkone svojej funkcie samostatného odborného referenta bola poverená riadením a vedením tohto zariadenia a nebola poverená výkonom funkcie vedúcej, v rámci ktorej by plnila povinnosti v rozsahu pracovnej náplne žalobkyne a mala podľa § 82 písm. c) Zákonníka práce prácu podriadených nielen riadiť, ale aj kontrolovať a preto jej nebol vyplácaný príplatok za riadenie, konštatoval, že nakoľko § 82 Zákonníka práce upravuje základné povinnosti vedúcich zamestnancov, poverených vedením na jednotlivých stupňoch riadenia, vyplýva z toho, že pracovná pozícia žalobkyne zrušená nebola a preto súd prvej inštancie dospel v napadnutom rozhodnutí k nesprávnemu právnemu záveru, že žalovaný z dôvodu prijatia racionalizačných opatrení zrušil niektoré pracoviská, pracovné pozície, prípadne ich kumuloval s viacerými pracovnými činnosťami, vrátane zrušeniu pracovného miesta žalobkyne, ktorá sa v príčinnej súvislosti s týmito organizačnými zmenami stala nadbytočnou.

11. Vzhľadom na uvedené právne závery a s ohľadom na tvrdenia žalovaného, že prijatím Organizačného poriadku žalovaného zo dňa 10.11.2011 bol riadením ÚVZ SZU poverený kvestor a zamestnankyňa X. Y. nebola vedúcim zamestnancom, iba tlmočila pokyny kvestora a to, že z Prílohy č. 1 k Organizačnému poriadku SZU, vydaného dňa 28.11.2002 vyplýva, že ÚVZ SZU Modra - Harmónia vedie riaditeľ, ktorý za svoju činnosť zodpovedá kvestorovi ako aj to, že z obsahu Poverenia zo dňa

01.11.2011 nesporne vyplýva, že uvedená zamestnankyňa bola poverená riadením a vedením ÚVZ SZU v Bratislave v objekte v Modra - Harmónia a v rekreačných chatách, odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie vo vzťahu k výpovedi danej žalobkyne z dôvodu nadbytočnosti tieto skutočnosti v napadnutom rozhodnutí vôbec právne neposúdil, resp. posúdil tak, že došlo k obsahovému spojeniu určitej časti pracovných činností, ktoré dovtedy vykonávala žalobkyňa, avšak neuviedol ktoré konkrétne pracovné činnosti žalobkyne ako vedúcej vysunutého pracoviska (komplexná zodpovednosť za celý chod vysunutého pracoviska po stránke ekonomickej a prevádzkovej boli skumulované s pracovnými činnosťami inej zamestnankyne v pracovnej pozícii samostatný odborný referent, ktorá bola po uplynutí výpovednej doby ihneď poverená riadením a vedením účelového zariadenia.

12. Na základe uvedených konštatovaní a záverov, potom odvolací súd uložil súdu prvej inštancie povinnosť opätovne posúdiť rozdiel medzi pracovnou pozíciou riaditeľka (žalobkyňa) a riadenie a vedenie toho istého zariadenia a pritom sa vysporiadať aj s tvrdením žalovaného, že nepotreboval a doposiaľ nepotrebuje zamestnanca, ktorý by vykonával druh práce, ktorý mala dohodnutý v pracovnej zmluve žalobkyňa, pričom po uplynutí výpovednej doby žalobkyne, poveril riadením a vedením zariadenia iného zamestnanca; opätovne posúdiť, či rozhodnutím AK SZU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a znížení počtu pracovných miest zo dňa 27.01.2011 a Rozhodnutím Rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05.05.2011, došlo k zrušeniu aj pracovného miesta žalobkyne; opätovne posúdiť príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou žalovaného a nadbytočnosťou žalobkyne v pracovnej pozícii riaditeľky pracoviska v Modre - Harmónia a napokon opätovne posúdiť námietky žalobkyne, že sporná výpoveď, nebola riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov.

13. Súd prvej inštancie viazaný uvedeným právnym názorom odvolacieho súdu, za účelom opätovného posúdenia rozhodujúcich skutočností z hľadiska sporného nároku, aj bez návrhu strán (§ 319 CSP) doplnil dokazovanie výsluchom žalobkyne a svedkyne X. Y.C., oboznámi sa s listinnými dôkazmi predloženými právnu zástupkyňou žalobkyne (v konaní už predloženými a vykonanými), a to : Zápisnicou z 46. riadneho zasadnutia spolu s Prezenčnou listinou zo zasadnutia AS SZU z 27.01.2011, Návrhom na realizáciu transformácie vedecko-výskumnej základne SZU a ústavov začlenených pod rektorát SZU od 01.02.2011 a Rozhodnutím SZU zo dňa 17.10.2018 (založené totožné na čl. 73-76), sp. zn. Rozhodnutie MMO/18/2018, a vychádzajúc aj z doposiaľ vykonaného dokazovania, za preukázané mal nasledovné skutkové zistenia, z ktorých vychádzal pri posúdení spornej veci:

14. Podľa Pracovnej zmluvy Č.j. XX-XXX/XXXX zo dňa 10.12.1998 (čl. 4) uzatvorenej žalobkyňou a právnym predchodcom žalovanému, Slovenskou postgraduálnou akadémiou medicíny (SPAM) na dobu neurčitú, bola žalobkyňa zamestnaná u žalovaného od 14.12.1998, s dohodnutým druhom práce „vedúca vysunutého pracoviska SPAM so sídlom Modra - Harmónia“ a miestom výkonu práce „Slovenská postgraduálna akadémia medicíny v Bratislave so sídlom Modra - Harmónia“, spočívajúci v komplexnej zodpovednosti za celý chod vysunutého pracoviska po stránke ekonomickej a prevádzkovej.

15. S účinnosťou od 28.11.2002, po zriadení žalovaného zákonom č. 401/2002 Z. z. ako štátnej príspevkovej organizácii štátnej vysokej zdravotníckej školy a prijatím nového organizačného poriadku, žalobkyňa naďalej vykonávala uvedenú prácu pre žalovaného v pracovnej pozícii „riaditeľka Účelového vzdelávacieho zariadenia so sídlom v Modre - Harmónii“.

16. Zo Zápisnice z 46. riadneho zasadania AS SZU v Bratislave z 27.01.2011 (čl. 73-75) s pripojenou Prezenčnou listinou (čl. 77-78), vyplývalo, že Akademický senát SZU v Bratislave na svojom riadnom zasadnutí, prerokoval pod bodom 4/, Návrh na zmeny v organizačnej štruktúre SZU, predložený rektorkou univerzity prof. L. K. a akademický senát žalovaného Uznesením k tomu bodu 4/ schválil návrh rektorky, ako bol predložený s účinnosťou od 01.02.2011, na realizáciu transformácie pracovísk odporcu, vrátane zníženia počtu pracovných miest. Pri tomto bode programu rektorka zdôraznila, že po tomto 1. kroku transformácie žalovaného, ktorým je práve predkladaná organizačná štruktúra SZU, budú nasledovať kroky realizované fakultami a ekonomicko-prevádzkovým úsekom. Zároveň konštatovala, že v rámci racionalizačných opatrení bude nutné pristúpiť aj k zníženiu počtu pracovných miest a bude nutné prepustiť z pracovného pomeru tých zamestnancov, ktorí prídu zánikom pracoviska alebo funkcie o pracovné pozície.

17. Z Rozhodnutia rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05.05.2011 (čl. 34-35), vydaného v nadväznosti na uvedené uznesenie AS SZU k bodu 4/ z 27.01.2011, vyplývalo, že týmto rozhodnutím rektorka SZU rozhodla o znížení celkového počtu zamestnancov žalovaného o 103 zamestnancov (bod 1.) a z toho konkrétne v Účelovom vzdelávacom zariadení SZÚ, tzn. na pracovisku kde vykonávala prácu žalobkyňa, v počte 18 zamestnancov. Z bodu 2. rozhodnutia rektorky vyplýva, že SZU v Bratislave zrušuje konkrétne pracovné miesta dohodnuté ako druh práce so zamestnancami, ktorí sa stali pre odporcu nadbytočnými a to ku dňu skončenia pracovného pomeru každého jedného zamestnanca, vykonávajúceho povinnosti na príslušnom pracovnom mieste. V bode 3. zároveň rektorka SZU uložila dekanom a kvestorovi SZU (i) prehodnotiť vyťaženosť každého zamestnanca, (ii) v lehote do 25.05.2011 predložiť zoznam jednotlivých zamestnancov a pracovných miest, ktorí sa stali pre odporcu nadbytočnými a (iii) súpis pracovných miest, ktoré sa podľa uznesenia AS SZU v Bratislave z 27.01.2011 rušia.

18. Listom - Informácia o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č.j.: XX-XXX/XXXX z 30.05.2011 (čl. 36), informovala rektorka zástupcu zamestnancov - predsedu Výboru ZO SOZ pri SZU L. Y. W. O., PhD., MPH, o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, z dôvodu racionalizačných a organizačných opatrení na základe uznesenia AS SZU (odsek 19.rozsudku), v ktorom konkrétne uviedla, že počet nadbytočných zamestnancov je 103 a ich štruktúra je uvedená v Prílohe č.1. Tiež informovala predsedu výboru základnej odborovej organizácie, že kritériom na výber nadbytočných zamestnancov, ktorí vykonávajú druhy práce zrušené rozhodnutiami dekanov fakúlt, kvestora a rektorky. Podľa uvedenej Prílohy č. 1 bola štruktúra zamestnancov žalovaného pre Účelové vzdelávacie zariadenie SZU, s ktorými mal byť rozviazaný pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti stanovená počtom 18 zamestnancov a z toho 4 THP = technicko-hospodársky pracovník (administratíva, odd. IT, referenti...) a 14 robotníkov (vodiči, údržbári, chyžné....).

19. Z prehľadnej tabuľky podpísanej kvestorom SZU v Bratislave (N. T.B. P.) zo dňa 30.05.2011 - Účelové vzdelávacie zariadenie SZU Modra /zrušenie prac. miest z dôvodu organizačných zmien/ (čl. 39), vyplýval zoznam 18tich jednotlivých nadbytočných zamestnancov a zrušených pracovných miest, ktoré zastávali a pracovísk na ktorých vykonávali prácu. Medzi nimi bola v zozname ako jedna zo štyroch nadbytočných TH zamestnancov, konkrétne menovite uvedená žalobkyňa, ako „vedúca zariadenia“ na pracovisku ÚVZ Modra.

20. Zo Zápisnice z rokovania rektora SZU v Bratislave a Základnej odborovej organizácie OSZU o podmienkach hromadného prepúšťania zo dňa 30.05.2011 (čl. 40-41) vyplývalo, že za prítomnosti podpísaných - rektorky SZU (L. J. K.), predsedu výboru ZOO SZU (L. W. O.), kvestora SZU (N. T. P.) a pracovníčky z odd. ľudských zdrojov SZU (P. Y.) došlo k prerokovaniu podmienok hromadného prepúšťania tým, že rektorka informovala zástupcu zamestnancov o jednotlivých krokoch žalovaného v rámci prípravy hromadného prepúšťania, najmä o prijatí uznesenia AS SZU z 27.01.2011, na základe ktorého, ako aj rokovaní predstaviteľov SZU s vtedajším ministrom zdravotníctva SR z 04.05.2011, bolo iniciované stretnutie vedenia SZU a predstaviteľov odborov SZU dňa 12.05.2011. Ďalej zo zápisnice vyplývalo, že kvestor SZU Ing. P. informoval o prijatých opatreniach v zariadení v Modre a prítomný predseda odborovej organizácie prof. W. O., vyjadril pochopenie pre nutnosť realizácie uvedených opatrení a potvrdil súhlas odborovej organizácie so zámerom vedenia odporcu ohľadom pracoviska v Modre a bol informovaný aj o ďalších konkrétnych skutočnostiach týkajúcich sa hromadného prepúšťania. Zo zápisnice vyplýva, že informáciu o hromadnom prepúšťaní vzal zástupca zamestnancov na vedomie a za odborovú organizáciu neboli vznesené zásadné pripomienky ani k uzneseniu AS SZU z 27.01.2011 a ani voči kritériám výberu, počtu a štruktúre nadbytočných zamestnancov s ktorými zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer.

21. Zo Zápisnice zo schôdze Výboru ZO SOZ č. 4/2011 zo dňa 31.05.2011 a pripojenej prezenčnej listiny (čl. 352-354) vyplýva, že prítomní členovia Výboru ZO SOZ, menovite prof. JUDr. W. O.O., L. T. I. V., J. L. J. X. H. T. N. L. dňa 31.05.2011 prerokovali Informáciu o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č.j.: 12-411/2011 z 30.05.2011 (bod 18. rozsudku), pričom boli informovaní o hromadnom prepúšťaní ktoré je potrebné vykonať z dôvodu racionalizačných opatrení. V zápisnici sa uvádza, že členovia Výboru boli oboznámení s menným zoznamom pracovníkov, ktorých pracovné miesta budú zrušené, z dôvodu organizačných zmien v priebehu mesiacov jún a júl 2011.

22. Z listiny - Uznesenie zo zápisnice schôdze Výboru ZO SOZ č. 4/2011 zo dňa 31.05.2011 (čl.42), podpísaného predsedom výboru (prof. K. O.), T. I. L. (zapísala) a doc. L. J. X. (overila) vyplývalo, ZO SOZ pri SZU na schôdzi výboru prijal uznesenie č. 4/2011, podľa ktorého vzal jednohlasne na vedomie Informáciu o hromadnom prepúšťaní (odsek 18., 20. a 21. rozsudku) a neboli vznesené žiadne zásadné pripomienky k predloženému Uzneseniu AS SZU zo dňa 27.01.2011 (odsek 16. rozsudku), ani voči predloženým kritériám výberu zamestnancov, počtu a ich štruktúre, s ktorými žalovaný zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer z dôvodu ich nadbytočnosti v mesiacoch jún a júl 2011.

23. Z listiny - Oznámenie, č. j. 12-415/2011 (čl. 43) vyplývalo, že žalovaný dňa 31.05.2011 oznámil ÚPSVaR v Bratislave, že prerokoval so Základnou odborovou organizáciou pri SZU v Bratislave, zastúpenou jej predsedom prof. Y. W. O.O., informáciu o hromadnom prepúšťaní zamestnancov (odsek 21., 22. a 18. rozsudku) s tým, že neboli vznesené zásadné pripomienky k uzneseniu AS SZU, ani voči predloženým kritériám výberu nadbytočných zamestnancov, počtu a ich štruktúry. Z oznámenia tiež vyplývalo, že na rokovaní s ZOO pri SZU štatutár žalovaného informoval o zamestnancoch, ktorých sa prepúšťanie bude týkať, ako aj to, že odborovej organizácii predložil zoznam dotknutých zamestnancov. Toto oznámenie doručil dňa 02.06.2011 aj na vedomie ZO SOZ pri SZU v Bratislave.

24. Zo Záznamu z prerokovania hromadného prepúšťania zo dňa 22.06.2011 (čl. 45) a jeho Prílohy č. 1 - Informácia č. 1 o plánovanom začatí a o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce (čl. 44) vyplývalo, že žalovaný zastúpený kvestorom (In. P.) s zamestnancom ÚPSVaR Bratislava dňa 22.06.2011 prejednal konkrétne opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť.

25. Z rozpisu pracovných miest ÚVZ žalovaného so sídlom v Modre - Harmónii k 01.05.2011 zo dňa 29.04.2011 podpísaného rektorkou SZU (čl. 46) vyplývalo, že žalovaný zamestnával na tomto pracovisku 28 zamestnancov, a z toho 7 na stravovacej prevádzke, 6 na ubytovacej prevádzke, 4 recepčné, 3 samostatných odborných referentov, 3 údržbárov, 3 údržbárov-kuričov, 1 vedúci údržby a 1 vedúci zariadenia (žalobkyňa).

26. Z rozpisu pracovných miest ÚVZ žalovaného so sídlom v Modre - Harmónii k 31.10.2011 zo dňa 02.11.2011 podpísaného rektorkou SZU (čl. 47) vyplývalo, že žalovaný zamestnával na tomto pracovisku 9 zamestnancov, a z toho 4 recepčné, 1 samostatný odborný referent (X. Y.) a 3 údržbárov - kuričov.

27. Z listiny - Skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti Č. j. 12 - 592/2011-OLZ SZU zo dňa 12.07.2011 (čl. 5) vyplývalo, že žalobkyňa v tom čase pracovala v pracovnej pozícii riaditeľky Účelového vzdelávacieho zariadenia so sídlom v Modre - Harmónii a ďalej to, že predmetné rozviazanie pracovného pomeru vyplýva z rozhodnutia „Akademického senátu SZU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a znížení počtu pracovných miest SZU zo dňa 27.01.2011“ a „Rozhodnutia Rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05.05.2011“, zamestnávateľa o zrušení pracovného miesta a znížení stavu zamestnancov z dôvodu racionalizačných opatrení a SZU nemá možnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas. V dôsledku uvedenej organizačnej zmeny sa žalobkyňa stala nadbytočnou a žalovaný jej dáva podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce týmto výpoveď na základe ktorej sa pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončí po uplynutí výpovednej doby dňa 31.10.2011. Konštatuje sa, že rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou ako aj organizačné zmeny boli prerokované v Základnej odborovej organizácii pri SZU v Bratislave.

28. Zo Záznamu z prerokovania ďalšieho pracovného zaradenia z 13.07.2011 o 11.15 hod. (čl. 9), ktorého prevzatie žalobkyňa potvrdila vlastnoručným podpisom vyplývalo, že dňa 13.07.2011 bola na pracovisku žalobkyne, v prítomnosti vedúcej odd. ľudských zdrojov odporcu (P. Y.), kvestora SZU (N. T. P.), právnika SZU (Y. J. U.), doručená písomná výpoveď zo dňa 12.07.2011, podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (odsek 27. rozsudku), z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku zrušenia jej pracovného miesta. Žalobkyňa bola zároveň informovaná o uznesení Akademického senátu SZU zo dňa 27.01.2011, ktorým rozhodol o realizácii transformácie pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a novej organizačnej štruktúre, v súlade s ktorým sa stala nadbytočnou a zamestnávateľ nemá možnosť naďalej zamestnávať žalobkyňu v mieste dojednanom na výkon práce. Z uvedeného

Záznamu tiež vyplýva, že výpoveď žalovaný zamestnávateľ prerokoval dňa 30.05.2011 so zástupcami zamestnancov.

29. Žalobkyňa listami Nesúhlas s výpoveďou zo dňa 26.07.2011 a dňa 26.10.2011 (čl. 6, 7) oznámila žalovanému, že výpoveď jej bola doručená dňa 13.07.2011 a že s ňou nesúhlasí, pre jej nezákonnosť a žiada o pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy.

30. Podľa Poverenia kvestora SZU N.. P. zo dňa 01.11.2011 (čl. 203), bola od tohto dňa až do odvolania, poverená riadením a vedením Účelového vzdelávacieho zariadenia SZÚ v objekte Modre - Harmónii a v rekreačných chatách, pracovníčka X.O. Y..

31. Podľa Pracovnej zmluvy zo dňa 07.08.2008 (čl. 202), bola svedkyňa X. Y. zamestnaná u žalovaného od 11.08.2008, s dohodnutým druhom práce „samostatný odborný referent“, spočívajúcej v zabezpečovaní odbornej agendy ÚVZ SZU organizačného a administratívneho charakteru a ďalšej práce podľa popisu činnosti, a miestom výkonu práce: ÚVZ SZU so sídlom Modra - Harmónia.

32. Žalobkyňa pred súdom dňa 20.09.2018 doplnila svoju predchádzajúcu výpoveď z 24.07.2013 a k veci uviedla, že ako vedúca účelového zariadenia žalovaného v Modre - Harmónii predovšetkým komplexne riadila celé zariadenie, kontrolovala prácu zamestnancov, zabezpečovala chod celej prevádzky a za tento zodpovedala. Tak ako už vypovedala, pracovná náplň jej nebola nikdy žalovaným vyhotovená. Konkrétne pracovné činnosti, ktoré ako vedúca účelového zariadenia vykonávala a v ktorých spočívala jej riadia činnosť žalobkyňa špecifikovala tak, že riadila tým ľudí, ktorý zabezpečovali prevádzku stravovacích služieb, ubytovacích služieb. Konkrétne manažovala obchodné činnosti zariadenia, zadávala konkrétnym zamestnancom úlohy, zabezpečovala činnosti v súvislosti s ubytovaním pre študentov, ich stravu, školiace činnosti a zodpovedala za celú prevádzkovú činnosť zariadenia, ktoré poskytovalo ubytovacie a stravovacie služby pre potreby žalovaného a aj pre ďalšie subjekty. Konkrétne riadila zamestnancov údržby, recepcie, ekonomického oddelenia, pričom niektoré funkcie boli kumulované a zabezpečovala aj marketingové aktivity. Na rozdiel od svojej predchádzajúcej výpovede (dňa 24.07.2013) nevidela rozdiel medzi pracovnou pozíciou „vedúcej“ účelového zariadenia a „riaditeľkou“ účelového zariadenia a konštatovala, že išlo len o zmenu názvu, formálneho označenia, inak spoločensky vnímaného. Uviedla, že personálnu agendu mal v kompetencii rektor a žalobkyňa iba spracovávala personálne požiadavky a zasielala ich rektorovi. Podľa žalobkyne činnosť účelového zariadenia pokračovala v poskytovaní ubytovacích, prednáškových služieb a športovísk pre študentov a iné subjekty aj po spornom skončení jej pracovného pomeru u žalovaného v rovnakom rozsahu, okrem stravovacích, ktoré skončili ešte počas jej pôsobenia (cca 3 mesiace pred daním výpovede). Vychádzala z toho, že ju naďalej kontaktovali klienti, ktorým boli tieto služby poskytované a žalobkyňa ich odkázala na svedkyňu Y., ktorá preto podľa žalobkyne musela vykonávať tie isté pracovné činnosti ako žalobkyňa. Svedkyňa Y. žalobkyňa pri skončení pracovného pomeru formálne odovzdala aj všetku pracovnú agendu, ktorá obsahovala aktivity plánované na trištvrte roka dopredu a všetky kľúče, pričom do jednotlivých činností ju žalobkyňa nemusela zaúčať, pretože sa ich zúčastňovala a ako odborná referentka pre ekonomickú činnosť, mala úzky kontakt tak so študentmi, ako aj s ďalšími klientmi. Žalobkyňa uviedla, že zamestnancov o poverení X. Y. vedením účelového zariadenia pravdepodobne ústne na pracovisku oboznámil osobne kvestor N.. P. a písomné poverenie žalobkyne predložila sama svedkyňa Y.Č.. Žalobkyňa nevedela uviesť, či prijímala aj konkrétne opatrenia na ochranu majetku zariadení a riadny chod zariadenia, pričom uviedla, že riešila všetko cez žalovaného zamestnávateľa (SZU) prostredníctvom požiadaviek na poradách a predkladaných návrhov opatrení kvestorovi. Konkrétne pokyny a opatrenia na odstránenie nedostatkov v práci zamestnancov riešila priamo s nimi, napr. pohovorom s upozornením na pracovno-právne dôsledky. Avšak k takýmto situáciám ani bežne neprichádzalo a nebolo potrebné robiť nejaké opatrenia, nakoľko zamestnanci boli v podstate kontrolovaní pri svojej činnosti klientmi, ktorým boli poskytované služby zariadenia, išlo o malý kolektív zamestnancov, ktorí poznali svoje činnosti.

33. Svedkyňa X. Y. na pojednávaní súdu dňa 13.11.2018 doplnila svoju predchádzajúcu výpoveď z 28.05.2014 ohľadom otázky rozsahu svojej pracovnej činnosti a pracovnej činnosti žalobkyne, pričom z jej výpovede vyplývalo, že pracuje u žalovaného od 10.08.2008 ako samostatný odborný referent, na vysunutom pracovisku ÚVZ SZU v Modre - Harmónii. Žalobkyňa bola pred daním spornej výpovede priamou nadriadenou svedkyňi. Svedkyňa uviedla, že pôvodne vykonávala administratívne práce, vybavovala faktúry a pokladňu a práce v tomto rozsahu vykonáva doposiaľ. Od 01.11.2011 bola poverená

aj riadením a vedením ÚVZ SZU v Modre - Harmónii. Toto poverenie bolo so spätnou účinnosťou, trvalo jeden rok a podľa svedkyne bolo iba formálne, keďže svedkyňa nemala také právomoci ako žalobkyňa a nik jej ani nevysvetlil, v čom riadenie účelového zariadenia spočíva a navyše po organizačných zmenách (10/2011) zostalo na tomto pracovisku z 28 zamestnancov, iba 9 zamestnancov. V čase predchádzajúcej výpovede (05/2014) uviedla, že aktuálne bolo na tomto pracovisku 5 zamestnancov a v čase druhej výpovede (11/2018) uviedla, že na pracovisku účelového zariadenia v Modre, pracuje už iba sama svedkyňa. Dôvodom poverenia, ktorý opakovane svedkyňa uviedla bolo, že sa stalo napr., že údržbári neurobili čo mali, vyhovárali sa a preto kvestor dal formálne poverenie svedkyňi, aby im tlmočila jeho pokyny. Zopakovala, že pracovná činnosť svedkyne vyplývajúca z poverenia spočívala najmä v tom, že tlmočila príkazy kvestora N. P. ostanným zamestnancom účelového zariadenia, ktorý riadil a kontroloval zamestnancov tak, že 1 krát do týždňa, zväčša bez ohlásenia prišiel do Modry, zdržal sa 1 - 1,5 hodiny a skontroloval splnenie pokyny, ktoré naposledy zadal. Uviedla, že pokyny jej kvestor zadával telefonicky, so zamestnancami priamo nekomunikoval, nakoľko v tom čase pracovalo na vysunutom pracovisku cca 5 zamestnancov, 4 na údržbe, ktorí sa striedali na zmeny a jedna zamestnankyňa na recepcii a nezastihol ich všetkých v tom čase, keď prišiel na pracovisko. Pokyny sa týkali údržby zariadenia, konkrétne čo treba urobiť, pokosiť a podobne, čo kvestor následne prišiel skontrolovať. Upratovacie služby v zariadení v tom čase vykonávala externá firma, čo však nezabezpečovala svedkyňa, pričom v období, keď bola riaditeľkou žalobkyňa boli upratovacie služby zabezpečované vlastnými zamestnancami. Svedkyňa ďalej uviedla, že po jej poverení boli poskytované v zariadení ubytovacie služby pre gynekologický kurz a akciu „bicross“, ktoré však zabezpečovala ešte žalobkyňa. Okrem toho, v tom čase využívala ubytovacie služby zariadenia a kinosálu čínska spoločnosť, o čom rovnako svedkyňa nemala žiadnu vedomosť, nakoľko sa podrobne dohodli v Bratislave a predpokladala, že s kvestorom. Iné služby v tom čase zariadenie neposkytovalo a svedkyňa nemala k dispozícii ani žiadne podklady. V tom čase všetky tieto záležitosti zabezpečoval zo svojej kompetencie kvestor. Aj v tom svedkyňa videla rozdiel medzi rozsahom pracovných činností vykonávaných žalobkyňou v pozícii riaditeľky zariadenia a tými, ktoré vykonávala na základe poverenia. Žalobkyňa ako riaditeľka v období pred znížením stavu zamestnancov zabezpečovala celý chod a prevádzku zariadenia, jeho hlavnú aj podnikateľskú činnosť, nakoľko v tom čase účelové zariadenie ponúkalo aj stravovacie, ubytovacie a športové služby. Svedkyňa poverená riadením a vedením zariadenia, nemala žiadne kompetencie riadiaceho zamestnanca vo vzťahu k iným zamestnancom tohto pracoviska na rozdiel od žalobkyne, ktorá v tejto pozícii zadávala konkrétne pokyny zamestnancov, ktorých realizáciu kontrolovala a mala aj právomoc vyvodzovať sankcie pri porušení pracovných povinností. Svedkyňa uviedla aj ďalšie konkrétne kompetencie, ktoré na rozdiel od svedkyne poverenej riadením zariadenia, mala žalobkyňa ako riaditeľka zariadenia a to, že žalobkyňa mala kompetenciu vykonávať prijímacie pohovory do zamestnania, nakoľko aj svedkyňa bola u nej na takomto pohovore, pripravovala podklady ohľadom skončenia pracovného pomeru zamestnancov a podpisovala súhlas s dovoľenkou. Naopak svedkyňa, po tom ako bola poverená riadením zariadenia, nemala kompetenciu vydávať akékoľvek ústne alebo písomné pokyny zamestnancom a nemala žiadnych podriadených zamestnancov, vždy iba pretlmočila pokyny kvestora.

34. Právna zástupkyňa žalobkyne dôvodila, že z predložených listinných dôkazov vyplýva, že transformácia SZU sa nevzťahovala na účelové zariadenie v Modre a preto neboli splnené predpoklady pre danie spornej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, aj keď išlo o hromadné prepúšťanie. Poukazovala na to, že rozhodnutie z 27.01.2011 sa týkalo ozdravenia SZU ako celku, pričom sa nespomína konkrétne zrušenie účelového zariadenia v Modre poukazujúc na každoročne zverejňovanú správu SZU, kde na strane 67 sa spomína pokles príjmov z podnikateľskej činnosti v dôsledku pozastavenia, avšak nie zrušenia poskytovania stravovacích a ubytovacích služieb v účelovom zariadení Modra. Namietala, že žalovaný žiadnym spôsobom nepreukázal, že v súvislosti s rozhodnutím akademického senátu SZU z 27.01.2011, malo dôjsť k zrušeniu činnosti účelového zariadenia v Modre a pracovného miesta žalobkyne. Ďalej advokátky žalobkyne namietala, že žalovaný nepreukázal, že došlo k účinnému prerokovaniu spornej výpovede zástupcami zamestnancov, nakoľko uznesenie odborovej organizácie z 31.05.2011 sa odvoláva iba na uznesenie akademického senátu SZU zo dňa 27.01.2011, avšak sa nikde nehovorí o reorganizácii alebo reštrukturalizácii účelového zariadenia v Modre a základný výbor odborovej organizácie schválil iba kritériá výberu nadbytočných zamestnancov, ich počet a štruktúru, ale neodsúhlasil konkrétny menný zoznam zamestnancov, ktorých sa malo skončenie pracovného pomeru týkať. Namietala, že uznesenie nezahŕňalo aj vyjadrenie a stanovisko zástupcov zamestnancov k prerokovaným návrhom na skončenie pracovného pomeru. Preto v danom prípade nebola splnená hmotno-právna podmienka riadneho prerokovania spornej výpovede zástupcami zamestnancov podľa § 74 ods. 1 ZP, ktorej nesplnenie je dôvodom neplatnosti výpovede.

Poukázala na judikatúru súdov, že len oznámenie o organizačnej zmene a predloženie menného zoznamu dotknutých zamestnancov, nie je prerokovaním výpovede ale len oznámením zamestnávateľa odborovému orgánu, o jeho úmysle rozviazať pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien.

35. Právny zástupca žalovaného k veci samej zhrnul, že k radikálnym úsporným opatreniam hospodárenia v mzdovej a personálnej oblasti a k hromadnému prepúšťaniu bol nútený pristúpiť vzhľadom na zníženie príspevku zriaďovateľa na rok 2011 a zistenie, že v predchádzajúcom roku vykázal v účtovnej závierke nevyrovnaný rozpočet. Na základe toho bolo vydané dňa 05.05.2011 rozhodnutie rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Žalovaný si splnil všetky povinnosti týkajúce sa hromadného prepúšťania zamestnancov a to, predložil rozhodnutie spolu s kritériami výberu zamestnancov a zoznamom konkrétnych zamestnancov, s ktorými rozviaže pracovné pomery na rokovaní s odborovou organizáciou, uskutočnenom dňa 30.05.2011. Následne informáciu o pripravovanom hromadnom prepúšťaní a výsledku jeho prerokovania predložil dňa 31.05.2011 aj príslušnému úradu práce, s ktorým dňa 22.06.2011 prerokoval opatrenia, ktoré by umožnili predísť hromadnému prepúšťaniu, čím splnil všetky zákonom stanovené hmotnoprávne podmienky tohto hromadného prepúšťania. A až po splnení uvedených zákonných podmienok, pristúpil žalovaný k doručovaniu výpovedí v zákonnej jednomesačnej lehote. Právny zástupca žalovaného ďalej popísal postupnosť krokov v danom prípade a to, že rektorka SZU vydala 29.04.2011 rozpis pracovných miest podľa skutočného stavu k 01.05.2011 a počtu zamestnancov na jednotlivých organizačných útvaroch a súčiastiach žalovaného. Podľa toho rozpisu bolo v účelovo zariadení v Modre - Harmónii ku dňu 01.05.2011 celkovo 28 pracovných miest a v zmysle rozhodnutia rektora o znížení stavu zamestnancov, bolo 18 pracovných miest zrušených. Následne kvestor žalovaného, do ktorého riadiacej právomoci toto zariadenie patrilo, predložil rektorku dňa 30.05.2011 na rokovanie s odborovou organizáciou, menovitý zoznam zamestnancov, v budúcnosti zrušených pracovných miest (ku dňu skončenia ich pracovného pomeru), v ktorom sa nachádzala aj žalobkyňa. Dňa 13.07.2011, priamy nadriadený žalobkyne - kvestor N.. P. spolu s P. Y., vedúcou oddelenia ľudských zdrojov žalovaného a splnomocnenou právnou zástupkyňou žalovaného, prerokovali skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou, kedy jej bolo oznámené, že u žalovaného pre ňu nemá inú vhodnú prácu v mieste dohodnutou ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve. Bezprostredne nasledujúci pracovný deň po skončení pracovných pomerov s nadbytočnými zamestnancami (tzn. 02.11.2011), vydal žalovaný nový rozpis pracovných miest, v ktorom bolo premietnuté zrušenie spolu 103 pracovných miest, vrátane pracovného miesta žalobkyne. Spornú výpoveď danú žalobkyňu podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka podpísala ako štatutárny orgán SZU rektorka. Ohľadom námietky advokátky žalobkyne týkajúcej sa prerokovania spornej výpovede zástupcami zamestnancov advokát žalovaného uviedol, že odborová organizácia dodržala zákonný postup, nakoľko súčasťou prerokovania bolo aj konkrétne pracovné miesto žalobkyne, tzn. že žalovaný dodržal všetky zákonné podmienky. Vzhľadom na uvedené, žalovaný splnil zákonné predpoklady pre platnosť predmetnej výpovede, danej žalobkyňu písomne na základe rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov. Ohľadom svojej dôkaznej povinnosti poukázal právny zástupca žalovaného na výpoveď svedkyne Y. zo dňa 28.05.2014, z obsahu ktorej je zrejmé aká bol rozsah jej pracovnej náplne a aj záver, že nevykonávala riadiace činnosti.

36. Podľa § 59 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnení, platnom a účinnom ku dňu napadutej výpovede (ďalej len „Zákonník práce“), pracovný pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej lehote.

37. Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď je musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

38. 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.

39. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa zamestnanec stane nadbytočným 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.

40. Podľa § 73 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.

41. Podľa § 73 ods. 2 Zákonníka práce, s cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o a) dôvodoch hromadného prepúšťania, b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

42. Podľa § 73 ods. 3 Zákonníka práce, odpis písomnej informácie podľa odseku 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

43. Podľa § 73 ods. 4 Zákonníka práce, zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania a) úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, b) zástupcom zamestnancov.

44. Podľa § 73 ods. 5 Zákonníka práce, zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

45. Podľa § 73 ods. 6 Zákonníka práce, pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4.

46. Podľa § 73 ods. 7 Zákonníka práce, zamestnávateľ s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä a) podmienky udržania zamestnanosti, b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov, c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

47. Podľa § 73 ods. 8 Zákonníka práce, lehotu ustanovenú v odseku 6 úrad práce, sociálnych vecí a rodiny využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

48. Podľa § 73 ods. 9 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

49. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

50. Podľa § 17 ods. 2/ Zákonníka práce, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

51. Podľa § 11a ods. 1/ veta prvá Zákonníka práce, zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.

52. Podľa § 229 ods. 4 Zákonníka práce, zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a) spolurozhodovaním, b) prerokovaním, c) právom na informácie, d) kontrolnou činnosťou.

53. Podľa § 237 ods. 1 Zákonníka práce, prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

54. Podľa § 237 ods. 2 písm. a), d) Zákonníka práce, zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť; d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa.

55. Podľa § 237 ods. 3 Zákonníka práce, prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

56. Podľa § 237 ods. 4 Zákonníka práce, na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

57. Výpoveď či už zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca je jednostranný prejav vôle a to i proti vôli druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu a preto právna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce viaže platnosť výpovede na splnenie stanovených podmienok (§ 61, 62 Zák. práce), v zmysle ktorých je potrebné aby takýto prejav bol urobený v písomnej forme, doručený kvalifikovaným spôsobom (§ 38 Zák. práce) a s dôvodom skutkovo vymedzeným tak, aby bolo zrejmé aká konkrétna skutočnosť (príp. aké konkrétne konanie zamestnanca) je dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca, kedy táto skutočnosť nastala, čo je významné z hľadiska posúdenia plynutia zákonných lehôt, pre uplatnenie konkrétneho dôvodu (§ 63 ods. 3,4), skutkové vymedzenie musí byť nezameniteľné s iným dôvodom, aby ho nebolo možné dodatočne meniť, tzn. že skutkové okolnosti dôvodu výpovede musia vo svojom súhrne tvoriť skutok nezameniteľný s inými skutkami a ako celok ho možno subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát ustanovenia § 63 ods. 1 Zákonníka práce.

58. Súd pri opätovnom posúdení skutkového stavu na základe ďalšieho dokazovania, vychádzajúc z citovaných ustanovení Zákonníka práce a právneho názoru odvolacieho súdu (odsek 8. až 12 rozsudku), dospel k opäť k záveru, že žalovaný dodržal všetky zákonom prepísané náležitosti, pre danie spornej výpovede zo dňa 12. 07. 2011 a doručenej dňa 13.07.2011, z dôvodu nadbytočnosti žalobkyne na základe písomného rozhodnutia žalovaného zamestnávateľa o organizačných zmenách podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, danej v rámci hromadného prepúšťania podľa § 73 Zákonníka práce, za splnenia hmotnoprávnych podmienok podľa § 61 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

59. Súd vychádzal zo skutočností, ktoré za nesporné označil v odôvodnení odvolací súd, tak ako sú uvedené v odseku 7. tohto rozsudku a to, postup žalovaného z hľadiska dodržania písomnej formy výpovede, účinného doručenia výpovede žalobkyne dňa 13.07.2011 a skutkového vymedzenia jej dôvodu, ktorým je nadbytočnosť, z dôvodu zníženia stavu zamestnancov a zrušenia pracovného miesta žalobkyne, v dôsledku racionalizačných opatrení, na základe „uznesenia akademického senátu SZU o transformácii pracovísk VVZ SZU, ústavov a ich začlenení do jednotlivých fakúlt SZU a zníženia počtu pracovných miest SZU zo dňa 27.01.2011“ a „rozhodnutia Rektora SZU v Bratislave o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce zo dňa 05.05.2011“. Na základe tejto výpovede mal pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončiť uplynutím trojmesačnej výpovednej doby dňa 31.10.2011.

60. Ďalej súd skúmal či, či uvedenými rozhodnutiami o organizačnej zmene, došlo aj k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne, ako aj príčinnú súvislosť medzi uvedenou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne, v pracovnej pozícii riaditeľky pracoviska v Modre - Harmónia.

61. Súd mal z obsahu predmetného Rozhodnutia Rektora SZU zo dňa 05.05.2011 (odsek 17. rozsudku) za preukázané, že týmto rozhodnutím rektorky SZU došlo k organizačnej zmene spočívajúcej v znížení

počtu zamestnancov žalovaného a konkrétne v ÚVZ SZÚ v Modre - Harmónii, tzn. na pracovisku kde vykonávala prácu žalobkyňa, o 18 zamestnancov, ktorých pracovné miesta sa zrušujú (bod. 1 a 2) a kvestorovi SZU uložila povinnosť, po prehodnotení vyťaženia každého zamestnanca, predložiť menovitý zoznam jednotlivých nadbytočných zamestnancov a zrušených pracovných miest. Tento zoznam vyplýva z tabuľky podpísanej kvestorom SZU v Bratislave N.. T. P. dňa 30.05.2011 (odsek 19. rozsudku), v ktorej je menovite uvedená žalobkyňa a pracovné miesto „vedúca zariadenia na pracovisku ÚVZ Modra“, ktoré sa zrušuje. Z uvedeného je zrejma príčinná súvislosť medzi rozhodnutím rektora z 05.05.2011 a zrušením konkrétneho pracovného miesta, ktoré vykonávala žalobkyňa, ktorá sa v dôsledku tohto rozhodnutia stala nadbytočnou. Pokiaľ sú teda splnené uvedené predpoklady a to existencia dôvodu výpovede a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, potom ohľadom výberu konkrétneho nadbytočného zamestnanca, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce výpovedný dôvod (R 90/1967).

62. V tejto súvislosti súd v zmysle záverov odvolacieho súdu, opätovne posúdil či žalovaný aj naďalej nepotreboval zamestnanca (žalobkyňu), ktorý by vykonával pre neho práce dohodnuté v pracovnej zmluve a preto po uplynutí výpovednej doby žalobkyne, poveril riadením a vedením zariadenia iného zamestnanca (U.D. Y.). To znamená, že súd skúmal rozdiel medzi pracovnou pozíciou žalobkyne ako riaditeľky účelového zariadenia, jej pracovnou náplňou, resp. rozsahom činností, ktoré pre žalovaného vykonávala a obsahom pracovnej pozície svedkyne Y. a činnosťami, ktoré u žalovaného vykonávala v zmysle pracovnej zmluvy, po tom, čo bola poverená riadením a vedením účelového zariadenia, tzn. sporné tvrdenia strán o tom, či žalovaný po daní výpovede z dôvodu nadbytočnosti, práce, ktoré žalobkyňa vykonávala potreboval alebo nie. Súd mal z výpovedí žalobkyne a svedkyne Y. (odsek 32. a 33.) za preukázané, že riadiace činnosti a z nich vyplývajúca zodpovednosť za chod zariadenia, ktoré vykonávala v zmysle pracovnej zmluvy žalobkyňa, svedkyňa Y. po zrušení pracovného miesta vedúcej/riaditeľky zariadenia nevykonávala v tomto rozsahu, ako žalobkyňa a jej úloha sa obmedzovala len na sprostredkovanie pokynov kvestora. Tvrdenia žalobkyne o zachovaní činnosti účelového zariadenia v tom rozsahu, ako ich zabezpečovalo v čase, keď žalobkyňa zastávala pozíciu jeho riaditeľky neboli dôkazne preukázané. Práve naopak, postupom času sa činnosť zariadenia zredukovala do tej miery, že v súčasnosti vykonáva všetky potrebné činnosti iba svedkyňa Y.. Z toho je zrejme, že ani tvrdenia o účelovosti predmetnej organizačnej zmeny nemajú žiadny základ. Súd nezistil skutočnosti odôvodňujúce záver, že predmetným rozhodnutím žalovaný iba predtíral prijatie organizačných zmien. A uvedené poverenie zo dňa 01.11.2011 nemožno podľa obsahu považovať ani za dohodu podľa § 54 Zákonníka práce, ktorá by zakladala u svedkyne Y. zmenu dohodnutého druhu práce, na výkon funkcie riaditeľky účelového zariadenia.

63. Z následných úkonov žalovaného, popísaných v odsekoch 18., 20 až 24. tohto rozsudku, mal súd preukázané, že pred daním výpovede, žalovaný výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce dňa 31.05.2011 vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov, a to čo do dôvodu výpovede na základe Informácie o hromadnom prepúšťaní zamestnancov, Č.j.: 12-411/2011 z 30.05.2011 (bod 18. rozsudku), pričom zástupcovia zamestnancov pri rokovaní boli informovaní tak o hromadnom prepúšťaní, ako aj oboznámení s menným zoznamom konkrétnych nadbytočných zamestnancov, vzhľadom k čomu námietky žalobkyne súd považoval za nedôvodné. Zo Zápisnice zo schôdzy Výboru ZO SOZ č. 4/2011 zo dňa 31.05.2011 a pripojenej prezenčnej listiny vyplýva, že prítomní členovia Výboru ZO SOZ, dňa 31.05.2011 prerokovali dôvody hromadného prepúšťania (racionalizačné opatrenia) a boli oboznámení s menným zoznamom pracovníkov, ktorých pracovné miesta budú zrušené, z dôvodu organizačných zmien v priebehu mesiacov jún a júl 2011. V danom prípade z predložených listín (odsek 21. až 26. rozsudku) mal súd za preukázané, že odborový orgán prerokoval na svojej schôdzi zamýšľané organizačné zmeny, pričom zástupcovia zamestnancov nevzniesli žiadne pripomienky. Účelom právnej úpravy, podmieňujúcej uplatnenie výpovede podľa § 74 v spojení s § 17 ods. 2 Zákonníka práce po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, je účasť zamestnancov na rozhodovaní o zásadných otázkach týkajúcich sa zamestnancov a ich ochrana pred prípadným svojvoľným postupom zamestnávateľa. Preto, ak zástupcovia zamestnancov považovali za dostatočné tie podklady, ktoré im boli predložené a zrozumiteľným spôsobom vyjadrili, že k podmienkam hromadného prepúšťania a jednotlivým krokom žalovaného ani voči kritériám výberu, počtu a štruktúre nadbytočných zamestnancov nemajú námietky, vyjadril pochopenie a súhlas pre nutnosť realizácie takýchto opatrení a konkrétne aj so zámerom žalovaného ohľadom pracoviska v Modre, súd to považoval za prerokovanie v zmysle výpovede § 74 Zákonníka práce. V danom prípade, išlo o hromadné prepúšťanie so zachovaním postupu

podľa § 73 Zákonníka práce a prerokovanie sa týkalo všetkých dotknutých zamestnancov vrátane žalobkyne, nakoľko sa jednalo o rovnaký výpovedný dôvod na základe toho istého rozhodnutia rektorky o organizačnej zmene z 05.05.2011 a preto nebol dôvod na samostatné prerokovanie každej výpovede, danej pri hromadnom prepúšťaní z toho istého dôvodu. Ak by sa odborová organizácia v stanovenej lehote nevyjadřila, zo zákona platí, že táto skutočnosť nemá vplyv na autonómne rozhodovanie zamestnávateľa, nakoľko o výpovedi nerozhoduje odborová organizácia.

64. Žalovaný si splnil aj zákonné povinnosti vyplývajúce z ustanovenia § 73 Zákonníka práce, čo mal súd preukázané predloženými listinami (odsek 23. a 24 rozsudku).

65. Ohľadom ponukovej povinnosti iného vhodného zamestnania v mieste výkonu práce (§ 63 ods. 2 Zákonníka práce), bolo povinnosťou žalobkyne, označiť takéto konkrétne vhodné miesto. V danom prípade žalobkyňa neuniesla v tomto smere povinnosť tvrdenia a preto žalovaný nemal povinnosť preukazovať, že takýmto vhodným pracovným miestom nedisponoval (ako to tvrdil).

66. V prípade uplatňovanej náhrady mzdy podľa § 79 Zákonníka práce, ide o zákonný nárok, ktorý patrí navrhovateľovi v sume jeho priemerného zárobku (§ 134 Zákonníka práce) v prípade, že v konaní o neplatné skončenie pracovného pomeru súd zistí, že je žaloba odôvodnená.

67. Z uvedených dôvodov súd žalobu zamietol v celom rozsahu, a to v časti určenia neplatnosti výpovede danej žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce listom žalovaného zo dňa 12.07.2011, č.j. 12 - 592/2011-OLZ SZU a doručeným žalobkyni dňa 13.07.2011, ako o náhradu mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru za obdobie 12 mesiacov, spolu vo výške 12.090,24 eur brutto s príslušenstvom, ktorých zákonným predpokladom je úspešný výsledok v spore o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru.

68. Podľa § 255 ods. 1 C.s.p. súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

69. Podľa § 262 ods. 1 C.s.p. o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

70. Podľa § 262 ods. 2 C.s.p. o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

71. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd v súlade s princípom úspechu v konaní podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému ako plne úspešnej strane sporu priznal podľa § 262 ods. 1 CSP nárok na náhradu trov konania, pričom o samotnej výške tohto nároku rozhodne súd podľa § 262 ods. 1 CSP samostatným rozhodnutím, vydaným vyšším súdnym úradníkom, po právoplatnosti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré môže strana sporu podať v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutie na súde, proti ktorému rozhodnutie smeruje (§ 355 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 362 C.s.p.).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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) (§ 363 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.