

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 6CoPr/2/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3113218900
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 07. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ing. Miroslav Mand'ák
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2020:3113218900.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Miroslava Mand'áka a členiek Mgr. Stanislavy Kollárovej a JUDr. Ivety Sopkovej v spore žalobcu: N.. A.T., N., nar. XX.XX.XXXX, bytom T., H. XX, zastúpeného: JUDr. Marián Ševčík, CSc., so sídlom Bratislava, Nezábudkova 22, proti žalovanému: T. B. O. A. v T., so sídlom T., C. X, IČO: XX XXX XXX, zastúpenému: JUDr. Martin Bartko, JUDr. Silvia Bartková, advokáti so sídlom Trenčín, Piaristická 6667, o určenie neplatnosti výpovede s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trenčín č.k. 12Cpr/6/2013 - 785 zo dňa 02. decembra 2019, takto

rozhodol:

I. Rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

II. Žalovanému **p r i z n á v a** voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým (v poradí tretím) rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa zo dňa 05.02.2013 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je neplatné a zaplata náhrady mzdy. Žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania 100 %. Žalobca v žalobe uviedol, že dňa 01.02.2013 bol pozvaný na zasadnutie výboru základnej organizácie odborov, aby sa vyjadril k predmetnej výpovedi a doručili mu aj kópiu tejto výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti na základe rozhodnutia rektora č. 2/2013 zo dňa 18.1.2013 o znížení počtu zamestnancov univerzity v súčasťi J. N., podľa ktorého dňom 15.2.2013 ruší pracovné miesto C. B. vo funkcii V. O., na ktorom bol zaradený. Tento výpovedný dôvod podľa neho nezodpovedá zákonnej úprave a ustálenej judikatúre, pretože musí ísť o zníženie celkového stavu zamestnancov zamestnávateľa a nie len na zníženie stavu na určitom útvare. Poukázal na rozpory v rozhodnutí rektora č. 2/2013, ktorý má názov "o znížení počtu zamestnancov na rektoráte T. B.". Termín rektorát je definovaný v štatúte univerzity a v organizačnom poriadku rektorátu univerzity, pričom sa ním myslí kancelária rektora, ďalšie úseky, avšak bez jednotlivých fakúlt a katedier. Od 01.06.2013 je u žalovaného už iná organizačná štruktúra a v súčasnosti už nejde o J. N., ale o celouniverzitné pracovisko N.. V čase výpovede J. N. nespádala priamo pod rektorát, spadala organizačne pod rektora. Mal vedomosť, že nebol znížený celkový počet zamestnancov a boli prijatí ďalší zamestnanci. Tvrdil, že podľa § 113ac zákona o vysokých školách žalovaný nezosúladi svoje vnútorné predpisy (štatút) s týmto zákonom, a to konkrétne že štatút žalovaného neobsahuje základnú organizačnú štruktúru vysokej školy vrátane spôsobu určovania počtu a štruktúry pracovných miest. Akademický senát mal schvaľovať skladbu a štruktúru vedeckých pracovníkov. V štatúte žalovaného je rozhodovanie o organizačnej štruktúre zverené len do právomoci rektora, čo je podľa žalobcu v rozpore so zákonom o vysokých školách. Tvrdil, že rozhodnutie rektora nemôže byť účinné, pretože je v rozpore so zákonom o vysokých školách, teda nedošlo ani k zmene organizačnej štruktúry. Ďalším dôvodom neplatnosti predmetnej výpovede bol jej rozpor s dobrými

mravmi, pretože ho prepustili z dôvodu vykonštruovanej organizačnej zmeny na nátlak vedúceho katedry, ktorého mal ohrozovať, pretože si žalobca obhajoval docentúru. Podľa žalobcu nebola splnená ani hmotnoprávna podmienka ponuky práce. Podľa inzerátov na internetovom portáli žalovaného boli zverejnené viaceré voľné pracovné miesta a boli prijatí viacerí zamestnanci. Žalovaný mu však neponúkol žiadne voľné pracovné miesto. Žalobca tvrdil, že predmetná výpoveď mu nebola doručená poštou. Dňa 07.02.2013 prišli za ním do kancelárie 2 pracovníčky žalovaného s nejakými listinami v ruke, ale sa s nimi nebavil a odišiel. Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť, keď podľa neho výpoveď splňala všetky zákonné podmienky. Cieľom a motívom organizačnej zmeny bola potreba zvýšiť efektivnosť využitia pracovných síl. Na J. N. došlo k poklesu študentov a z uvedeného dôvodu bolo potrebné prehodnotiť aktuálne požiadavky na rozsah činnosti tejto katedry a znížiť počet zamestnancov. Príkazom rektora č. 1/2013 bola zadaná úloha vykonať analýzu a zrušiť pracovné miesta. Na základe tohto navrhol vedúci J. N. A.. S. miesto žalobcu. Žalovaný poukázal na to, že podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súd v konaní o určenie neplatnosti výpovede nemôže preskúmať platnosť rozhodnutia zamestnávateľa, pretože rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu v zmysle § 34 Občianskeho zákonníka, ktorý má v tomto prípade subsidiárnu pôsobnosť. Rozhodnutie o organizačnej zmene je hmotnoprávnym predpokladom pre samotný úkon výpovede a súd je v tomto konaní oprávnený skúmať len samotnú existenciu organizačnej zmeny. Ďalej tvrdil, že žalobca sa stal pre neho nadbytočný (nemal koho učiť), pretože nemal možnosť ho zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve, čím bola daná aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Ku dňu 08.01.2011 bolo na J. N. 457 študentov, ku dňu 08.01.2012 397 študentov a k 08.01.2013 336 študentov. Súd nemá ani právomoc preskúmať súlad štatútu žalovaného so zákonom o vysokých školách, lebo to bolo povinnosťou ministerstva školstva. Podľa organizačného poriadku žalovaného J. N. nespadá pod žiadnu fakultu žalovaného, ale je celouniverzitným pedagogickým a výskumným pracoviskom a spadá priamo pod rektora univerzity. Poukázal na to, že v tomto konaní nemá právomoc preskúmať rozhodnutia orgánov akademickej samosprávy žalovaného a to ani rozhodnutie rektora univerzity a ani akademického senátu, pričom poukázal na právny názor Krajského súdu v Trenčíne vo veci sp. zn. 17Co/319/2013 (rozsudok Okresného súdu Trenčín sp. zn. 21C/124/2009). Podľa tohto názoru by mohol rozhodnutie rektora preskúmať len krajský súd v správnom súdnom konaní v zmysle § 244 ods. 1, 2 O.s.p. Podľa neho bola výpoveď riadne doručená žalobcovi za prítomnosti dvoch zamestnancov žalovaného a to fikciou doručenia. K ponukovej povinnosti uviedol, že voľné miesta ku dňu výpovede sa museli obsadzovať výberovým konaním podľa § 14 a 77 zákona o vysokých školách a § 5 zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, ktoré boli zverejňované na webovej stránke žalovaného a v periodickej tlači a žalobca sa mohol na ne prihlásiť, čo však neurobil.

2. V odôvodnení rozsudku súd prvej inštancie poukázal na v poradí druhé zrušujúce uznesenie Krajského súdu v Trenčíne č.k. 6CoPr/11/2016 zo dňa 556, z ktorého citoval s tým, že sa v jeho intenciách zaoberal i tvrdeniami žalobcu, že poverený rektor univerzity nemá právomoc rozhodnúť o organizačnej zmene sám a rektor verejnej vysokej školy navrhuje konkrétne individuálne akty riadenia, ktoré podľa § 9 ods. 1 písm. b) v spojení s ust. § 15 ods. 1 písm. a) a e) zákona č. 131/2002 Z. z. podliehajú schváleniu akademického senátu verejnej vysokej školy. Súd prvej inštancie citoval § 9 ods. 1 písm. b) zákona o vysokých školách, § 15 zákona o vysokých školách v znení účinnom od 01.09.2007 do 31.12.2012, § 15 ods. 1,2 zákona o vysokých školách v znení účinnom od 01.01.2013 a uviedol, že z citovaných ustanovení bez pochybností vyplýva, že akademický senát schvaľuje štatút verejnej vysokej školy podľa § 9 ods. 1 písm. b) v spojení s § ods. 1 písm. a) cit. zák. Ustanovenie § 9 a ani § 15 ods. 1, 2 cit. zák. nehovorí o tom, že akademický senát má schvaľovať rozhodnutie o organizačnej zmene, tak ako to tvrdí odvolací súd v bode 62. svojho v poradí 2. rozhodnutia. Prvoinštančný súd je viazaný rozhodnutím odvolacieho súdu a chcel postupovať podľa právneho názoru odvolacieho súdu, ale odvolací súd konkrétne neuviedol, podľa ktorého z písmen a) až e) ustanovenia § 15 cit. zák. mal okresný súd rozhodovať, teda podľa ktorého z uvedených písmen mal akademický senát žalovaného schvaľovať rozhodnutie o organizačnej zmene, pretože jednotlivé písmená a) až e) § 15 cit. zák. to neuvádzajú. Uvádzajú iba nasledovné pod písmenami: a) štatút verejnej vysokej školy, b) študijný poriadok verejnej vysokej školy, c) zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov, d) pracovný poriadok verejnej vysokej školy, e) organizačný poriadok verejnej vysokej školy, l) ďalšie predpisy, ak tak určí štatút verejnej vysokej školy alebo tento zákon (§ 21 ods. 3). Odvolací súd síce uviedol v bode 60., že predovšetkým je potrebné uviesť, že štatút vysokej školy nepodlieha súdnemu prieskumu (čl. 1 základných princípov CSP), ale ani nepatrí medzi také normy, ktorými je súd viazaný (§ 135 OSP, teraz ust. § 193 CSP). Odvolací súd ale ďalej neuviedol,

čo z toho vyplýva pre súd prvej inštancie pri rozhodovaní v danej veci, keď štatút žalovaného súd nepreskúmava (judikatúra: ZSP č. 37/2002 s. 80), (teda či je v súlade so zákonom) a zároveň nie je ním viazaný. Súd prvej inštancie považuje tieto skutočnosti podľa písm. b) a písm. l) ust. § 15 ods. 2 cit. zák. za skutočnosti, ktoré nemôže sám určovať (pričom ide o vysoko odborné otázky) ani pri najväčšej snahe o realizáciu princípu všeobecnej spravodlivosti, princípu rozumného usporiadania vzťahov a princípu poskytnutia súdnej ochrany, pretože tým by nahrádzal samosprávu vysokej školy, čo nie je v právomoci okresného súdu. Súd prvej inštancie je názoru, že uvedené princípy sú realizované v danej veci prostredníctvom iného právneho titulu, ak žalovaný porušil žalobcom tvrdené zákonné postupy. Z uvedeného dôvodu súd prvej inštancie zotrval v tejto časti svojho rozhodnutia na právnom názore tak, ako bol uvedený v poradí 2. rozhodnutí. Na tomto nič nemení svedkom A.. X.. S. J., P., podpredsedom a neskôr predsedom akademického senátu, potvrdená skutočnosť, že predmetná organizačná zmena nebola schválená akademickým senátom. Tento svedok však uviedol, že akademický senát o ničom takomto nerozhodoval a nebolo to v jeho právomoci. Takáto povinnosť nebola uvedená ani v štatúte žalovaného, ani v novom ani v prechádzajúcom. V r. 2008 svedok bol iba členom akademického senátu, už si nepamätal na samostatné schvaľovanie štatútu z marca 2009, ale určite musel byť prejednaný, pretože by ho ministerstvo školstva nezaregistrovalo. V r. 2013 sa menil zákon o vysokých školách a štatút museli prepracovať podľa novely zákona. Nový štatút im dvakrát vrátili na opravu a až potom bol schválený ministerstvom školstva. Ministerstvo školstva im nevrátilo prepracovať nový štatút z dôvodu, že by tam malo byť schvaľovanie organizačnej zmeny akademickým senátom. Žalovaný súdu predložil štatút č. 1-007-01 s účinnosťou od 13.03.2009 (č.l. 309 súdneho spisu), ktorý bol podľa pečiatky zaregistrovaný Ministerstvom školstva SR podľa § 15 ods. 3 § 103 zák. č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách dňa 15.01.2009 a štatút č. 1 007-02 s účinnosťou od 30.09.2013 (č.l. 328 súdneho spisu), ktorý bol podľa pečiatky zaregistrovaný Ministerstvom školstva SR podľa § 15 ods. 3 § 103 zák. č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách dňa 30.09.2013. Žalovaný predložil súdu k nahliadnutiu originál svojho štatútu zo dňa 13.03.2009, v ktorom každá strana bola opečiatkovaná Ministerstvom školstva a na poslednej strane bolo potvrdenie o registrácii ministerstvom školstva. V čl. 61 ods. 2 je uvedené, že tento štatút schvaľoval akademický senát dňa 17.12.2008. Rektor žalovaného uviedol, že nový štatút žalovaného bol schválený v r. 2013, po skončení pracovného pomeru žalobcu a je účinný od 30.09.2013 a ani tento neobsahuje povinnosť, aby organizačné zmeny vykonané rektorom schvaľoval akademický senát. Tiež bol zaregistrovaný MŠ SR a pokiaľ by bol v rozpore so zákonom o vysokých školách (ďalej len VŠ) alebo inými všeobecne záväznými predpismi, nemohol by byť registrovaný MŠ SR a nadobudnúť účinnosť. Spôsob určovania počtu a štruktúry pracovných miest v štatúte podľa § 15 ods. 2 písm. b) zákona o VŠ je upravený v čl. 1, ods. 7, 8 štatútu zo dňa 13.03.2009, teda určuje ho rektor a bližšie je to upravené v organizačnom poriadku žalovaného ako celku a organizačnom poriadku rektorátu. Základné zásady pracovno-právnych vzťahov podľa § 15, ods. 2, písm. l) zákona o VŠ sú upravené tiež v tomto čl. 1, ods. 7 a 8, aj v č. l. 17, čl. 20 ods. 1, písm. c) a žalovaný má zásady výberového konania. Tak ako už bolo citované v zrušenom rozsudku súdu prvej inštancie, podľa § 9 ods. 1 písm. b) cit. zák. o vysokých školách akademický senát verejnej vysokej školy schvaľuje na návrh rektora vnútorné predpisy verejnej vysokej školy podľa § 15 ods. 1 písm. a) až e) a i) až k) a ak tak ustanovuje štatút verejnej vysokej školy vnútorné predpisy podľa § 15 ods. 1 písm. l), na návrh predsedu akademického senátu verejnej vysokej školy vnútorné predpisy verejnej vysokej školy podľa § 15 ods. 1 písm. f) a g) a na návrh dekana vnútorné predpisy fakulty podľa § 33 ods. 2 písm. a), § 33 ods. 3 písm. a) a § 34 ods. 1. Súd prvej inštancie zistil resp. vyplýva to priamo zo znenia zákona o VŠ, že podľa § 9 ods. 1 písm. b) a § 15 ods. 1 písm. a) a e) zák. č. 131/2002 Z.z. akademický senát verejnej vysokej školy na návrh rektora schvaľuje štatút verejnej vysokej školy a študijný poriadok verejnej vysokej školy, ale neschvaľuje rozhodnutia rektora o pracovnoprávných vzťahoch so zamestnancami univerzity, ktorí nie sú zaradení na fakultách. Zároveň žiadne ustanovenie zák. č. 131/2002 Z.z. nezakazuje rektorovi rozhodovať o uvedených pracovnoprávných vzťahoch, ak u žalovaného neexistovala štruktúra pracovných miest J. N. v čase dania výpovede žalobcovi. Pokiaľ vnútorné predpisy žalovaného neboli v súlade so zákonom č. 131/2002 Z.z. podľa vyššie citovaných ustanovení sa mohol uplatniť iba postup zo strany ministerstva školstva. Z uvedeného teda vyplýva, že podľa vnútorných predpisov žalovaného, platných v čase dania výpovede, rektor bol oprávnený rozhodovať o pracovnoprávných vzťahoch žalobcu, teda že išlo o rozhodnutie zamestnávateľa žalobcu.

3. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, svedkov, oboznámením pracovnej zmluvy, dohody o zmene pracovnej zmluvy, výpovede, zápisnice z prerokovania výboru ZO odborového zväzu, nesúhlasom žalobcu s výpoveďou, organizačným poriadkom, štatútom žalovaného, organizačnou štruktúrou, návrhom na zrušenie pracovného miesta, príkazom rektora č. 1/2013 2/2013,

internetových ponúk voľných miest, pracovných zmlúv zamestnancov žalovaného, dlhodobého zámeru a zistil, že podľa pracovnej zmluvy zo dňa 20.07.2010 bol žalobca v pracovnom pomere u žalovaného od 01.08.2010 na dobu určitú do 31.07.2015 na dohodnutý výkon práce vysokoškolského učiteľa vo funkcii odborného asistenta s pracovným časom 37,5 hodín týždenne s miestom výkonu práce T., T. B. O. A. v T.. Táto pracovná zmluva bola zmenená dohodou zo dňa 06.10.2010 v časti druhu práce - V. O. po dosiahnutí III. stupňa vysokoškolského vzdelania. Listom žalovaného zo dňa 05.02.2013, adresovanom žalobcovi, bola mu daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu jeho nadbytočnosti. Ďalej sa v nej uvádzalo, že na základe rozhodnutia rektora T. B. O. A. v T. č. 2/2013 zo dňa 18.01.2013 o znížení počtu zamestnancov univerzity, v súčasťi J. N. sa dňom 15.02.2013 ruší pracovné miesto C. B. vo funkcii V. O., na ktorom bol žalobca zradený. K zníženiu počtu zamestnancov J. N. dochádza z dôvodu poklesu počtu študentov J. N. a prehodnotenia aktuálnych požiadaviek na rozsah činnosti J. N. a z nich vyplývajúcej potreby práce. Za účelom zvýšenia efektívnosti využitia pracovnej sily v dôsledku uvedenej organizačnej zmeny považovali žalobcu za nadbytočného. Uviedli, že žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a nemajú pre neho ani inú vhodnú prácu. Výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 01.02.2013. Podľa záznamu na uvedenom liste zo dňa 05.02.2013 žalobca odmietol výpoveď prevziať dňa 07.02.2013 o 12:50 hod za prítomnosti X.. O. J. a X.. O. K.. Tieto pracovníčky žalovaného boli súdom vypočuté a potvrdili túto skutočnosť. Žalobca nepoprel, že za ním prišli s nejakými listinami, ale on sa s nimi ne bavil a odišiel. Zo Zápisnice z rokovania Výboru základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnU AD zo dňa 01.02.2013 (č.l. 6 spisu) vyplynulo, že ukončenie pracovného pomeru so žalobcom bolo prerokované podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a bolo vydané uznesenia (na č.l. 208 spisu). Podľa uznesenia zo dňa 01.02.2013 Výbor ZO OZ prerokoval skončenie pracovného pomeru s X.. E. Z. a A.. X.. A. T., P. bez pripomienok. Výbor so skončením pracovného pomeru so žalobcom nesúhlasil a považoval ho za neodôvodnené, pričom v uznesení nie sú uvedené dôvody tohto rozhodnutia. Zároveň Výbor navrhol R T. (t.j. rektorovi žalovaného) prehodnotenie návrhu výpovede pre žalobcu a zároveň bude Výbor žiadať, aby sa vedúci zamestnanci pri návrhoch výpovedí riadili internými predpismi TnUAD a platným stavom v SR, pri výbere u pedagogických pracovníkov sa riadili evaluačným hodnotením a v budúcnosti budú na rokovania Výboru pozývať alebo splnomocnených zástupcov dekanov a vedúcich katedier. Súd prvej inštancie ďalej v bode 31 presne odcitoval znenie bodu 2.3 zápisnice z rokovania označený ako Prerokovanie K. A. C., N... Žalovaný k tomuto uviedol, že nevie, kto bol členom a kto sa zúčastnil rokovania výboru z 01.02.2013 (č. l. 2018), pretože prezenčnú listinu k tomuto rokovaniu nemal. Odborový orgán im ju nedoručil, mali doručiť iba vyjadrenie. Predseda ZO X.. K. C., N. v súčasnosti nie je zamestnanom žalovaného, skončil pracovný pomer niekedy v r. 2013. Zástupkyňa žalovaného si pamätala, že ohľadne dvoch prejednávanych osôb tam bol prizvaný iba žalobca, ale nevedela prečo, nemala informáciu, že by boli dotknuté osoby pozývané, išlo o anomáliu v tom smere, že bol prítomný žalobca, o ktorého výpovedi sa prejednávalo. Ona tam bola iba na začiatku, keď predložila dôvody, rozhodnutie rektora, potom mali na ňu otázky, odpovedala a odišla. Nepamätala, čo sa jej pýtali, ani či bol žalobca prítomný v čase, keď tam bola. Nevedela, o čom sa bavili členovia odborovej organizácie. Odborová organizácia im spolu s uznesením nedodala písomné dôvody nesúhlasu. Žalobca potvrdil, že bol prítomný na rokovaní výboru, nejako sa to dozvedel, nepamätal sa, či ho spôsobom pozvali na toto zasadnutie. Nebol vnútri pri rokovaní výboru, kým tam bola zástupkyňa žalovaného. Pred ním neprejednávali skončenie pracovného pomeru s X.. Z. a A.. T.. Porušovať stanovky odborov a porušovať ľudské právo slobodne sa združovať považoval za hrubo v neprospech zamestnanca univerzity, v rozpore s Ústavou SR. Ďalej súd prvej inštancie v bodoch 35 až 44 podrobne popísal obsah výpovedí svedkov: X.. T.V., X.. X. D., N., X.. J.X., X.. H. A., W.. C. K., N., X.. A. S., N., prítomných na zasadnutí výboru dňa 01.02.2013. Podľa prílohy č. 1 zápisnice zo zasadnutia výboru dňa 01.02.2013 - prezenčnej listiny boli prítomní a zápisnicu zároveň podpísali tieto osoby: 1.X.. D. X., N., 2. X.. F. T., 3. X.. A. O., 4. X.. S. A., N., 5. W.. K. C., N., 6. X.. K. X., N., 7. N. A., 8. X.. C. K., N., 9.X.. U. J. a ďalšie osoby a to ako zástupca zamestnávateľa S.. F.B. a ako pozvaný zamestnanec- žalobca. Príloha č. 2 zápisnice zo zasadnutia výboru dňa 01.02.2013 obsahuje program rokovania predmetného výboru s týmito bodmi: 1. Zahájenie, 2.žadosť o prerokovanie R TnUAD č.p.: 146/R/2013- prerokovanie skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa ZP §63, ods. 1, písm. b): X.. E. Z., A.. X.. A. T., P., K.. A.T., N., 3. Príprava ČS, 4. Rôzne, 5. Záver, 6. Uznesenie. Tento program je podpísaný iba predsedom ZO OZ PŠaV TnUAD X.. K. C., N.. ZO ďalej predložila súdu kópiu žiadosti - listu zástupcu rektora žalovaného zo dňa 29.01.2013 o prerokovanie 3 výpovedí z pracovného pomeru vrátane so žalobcom s pripojenými 3 výpoveďami. Súd prvej inštancie konštatoval, že výbor odborovej organizácie dňa 01.02.2013 prejednával výpovede pre nadbytočnosť u 3 pracovníkov vrátane žalobcu, pričom u 2 pracovníkov a to X.. Z. a A.. T.

nemal žiadne pripomienky, nenamietal postup rektora žalovaného, ani výber nadbytočných pracovníkov, nič nenamietal, ani týchto pracovníkov nepredvolal na prejednanie, na rozdiel od prípadu žalobcu. Týmto bola zo strany Výboru OZ porušená zásada rovnakého zaobchádzania a tento spôsob jednania vzbudzuje pochybnosti o námietkach Výboru v prípade žalobcu. Okrem toho v zápisnici z prejednávania nie je ani u jedného z 3 pracovníkov uvedené, koľko členov Výboru hlasovalo za, koľko bolo proti a koľko zdržalo hlasovania. Z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že minimálne 1 z členov Výboru hlasoval v prípade žalobcu "za" danie mu výpovede, čo však v zápisnici nebolo uvedené. Niektorí členovia Výboru si nepamätali ako hlasovali, preto súd nemôže bez pochybností vychádzať z neúplnej zápisnice a nemôže vychádzať z toho, že postoj Výboru bol jednomyselný a jednomyselne negatívny. Stanovisko OZ je pritom iba odporúčajúce, nie rozhodujúce, nie je podmienkou platnej výpovede z pracovného pomeru v danom prípade. Žalobca listom zo dňa 27.05.2019 (č. I. 694 spisu) súdu okrem iného uviedol, že v rozhodnom čase prebiehali viaceré výberové konania a žalovaný aktívne hľadal nových zamestnancov. Neuviedol žiadne konkrétne pracovné miesta, ktoré bolo ku dňu jeho výpovede v mieste jeho výkonu práce voľné. Žalovaný uviedol, že nedisponuje žiadnymi evaluačnými hodnoteniami zamestnancov J. N. ku dňu doručenia výpovede žalobcovi a žiadne nariadenie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR a ani žiadna norma ISO v tomto smere neexistuje (ako uviedla svedkyňa Janíková dňa 12.06.2019). Listom zo dňa 31.5.2013 žalobca oznámil žalovanému, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnaní. Podľa Príkazu rektora č. 1/2013 zo dňa 21.12.2012 bolo prikázané vedúcim zamestnancom univerzity s cieľom vyhodnotiť odmeňovanie zamestnancov TnU AD v súlade s platnou legislatívou so zameraním na hospodárnosť využívania finančných prostriedkov pod bodom 1. Prehodnotiť odôvodnenosť a výšku osobných príplatkov, pod bodom 2. Vykonať podrobnú analýzu uzatvorených pracovných pomerov, potreby pracovných výkonov, využitia pracovných síl a efektívnosti ich práce pri stanovenom týždennom fonde pracovného času a následne navrhnúť opatrenia na efektívne a hospodárne využitie pracovnej sily a pod bodom 3. Vykonať prehodnotenie zaradenia zamestnancov do platových tried podľa skutočne vykonávaných pracovných činností, všetko v termíne do 15.1.2013 (vedúcich zamestnancov). V Návrhu na zrušenie pracovného miesta zo dňa 16.01.2013, ktorý vypracoval vedúci J. N. T. O., navrhol ku dňu 01.02.2013 zrušiť jedno pracovné miesto vysokoškolského učiteľa vo funkcii odborného asistenta, na ktorom je zaradený žalobca z dôvodu zníženia počtu študentov J. N. v oboch stupňoch vysokoškolského štúdia v dennej a externej forme, čím sa znížila potreba pedagogickej práce. Ku dňu 08.01.2011 bolo na J. N. 457 študentov, k 08.01.2012 sa počet znížil na 397 študentov a k 08.01.2013 na 336 študentov. Predmety, ktorých výučbu zabezpečoval žalobca, v súčasnosti zabezpečovali vysokoškolskí učitelia vo funkcii docent, profesor a odborný asistent. V Rozhodnutí rektora č. 2/2013 zo dňa 18.01.2013 o znížení počtu zamestnancov na rektoráte T. sa uvádza, že na základe analýzy ruší ku dňu 15.02.2013 1 pracovné miesto informatika referátu rozvoja IKT, 1 pracovné miesto odborného asistenta, ktoré je organizačne začlenené na J. N. T. a 1 pracovné miesto docenta, ktoré je organizačne začlenené na kateA.re N. T..

4. Súd prvej inštancie citoval § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce účinného ku dňu podania výpovede a konštatoval, že v prejednávanej veci medzi stranami sporu neboli sporné zákonné kritéria výpovede, týkajúce sa jej písomnej formy, doručenia, dodržania zákonných lehôt, predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Sporné boli skutočnosti, či išlo o organizačnú zmenu, či mohol rektor žalovaného rozhodnúť o organizačnej zmene a či bola splnená ponuková povinnosť žalovaného a či výpoveď nebola v rozpore s dobrými mravmi. Podľa doterajšej judikatúry podmienkou použitia tohto výpovedného dôvodu je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Takýto stav môže nastať napríklad v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov. Môže k nemu dôjsť aj pri jeho zvyšovaní. Pre zamestnávateľa totiž nie je dôležitý len počet zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Nie je teda vylúčené, aby zamestnávateľ pri nedostatku zamestnancov určitej profesie alebo kvalifikácie uzavieral pri organizačných zmenách nové pracovné pomery, a tým zvyšoval počet zamestnancov, a súčasne aby mal nadbytok zamestnancov iných povolání alebo na inom úseku pracovnej činnosti. Rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne. Zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí. Aj v prípade, ak

pracovnú činnosť rovnakého druhu, ktorá sa stala pre zamestnávateľa nadbytočná, vykonáva viacero zamestnancov, o výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ výlučne sám a ani súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Nadbytočnosť musí byť v príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zabezpečiť efektívnosť práce. Výpovedný dôvod by nebol daný, ak by u zamestnávateľa na určitom pracovisku síce prebiehali vnútorné organizačné zmeny, avšak zamestnávateľ by pracovný pomer chcel skončiť so zamestnancom na úplne odlišnom pracovisku alebo so zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré s týmito zmenami nesúvisia. Zamestnávateľ nemôže tento výpovedný dôvod použiť ani v takom prípade, ak nadbytočnosť nevznikla v dôsledku vnútorných organizačných zmien u zamestnávateľa, ale v príčinnej súvislosti s uzavieraním pracovných pomerov s novými zamestnancami. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas troch mesiacov po skončení pracovného pomeru s takýmto zamestnancom znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca (§ 61 ods. 3). Súd prvej inštancie ďalej citoval súvisiacu judikatúru (R 90/1967, R 14/1970, R 28/1995, R 51/1997, R 54/1998, Z IV (str. 189), R 26/2009 a ďalšie). K námietke žalobcu o nekompetentnosti rektora pri rozhodovaní o organizačnej zmene súd z vyjadrenia samotného žalobcu ako aj zo štatútu žalovaného v čl. 1 ods. 6 zistil, že J. N. nie je zaradená pod žiadnu z 5 fakúlt univerzity (žalovaného). V štatúte žalovaného v čl. 1 vôbec nie je uvedené zaradenie J. N. v rámci univerzity. Základná organizačná štruktúra verejnej vysokej školy vrátane spôsobu určovania počtu a štruktúry pracovných miest má byť podľa zákonnej úpravy obsiahnutá v štatúte vysokej školy. V čl. 1 ods. 8 štatútu žalovaného je upravený iba spôsob určovania počtu a štruktúry pracovných miest a to tak, že to patrí do pôsobnosti rektora ohľadne všetkých súčastí univerzity okrem fakúlt. V štatúte žalovaného chýba základná organizačná štruktúra všetkých súčastí univerzity okrem fakúlt. Podľa tohto štatútu potom rektor ako štatutárny orgán univerzity koná, uzatvára, mení a ruší pracovnoprávne vzťahy so zamestnancami univerzity, ktorí nie sú zaradení na fakultách, teda v danom prípade aj so žalobcom. Vnútorné predpisy, medzi ktoré patrí štatút vysokej školy, predkladá rektor na schválenie akademickému senátu. Povinnosť rektora zabezpečiť predloženie návrhu vnútorných predpisov vysokej školy vrátane štatútu v znení, ktoré má byť v súlade s práve platným znením zák. č. 131/2202 Z.z. o vysokých školách vyplýva z prechodných ustanovení tohto zák. v § 113ac do 30.11.2010 a podľa § 113af ods. 16 do 31.8.2013. Kontrola dodržiavania všeobecných právne záväzných právnych predpisov v oblasti školstva je zák. č. 131/2002 Z.z. zverená do pôsobnosti ministra (školstva) a nie súdu v zmysle § 7 ods. 2 O.s.p., preto súd nemôže preskúmať v tomto konaní súlad štatútu žalovaného so zák. č. 131/2002 Z.z. Toto potvrdil aj odvolací súd v bode č. 60 vo svojom v poradí 2. rozhodnutí. V štatúte žalovaného je uvedený spôsob určovania počtu a štruktúry pracovných miest podľa § 15 ods. 2 písm. b) - a to rozhodnutím rektora, chýba iba základná organizačná štruktúra. Ak by absencia tejto štruktúry v štatúte žalovaného sama o sebe mala spôsobovať neplatnosť výpovede, potom by mala spôsobovať aj neplatnosť pracovnej zmluvy so žalobcom, teda vznik pracovnoprávneho vzťahu so žalobcom a žalobca by nemal žiadny dôvod sa domáhať neplatnosti výpovede. Z tohto vyplýva, že podľa vnútorných predpisov žalovaného, platných v čase dania výpovede, rektor bol oprávnený rozhodovať o pracovnoprávnych vzťahoch žalobcu (nebol zaradený pod žiadnu z 5 fakúlt žalovaného), teda išlo o rozhodnutie zamestnávateľa žalobcu. Svedok A. X. S. J., P., zamestnaný u žalovaného, uviedol, že do konca r. 2012 bol podpredsedom a od začiatku roka 2013 predsedom akademického senátu žalovaného. V právomoci akademického senátu (AS) nebolo rozhodovať o organizačných zmenách. Takáto povinnosť nebola uvedená ani v štatúte žalovaného, ani v novom ani v prechádzajúcom. V r. 2008 bol iba členom AS, už si nepamätal na samostatné schvaľovanie štatútu z marca 2009, určite musel byť prerokovaný, pretože by ho ministerstvo nezaregistrovalo. V r. 2013 sa menil zákon o vysokých školách, štatút museli prepracovať podľa novely zákona a nový im dvakrát vrátili na opravu a až potom bol schválený. Ministerstvo školstva im nevrátilo nový štatút prepracovať z dôvodu, že by tam malo byť schvaľovanie organizačnej zmeny akademickým senátom. Súd prvej inštancie na základe uvedeného vychádzal z toho, že v danej veci bolo vydané rozhodnutie o organizačnej zmene na základe predchádzajúcej analýzy, ktorá zistila znížený počet študentov na J. N. v porovnaní ku dňu 08.01.2011 z počtu 457 na počet 336 ku dňu 08.01.2013. V dôsledku tohto zníženia počtu študentov bolo rozhodnuté o nadbytočnosti žalobcu vo funkcii V. O. na tejto katedre, teda išlo o príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a nadbytočnosťou žalobcu. Podľa uvedenej súdnej praxe (R 90/1967, Z IV. s. 189, R 26/2009) súd nemôže zasahovať do výberu zamestnávateľa o osobe nadbytočného

zamestnanca. Z predložených listín súd prvej inštancie nezistil, že by nešlo o organizačnú zmenu na J. N. za účelom zvýšenia efektívnosti práce v dôsledku zníženého počtu študentov na tejto katedre. V tejto časti zákonných podmienok podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súd považoval výpoveď za platnú. Súd prvej inštancie v tomto smere neprihliadol na námietku žalovaného, že po uplynutí prekluzívnej 2-mesačnej lehoty podľa § 77 Zákonníka práce nemožno doplniť dôvody neplatnosti, pretože uvedené ustanovenie takéto doplnenie nevyklučuje. Súd prvej inštancie konštatoval, že bola splnená i zákonná podmienka platnosti výpovede podľa § 74 Zákonníka práce bola splnená s tým, že "prerokovanie" výpovede nie je totožné s daním súhlasu k výpovedi, z čoho vyplýva, že nesúhlas Výboru ZO nemá žiadny vplyv na platnosť alebo neplatnosť predmetnej výpovede, pretože na platnosť výpovede v danom prípade sa nevyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov. Z dokazovania vypláva, že u žalovaného došlo k organizačnej zmene písomným rozhodnutím zamestnávateľa a to rozhodnutím rektora č. 2/2013 zo dňa 18.01.2013. Toto rozhodnutie bolo vykonané v súlade s čl. 10 ods. 12 a čl. 1 ods. 8 štatútu žalobcu, ktoré neschvaľuje akademický senát, rozhoduje o tomto len rektor vysokej školy. V dôsledku tejto organizačnej zmeny sa stal žalobca nadbytočným, čím bola zistená existencia príčinnej súvislosti medzi nadbytočnosťou žalobcu a organizačnou zmenou. Podľa uvedenej súdnej praxe (R 90/1967, Z IV. s. 189, R 26/2009) súd nemôže zasahovať do výberu zamestnávateľa o osobe nadbytočného zamestnanca, nemôže toto rozhodnutie preskúmať, nemôže zisťovať a hodnotiť kritéria výberu nadbytočného zamestnanca a to ani hodnotiť. Na základe uvedených skutočností súd považoval predmetnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v časti výberu prepúšťaného zamestnanca za platnú. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede je splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa tohto zákonného ustanovenia i judikatúry zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú súčasne splnené aj podmienky uvedené v tomto odseku. Ide o hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi. V prípade, ak zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Výnimku tvoria prípady, keď zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer. Vhodnosť ponúkanej práce treba posudzovať podľa § 55 ods. 5, t.j. musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám kladeným na výkon určitej práce. Ak zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi inú pre neho vhodnú prácu a zamestnanec nie je ochotný na túto prácu prejsť, výpoveď z niektorého dôvodu uvedeného v odseku 1 písm. a) alebo b) nie je v rozpore s týmto ustanovením. Ak zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by bolo pre zamestnanca vhodné, je povinný mu ponúknuť pre neho inak vhodnú prácu, a to aj menej kvalifikovanú. V prípade, keď zamestnávateľ má voľných viacero pracovných miest vhodných pre zamestnanca aj z hľadiska jeho kvalifikácie, svoju povinnosť si splní, ak zamestnancovi ponúkne jedno z takýchto voľných pracovných miest, pričom záleží výlučne na ňom, ktoré z nich zamestnancovi ponúkne. Ak zamestnanec ponúknuté miesto odmietne alebo nie je ochotný podrobiť sa predchádzajúcej príprave na túto inú vhodnú prácu, povinnosť zamestnávateľa, pokiaľ ide o ponuku inej vhodnej práce, sa považuje za splnenú. Zamestnávateľ totiž nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi všetky voľné pre neho vhodné pracovné miesta. Súd prvej inštancie ďalej citoval § 77 ods. 1, 8 zákona o vysokých školách, keďže k splneniu ponukovej povinnosti sa žalovaný bránil tým, že podľa § 77 ods. 1 zák. o vysokých školách nemohol žalobcovi ponúknuť voľné pracovné miesto, pretože pracovné miesta C. B. sa obsadzujú výberovým konaním, na ktoré sa žalobca mohol prihlásiť. Súd bol názoru, že toto ustanovenie sa vzťahuje na uchádzačov o pracovné miesto vysokoškolského učiteľa a nie na ponuku práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pretože pri tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľ musí mať možnosť reálne aj uzavrieť pracovnú zmluvu na ponúkané voľné pracovné miesto, v danom prípade rektor podľa čl. 10 ods. 8 štatútu žalovaného, čo v prípade výberového konania nemá, pretože o výbere vhodného kandidáta zo všetkých zúčastnených záujemcov vo výberovom konaní rozhoduje výberová komisia a rektor jej nemôže prikázať vybrať konkrétnu osobu (t.j. v danom prípade žalobcu), čím by boli porušené zásady a zmysel výberového konania. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ musí zamestnancovi ponúknuť inú pre neho vhodnú prácu. Zákon o vysokých školách je vo vzťahu k Zákonníku práce zákonom *lex specialis* a má prednosť pred Zákonníkom práce. Reálne splnenie tzv. ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce umožňuje len § 77 ods. 8 zák. o vysokých školách, podľa ktorého rektor alebo dekan môže najviac na rok prijať zamestnanca do pracovného pomeru na kratší pracovný čas na miesto C. B. aj bez výberového konania. Z uvedeného vyplýva,

že v danom prípade na tzv. ponukovú povinnosť nemá žiadny vplyv vyhlásenie výberových konaní, do ktorých sa žalobca mohol prihlásiť a neprihlásil sa a ani skutočnosť, či žalovaný oznámil či už poštou alebo e-mailovou komunikáciou žalobcovi vyhlásenie výberových konaní okrem zverejnenia na úradnej tabuly vysokej školy a na internetovej stránke vysokej školy. Žalobca uviedol, že na J. N. bol jeden vedúci katedry A.. S., mal dvoch zástupcov a to A.. D. a A.. J. alebo A.. C.. Ďalej tam boli asi 3 Mgr., asi 3 pracovníci s titulmi PhD., asi 3 docenti a asi jeden profesor a to p. F.. Ďalej uviedol, že politológia je veda o politike, o politických systémoch, o politických stranách, jej súčasťou je politická sociológia. Časť z tohto je upravená v štátnom práve, v politickej sociológii, komparatívnej politológii, dejinách politického myslenia, politická ekonómia sa nevyučuje a ani filozofia. Súčasťou politológie sú politické strany, fungovanie politických strán upravujú zákony. Má skončenú F. N. na B., odbor N. s titulom K., doktorát z T. na FX. externe. Titul N.. získal už na T. v rámci plnenia plánu kariérneho rastu. Vysokú školu v BO. skončil v r. XXXX, po ukončení vysokej školy nastúpil pracovať na J. N. na B. v T. asi od r. XXXX a odtiaľ odišiel pracovať na T. hlavne z dôvodu, že zakladali toto pracovisko a býval 4 minúty od pracoviska žalovaného a nemusel falšovať dochádzku. Z jeho kolegov na J. N. mali niektorí vyštudovanú N., niektorí nie. Tretí stupeň vzdelania nemali všetci. Tí kolegovia, ktorí nemali vyštudovanú odbor N., boli napr. z odboru ekonómie, histórie, sociálnej práce, pedagogiky. Uviedol, že synergetika je veda o systémoch, ktoré sa organizujú samé, patrí tam napr. teória dispatívnych štruktúr, mohlo by sa to týkať sociálnej psychológie, je to v podstate o chovaní sa skupiny ľudí v rôznych podmienkach, resp. v malých systémoch, veľkých systémoch. Podľa neho je nesprávne, aby sa pracovné pomery alebo dohody uzatvárali len na 3 mesiace, počas výučby. V zimnom semestri 2012 prednášal z hlavných predmetov, už si nepamätal pre ktoré ročníky a koľko hodín týždenne. Okrem toho mal semináre so študentmi, plný úväzok, asi 12-14 hodín týždenne. V jednom ročníku boli študenti rozdelení do 3 až 5 krúžkov. Každý krúžok nemal zvereného na dohľad určitého C. B.. On nemal na starosti študentov, iba čisto výučbu, prednášky a semináre. Organizačné veci študentov zabezpečovalo študijné oddelenie, ktoré sa u žalovaného nazývalo oddelenie akademických činností. Okrem výučby sa venoval publikačnej činnosti, vedecko-výskumnej činnosti. Plnil plán kariérneho rastu. Napísal dve publikácie. Od nastúpenia do školy mohol aj skúšať študentov. V letnom semestri 2013 zrejme jeho náplň práce prevzali X.. S., A.. T. alebo niekto s nižším kvalifikačným stupňom. Nebol zahrnutý do rozvrhu letného semestra 2013 a zistil, ako sa jeho predmet politická psychológia nerealizuje. Žalobca uviedol, že nikdy neučil na univerzite tretieho veku (ďalej len UTV), ani ho nikto z vedenia žalovaného neoslovil k tomu. Domnieval sa, že na UTV sa učili nejaké predmety z politológie. Mal bežné vzťahy s X.. S. a A.. J. a domnieval sa, že sa s nimi ne bavil o vyučovaní na UTV. Bol ochotný učiť aj na UTV. Tvrdil, že psychológia a politológia sú príbuzné študijné odbory. Rektor TW. - žalovaného uviedol, že bol poverený vedením žalovanej vysokej školy ministrom školstva so súhlasom akademického senátu od 06.12.2012. Na kalendárny r. 2013 žalovaný dostal od Ministerstva školstva SR dotačnú zmluvu, ktorá bola nižšia o 780.803,- eur oproti roku 2012, z toho v podprograme 07711 - prevádzka a mzdy nižšiu o 628.194 eur. To znamenalo, že v r. 2013, či chceli alebo nechceli, museli prikrčiť k istým racionalizačným a úsporným opatreniam tak, aby zabezpečili prevádzku a mzdy pracovníkov na celý rok 2013. V tomto zmysle bol aj príkaz rektora všetkým vedúcim pracovníkom vykonať racionalizáciu, uskutočniť organizačné zmeny a navrhnúť ich rektorovi. Následne na návrh vedúceho J. N. bolo zrušené jedno funkčné miesto docenta a jedno miesto odborného asistenta na J. N.. Okrem toho bol zahrnutý ešte jeden IT- pracovník z celouniverzitného pracoviska. Celkovo počet pracovníkov v r. 2013 bol nižší ako v r. 2012. Rektor uviedol, že žalovaný nemá k dispozícii žalobcom predložený dlhodobý zámer žalovaného na roky 2012-2020 a nie je pri ňom doklad o jeho schválení akademickým senátom. Žalovaný schvaľoval dlhodobý zámer na r. 2013 až 2020, ktorý je verejne prístupný na webovej stránke. Akreditačná komisia sa riadi zákonom o vysokých školách a nariadením vlády. Akreditačná komisia skúmala aj personálne zabezpečenie, teda či bol dostatočný počet vysokoškolských učiteľov k počtu záverečných prác a či je zabezpečená kvalifikačná štruktúra učiteľov. Potvrdil, že vedúci J. N. vybral nadbytočných pracovníkov, zdôvodnil svoj návrh a on ho akceptoval a neriešil otázku, prečo nevybral najmladších pracovníkov s najnižšou praxou a vzdelaním, nemal takúto požiadavku a ani to nevyplývalo zo žiadneho právneho predpisu; považoval by takúto požiadavku za diskriminačnú. Vedúci katedry vo svojom návrhu hodnotil pedagogické pôsobenie, publikačnú činnosť, vedecko-výskumnú činnosť, trend vývoja študentov, počet študentov, obsadenia z hľadiska predmetov a mnoho ďalších súvislostí. Rektor nemal žiadnu vedomosť o tom, že by vzťahy medzi žalobcom a vedúcim katedry - A.. S., boli zlé. Rektor žalovaného k podmienkam na miesto vedúceho kancelárie rektora z výberového konania vyhlásené dňa 16.01.2013 uviedol, že vo vyhlásení výberového konania neexistuje žiadna povinnosť uviesť v podmienke vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa aj konkrétny druh vzdelania, ako napr. právnické, ekonomické.... Mohol sa prihlásiť aj napr. absolvent vysokej školy strojníckej, ale musel splniť ďalšie požiadavky, ako bolo odborná prax v

danej oblasti na vysokej škole alebo v porovnateľnej inštitúcii, min. 5 rokov, znalosť platnej legislatívy pre oblasť vysokej školy. Vybratá X.. K.E. spĺňala podmienku 5 rokov praxe, pracovala u žalovaného, pred tým na krajskom školskom úrade. Riadili sa zásadami obsadzovania funkčných miest profesorov, docentov a vedúcich zamestnancov. Tieto zásady schválil akademický senát a sú stále v platnosti. Tieto miesta sa museli obsadzovať výberovým konaním, lebo išlo o vedúcich zamestnancov. Pokiaľ išlo o miesto tajomníka fakulty, bola prijatá V. N., čím sa však zmenila jej pracovná zmluva zo dňa 10.02.2006 s účinnosťou od 01.01.2013. Nedá sa odpovedať či absolvent politológie môže učiť v študijnom odbore ekonómia a manažment na KVSaRR, pretože tento študijný odbor má množstvo študijných programov a študijný program sa skladá z množstva predmetov. Toto posudzuje výberová komisia, ktorá posúdi, kto je najvhodnejší a najviac spĺňa požiadavky. Podľa vyhlásenia výberového konania na miesto odborného asistenta v študijnom odbore ekonómia a manažment, bola požiadavka dosiahnutie vysokoškolského vzdelania 3 stupňa v požadovanom odbore (PhD., CSc.), teda v odbore ekonómia a manažment, ako aj splnenie ďalších tam uvedených podmienok. Tvrdil, že dohoda o pracovnej činnosti č. 20/2013 u X.. J. S. sa týkala druhého ročníka B., to je univerzita T.. Všetci C. B. spôsobia na UTV iba na základe dohody o pracovnej činnosti. UTV funguje tak, že vysoká škola oznámi zoznam tém, ktoré sa budú prednášať v najbližšom jednom akademickom roku podľa ročníkov a títo študenti sa tam prihlasovali vždy iba na jeden akademický rok a museli aj platiť za jeden akademický rok symbolický poplatok. To bola skôr záujmová, dobrovoľná činnosť. UTV je dobrovoľné záujmové štúdium, pre študentov asi od 45 r. a viac, ale nemusí byť stanovená. Organizátor tohto štúdia pripraví učebný plán (žalovaný), t.j. spravidla témy prednášok na jednotlivé ročníky. U žalovaného sa to uskutočňovalo v dvoch blokoch, ako 3-ročné štúdium a potom ešte 2-ročné nadstavbové štúdium. Pokiaľ ide o výber vysokoškolských učiteľov, niektorí sa hlásili sami, niektorých oslovovali. Nevedel uviesť, či X.. S. sa prihlásila sama alebo ju niekto oslovil. Tak isto sa nevedel vyjadriť k dohode o vykonaní práce A. J., kde šlo o výučbu na UTV. Ešte mali detskú univerzitu, čo trvalo jeden týždeň vždy v auguste a toto robili učiteľia dobrovoľne v rámci existujúcich pracovných vzťahov. Rektor žalovaného poprel tvrdenie žalobcu, že by sa riadne nerealizoval predmet politická psychológia. Hodiny, ktoré učil a prednášal žalobca v jeho odbore sa potom prerozdělili medzi ostatných učiteľov na J. N.. U žalovaného nie sú učiteľia platení od počtu odučených a odprednášaných hodín. Sú platení výkonovo, ale dostávajú určitý balík peňazí, t.j. dotácie ministerstva školstva a to výkonovo a ten výkon spočíva z 85% na základe tzv. prepočítaného počtu študentov a 15% výkon publikačnej a umeleckej činnosti. Teda nebolo podstatné, koľko hodín vysokoškolský učiteľ učí a prednáša, nie je to dôležité z hľadiska poskytnutia dotácií. Pracovný čas vysokoškolského učiteľa stanoveného v pracovnej zmluve sa skladá z prednášok, z vedenia seminárov, z publikačnej činnosti, vedecko-výskumnej činnosti. Žiaden vnútorný predpis neurčuje, žiadne minimum ani maximum počtu hodín, ktoré sa musia odučiť, ale mali stanovené orientačné hodnoty vždy k plnému pracovnému času. Bola zaužívaná prax, že profesor by mal učiť 8 hodín týždenne, to sú prednášky aj semináre, docent 10 hodín týždenne a odborný asistent 14 hodín týždenne, môže byť aj viac a aj menej. Do výpovede mala katedra politológie akreditované 3 študijné programy s názvom "bakalársky študijný program politológia" s garantom A.. S., "magisterský študijný program politológia" s garantom prof. N. a "bakalársky študijný program európske a globálne štúdiá" s garantom A.. H., ale posledný program sa nerealizoval, lebo v ňom neboli študenti. V čase rokov 2010 až 2011 bol iba jeden študijný program "politológia" s garantom A.. S.. Svedok A. X.. S. J., P. uviedol, že J. N. sa v čase organizačnej zmeny nezriaďovala, lebo existovala, s ničím sa nezlučovala, s ničím nesplynula, ani sa nerozdeľovala a ani sa nezrušovala. Akademický senát nemal v pôsobnosti prejednávanie organizačných zmien a znižovanie počtu na J. N. a nezaoberal sa tým. O počte zamestnancov na rektoráte a celouniverzitných pracoviskách rozhodoval rektor a nie akademický senát. Svedkyňa X.. J. S., uviedla, že so žalobcom mali bežný pracovný vzťah, v r. 2012 a začiatkom r. 2013 pracovala na J., má tretí stupeň vysokoškolského vzdelania a je inžinierka ekonómie; doktorát mala z odvetvovej a prierezovej ekonomiky. V rámci študijného programu politológia boli zahrnuté aj predmety, na ktoré mala vzdelanie. Boli to predmety ako regionálna ekonomika, dejiny ekonomických teórií, všeobecná ekonomická teória a hospodárska geografia. Bolo ich na katedre politológie asi 10 vysokoškolských učiteľov. Ostatní kolegovia mali vyštudovaný odbor politológia alebo príbuzný odbor, A.. J. mal vyštudované medzinárodné vzťahy. Žiaden z kolegov nemal také vzdelanie, ktoré by nesúviselo s politológiou. Pracovala od r. 2010 ako prorektorka pre vzdelávanie a mala prehľad o počte študentov na celej univerzite. V r. 2010 až 2013 na celej univerzite klesol počet študentov takmer o 50 %. Ona osobne neriešila žiadne sťažnosti oficiálne na žalobcu. Pamätala si, že sa vypracovával nejaký dlhodobý zámer univerzity a vo vzťahu ku J. N. tam boli všeobecné požiadavky, ako navýšiť počet študentov, ale špeciálne závery ohľadne katedry politológie tam neboli. Požiadavka zvyšovať počet učiteľov závisela od počtu študentov. Nepoznala detaily dlhodobého zámeru. Pokiaľ išlo o vyučovanie UTV, bolo to finančne nezaujímavé, lebo na stanovenú odmenu bolo treba odučiť veľký počet hodín.

Mali pre seniorov vytvorený jeden študijný program s názvom Zdravý životný štýl a v rámci tohto sa snažili nájsť vyučujúcich, ktorý by do tohto spadali. V lete 2012 rozmyšľali, že by predmety z politológie zaradili do programu UTV. Ona k tomuto zadala úlohu A. J. ako zástupcovi vedúceho J. N., aby určil nejakého pedagóga, ktorý by tieto predmety učil. Nevedela, ako prebehla jeho komunikácia na katedre s ostatnými, ale uviedol, že by to učil sám. Za týmto účelom sa uzavrela dohoda mimo pracovného pomeru na jeden semester. Zavolali seniorov a spýtali sa ich, či by súhlasili aj s predmetom týkajúceho sa psychohygieny, kde by išlo o nejaké kreatívne práce a oni s tým súhlasili a na základe toho bola moja téma "kreativita ako nástroj mozgových hemisfér". Na základe tohto bola s ňou uzavretá dohoda o pracovnej činnosti z 18.02.2013, má vyštudovanú aj artterapiu. V rámci tejto témy kreatívnymi prácami ako kreslením rozvíjali pravú mozgovú hemisféru. Napr. im rozдали obrázky, ktoré mali vyfarbiť a potom výsledky interpretovali. Žiadne výberové konania na tieto miesta sa nerobili, pretože bol problém nájsť človeka, ktorý by tam prednášal. Žalobca nikdy neučil na UTV, u nej ústne nikdy neprejavil o to záujem, písomnú žiadosť v čase jej funkcie nepodal, nemala vedomosť o tom, že by o to žiadal. Predmety, ktoré vyučoval žalobca do dania mu výpovede, boli prerozdelené potom medzi jeho kolegov. V dôsledku zníženého počtu študentov sa ona potom v r. 2013 zúčastnila výberového konania na fakulte priemyselných technológií v N., súčasťou žalovaného, kde hľadali učiteľa s jej kvalifikáciou a pracovný pomer uzatvárala od 01.09.2013 a dávala výpoveď ohľadne pracovného vzťahu na katedre politológie. Letný semester 2013 učila ešte na katedre politológie a potom tam skončila. Medzi zamestnancami katedry sa hovorilo, že sa bude zasa prepúšťať. V tom období asi ďalší učitelia neodišli z katedry politológie. Žalovaný predložil súdu Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, účinných od 26.6.2008 spolu s registráciou Ministerstvom školstva SR zo dňa 2.6.2008, podľa ktorého zásady schválil akademický senát žalovaného na zasadnutí dňa 26.3.2008. Podľa článku 2 ods. 1 týchto Zásad výberové konanie je proces výberu a prijímania uchádzačov na vybrané pracovné miesta podľa ich určeného počtu a do funkcií podľa určenej štruktúry pracovných miest, t.j. podľa schválenej systemizácie. Výberovým konaním sa overujú schopnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať na pracovnom mieste, resp. vo funkcii, ktoré sa obsadzujú vypísaným výberovým konaním. V týchto Zásadách nie sú uvedené žiadne konkrétne podmienky. Žalovaný predložil Zoznam učiteľov na katedre politológie ku dňu 07.02.2013 (č.l. 360 spisu) a podľa neho na tejto katedre pracovali 2 profesori (F., N.), 5 docentov (S.), 7 odborných asistentov s PhD. (T., C.=žalobca, P., S., J., T., Q.) a 4 odborní asistenti bez vedeckej hodnosti (C.). V období od dňa 31.05.2013 až dňa 30.06.2015 skončilo pracovný pomer z toho 7 pracovníkov vrátane žalobcu, ktorý je v tomto zozname uvedený ako učiteľ, ktorý skončil pracovný pomer dňa 31.05.2013. V Hodnotiacej správe Akreditačnej komisie z augusta 2015 sa v závere uvádza, že žalovaný nespĺňa kritéria na zaradenie medzi univerzitné vysoké školy a ani medzi odborné vysoké školy a odporúča ho zaradiť medzi vysoké školy. V tejto správe sa spomína J. N. iba v bode 1.3, ods. 6 medzi odporúčaniami na zlepšenie práce. Uvádza sa: "Personálne budovať pracovisko politológie z pedagógov, ktorí získali kvalifikáciu v danom resp. príbuznom odbore" a v bode 1.1., kde sa uvádza, že univerzita sa člení na 4 fakulty a 2 univerzitné pracoviská. Medzi tieto pracoviská je zaradená katedra politológie. Žalovaný predložil Stratéziu rozvoja univerzity zo dňa 27.11.2013 (t.j. po daní predmetnej výpovede) do roku 2020. V tejto nie sú uvedené žiadne konkrétne skutočnosti ohľadne Katedry politológie. Podľa žalovaným predloženého rozhodnutia rektora č. 1/2013 rektor rozhodol o zrušení pracovného miesta I prorektora pre informatiku, 1 vedúceho OPaM, 1 referenta referátu majetku na oddelení správy majetku, 1 referenta PO, BOZP ku dňu 15.1.2013 a ku dňu 30.4.2013 pracovné miesto 1 pokladníka - účtovníka, 1 referenta študijného referátu. Ďalšie rozhodnutia rektora o zrušení pracovného miesta č. 7/2013, 11/2013, 13/2013 a 17/2013 sa týkali obdobia po 05.06.2013. Podľa písomného vyjadrenia žalovaného počet všetkých študentov žalovaného v akademickom roku 2009/2010 bolo 8121 z toho na J. N. 838, v akademickom roku 2010/2011 bolo všetkých študentov 5743 a z toho na Katedre politológie 469, v akademickom roku 2011/2012 bolo všetkých študentov 4442 a z toho na J. N. 397, v akademickom roku 2012/2013 bolo všetkých študentov 3803 a z toho na J. N. 339. Podľa žalobcom predloženého Dlhodobého zámeru žalovaného na roky 2012 až 2020 sa hovorí o celouniverzitnom pracovisku Politológie, ktorá má postavenie rektorátneho pracoviska. Uvádza, že z hľadiska dlhodobého rozvoja katedry je žiaduce postupné budovanie pracoviska, ktoré by tvorilo základ katedry: medzi nimi N. a v rokoch 2012-2013 stabilizovať J. N. personálne získaním profesora, ktorý by mohol byť garantom 2. a 3. stupňa, vytvoriť 2 oddelenia a zabezpečiť, aby na katedre pracovali odborní asistenti výhradne s titulom PhD.

5. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že podľa argumentácie žalobcu do dňa podania výpovede, t.j. 07.02.2013 žalovaný mal pre neho vhodné voľné miesta a tieto boli zverejnené ako inzeráty na internete:

1/ dňa 16.1.2013 na voľné pracovné miesto vedúceho kancelárie rektora: Podľa zverejneného inzerátu na toto miesto na internete zo dňa 16.1.2013 boli požiadavky a to vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa, odborná prax v danej oblasti na vysokej škole alebo porovnateľnej inštitúcii minimálne 5 rokov, znalosť platnej legislatívy pre oblasť vysokého školstva. Podľa názoru súdu prvej inštancie žalobca pre toto miesto nespĺňal požiadavku minimálnej 5 ročnej praxe a žalovaný mu toto miesto nemusel ponúknuť; 2/ dňa 25.2.2013 (po doručení výpovede žalobcovi) na voľné miesto vedúceho oddelenia správy majetku: Podľa zverejneného inzerátu na toto miesto na internete dňa 3.5.2013 boli podmienky: VŠ vzdelanie 2. stupňa technického zamerania, odborná prax min. 5 rokov v riadiacej funkcii a v oblasti s nakladaním s majetkom. Podľa názoru súdu prvej inštancie toto nie je vhodné pracovné miesto pre žalobcu vzhľadom na požadované podmienky a okrem toho bolo zverejnené po daní výpovede žalobcovi; 3/ Podľa vyjadrenia žalovaného v čase od 4.2.2013 uzavrel žalovaný pracovné zmluvy s X. W. T. na predmet aplikovaná informatika, s N.. T.B. na predmet psychológia osobnosti a s K.. K. K. na predmet psychológia. Podľa súdu prvej inštancie tieto voľné pracovné miesta neboli vhodným pracovným miestom pre žalobcu, ktorý mal pracovné miesto na katedre politológie, teda v inom odbore; 4/ Podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy žalovaného s X.. J. S., N.. zo dňa 8.2.2012 bol jej pracovný pomer uzavretý na dobu určitú do 31.08.2015 na základe úspešného výberového konania zo dňa 01.02.2012 (teda pred daním výpovede žalobcovi) na pracovné miesto odborného asistenta na katedre politológie, však najdlhšie do 03.03.2014; 5/ Podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 79/2007 žalovaného s N.. W. J., N., zo dňa 24.07.2012 došlo k zmene pracovného pomeru v časti jeho trvania na dobu určitú do 14.09.2017 a až po doručení predmetnej výpovede podľa Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 20.05.2013 došlo k zníženiu pracovného času na 22,5 hodín týždenne (úväzok 0,60). Podľa zverejneného Portálu VŠ zamestnanci X.. J. S. N.. a N.. W. J. N.. vykonávali pre žalovaného ešte aj činnosť učiteľa VŠ mimo pracovného pomeru a to X.. J. S. N.. v dobe od 19.02.2013, teda po doručení predmetnej výpovede v rozsahu 5% a N.. W. J. N.. v dobe od 20.02.2013 do 21.02.2013, teda po doručení predmetnej výpovede v rozsahu 0,68%. Okrem toho išlo o vyučovanie na univerzite tretieho veku, čo potvrdila svedkyňa X.. S.. Ďalšie voľné miesta v čase do 07.02.2013 neboli stranami sporu uvedené. Súd prvej inštancie zdôraznil, že žalovaný musel pri obsadzovaní voľných miest postupovať podľa Zásad výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, účinných od 26.06.2008, ktoré boli schválené akademickým senátom 26.03.2008 a boli predmetom registrácie Ministerstva školstva SR. Uzavrel, že z uvedených skutočností vyplýva, že nebolo preukázané nesplnenie si ponukovej povinnosti žalovaným podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a predmetná výpoveď nie je neplatná ani z tohto dôvodu.

6. Následne sa súd prvej inštancie zaoberal tvrdením žalobcu, že výpoveď je neplatná pre jej rozpor s dobrými mravmi, pretože ho vyhodili na základe vykonštruovanej organizačnej zmeny na nátlak vedúceho katedry N.. N.. J. S. a v bodoch 113 až 114, 116 až 122 podrobne popísal výpovede svedkov, vypočutých k tejto otázke: svedok N.. Dôkaz výsluchom A.. K. K. nevykonal z dôvodu, že tento svedok pracoval u žalovaného resp. skončil pracovný pomer 3 roky pred daním výpovede žalobcovi, ďalej z dôvodu, že svedok A.. J. sa vyjadril k okolnosti - kariérneho rastu pracovníkov J. s tým, ako sa plán kariérneho rastu praktizoval na ich katedre. Z výpovede doterajších svedkov bolo zrejmé, ako sa realizoval plán kariérneho rastu na J.. Svedok bol tiež predvolaný na 2 pojednávania, na ktoré sa zo zdravotných dôvodov nedostavil. Procesný návrh žalobcu zo dňa 27.05.2019 na výsluch svedka A.. X.. K. K., P. ku skutočnosti, ako si žalobca plnil svoje pracovné povinnosti a k jeho publikačnej činnosti súd zamietol z dôvodu, že predmetom tohto súdneho konania i výpovede nebolo porušovanie pracovných povinností žalobcom a jeho publikačná činnosť. Žalovaný predložil kópiu písomnej sťažnosti A. S. adresovanej rektorovi žalovaného - N.. J. dňa 02.09.2011 na žalobcu ohľadne predkladania rigorózneho práce žalobcom na študijnom oddelení, listu zo dňa 27.09.2011 adresovaného A.. T. ako predsedovi Etickej komisie žalovaného v tejto veci, ako aj vedúcemu katedry politológie a Zápisnicu z rokovania Etickej komisie zo dňa 05.10.2011 v tejto veci, ktorej sa žalobca nedostavil a z toho dôvodu bolo zasadnutie ukončené. (A.. T. ale uviedol, že incident sa klasifikuje ako porušenie pracovnej disciplíny a priklonil sa k tomu, že treba dať ešte šancu.). Žalovaný predložil do spisu zoznam učiteľov na Katedre politológie a zoznam publikačnej činnosti pracovníkov Katedry politológie. Súd prvej inštancie v prvom rade vychádzal z dikcie čl. 2 Zákonníka práce a skúmal, či v danej veci rozhodnutím zamestnávateľa- žalovaného neboli skutočne sledované od začiatku iné ciele ako organizačná zmena a či žalovaný prijatie organizačnej zmeny iba nepredstieral so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery. Podľa vykonaného dokazovania bolo preukázané zníženie počtu študentov na Katedre politológie, boli prepustení ďalší zamestnanci, medzi nimi aj pracovníčka Katedry politológie a Dlhodobý zámer žalovaného nehovorí o zvyšovaní počtu vysokoškolských učiteľov na tejto katedre. Nebolo bez pochybností preukázaný zámer žalovaného organizačnou zmenou sa

zbaviť iba žalobcu, ktorý verejne kritizoval vedúceho katedry. Výber nadbytočného zamestnanca je na vôli zamestnávateľa, súd ho nemôže preskúmať. Túto voľbu vykonal vedúci katedry, čo potvrdil svedok A.. T.. Do tohto výberu podľa § 63 Zákonníka práce súd nemôže zasahovať, nemôže hodnotiť kritéria výberu nadbytočného zamestnanca. Poukázal na judikatúru k otázke rešpektovania dobrých mravov v rámci pracovnoprávných vzťahov - rozhodnutia NS SR 3Cdo 49/1996, 2Obo 1718/2015 a zdôraznil, že p rávna teória k pojmu "dobrých mravov" uvádza, že pre výkon subjektívnych občianskych práv má zásadný význam ustanovenie odseku 1, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných osôb a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi. Ide predovšetkým o ustanovenia zakazujúce taký výkon práv a povinností, ktorý by bol v rozpore s pravidlami demokratickej spoločnosti a jej morálky, s princípmi právneho štátu a občianskej spolupatričnosti. Ak tieto zásady premietneme do vzájomného vzťahu subjektov občianskeho práva, ide o elementárnu slušnosť, vzájomné rešpektovanie sa a potrebnú mieru tolerancie, a to všetko v spoločensky vhodnej miere a únosnosti. Definícia dobrých mravov nie je nikde normatívne upravená. Pojmom dobré mravy možno rozumieť pravidlá morálneho charakteru, aj keď za určitých okolností môžu nadobudnúť povahu právnej normy a prenikajú celým právnym poriadkom. Občiansky zákonník v tejto súvislosti používa viacero pružných pojmov (napr. "zneužitie práva", "verejný záujem", "obohatenie", "dobromyseľnosť", "keď právo možno vykonať po prvýkrát", "núdza", atď.). Pri výklade takýchto pojmov treba vždy použiť interpretačné pravidlo obsiahnuté v ustanovení § 3. V rôznych obdobiach a za rôznych okolností sa mravné pravidlá hodnotia rozdielne, t.j. podliehajú zmenám v závislosti od konkrétneho spoločenského vývoja. Do popredia teda nevystupuje ani tak subjektívny názor účastníka, ako spoločenské, objektivizované hodnotenie. Žalobca tvrdil, čo potvrdil svedok A.. T., ktorý bol tiež prepustený ako nadbytočný z J., že bol prepustený z dôvodu, že kritizoval vedúceho J. A.. S. za to, že nebol na J. každý deň 8 pracovných hodín tak ako on, bol tam podľa neho len počas výučby. Žalobca neuviedol iné konanie vedúceho katedry, za ktoré ho kritizoval. Súd prvej inštancie podľa vyššie uvedenej definície dobrých mravov bol názoru, že žalobca nemal v náplni práce kontrolovať dodržiavanie pracovného času svojho nadriadeného, kontrolovať, či je celú dobu na katedre, či má alebo nemá iné pracovné povinnosti mimo katedry a či si ich aj plní, pričom žalobca netvrdil, že by vedúceho katedry zastupoval resp. zastupoval pri jeho neprítomnosti. Žalobca netvrdil, že by sa vedúci katedry dopustil takého závažného protispoločenského konania, ktoré by aj podľa súdu odôvodňovali verejnú kritiku vedúceho pracovníka, podávanie podnetov na to určeným oddeleniam zamestnávateľa, štátnym orgánom zriadeným na riešenie takýchto problémov. V ostatných prípadoch treba aj zo strany žalobcu dodržiavať vzájomné rešpektovanie sa a potrebnú mieru tolerancie, a to všetko v spoločensky vhodnej miere a únosnosti. Súd prvej inštancie poukázal na to, že A.. T. nekritizoval vedúceho katedry A.. S. a i napriek tomu bol vybratý ako jeden z dvoch nadbytočných pracovníkov J.. Z výpovede svedkyne X.. S. vyplynulo, že na adresu žalobcu mali byť sťažnosti zo strany študentov, ako aj pracovníčky študijného oddelenia p. S., čo nevylučuje, že to tiež mohlo byť ďalším kritériom pri výbere nadbytočného zamestnanca. V konaní nebolo bez pochybností preukázané, že jediným dôvodom výberu žalobcu za nadbytočného zamestnanca bolo iba jeho kritizovanie svojho nadriadeného A.. S., ale boli bez pochybností preukázané dôvody organizačnej zmeny, uvedené vyššie. Súd prvej inštancie z vykonaného dokazovania nezistil žiadne okolnosti, ktoré by odôvodňovali považovať predmetnú výpoveď za neplatnú na základe čl. 2 Zákonníka práce.

7. Záverom súd prvej inštancie uzavrel, že preskúmal predmetnú výpoveď zo všetkých namietaných hľadísk a nezistil žiadny dôvod, ktorý by ju robil neplatnou, preto žalobu v celom rozsahu zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku tak, že priznal úspešnému žalovanému náhradu trov konania proti neúspešnému žalobcovi podľa úspechu vo veci, t.j. 100 %.

8. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalobca prostredníctvom svojho zástupcu. Deklaroval odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP, v dôsledku čoho napadnutý rozsudok trpí inými právnymi vadami a vykazuje všetky znaky arbitrážneho rozhodnutia (§ 365 ods. 1 písm. b/ a d/ CSP). Súd prvej inštancie rozhodol v rozpore so zásadou podľa § 391 ods. 2 CSP, podľa ktorej ak bolo rozhodnutie zrušené a vec bola vrátená na ďalšie konania a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu. Zotrvával na svojom závere, že žaloba bola podaná dôvodne a spĺňa všetky podmienky na to, aby bol v konaní úspešný. Súd prvej inštancie odňal žalobcovi možnosť konať pred súdom, pretože rozsudok je nedostatočne odôvodnený a nepreskúmateľný. Súd v odôvodnení neuviedol riadne a nezdôvodnil svoju právnu úvahu, na základe ktorej sa pri hodnotení dôkazov riadil a rozhodol vo veci samej. Zdôraznil povinnosť súdu riadne odôvodniť rozhodnutie a v tejto súvislosti odkázal na judikatúru EŠLP. Súd svoje rozhodnutie opätovne náležite neodôvodnil,

čím porušil právo žalobcu na spravodlivé súdne konanie. Súd prvej inštancie vykonaním doplneného dokazovania dostatočne nesplnil záväzný pokyn odvolacieho súdu riadne zistiť skutkový stav. Súdom prvej inštancie vykonané dokazovanie preukazuje doterajšie tvrdenia žalobcu a dôvodnosť žaloby. Súd prvej inštancie sa nevysporiadal s tvrdeniami žalobcu, priklonil sa k nepodloženým a účelovým tvrdeniam žalovaného a k výpovediam svedkov, ktorých navrhol žalovaný. Predmetných svedkov možno hodnotiť ako nedôveryhodných v súvislosti s ich pracovnoprávnym vzťahom žalovanému, pričom ani jeden svedok, ktorého navrhol žalovaný, objektívne neuviedol pravdivú skutočnosť o tom, že žalobca je odborne spôsobilý na výkon pedagogickej práce, je jazykovo spôsobilý prednášať v jazyku anglickom a opomenuli uviesť, že mal postavenie editora až zodpovedného redaktora pri vydaní publikácií a ďalších prameňov vedecko- publikačnej činnosti. Pridržiaval sa doterajších prednesov a vyjadrení a žiadal, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobe vyhovie v plnom rozsahu a prizná mu nárok na náhradu trov konania alebo rozsudok súdu prvej inštancie zruší a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Samotný žalovaný v rámci odvolania poukázal na to, že rozhodujúca je zástupkyňa žalovaného, diktujúca sudkyňa. Napísal vyjadrenie, nemohol plnohodnotne dokončovať vety a pokiaľ vetu povedal, došlo k zlej a mylnej protokolácii, na ktorú upozorňoval, napriek tomu protokolácia opravená nebola. Uvedené bolo sprevádzané pravidelnou, sústavnou a systematickou intrúziou, ktorá sa prejavovala v dehonestujúcom prístupe ku svedkom žalobcu, ktorým boli fyzicky kontrolované súkromné veci, prípadne svedok nebol vypočutý vôbec, hoci sa na pojednávanie dostavil. V konaní bol viditeľný ústretový prístup k svedkom žalovaného, ktorí mali viac priestoru na vyjadrenia ako sám žalobca, viac priestoru na úvahy, klamstva a špekulácie, vrátane prispôbenia stanovenia termínu pojednávania. K jednotlivým bodom rozsudku uviedol: bod 25 - dosiahol vedeckú hodnosť PhD už do štvrtého roka od podpisu pracovnej zmluvy, bod 26 - poukázal na preklep v rozsudku, bod 35 - jeho vyjadrenie je modifikované. Výpoveď je neplatná preto, že neobsahovala presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Pokiaľ ide o efektívnosť, v predmetnom období žalovaný vyplatil odstupné 49 200 eur, za ktoré mohol odborný asistent pracovať viac ako 5 rokov. Toto odstupné bolo aj podľa odboru kontroly Ministerstva školstva nevhodné, neefektívne a neúčinné vynakladanie verejných prostriedkov, nebolo v súlade so zákonom. Poukázal na to, že rektor bol v minulosti štátnym tajomníkom Ministerstva školstva a spolu s primátorom Považskej Bystrice (vedúcim J. N.) sú poslancami T. za I., čo ich stavia do výhodnejšieho postavenia voči žalobcovi. K bodu 58 uviedol, že ak je pre zamestnávateľa dôležitý nielen počet zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesie a kvalifikácie, tak sa potom zamestnanec vo funkcii odborný asistent s PhD. v oblasti politológie nemá v súvislosti s jeho prácou čoho obávať. Poukázal na vtipnú úvahu v bode 77 rozsudku. K bodu 80 dodal, že pokles študentov bol zaznamenaný po príchode primátora Považskej Bystrice a bol výsledkom nezvládnutých a nekompetentných rozhodnutí. Výber jeho osoby ako nadbytočného zamestnanca je účelový. K bodu 81 uviedol, že uvádza nepravdu, nie je logický, výpoveď zamestnancovi s PhD. znamená neefektívne rozhodnutie; k bodu 117 uviedol, že mu dáva veľa úsilia nereagovať na vymyslené a vyfabulované vyjadrenia; k bodu 118 uviedol, že v prípade odmietnutia prevzatia jeho rigoróznej práce išlo o šikanózný prejav; k bodu 119 uviedol, že ide o klamstvá, rovnako ako v bode 120, ktorý považuje za nepravdivý; bod 121 nepovažuje za pravdivý; k bodu 127 a 128 uviedol, že nevie, ako sa do rozsudku dostali tabuľky poskytnuté žalovaným; k bodu 138 uviedol, že ide o klamstvo, jasne uviedol, že nesúhlasí s tým, aby za neho zapisoval hodnotenie niekto iný, došlo k zneužitiu akademického informačného systému a súd sa týmto tvrdením žalobcu nezaoberal; k bodu 141 uviedol, že mu súd prvej inštancie nedal možnosť sa plnohodnotne vyjadriť. Ďalej uviedol, že súd prvej inštancie rozhodol napriek tomu, že podľa zákona má odborný asistent s titulom PhD. väčší a rozhodujúcejší rozsah pracovných povinností a činností ako asistent alebo odborný asistent bez PhD. Súd rozhodol v rozpore s kritériami hodnotenia vnútorného systému zabezpečenia kvality vysokoškolského vzdelávania. Zastával názor, že ako zamestnanec mal právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji činnosti, čiže mal byť napríklad na kontrolnom dni za účasti rektora informovaný o plánovanom prepúšťaní. Za paradox pokladal názor súdu prvej inštancie, že znížením počtu študentov mohlo dôjsť k zníženiu potreby učiteľov, pričom sa nezohľadnila veličina počtu hodín, ktoré študenti absolvujú pri dostatočnom zabezpečení kvalitnej výučby. Študenti mohli mať kvalitnejšie predmety z hľadiska potreby a perspektívy uplatnenia. Domnelá organizačná zmena je v jasnej kontradikcii s novými pravidlami štúdia, pri ktorých sa dĺžka štúdia u externých študentov ešte predlžuje, čiže sa vyžaduje väčšie personálne zabezpečenie. Nemožno určovať učiteľovi, že má pozitívne hodnotiť študenta, ktorý do školy na vyučovanie nechodí a výučby sa nezúčastňuje. Ďalším krokom bolo, že hodnotenie do akademického informačného systému študentovi zapísal za neho niekto iný - to bolo podstatou jeho vyjadrenia považovaného za kritiku, čoho následkom došlo k odmietnutiu jeho rigoróznej práce, k odmietnutiu jeho členstva v katedrovom časopise a k následnej výpovedi. Súd

sa nezaoberal otázkou zneužitia prístupu do nosiča dát ani menom spomínaného študenta. Žalovaný nevymedzil výpovedný dôvod presne, tak aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré ho vedú tomu, aby rozviazal so žalobcom pracovný pomer. Je potrebné, aby bol výpovedný dôvod konkretizovaný uvedením skutočností, na základe ktorých zamestnávateľ využíva naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti o výpovednom dôvode. Mal vedomosť o tom, že vedúci katedry sa informoval o jeho osobe, jeho rodine, súkromných informáciách a žiadal, aby súd neporušoval jeho právo na súdnu ochranu, právo na spravodlivý súdny proces a nezamietal ním navrhovaných svedkov. Plán kariérneho rastu a plán publikačnej činnosti existoval, predkladal ho N.. J. na zasadnutí katedry, pričom išlo o záväzný dokument. Prejavil ochotu vypovedať aj s použitím polygrafu. Svedeckou výpoveďou N.. J. pokračuje diskreditácia jeho osoby explicitnými klamstvami. Vzhľadom k tomu, že súd prvej inštancie odmietol vypočuť ním navrhovaného svedka, vyslovil obavu o nestrannosť jeho rozhodnutia a zotrval na žiadosti tohto svedka vypočuť. Sudkyňa v rozsudku vydáva svoje tvrdenia za pravdu, s čím nesúhlasí, nesúhlasí so zamietnutím žaloby. Nesúhlasí ani s povinnosťou zaplatiť žalovanému náhradu trov, pretože on je ten, kto prišiel o prácu.

9. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu písomne vyjadril tak, že sa nestotožňuje s jeho tvrdeniami v odvolaní, tieto považuje za účelové a tendenčné. Odvolaním napadnutý rozsudok považuje za bezchybný po právnej i procesnej stránke, mimoriadne precízny, v ktorom sa súd prvej inštancie dostatočne vysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a argumentmi a jeho rozhodnutie je správne a zákonné. Žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil. Odvolanie žalobcu je povrchné, v podaní samotného žalobcu okrem invektív a urážok na osobu zákonného sudcu, zástupcu žalovaného, rektora žalovaného a vedúceho J. N. a na druhej strane glorifikovanie osoby žalobcu nie po právnej stránke nič podstatné, preto nepovažoval za potrebné sa k tomuto bližšie vyjadrovať. O správaní sa žalobcu v pojednávacej miestnosti je možné spraviť si presný obraz vypočutím zvukových záznamov z pojednávania. Cieľom žalobcu je zahliť súd nepodstatnými a nesúvisiacimi informáciami namiesto vecného riešenia veci. Tvrdenie žalobcu v tom smere, že svedok je nedôveryhodný len z toho dôvodu, že ho navrhol žalovaný, je nemiestne a nenáležité, taktiež nie je možné vyhodnotiť výpoveď svedka ako nevieryhodnú len preto, že stále pracuje u žalovaného. V takomto zmysle by bolo možné tvrdiť, že je nevieryhodný i svedok, s ktorým žalovaný skončil pracovný pomer, nakoľko voči nemu prechováva negatívne pocity. Súd prvej inštancie vykonal rozsiahle dokazovanie a nevypočul jediného svedka navrhovaného žalobcom, A.. K., s ktorým pracovný pomer skončil v roku 2010, teda 3 roky predtým, ako došlo k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Žalobca neuviedol, v čom konkrétne spočíva nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie. Pokiaľ ide o samotný rozsudok súdu prvej inštancie, je mimoriadne precízne, riadne a vyčerpávajúco odôvodnený, žalobca ani neuvádza, v ktorej časti je rozsudok nepreskúmateľný. Žiadosť žalobcu, aby súd prvej inštancie alternatívne rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, považoval za nedôvodnú s poukazom na § 390 písm. a/ CSP.

10. Ďalšie písomné vyjadrenia vo veci podané neboli.

11. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací preskúmal vec v intenciách ustanovení § 379 a § 380 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), t. j. v medziach podaného odvolania a jeho dôvodov. Procesný postup odvolacieho súdu vyplynul z intertemporálnej úpravy v § 470 ods. 1 CSP, ktorým došlo k rekonštrukcii predchádzajúceho procesného predpisu - zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „OSP“) s účinnosťou od 1. júla 2016. V zmysle uvedenej úpravy platí, že ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

12. V zmysle ustanovenia § 385 ods. 1 CSP nebolo potrebné na prejednanie odvolania žalobcu nariaďovať pojednávanie.

13. V zmysle § 378 ods. 1 CSP na konanie na odvolacom súde sa primerane použijú ustanovenia o konaní pred súdom prvej inštancie, ak tento zákon neustanovuje inak.

14. Odvolací súd je v zásade viazaný rozsahom odvolania (§ 379 CSP) a odvolacími dôvodmi (§ 380 ods. 1 CSP).

15. Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

16. Podľa § 387 ods. 2 CSP ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

17. Preskúmaním veci odvolací súd zistil, že rozsudok súdu prvej inštancie je vo veci samej je vecne správny, a preto je potrebné tento potvrdiť podľa § 387 ods. 1, 2 CSP.

18. Žalobca uplatnil vo svojom odvolaní odvolacie dôvody spočívajúci v tom, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f/ CSP) a v nesprávnom právnom závere okresného súdu (§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP). Žalobca namietal aj nepreskúmateľnosť rozsudku súdu prvej inštancie, tzv. inú vadu konania a skutočnosť, že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (teda odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/ a e/ CSP).

19. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle § 365 ods. 1 písm. b/ CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti). Čo sa týka otázky nepreskúmateľnosti rozhodnutia súdu, podľa konštantnej judikatúry Ústavného súdu SR (napr. rozhodnutia sp.zn. IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04) „súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR je aj právo účastníka na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpoveď na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany; t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takémuto uplatneniu“.

20. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. d/ CSP dopadá na všetky pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie sú subsumovateľné pod iné odvolacie dôvody, avšak vždy len za predpokladu, že tieto pochybenia mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Zvyčajne pôjde o prípady nesprávne realizovanej mandukčnej povinnosti súdu, pochybenia vo vykonanom dokazovaní (napr. vykonanie nezákonne získaného dôkazu, vypočutie svedka bez jeho poučenia o práve odoprieť výpoveď a podobne) alebo posúdenie predbežnej otázky v rozpore s existujúcim rozhodnutím príslušného orgánu.

21. V prípade odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. e/ CSP ide o vadu skutkovú, keď strana navrhla dôkaz, ktorý je potrebný na zistenie rozhodujúcich skutočností, ale súd prvej inštancie takýto dôkaz nevykonal.

22. Podstata odvolacieho dôvodu vyplývajúceho z ust. § 365 ods. 1 písm. f/ CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) spočíva v nesprávnom postupe súdu prvej inštancie pri hodnotení výsledkov dokazovania dôsledkom čoho je, že súd berie do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplynuli, alebo neboli účastníkmi prednesené, prípadne neprihliada na skutočnosti, ktoré boli preukázané, alebo vyplynuli z prednesov účastníkov. Nesprávne skutkové zistenia môžu byť aj výsledkov logických rozporov pri hodnotení dôkazov s osobitným zreteľom na závažnosť, zákonnosť a pravdivosť získaných poznatkov.

23. Právnym posúdením v zmysle odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h/ CSP je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

24. Na základe preskúmania správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie vykonal rozsiahle dokazovanie v rozsahu potrebnom na správne zistenie skutkového stavu veci, dospel k správnym skutkovým záverom, ktoré majú oporu vo vykonaných dôkazoch a vec správne právne posúdil. Súd prvej inštancie sa riadne, podrobne a výstižne vysporiadal so všetkými podstatnými skutkovými tvrdeniami a argumentami účastníkov, v odôvodnení rozsudku uviedol, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých vychádzal a ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil. Prijaté právne závery náležite vysvetlil spôsobom, z ktorého je zrejmé, akými úvahami sa riadil. Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia nevyplýva jednostrannosť, ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie zrozumiteľne a podrobne objasňujúce (§ 220 ods. 2- 4 CSP) skutkový a právny základ rozhodnutia, nie je nepreskúmateľné a plne rešpektuje základné právo účastníkov na spravodlivý súdny proces (viď napr. III. ÚS 115/2003) a táto odvolacia námietka žalobcu potom nie je dôvodná.

25. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje so skutkovými závermi, ako aj s právnym posúdením veci súdom prvej inštancie tak, ako sú uvedené v napadnutom rozsudku a podľa 387 ods. 2 CSP na ne v plnom rozsahu poukazuje.

26. Na zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie, s poukazom na dôvody odvolania žalobcu, odvolací súd udáva nasledovné:

27. Predmetom konania bol nárok žalobcu na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru u žalobcu zo dňa 05.02.2013, ktorá mu bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a súvisiaci nárok na náhradu mzdy.

28. Podľa čl. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom do 21.08.2013 (ďalej len „Zákonník práce“) pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

29. Podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

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

31. Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

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

33. Podľa § 9 ods. 1 písm. b/ zákona č. 139/2002 Z.z. o vysokých školách v znení účinnom ku dňu 18.01.2013 (ďalej len „zákon o vysokých školách“) akademický senát verejnej vysokej školy b) schvaľuje na návrh rektora vnútorné predpisy verejnej vysokej školy podľa § 15 ods. 1 písm. a) až e) a i) až k) a ak tak ustanovuje štatút verejnej vysokej školy vnútorné predpisy podľa § 15 ods. 1 písm. l), na návrh predsedu akademického senátu verejnej vysokej školy vnútorné predpisy verejnej vysokej školy podľa § 15 ods. 1 písm. f) a g) a na návrh dekana vnútorné predpisy fakulty podľa § 33 ods. 2 písm. a), § 33 ods. 3 písm. a) a § 34 ods. 1.

34. Podľa § 15 ods. 1 zákona o vysokých školách verejná vysoká škola vydáva tieto vnútorné predpisy: a) štatút verejnej vysokej školy, b) študijný poriadok verejnej vysokej školy, c) zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov, d) pracovný poriadok verejnej vysokej školy, e) organizačný poriadok verejnej vysokej školy, f) zásady volieb do akademického senátu verejnej vysokej školy, g) rokovací poriadok akademického senátu verejnej vysokej školy, h) rokovací poriadok vedeckej rady verejnej vysokej školy, i) štipendijný poriadok verejnej vysokej školy, j) disciplinárny poriadok verejnej vysokej školy pre študentov, k) rokovací poriadok disciplinárnej komisie verejnej vysokej školy, l) ďalšie predpisy, ak tak určí štatút verejnej vysokej školy alebo tento zákon (§ 21 ods. 3).

35. Podľa § 15 ods. 2 zákona o vysokých školách štatút verejnej vysokej školy obsahuje najmä písm. b/ základnú organizačnú štruktúru verejnej vysokej školy vrátane spôsobu určovania počtu a štruktúry pracovných miest, písm. l/ základné zásady pracovnoprávnych vzťahov na vysokej škole a jej fakultách a postup pri rozhodovaní v týchto otázkach.

36. Z vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie vyplýva, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom bol dňa 20.07.2010 založený pracovný pomer modifikovaný dohodou zo dňa 06.10.2010, v ktorom žalobca vykonával dohodnutý druh práce - činnosť C. B. vo funkcii V. O., resp. V. O. po dosiahnutí III. stupňa vysokoškolského vzdelania. Listom zo dňa 05.02.2013 bola žalobcovi zo strany žalovaného daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu jeho nadbytočnosti, v ktorom liste sa uvádzalo, že na základe rozhodnutia rektora T. B. O. A. v T. 2/2013 zo dňa 18.01.2013 o znížení počtu zamestnancov univerzity, v súčasťi J. N., sa dňom 15.02.2013 ruší pracovné miesto C. B. vo funkcii V. O., na ktorom bol žalobca zradený. K zníženiu počtu zamestnancov J. N. dochádza z dôvodu poklesu počtu študentov J. N. a prehodnotenia aktuálnych požiadaviek na rozsah činnosti J. N. a z nich vyplývajúcej potreby práce. Za účelom zvýšenia efektívnosti využitia pracovnej sily v dôsledku uvedenej organizačnej zmeny považovali žalobcu za nadbytočného. Uviedli, že žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, a nemajú pre neho ani inú vhodnú prácu. Žalobca odmietol výpoveď prevziať dňa 07.02.2013 o 12:50 hod za prítomnosti X.. O. J. a X.. O. K., ktoré toto potvrdili a vyplýva to i zo záznamu na liste. Žalobca nepoprel, že za ním prišli s nejakými listinami, ale on sa s nimi nebavil a odišiel. Výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 01.02.2013, čo vyplýva zo zápisnice z rokovania Výboru základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri T. zo dňa 01.02.2013, pričom podľa uznesenia zo dňa 01.02.2013 Výbor ZO OZ prerokoval skončenie pracovného pomeru s X.. E. Z. a A.. X.. A. T., P. bez pripomienok. Výbor so skončením pracovného pomeru so žalobcom nesúhlasil a považoval ho za neodôvodnené, pričom v uznesení nie sú uvedené dôvody tohto rozhodnutia. Zároveň výbor navrhol rektorovi žalovaného prehodnotenie návrhu výpovede pre žalobcu s tým, že bude žiadať, aby sa vedúci zamestnanci pri návrhoch výpovedí riadili internými predpismi T. a platným stavom v SR, pri výbere u pedagogických pracovníkov sa riadili evaluačným hodnotením a v budúcnosti budú na rokovania výboru pozývať alebo splnomocnených zástupcov dekanov a vedúcich katedier.

37. Súd prvého stupňa v napadnutom rozhodnutí správne riešil právnu otázku zákonných predpokladov, za ktorých môže dať zamestnávateľ platnú výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

38. V súdnej praxi nie sú pochybnosti o tom, že k predpokladom pre podanie výpovede z pracovného pomeru podľa ust. § 61 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán rozhodnutie, že sa podľa tohto

rozhodnutia konkrétny zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným a že tu je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami, t.j. že sa zamestnanec stal práve v dôsledku takéhoto rozhodnutia (jeho realizácii u zamestnávateľa) nadbytočným. Zákon uvedeným spôsobom zamestnávateľovi umožňuje, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, by zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. 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 nie je právnym úkonom, pretože nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Jedná sa len o skutočnosť (tzv. faktický úkon), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre právne úkony tam, kde to právne predpisy stanovujú (napríklad pre podanie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) a ktorá sama o sebe nie je spôsobilá prívodiť následky v právnych vzťahov účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Z vyššie uvedeného vyplýva, že organizačnú zmenu nemožno stotožňovať s kompetenciou príslušného orgánu konať v pracovnoprávných vzťahoch. Pretože nejde o právny úkon, nie je možné rozhodnutie zamestnávateľa samé osebe preskúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka; ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, môže sa súd zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ - fyzická osoba, príslušný orgán zamestnávateľa - právnickej osoby, alebo ten, kto je k tomu oprávnený.

39. Rozhodnutie W. B. o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, jedná sa len o skutočnosť, ktorá bola hmotnoprávnym predpokladom pre podanie výpovede žalobcovi z dôvodu nadbytočnosti a ktorá sama osebe nespôsobila následky v pracovnoprávných vzťahoch účastníkov konania. Z tohto dôvodu súd prvej inštancie nebol oprávnený preskúmať z hľadiska platnosti v zmysle § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka, ale správne sa zaoberal tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ - fyzická osoba, príslušný orgán zamestnávateľa - právnickej osoby, alebo ten, kto je k tomu oprávnený. Súd prvej inštancie v tomto smere správne uviedol, že z ustanovení § 9 ods. 1 písm. b/, § 15 ods. 1,2 zákona o vysokých školách v znení účinnom od 01.01.2013 vyplýva, že akademický senát schvaľuje štatút verejnej vysokej školy, avšak zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva, že by akademický senát mal schvaľovať organizačné zmeny v zmysle určovania štruktúry a počtu pracovných miest vysokej školy. Osobou oprávnenou rozhodovať o organizačných zmenách v zmysle určovania štruktúry a počtu pracovných miest vysokej školy, bol podľa zákona o vysokých školách (§ 15 ods. 2) v spojení so štatútom žalovaného (čl. 1 ods. 8) výlučne rektor, a záveru súdu prvej inštancie o tom, že dané rozhodnutie o organizačnej zmene bolo skutočne a riadne prijaté žalovaným, niet čo vytknúť. S poukazom na vyššie uvedené sa súd nemohol zaoberať argumentáciou žalobcu o efektívnosti či hospodárnosti takéhoto organizačného rozhodnutia žalovaného a polemizovať s ním. Keďže medzi stranami ďalej nebolo sporné, že rektor žalovaného je a v rozhodnom čase bol štatutárnym orgánom žalovaného (čo vyplýva i zo zákona o vysokých školách) s poukazom na v zmysle čl. 10 ods. 12 štatútu žalovaného účinného ku dňu 05.02.2013, bol rektor žalovaného taktiež jednoznačne oprávnenou osobou rozhodovať o pracovnoprávných vzťahoch, vrátane dania výpovede žalovanému listom zo dňa 05.03.2013.

40. Je pravdou, že v tomto smere sa odvolací súd odklonil od vlastného právneho názoru, vysloveného v dvoch predchádzajúcich rozhodnutiach (uznesenie č.k. 6CoPr/5/2014 - 221 zo dňa 31.03.2015, č.k.6CoPr/11/2016-556 zo dňa 26.09.2017) vo veci. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že pre odvolací súd nevyplýva z Civilného sporového poriadku viazanosť jeho vlastným právnym názorom. Odvolací súd svoj skorší záväzný právny názor môže aj zmeniť, čo potvrdzuje to aj judikatúra, podľa ktorej odvolací súd nepostupuje v rozpore s procesnými predpismi, ak svoj predchádzajúci vo veci vyslovený právny názor zmení a potvrdí také rozhodnutie súdu prvej inštancie, ktorým tento jeho skorší právny názor nerešpektoval. Odvolací súd by ale mal v takomto prípade zmenu svojho právneho názoru, vo svojom novom rozhodnutí riadne odôvodniť - viď napr. uznesenie NS SR sp.zn. 6Cdo/172/2016 zo dňa 31.10.2017. K zmene názoru odvolacieho súdu v súdnej veci došlo s poukazom na prirodzený vývoj judikatúry a ustálenie právneho názoru v tomto smere, keď krajský súd v obdobných veciach (o určenie neplatnosti skončenia pracovnoprávneho vzťahu vysokoškolského učiteľa výpoveďou pre nadbytočnosť proti totožnému žalovanému) vyslovil rovnaké právne závery o tom, že rozhodnutie rektora univerzity o organizačnej zmene nie je možné ako rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene samé osebe preskúmať; ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách,

môže sa súd zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ (rozsudok Okresného súdu Trenčín č. k. 21C/142/2011-190 zo dňa 21.10.2013 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č. k. 4Co/132/2014-243 zo dňa 23.04.2015, rozsudok Okresného súdu Trenčín č. k. 22Cpr/72/2012 -489 zo dňa 29.09.2016 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č. k. 19CoPr/1/2017 - 620 zo dňa 22.05.2018). Vzhľadom na to, že podľa záverov Najvyššieho súdu SR v uznesení sp.zn. 8Cdo/156/2016 zo dňa 25.09.2017 (vyslovených taktiež v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovnoprávneho vzťahu vysokoškolského učiteľa výpoveďou pre nadbytočnosť proti totožnému žalovanému, vedenému na Okresnom súde Trenčín pod sp.zn. 26C/145/2011) 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 v prípade iného zamestnanca, ktorého funkčné miesto bolo zrušené rovnakým spôsobom a z rovnakého dôvodu, platil iný právny názor. Z tohto dôvodu sa odvolací súd v tomto rozsudku priklonil k opakovaným a ustáleným záverom tunajšieho súdu v iných obdobných veciach, tak ako je uvedené vyššie.

41. Pokiaľ žalobca poukazuje na neurčitosť danej výpovede, odvolací súd zdôrazňuje, že výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi je neplatným právnym úkonom len vtedy, ak nemožno ani výkladom prejavu vôle zistiť prečo bola daná zamestnancovi výpoveď. Obsahovými náležitosťami výpovede sú pritom prejav vôle jedného účastníka pracovného pomeru tento skončiť a presné vymedzenie výpovedného dôvodu. Formálnymi náležitosťami výpovede sú jej písomná forma a preukázateľné doručenie druhému účastníkovi. Na tomto mieste možno konštatovať, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi spĺňa všetky vyššie uvedené náležitosti a z tohto pohľadu je možné ju považovať za platnú. Z výpovede jednoznačne vyplýva, že žalobca sa stal nadbytočným na základe rozhodnutia rektora T. B. O. A. v T.. 2/2013 zo dňa 18.01.2013 o znížení počtu zamestnancov univerzity, ktorým sa v súčasnosti katedry politológie dňom 15.02.2013 ruší pracovné miesto C. B. vo funkcii V. O., na ktorom bol žalobca zradený. K zníženiu počtu zamestnancov J. N. dochádza z dôvodu poklesu počtu študentov J. N. a prehodnotenia aktuálnych požiadaviek na rozsah činnosti J. N. a z nich vyplývajúcej potreby práce. Za účelom zvýšenia efektívnosti využitia pracovnej sily v dôsledku uvedenej organizačnej zmeny považovali žalobcu za nadbytočného. Takto uvedený dôvod nadbytočnosti i odvolací súd považuje za dostatočne jasný, zrozumiteľný a určitý. Zamestnávateľ nie je povinný nadbytočnému zamestnancovi predkladať analýzy, na základe ktorých dospel k svojmu rozhodnutiu zoštiehliť stav zamestnancov, ako sa mylne domnieva žalobca. Je postačujúce, keď mu uvedie dôvod nadbytočnosti, čo v súdnej veci splnené bolo.

42. Čo sa týka ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, i v tomto smere sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením súdu prvého stupňa, na ktoré v podrobnostiach poukazuje, s tým, že žalobca nepreukázal pochybenie žalovaného v tom zmysle, že by si tento nesplnil voči žalobcovi ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

43. Neobstoja ani námietky zo strany žalobcu v tom smere, že daná výpoveď nebola riadne prerokovaná s odborovou organizáciou, pretože z obsahu spisu je bez akýchkoľvek pochybností zrejmé, že daná výpoveď so všetkými náležitosťami bola s danou odborovou organizáciou riadne prerokovaná. Závery odborovej organizácie, teda či s výpoveďou pre žalobcu súhlasila alebo nie (ako tomu bolo v súdnej veci), na posúdenie veci nemajú vplyv, nakoľko zákonnou podmienkou výpovede nie je súhlas odborovej organizácie ale len jej púhe prerokovanie. Odborová organizácia nemá právo posudzovať platnosť, resp. neplatnosť skončenia pracovného pomeru a zamestnávateľ nie je povinný jej predkladať dôkazy na preukázanie svojich tvrdení uvedených v skončení pracovného pomeru. Aj keď samozrejme Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa ku skončeniu pracovného pomeru, nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa. Takýto právny názor zaujal aj Najvyšší súd Slovenskej republiky napr. vo svojom rozhodnutí sp. zn. 2MCdo/21/2009 zo dňa 30.03.2010.

44. Súd prvej inštancie ďalej správne konštatoval, že nevzhladol v postupe a prístupe žalovaného žiaden rozpor s dobrými mravmi. V zmysle záverov rozhodnutia Najvyššieho súdu sp.zn. 2MCD0/2/2010 objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho stavu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva, ktorý nepožíva ochranu. Žalobca za rozpor s dobrými mravmi považoval konanie žalovaného, ktorý z dôvodu, že žalobca vedúcemu katedry politológie vyčítal nedostatky v pracovnoprávnej oblasti, postupoval obštrukčne a šikanózne pri prevzatí jeho rigorózne

práce v roku 2010, nebolo mu umožnené stať sa členom redakčnej rady univerzitného časopisu a následne mu bola daná výpoveď pre nadbytočnosť.

45. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 5Cdo/72/2010 poukázalo na povinnosť súdu posúdiť splnenie ponukovej povinnosti aj z toho hľadiska, či zamestnávateľ nepostupoval v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu. Ak sa ukáže, že zamestnávateľ konal v rozpore s ustálenými dobrými mravmi s priamym úmyslom spôsobiť zamestnancovi ujmu, treba jeho konanie hodnotiť ako zneužitie výkonu práva a výpoveď z pracovného pomeru treba považovať za neplatnú.

46. Odvolací súd z obsahu spisu nemal za preukázané, že by žalovaný konal v rozpore s dobrými mravmi a zásadou rovnakého zaobchádzania, tak ako to tvrdí žalobca. V danej veci z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie jednoznačne vyplýva, že rozhodnutím zamestnávateľa- žalovaného neboli sledované od začiatku iné ciele ako organizačná zmena, resp. že by žalovaný prijatie organizačnej zmeny iba predstieral so zámerom zastrieť svoje skutočné zámery. Z vykonaného dokazovania bolo preukázané postupné zníženie počtu študentov na Katedre politológie v rokoch 2010- 2013. Rozhodnutím rektora č. 2/2013 zo dňa 18.01.2013 bolo zrušených viac pracovných miest a to nielen v rámci J. N., na ktorej pracoval žalobca, preto o účelovosti rozhodnutia rektora, resp. výpovede v neprospech žalobcu nemožno hovoriť. Výber konkrétneho nadbytočného zamestnanca je na vóli zamestnávateľa, súd ho nemôže preskúmavať, do tohto výberu podľa § 63 Zákonníka práce súd nemôže zasahovať a nemôže hodnotiť kritéria výberu nadbytočného zamestnanca. V konaní neboli pritom preukázané žalobcom tvrdená diskriminácia zo strany žalovaného, tvrdené obštrukcie pri odovzdávaní jeho rigoróznej práce (keď práve naopak, z vykonaného dokazovania vyplýva disciplinárne riešenie nevhodného správania sa žalobcu pri jej odovzdávaní), ani iné konanie žalovaného v rozpore s dobrými mravmi, ktoré by vyústili až do prepustenia žalobcu. Z výsledkov rozsiahleho dokazovania súdom prvého stupňa nebol preukázaný zámer žalovaného organizačnou zmenou sa zbaviť len a výlučne žalobcu, a to z dôvodu, že tento verejne kritizoval vedúceho katedry.

47. Pokiaľ žalobca namietal, že súd prvej inštancie nevykonal dôkazy, ktoré v konaní navrhoval (výsluch svedka K. K.), ani táto námietka nie je dôvodná. Súd nemá povinnosť vykonať všetky navrhnuté dôkazy. Súd je v každej fáze konania oprávnený zvážiť, ktoré dôkazy vzhľadom k navrhovanému žalobnému petitu je potrebné vykonať, prípadne či a na koľko sa javí nevyhnutné skutkový stav dokazovaním dopĺňať. Súd musí dbať na to, aby nevylúčil taký dôkaz, ktorý má potenciál preukázať rozhodný skutkový poznatok tvrdý stranou sporu, ak tento skutkový poznatok nebude preukazovať iným dôkazom. Ak by súd vylúčil z dokazovania dôkaz, ktorým bolo možné preukázať rozhodujúcu skutočnosť, zakladá to odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e/ CSP.

48. Vychádzajúc z obsahu spisu v danom spore nebolo nutné ani podľa odvolacieho súdu realizovať žalobcom navrhnutý dôkaz - výsluch svedka A.. X.. K. K., P. pretože vykonanie tohto dôkazu by neoverilo/nevyvrátilo v konaní tvrdené skutočnosti, keďže menovaný ukončil pracovný pomer so žalovaným tri roky pred podaním výpovede žalobcovi. Pokiaľ žalobca výslovne žiadal svedka vypočuť ku skutočnosti, ako si žalobca plnil svoje pracovné povinnosti a k jeho publikačnej činnosti, správne súd prvej inštancie vykonanie tohto dôkazu odmietol s poukazom na predmet tohto súdneho konania, keď dôvodom výpovede žalobcovi zo strany žalovaného nebolo porušovanie pracovných povinností žalobcom, resp. otázka jeho publikačnej činnosti. V tejto súvislosti treba uviesť, že ani ďalšie prvostupňové i odvolacie námietky žalobcu, týkajúce sa kvality a užitočnosti jeho práce, publikačnej činnosti a podobne nemali súvis s predmetom tohto súdneho konania.

49. Odvolací súd konštatoval, že obsah spisu nedáva podklad ani pre záver, že súd prvej inštancie porušil zásadu rovnosti procesných strán. Strany sporu majú v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu (článok 6 CSP). Rovnosť pred súdom je len výrazom rovnosti strán civilného sporového konania. Rovnosť pred zákonom a rovnosť pred súdom je obsahom toho istého pojmu a znamená rovnaké postavenie oboch procesných strán pri aplikácii hmotných i procesných predpisov ktorýmkoľvek súdom voči ktorýmkoľvek účastníkovi konania. Zásada rovnosti strán v civilnom procese sa prejavuje vytváraním rovnakých procesných

podmienok a rovnakého procesného postavenia subjektov, o právach a povinnostiach ktorých rozhoduje civilný súd (m. m. PL. ÚS 43/95). V konaní neboli zistené žiadne procesné vady, pre ktoré by bolo možné dospieť k záveru, že žalobcovi ako slabšej sporovej strane, nebola daná rovnaká príležitosť hájiť si svoje práva ako žalovanému, resp. že by jej nebola poskytnutá zvýšená ochrana. Žalobca bol v konaní zastúpený advokátom, v konaní sa vyjadroval ústne i písomne, podľa zápisníc bol prítomný na pojednávaníach, na ktorých došlo k výsluchu strán i svedkov, osobne i prostredníctvom zástupcu, pričom mu bola preukázateľne daná možnosť vyjadriť sa k vykonaným dôkazom, klásť svedkom i protistrane otázky, ktoré právo i využil. O jeho žalobe bolo rozhodnuté, pričom odvolací súd v konaní pred súdom prvej inštancie nezistil žiadne procesné pochybenie, ktoré by mohlo mať vplyv na správnosť a zákonnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie. V konaní nebolo zistené ani porušenie procesných ustanovení slúžiacich na ochranu zamestnanca ako slabšej sporovej strany.

50. S poukazom na všetky vyššie uvedené skutočnosti, odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie rozhodol vo veci na základe relevantných skutkových a právnych záverov, preto je jeho rozhodnutie správne a zákonné. Vzhľadom na uvedené, sú odvolacie námietky žalobcu uplatnené neoprávnené a odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

51. Odvolací súd rozhodol o trovách odvolacieho konania podľa § 396 ods. 1, § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému, ktorý bol v odvolacom konaní úspešný v celom rozsahu, priznal nárok na ich náhradu.

52. O výške náhrady trov odvolacieho konania žalovaného rozhodne v súlade s § 262 ods. 2 v nadväznosti na § 251 CSP súd prvej inštancie.

53. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Trenčíne pomerom hlasov 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 inštancii. 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).