

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 17CoPr/1/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6718206900  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 03. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zita Nagypálová  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2020:6718206900.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zity Nagypálovej a sudcov JUDr. Dušana Ďuriana a JUDr. Ľubomíra Šablu ako členov senátu, v spore žalobkyne PhDr. U. O., V., nar. XX.XX.XXXX, bytom I. XXXX/XX, XXX XX O. O., zastúpená Advokátska kancelária Krnáč, s. r. o., so sídlom Námestie slobody 2, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 47 232 293, proti žalovanej Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, so sídlom Národná 12, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 30 232 295, zastúpená Advokátska kancelária JUDr. Tomáš Suchý, spol. s r. o., so sídlom Horná 13, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 47 234 148, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy, o odvolaní žalovanej proti čiastočnému rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 15Cpr/11/2018-228 z 24. septembra 2019, takto

### rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie v I. výroku, ktorým určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 03.07.2018 je neplatné a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá, potvrdzuje.

II. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyňi náhradu trov tohto odvolacieho konania v rozsahu 100 % do troch dní od právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov tohto odvolacieho konania.

### odôvodnenie:

1. Čiastočným rozsudkom rozhodol súd prvej inštancie o časti uplatneného nároku žalobkyňou žalobou doručenou Okresnému súdu Zvolen dňa 31.12.2018 o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj „Zákonník práce“) tak, že výpoveď zo strany žalovanej ako zamestnávateľa zo dňa 03.07.2018 určil za neplatnú a súčasne rozhodol, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá. O zvyšku nároku - náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku žalobkyne odo dňa, keď oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, kedy jej žalovaná umožní pokračovať v práci rozhodnuté nebolo, v dôsledku čoho aj rozhodnutie o trovách konania si vyhradil súd prvej inštancie konečnému rozhodnutiu vo veci. Včasnosť žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru posudzoval súd prvej inštancie podľa § 77 Zákonníka práce so záverom, že si žalobkyňa uplatnila nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru v zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehote a platnosť výpovede z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b), § 61 ods. 2, § 74, § 17 ods. 2 a § 40 ods. 1 Zákonníka práce v kontexte s ustanoveniami § 75 ods. 6 a § 77 ods. 1 a 6 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (ďalej aj „zákon o vysokých školách“).

1.1 Z výsluchu strán sporu, nimi predložených listín a výsluchu svedkov súd prvej inštancie zistil, že žalobkyňa pracovala u žalovanej od 01.10.2012 do 31.08.2013 na základe pracovnej zmluvy z 28.09.2012. Druhú pracovnú zmluvu uzavreli strany sporu 10.07.2013, kedy bol dojednaný pracovný pomer na dobu určitú od 01.09.2013 do 31.08.2016. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo 06.07.2016

došlo k zmene pracovnej zmluvy z 10.07.2013 tak, že pracovný pomer so žalobkyňou sa dojednal na dobu určitú od 01.09.2016 do 31.08.2021. Druh práce bol v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo 06.07.2016 označený ako vysokoškolský učiteľ - odborný asistent s miestom výkonu práce na pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela na Ružovej ulici č. 13 v Banskej Bystrici so 100 % pracovným úväzkom. Žalovaná doručila žalobkyni dňa 04.07.2018 výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s odôvodnením, že podľa písomného rozhodnutia dekana Pedagogickej fakulty UMB v Banskej Bystrici o organizačných zmenách na Pedagogickej fakulte UMB v Banskej Bystrici č. sp. 432/2018-PF-RDT z 15.05.2018 sa s účinnosťou od 01.09.2018 zrušili pracovné miesta zamestnancov na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a zrušilo sa aj jej pracovné miesto odborného asistenta na Katedre andragogiky Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela (ďalej aj „PF UMB“) a vzhľadom k tejto skutočnosti sa stala žalobkyňa nadbytočnou. Vo výpovedi bolo konštatované aj to, že ponuku na pracovné miesto odborného asistenta na 50 % pracovný úväzok na Katedre U. PF UMB žalobkyňa neprijala a výpoveď bola v zmysle § 74 Zákonníka práce vopred prerokovaná s odborovou organizáciou pôsobiacou na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici dňa 18.06.2018. Žalobkyňa oznámila zamestnávateľovi listom z 02.10.2018, doručenom 04.10.2018, že s výpoveďou nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní.

1.2 Podľa rozhodnutia dekana Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici o organizačných zmenách z 15.05.2018 sa na katedre andragogiky zrušovali tri a pol pracovného miesta odborného asistenta. Nový organizačný poriadok bol prerokovaný a schválený Akademickým senátom PF UMB v Banskej Bystrici na zasadnutí 10. mája 2018. Do účinnosti novej organizačnej zmeny prijatej dekanom PF UMB 15.05.2018 pracovali na katedre andragogiky štyria odborní asistenti Q. E., Q. W., P. F. a dve pracovné miesta odborného asistenta obsadené neboli. Po prijatí organizačnej zmeny sa dňa 13.06.2018 uskutočnilo výberové konanie na obsadenie funkcie odborného asistenta na Katedre andragogiky PF UMB v Banskej Bystrici, ktorého sa zúčastnila aj žalobkyňa s výsledkom tretia v poradí. Odborní asistenti pôsobiaci na katedre andragogiky P. F. a Q. E. dohodami o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce zo dňa 25.06.2018 skončili pracovný pomer u žalovanej dojednaný na miesto vysokoškolského učiteľa vo funkcii odborného asistenta na Katedre andragogiky PF UMB v Banskej Bystrici ku dňu 31.08.2018. S účastníkom výberového konania na funkciu odborného asistenta na Katedru andragogiky PF UMB Q. W., ktorý skončil na druhom mieste uzavrela žalovaná dňa 17.07.2018 dohodu o zmene pracovnej zmluvy a dojedнала pracovný pomer na dobu určitú od 01.09.2018 do 31.08.2020 v rozsahu 100 % pracovného úväzku. Na prvom mieste vo výberovom konaní dňa 13.06.2018 sa umiestnila P. B., u ktorej na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy z 03.08.2018 bol dojednaný druh práce vysokoškolský učiteľ vo funkcii odborného asistenta na Katedre andragogiky PF UMB na dobu určitú od 01.09.2018 do 31.08.2023 v dohodnutom rozsahu 100 % pracovného úväzku. Na Katedru andragogiky PF UMB v Banskej Bystrici bola pracovnou zmluvou z 27.08.2018 s dohodnutým druhom práce vysokoškolský učiteľ - odborný asistent na dobu určitú od 01.09.2018 do 31.08.2019 s týždenným pracovným časom 18,75 hodín (50 % úväzok) prijatá aj Q. W., ktorá na základe ďalšej pracovnej zmluvy z toho istého dňa 27.08.2018 mala pracovať na Katedre andragogiky PF UMB pre projekt APVV v rozsahu 50 % pracovného úväzku aj ako výskumný pracovník - postdoktorand. Na dobu určitú od 12.09.2018 do 31.08.2020 s úväzkom v rozsahu 50 % prijala žalovaná na druh práce miesto výskumného pracovníka - postdoktorand na Katedre andragogiky PF UMB pre projekt APVV pracovnou zmluvou z 05.09.2018 aj O. B.. Po absolvovaní výberového konania bola aj žalobkyni ponúknutá práca odborného asistenta na katedre andragogiky na polovičný úväzok len na dobu určitú od 01.09.2018 do 31.08.2018, čo žalobkyňa odmietla s argumentami starostlivosti o maloleté dieťa vo veku 12 rokov.

1.3 Prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov preukazovala žalovaná zápisnicou zo zasadnutia Fakultného výboru odborového zväzu pri Pedagogickej fakulte UMB v Banskej Bystrici z 18.06.2018 vyhotovenej predsedníčkou fakultného výboru Q. F., podľa ktorej prerokoval fakultný výbor s vedením Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici výpovede zamestnancov v súvislosti s organizačnou zmenou prijatou rozhodnutím dekana PF UMB dňa 15.05.2018 s textom: „Boli prerokované výpovede k 01.09.2018 nasledovných zamestnancov - P. F., Q. E., U. O. podľa § 63 ods. 1 písm. b)“.

1.4 Súd prvej inštancie sa stotožnil s argumentáciou žalobkyne, že výpovedný dôvod nebol vo výpovedi z 03.07.2018 vymedzený v súlade s § 61 ods. 2 Zákonníka práce dostatočne určite a zrozumiteľne, keď sa vo výpovedi iba odkazovalo na označenie rozhodnutia dekana PF UMB so spisovou značkou zo dňa 15.05.2018 a v texte rozhodnutia nebola počítaná podstatná časť rozhodnutia dekana, z ktorej by vyplynula organizačná zmena a nadbytočnosť žalobkyne. Súd prvej inštancie vyslovil, že i keď z právneho predpisu nevyplýva zamestnávateľovi povinnosť pripojiť k výpovedi z organizačných dôvodov

rozhodnutie, v dôsledku ktorého sa zamestnanec stal nadbytočným, nie je postačujúce vo výpovedi poukázať na konkrétne rozhodnutie, ktoré má spôsobiť nadbytočnosť zamestnanca, ale je potrebné aspoň v krátkosti uviesť obsah tohto rozhodnutia tak, aby bol zamestnanec schopný posúdiť, či výpoveď zo strany zamestnávateľa je zákonná a platná. V dôsledku nekonkretizácie výpovedného dôvodu je výpoveď z 03.07.2018 podľa názoru súdu prvej inštancie neplatná.

1.5 Za dôvodnú uznal súd prvej inštancie aj námietku žalobkyne o neexistencii príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a jej nadbytočnosťou. Do 31.08.2018 (účinnosť nového organizačného poriadku nastala 01.09.2018) boli pracovné miesta odborných asistentov na Katedre andragogiky PF UMB obsadené zamestnancami s platnými pracovnými zmluvami. Zo 6 systematizovaných miest odborných asistentov boli obsadené len štyri. Podľa organizačného poriadku účinného od 01.09.2018 bolo na Katedre andragogiky PF UMB potrebných 2,5 odborného asistenta. Žalovaná si nesprávne vykladá účinky novej organizačnej zmeny keď tvrdí, že v dôsledku prijatia organizačných zmien od 01.09.2018 došlo k zrušeniu všetkých pracovných miest na Katedre andragogiky PF UMB a na obsadenie miest na katedre andragogiky po 01.09.2018 bolo potrebné vyhlásiť výberové konanie z dôvodu, že podľa § 77 zákona o vysokých školách sa miesto vysokoškolského učiteľa obsadzuje výberovým konaním. Súd prvej inštancie vyhodnotil, že ak na Katedre andragogiky PF UMB malo dôjsť k zníženiu počtu miest odborných asistentov o 3,5 na 2,5, nevytvárali sa žiadne nové pracovné miesta, ktoré by bolo potrebné obsadzovať výberovým konaním. K tomuto dátumu 01.09.2018 na katedre andragogiky vykonávali prácu odborného asistenta už len Q. W. a žalobkyňa z dôvodu, že pracovný pomer s P. F. a Q. E. skončil dňom 31.08.2018 dohodou o skončení pracovného pomeru. Žalovaná teda potrebovala podľa nového organizačného poriadku obsadiť len pol pracovného miesta odborného asistenta na katedre andragogiky. Žalobkyňa sa nestala nadbytočnou u žalovanej z dôvodu prijatia organizačnej zmeny, ale v dôsledku ďalších úkonov žalovanej (vypísanie nového výberového konania, ktorého sa mohli zúčastniť aj externí uchádzači a prijatia nových zamestnancov). Prijatím novej zamestnankyne P. B. na miesto odborného asistenta od 01.09.2018 porušila žalovaná Zákonník práce, ktorý v § 61 ods. 3 nedovoľuje pri výpovedi danej zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b) počas dvoch mesiacov znovu obsadiť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Aj z dôvodu neexistencie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobkyne je žalobkyňu adresovaná výpoveď neplatná. Tvrdený výpovedný dôvod o nadbytočnosti žalobkyne neexistoval.

1.6 Za vysoko pravdepodobne pravdivé vyhodnotil súd prvej inštancie aj tvrdenia žalobkyne, že jej daná výpoveď nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 Zákonníka práce. Za účelom zistenia, či si žalovaná splnila povinnosť vyplývajúcu jej z ustanovenia § 74 Zákonníka práce vypočul súd ako svedkov dekana fakulty a všetkých troch členov fakultného výboru odborového zväzu a týmito dôkazmi zistil, že iba s dekanom fakulty hovorila predsedníčka fakultného výboru odborového zväzu o organizačných zmenách a výpovediach a s ďalšími dvomi členmi fakultného výboru odborového zväzu o výpovedi žalobkyne rokované nebolo. Zápis o prerokovaní výpovede vyhotovený predsedníčkou fakultného výboru odborového zväzu Q. F. z 18.06.2018 vyhodnotil súd prvej inštancie ako nedôveryhodný dokument nepreukazujúci prerokovanie výpovede žalobkyne so zástupcami zamestnancov, keď v tomto zápise vyhotoveným pred tým, než sa žalobkyňa vyjadrila, či ponúkanú prácu na polovičný pracovný úväzok prijíma, je okrem nesprávneho dátumu, ku ktorému mala byť daná výpoveď uvedené aj, že sa prerokovali výpovede so zamestnancami Q. E. a P. F., hoci u nich došlo ku skončeniu pracovného pomeru dohodou a nie výpoveďou.

1.7 Žalobkyňou tvrdený rozpor výpovede s dobrými mravmi súd prvej inštancie za preukázaný nepovažoval. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že je osamelým zamestnancom starajúcim sa o maloleté dieťa, neboli naplnené podmienky upravené v § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce z dôvodu, že dieťa žalobkyne je 12 ročné a zákaz výpovede sa vzťahuje na zamestnanca starajúceho sa o maloleté dieťa do troch rokov. Nebolo preukázané ani to, že by žalovaná prijatím organizačnej zmeny sledovala iné než ňou tvrdené ciele zefektívniť prácu jednotlivých katedier s prihliadnutím na financovanie vysokej školy. Konanie žalovanej, ktorá rozviazala pracovný pomer so žalobkyňou, u ktorej bol pracovný výkon ohodnotený na 94 % a uzavretie pracovnej zmluvy s iným zamestnancom s nižším pracovným výkonom a prijatím zamestnankyne bez hodnotenia pracovného výkonu môže podľa názoru súdu prvej inštancie vyvolávať rôzne otázky vo vzťahu k postupu zamestnávateľa a pochybnosti, ktoré však nespôsobujú neplatnosť rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou z dôvodu rozporu výpovede s dobrými mravmi. Aj napriek tomu, že rozpor výpovede s dobrými mravmi preukázaný nebol, súd prvej inštancie konštatoval, že ostatné žalobkyňou tvrdené dôvody neplatnosti výpovede obstáli.

2. Čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie napadla odvolaním žalovaná len s odvolacím dôvodom podľa § 365 ods. 1 písm. h) Civilného sporového poriadku, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žalovaná uznala, že súd prvej inštancie vykonal všetky dôkazy, ktoré mal k dispozícii a boli potrebné pre vecne správne a spravodlivé rozhodnutie vo veci, avšak skutkové zistenia nesprávne právne posúdil.

2.1 K názoru žalobkyne a súdu prvej inštancie, že zo strany žalovanej nebol daný dôvod na to, aby v prípade obsadzovania miest na katedre andragogiky bolo uskutočnené výberové konanie z dôvodu, že na katedre žiadne nové miesta nevznikli žalovaná upozorňovala, že obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov sa podľa § 77 zákona o vysokých školách uskutočňuje výberovým konaním a v rámci verejnej vysokej školy prebiehajú určité procesy inak ako u bežného zamestnávateľa. Žalovaná zopakovala, že do dátumu 31.08.2018 bolo na katedre andragogiky vytvorených šesť pracovných miest, z ktorých boli len štyri obsadené a dve neobsadené. Organizačným poriadkom účinným od 01.09.2018 sa rušili pracovné miesta ako také, t. j. dovtedy vytvorené pracovné miesta bez ohľadu na to, či boli obsadené alebo neobsadené. V prípade katedry andragogiky došlo k zrušeniu 3,5 miesta a po 01.09.2018 malo zostať 2,5 miesta (pre odborných asistentov - doplnenie odvolacieho súdu). Žalovanej nie je zrejmé, ako inak než prijatím nového organizačného poriadku, ktorým došlo k organizačným zmenám, mohla zrušiť pracovné miesta. Žalovaná obdobne postupovala pri organizačných zmenách v minulosti a jej konanie identické ako v prejednávanej veci nebolo Krajským súdom v Banskej Bystrici v rozsudku sp. zn. 15CoPr/9/2012 vyhodnotené ako nesúladne so zákonom.

2.2 Žalovaná nesúhlasí s názorom súdu prvej inštancie, že výpovedný dôvod nebol vymedzený vo výpovedi adresovanej žalobkyňi v súlade s § 61 ods. 2 druhá a tretia veta Zákonníka práce. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce upravuje len jeden výpovedný dôvod a to nadbytočnosť zamestnanca, avšak z dôvodu, že nadbytočnosť zamestnanca môže byť spôsobená viacerými skutočnosťami žalovaná vymedzila vo výpovedi, v čom nadbytočnosť spočíva, t. j. v organizačných zmenách, v dôsledku ktorých došlo k zrušeniu pracovných miest. Žalovaná je toho názoru, že výpovedný dôvod bol dostatočným spôsobom vymedzený a úlohou súdu je iba preskúmať skutočnosť, či u žalovanej reálne došlo k organizačnej zmene a či sa v jej dôsledku žalobkyňa stala nadbytočnou. K organizačným zmenám u žalovanej reálne došlo. Zrušili sa pracovné miesta na celej Pedagogickej fakulte UMB a žalobkyňa aj iní zamestnanci žalovanej sa stali nadbytočnými. Žalovaná tým, že vypísala výberové konanie podľa § 77 zákona o vysokých školách, ktorého sa mohla zúčastniť aj žalobkyňa, si splnila ponukovú povinnosť vo vzťahu k inej práci, ktorá je hmotnoprávnym predpokladom platnosti výpovede.

2.3 Žalovaná trvá na tom, že skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou bolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov. Prerokovaním sa v zmysle § 237 ods. 1 Zákonníka práce rozumie výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Súhlas zástupcov zamestnancov Zákonník práce v tomto prípade nevyžaduje. V konaní bolo preukázané, že tento dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov prebehol. Akým spôsobom pôsobia u žalovanej zástupcovia zamestnancov žalovaná ovplyvniť nevie a nemôže do ich činnosti žiadnym spôsobom zasahovať, preto nemôže byť na ujmu žalovanej, ak sa súdu alebo žalobkyňi javí, že prerokovanie výpovede neprebehlo tak, ako si to predstavujú.

2.4 Žalovaná popiera, že by skončením pracovného pomeru so žalobkyňou bol sledovaný cieľ dosiahnuť obmenu zamestnancov na katedre andragogiky. Organizačné zmeny sa netýkali len žalobkyne, ale aj iných zamestnancov na iných katedrách. Išlo o komplexné organizačné zmeny, ktorými žalovaná regulovala počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávala iba taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jej potrebám.

2.5 Žalovaná navrhuje, aby odvolací súd zmenil rozsudok súdu inštancie a žalobu v celom rozsahu zamietol.

3. Žalobkyňa vyjadrila nesúhlas s názorom žalovanej na rozhodnutie súdu prvej inštancie a argumentáciu žalovanej v odvolaní proti rozsudku okresného súdu označila za absolútne nezmyselnú s tvrdením, že v tomto prípade nie je možné zo strany zamestnávateľa aplikovať ustanovenie § 77 zákona o vysokých školách z dôvodu, že sa v zmysle organizačnej zmeny nezrušili všetky vytvorené pracovné miesta na katedre andragogiky, ale len 3,5 pracovného miesta a nevznikla potreba obsadiť pracovné miesta, ale naopak pracovné miesta zrušiť. Žalovanou prezentovaná interpretácia zákona má za následok obchádzanie Zákonníka práce, najmä ustanovenia § 61 ods. 3, nakoľko nemožno zrušiť a zároveň vytvoriť nové pracovné miesta. Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 15CoPr/9/2012, na ktoré poukazuje žalovaná v odvolaní sa netýka skutkovo obdobnej veci, z tohto dôvodu nie je možné toto rozhodnutie na prejednávanú vec aplikovať. Vo veci posudzovanej Krajským

súdom v Banskej Bystrici pod sp. zn. 15CoPr/9/2012 došlo k takej organizačnej zmene, v dôsledku ktorej došlo k zrušeniu katedry výtvarnej tvorby a edukácie, teda pracovného miesta navrhovateľa a bola vytvorená nová katedra výtvarnej kultúry. Rozdielnosť vo veci prejednáwanej pod sp. zn. 15CoPr/9/2012 a touto je, že vo veci z roku 2012 bola zrušená celá katedra, aj konkrétne pracovné miesto dotknutého zamestnanca a v prípade žalobkyne neboli zrušené všetky pracovné miesta a už vôbec nie celá katedra, došlo iba k zníženiu počtu pracovných miest. Žalobkyňa nerozporuje, že sa na žalovanú vzťahuje špeciálna právna úprava podľa zákona o vysokých školách, avšak túto si nemožno vykladať spôsobom, akým žalovanej vyhovuje a ktorý je v rozpore so Zákonníkom práce. K obdobnému postupu vysokej školy pri skončení pracovného pomeru vyjadril svoj názor Krajský súd v Nitre v rozhodnutí pod sp. zn. 5CoPr/3/2014, v ktorom sa vytyka žalovanej vysokej škole aj prijatie nového zamestnanca podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce bezprostredne potom, čo dal svojej zamestnankyni výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Žalobkyňa zotrváva na názore, že výpovedný dôvod zo strany žalovanej nebol naplnený a nebol vo výpovedi konkretizovaný spôsobom vyžadovaným zákonom. Žalobkyňa nerozumie argumentácii žalovanej ohľadom záverov súdu prvej inštancie, že vysoko pravdepodobne konkrétna výpoveď žalobkyne so zástupcami fakultného výboru odborového zväzu prerokovaná nebola, keď v konaní výpoveďami troch zástupcov fakultného výboru odborového zväzu bolo preukázané, že dvaja z troch zástupcov konkrétnu výpoveď týkajúcu sa žalobkyne k dispozícii nemali a neboli s ňou oboznámení. Nejde teda o nedodržanie formálnych štandardov, ale o neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov. K rozporu výpovede s dobrými mravmi žalobkyňa naďalej poukazuje na fakt, že napĺňala pracovný výkon na 94 %, napriek tomu došlo k rozviazaniu pracovného pomeru s ňou a na katedre bol ponechaný zamestnanec, ktorý mal nižší pracovný výkon a bola prijatá pracovníčka bez hodnotenia pracovného výkonu, čo vyvoláva odôvodnené pochybnosti o postupe žalovanej ako zamestnávateľa. Žalobkyňa z týchto dôvodov žiada potvrdiť čiastočný rozsudok súdu prvej inštancie.

4. Krajský súd príslušný na rozhodnutie o odvolaní žalovanej podľa § 34 C. s. p. nezistil potrebu prejednávania veci na odvolacom pojednávaní podľa § 385 ods. 1, 2 C. s. p., keď súd prvej inštancie skutkový stav zistil v dostatočnom rozsahu a správne (čo uznáva aj odvolateľka) a správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie čiastočným rozsudkom skúmal iba z hľadiska odvolacieho dôvodu uplatneného žalovanou, ktorým je podľa § 380 ods. 1 C. s. p. viazaný a so zreteľom na možný výskyt väd týkajúcich sa procesných podmienok, na ktoré podľa § 380 ods. 2 C. s. p. musí odvolací súd prihliadnuť, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené a dospel k názoru, že vady v zmysle § 380 ods. 2 C. s. p. neexistujú a žalovaná nedôvodne namieta nesprávne právne posúdenie veci súdom prvej inštancie.

5. Žalobkyňa si žalobou doručenou Okresnému súdu Zvolen dňa 31.12.2018 uplatnila nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 77 a nasledujúce Zákonníka práce. Vzhľadom na čas uskutočnených úkonov žalovanou je potrebné ich platnosť posudzovať podľa ustanovení Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2018, rovnako podľa zákona o vysokých školách v znení účinnom do 31.12.2018.

5.1 Medzi nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce patrí domáhať sa na súde žalobou určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce a zároveň podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce aj zaplatenia náhrady mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Základným predpokladom úspešného uplatnenia nároku na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce je vyriešenie otázky, či je výpoveď platná, správne preto súd prvej inštancie v súlade s princípom hospodárnosti konania podľa článku 17 C. s. p. rozhodol podľa § 212 ods. 2 C. s. p. len o žalobe o určenie neplatnosti výpovede a o tom, či pracovný pomer žalobkyne trvá. Hmotnoprávny nárok na náhradu mzdy za neplatného rozviazania pracovného pomeru podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká právoplatnosťou rozsudku o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer. Deklaratórnym rozhodnutím o neplatnosti právneho úkonu o skončení pracovného pomeru sa len rieši otázka, ktorá v konaní o zaplatenie náhrady mzdy nemôže byť riešená ako otázka predbežná a musí byť vyriešená v samostatnom konaní (porovnaj rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/248/2010 z 30. apríla 2012 a uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/69/2018 z 24. apríla 2019).

6. Žalovaná skončila pracovný pomer so žalobkyňou výpoveďou (§ 59 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Zákonník práce v § 61 ods. 1, 2, 3 v znení účinnom do 31.12.2018 ustanovoval, že výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená,

inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu otvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

7. Výpoveď adresovaná žalobkyňi bola písomná, bola jej doručená 04.07.2018, čo potvrdzuje samotná žalobkyňa v žalobe. Vo výpovedi použila žalovaná výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a dôvod výpovede vymedzila takto: „Podľa písomného rozhodnutia dekana Pedagogickej fakulty UMB v Banskej Bystrici o organizačných zmenách na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici č. sp. 432-2018-PF-RDT, č. 4834/2018 zo dňa 15. mája 2018 sa s účinnosťou od 01.09.2018 zrušili pracovné miesta zamestnancov na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a zrušilo sa aj Vaše pracovné miesto odborného asistenta na Katedre andragogiky PF UMB. Vzhľadom k tejto skutočnosti ste sa stali nadbytočnou“.

8. Písomné rozhodnutie dekana Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici o organizačných zmenách z 15. mája 2018 č. sp.: 432-2018-PF-RDT, č. z.: 4834/2018 je súčasťou spisu na č. l. 49. Pre rozhodnutie o nárokoch žalobkyne sú podstatné body 1. a), b), bod 3, 4 a 5 rozhodnutia, ako aj jeho úvodná časť, kde je konštatované, že Akademický senát Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici 10. mája 2018 na riadnom zasadnutí prerokoval dekanom Pedagogickej fakulty predkladaný organizačný poriadok (zápisnica z riadneho zasadnutia Akademického senátu PF UMB v Banskej Bystrici z 10. mája 2018 je súčasťou spisu na č. l. 23 a nasledujúce), relevantný je dátum prijatia rozhodnutia o organizačných zmenách dekanom - 15. máj 2018 a účinnosť organizačných zmien od 1. septembra 2018. Pod bodom 1. písm. a) je uvedené: „Na katedre andragogiky, elementárnej a predškolskej pedagogiky, etickej a občianskej výchovy, hudobnej kultúry, pedagogiky, psychológie, sociálnej práce, teológie a katechetiky, výtvarnej kultúry a Centre edukačného výskumu PF UMB sa zrušujú samostatné pracovné pozície vedúcich katedier a vedúceho centra edukačného výskumu. Zriaďuje sa pozícia vedúcich katedier a centra edukačného výskumu z existujúcich pracovných pozícií na pracovisku (katedra, centrum), pričom ich personálne obsadenie sa z dôvodu zmeny organizačného poriadku nemení“. Pod bodom 1. písm. b) je v rozhodnutí dekana uvedené: „Na katedre andragogiky zrušuje sa - tri a pol pracovného miesta odborného asistenta“.

9. Podľa uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo/871/2015 z 24. februára 2016 zákon (§ 61 ods. 2 Zákonníka práce) pre formálnu platnosť výpovede vyžaduje, aby vo výpovedi uvedené konanie naplňajúce uplatnený výpovedný dôvod nebolo možné zameniť s iným dôvodom alebo konaním. Výpovedný dôvod je vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú jeho skutkové okolnosti uvedené vo výpovedi tak, že tvoria skutok nezameniteľný s iným skutkom. Takto skutkovo vymedzený dôvod musí byť potom možné subsumovať pod niektorú zo skutkových podstát § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Potrebná miera skutkového vymedzenia bude potom záležať od toho ktorého výpovedného dôvodu. Táto požiadavka má zabezpečiť, že uplatnený výpovedný dôvod sa nebude môcť dodatočne meniť, čo je dôležité pre prípadnú obranu zamestnanca, že výpovedný dôvod nie je daný. Nedostatočná konkretizácia výpovedného dôvodu môže ovplyvniť aj platnosť výpovede z dôvodu jej neurčitosti.

10. Žalovanou použitý výpovedný dôvod je možné jednoznačne subsumovať pod ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú.

11. Žalobkyňa nebola zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania, ale zamestnancom verejnej vysokej školy, preto je potrebné vymedzenie výpovedného dôvodu posudzovať z hľadiska textu ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pred spojkou „a“. Odvolací súd nesúhlasí s názorom žalobkyne a súdu prvej inštancie, že výpovedný dôvod nebol vo výpovedi z 03.07.2018 vymedzený dostatočne konkrétne tak, aby nemohol byť zameniteľný s iným dôvodom a že by súčasťou textu

výpovede pre nadbytočnosť mal byť aj text rozhodnutia o organizačných zmenách. Žalovaná dostatočne určite označila vo výpovedi žalobkyňi rozhodnutie, na základe ktorého došlo k organizačným zmenám (kto vydal rozhodnutie, ktorým dňom, pod akou spisovou značkou, kedy nadobúda účinnosť) a pokiaľ sa písomné rozhodnutie dekana o organizačnej zmene eviduje pod konkrétnymi spisovými značkami, musí byť dostupný na nahliadnutie zamestnancom, ktorí o to prejavia záujem. Rozhodnutie dekana o organizačných zmenách sa prejavilo v novom Organizačnom poriadku Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici (interný dokument fakulty podľa § 33 ods. 2 písm. b/ zákona o vysokých školách) je zverejnený na internetovej stránke Pedagogickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici (<https://www.pdf.umb.sk/app/cmsSiteAttachment.php?ID=4188>).

11.1 Odkaz žalobkyne na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/31/2003 z 01.07.2004 uverejnený len v časopise zo Súdnej praxe pod publikačným číslom 51/2004 nie je príliehavý. Na rozdiel od skutkového stavu vyplývajúceho z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/31/2003 žalobkyňa bola oboznámená s novým organizačným poriadkom, ktorý mal nadobudnutím účinnosť 1. septembra 2018 a jeho prílohou č. 1, ktorá vymedzovala organizačnú schému PF UMB od 01.09.2018, ako to sama uvádza v bode 32 žaloby. Dôkazom o vedomosti žalobkyne o prijatých organizačných zmenách spočívajúcich okrem iného v znížení počtu miest odborných asistentov na katedre andragogiky je aj účasť žalobkyne vo výberovom konaní na obsadenie pracovných miest odborných asistentov na katedre andragogiky dňa 13.06.2018, ktoré žalovaná vypísala v domnení, že pre rozhodnutie, s ktorým zo zamestnancov na katedre andragogiky skončí pracovný pomer a ktorého bude naďalej zamestnávať je potrebné podrobiť sa výberovému konaniu podľa § 77 ods. 1 zákona o vysokých školách. Ak žalovaná s odkazom na rozhodnutie dekana Pedagogickej fakulty UMB v Banskej Bystrici z 15. mája 2018 označeným konkrétnou spisovou značkou a dátumom účinnosti vo výpovedi uviedla, že sa zrušilo v dôsledku rozhodnutia dekana o organizačných zmenách pracovné miesto žalobkyne, výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je podľa názoru odvolacieho súdu vymedzený dostatočne určite a konkrétne a nie je zameniteľný s iným dôvodom.

12. Vo výpovedi z 03.07.2018 je uvedené, že zamestnávateľ ponúkol žalobkyňi pracovné miesto odborného asistenta na 50 % pracovný úväzok na Katedre andragogiky PF UMB, ktorú ponuku žalobkyňa odmietla.

12.1 Ponuka inej vhodnej práce pre zamestnanca, ktorému mieni dať zamestnávateľ výpoveď je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Žalobkyňa nespochybňovala, že jej žalovaná ponúkla prácu odborného asistenta na 50 % pracovný úväzok na Katedre andragogiky PF UMB, avšak len na dobu určitú od 01.09.2018 do 31.08.2019 a túto ponuku neprijala. Žalovaná v odvolaní nesprávne dáva do súvisu výhrady žalobkyne voči vypísaným výberovým konaniam pred prijatím organizačnej zmeny účinnej od 01.09.2018 na obsadenie všetkých pracovných miest na Katedre andragogiky PF UMB s ponukovou povinnosťou zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, keď výhrady voči vypísaným výberovým konaniam boli odôvodnené skutočnosťou, že nie všetky pracovné miesta odborných asistentov na katedre andragogiky boli rozhodnutím dekana PF UMB o organizačnej zmene zrušené, že sa organizačná zmena dotýkala iba 3,5 miesta odborného asistenta z existujúcich 6 miest, z ktorých navyše dve obsadené neboli a keďže sa nevytvárali nové pracovné miesta, vypísanie výberových konaní podľa § 77 zákona o vysokých školách nebolo namieste.

13. Na platnosť výpovede má podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce vplyv splnenie povinnosti zamestnávateľa zakotvenej v § 74 prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov. 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 dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

13.1 Žalovaná opakovane poukazuje na ustanovenie § 237 ods. 1 Zákonníka práce, kde je definovaný pojem „prerokovanie“ ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom a zdôrazňuje, že zamestnávateľ má iba povinnosť požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede a žiadnym spôsobom nevie ovplyvniť činnosť zástupcov zamestnancov, akým spôsobom žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie určitej otázky vybaví. S názorom žalovanej, že zamestnávateľ si splní svoju povinnosť prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov aj tým, že požiada o takéto prerokovanie je možné súhlasiť vzhľadom na znenie ustanovenia § 74 Zákonníka

práce, kde sú stanovené zástupcom zamestnancov lehoty na prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru s fikciou, že uplynutím týchto lehôt platí, že k prerokovaniu došlo, aj keby k skutočnému prerokovaniu výpovede zo strany zástupcov zamestnancov nedošlo.

13.2 Hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce je splnená, ak zástupcovia zamestnancov prerokujú výpoveď predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví vôľu skončiť s ním jednostranne z určitého výpovedného dôvodu pracovný pomer. Pokiaľ bola výpoveď takto „vopred“ prerokovaná, môže zamestnávateľ vychádzať z jej prerokovania dovtedy, kým trvá výpovedný dôvod, ku ktorému sa vzťahuje tak výpoveď, ako aj hmotnoprávna podmienka výpovede - jej prerokovanie zástupcami zamestnancov. „Nové“ prerokovanie výpovede sa nevyžaduje, ak v nej uplatnený výpovedný dôvod už bol prerokovaný zástupcami zamestnancov v súlade s § 74 ods. 1 Zákonníka práce a jedinou odlišnosťou listiny, ktorá obsahuje zástupcami zamestnancov prerokovanú výpoveď a listiny, ktorá obsahuje zamestnancovi danú výpoveď je rozdielny dátum vyhotovenia (porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/192/2007 z 1. marca 2008 uverejnený v časopise zo Súdnej praxe pod poradovým číslom 22/2008).

14. Z dôkazov vykonaných súdom prvej inštancie je zrejmé, že k 18.06.2018 ( dátum, ktorým je vyhotovená zápisnica zo zasadnutia Fakultného výboru odborového zväzu pri PF UMB v Banskej Bystrici o prerokovaní výpovede, ktorú mienil dať zamestnávateľ žalobkyni, P. F. a Q. E.) nemohol byť text výpovede aj s výpovedným dôvodom, ktorý pri žalobkyni žalovaná použila vypracovaný z dôvodu, že až 19.06.2018 oznamuje žalovaná výsledky výberového konania na funkciu odborného asistenta na Katedre andragogiky PF UMB a rozhodnutie zamestnávateľa prijať žalobkyňu na 50 % pracovný úväzok s nástupom od 01.09.2018 na dobu určitú do 31.08.2019 žalobkyni a v tom čase ešte nebolo známe stanovisko žalobkyne, či ponúkanú prácu podľa oznámenia z 19.06.2018 príjme alebo nie, keď na tomto oznámení je podpis žalobkyne o prevzatí s dátumom 26.06.2018 a podľa vyjadrení žalobkyne v konaní ponúkanú prácu odmietla až 03.07.2018, následne na druhý deň 04.07.2018 jej bola doručená výpoveď.

14.1 Členovia Fakultného výboru Odborového zväzu pri PF UMB v Banskej Bystrici Q. F. a V. V., ktorí o výpovedi chystanej pre žalobkyňu zo strany zamestnávateľa rokovali zhodne na pojednávaní dňa 24.09.2019 na Okresnom súde vo Zvolene potvrdili, že v deň 18.06.2018 nemali k dispozícii text výpovede, ktorú 04.07.2018 doručil zamestnávateľ žalobkyni.

15. Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28. septembra 2006 sp. zn. 1Cdo/72/2006 uverejneného v Zbierke stanovísk NS SR a rozhodnutí súdov SR pod publikačným číslom 47/2007 účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce.

16. Zmyslom povinnosti zamestnávateľa prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce je poskytnúť ochranu zamestnancovi pred prípadným zneužitím postavenia zamestnávateľa. Podľa oboch citovaných rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/192/2007 a 1Cdo/72/2006 účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa prerokovať vopred výpoveď adresovanú zamestnancovi nastanú len, ak je pri prerokovaní výpovede dôvod výpovede vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak povedané prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov sa musí vzťahovať vždy ku konkrétnemu výpovednému dôvodu a za platnú možno považovať len výpoveď, ktorej dôvod je totožný s výpovedným dôvodom uvedeným pri prerokovaní výpovede zamestnávateľa zástupcami zamestnancov. Žiadosť žalovanej adresovaná Odborovému zväzu pri Pedagogickej fakulte UMB v Banskej Bystrici do súdneho spisu doložená nebola. Z odpovede odborového zväzu zachytenej v zápisnici zo zasadnutia Fakultného výboru Odborového zväzu pri PF UMB v Banskej Bystrici dňa 18.06.2018 podpísanej predsedníčkou V. Q. F., PhD. na č. I. 48 spisu je však zistiteľné, že dôvodom výpovede pre zamestnancov P. F., Q. E. a žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce mali byť organizačné zmeny zachytené v Organizačnom poriadku Pedagogickej fakulty UMB v Banskej Bystrici schváleným Akademickým senátom PF UMB v Banskej Bystrici dňa 10. mája 2018 a rozhodnutie dekana PF UMB v Banskej Bystrici o organizačnej zmene, v dôsledku ktorých sa označení zamestnanci stali nadbytočnými. Z výpovede svedka B. V., dekana PF UMB Banská Bystrica, ktorý rozhodnutie o organizačnej zmene prijal, mal súd prvej inštancie preukázané, že predsedníčka odborovej organizácie Q. F. bola zároveň aj členkou kolégia dekana a bola priebežne informovaná ako zástupkyňa odborovej organizácie o pripravovaných organizačných zmenách. Svedkovia Q. F. a V. V. na pojednávaní dňa 24.09.2019 pred Okresným súdom Zvolen zhodne uviedli, že v čase, keď

rokovali o výpovediach pre P. F., Q. E. a žalobkyňu, poznali už výsledky výborového konania a boli oboznámení s prijatou organizačnou zmenou. Za tejto situácie by bolo podľa názoru odvolacieho súdu príliš formalistické trvať na tom, aby pre platnosť výpovede musela byť zástupcom zamestnancov (v tomto konkrétnom prípade) doručená aj listina s textom výpovede, keď pre naplnenie termínu „prerokovanie“ podľa § 237 ods. 1 Zákonníka práce mali zástupcovia zamestnancov aj bez písomnej formy výpovede pre žalobkyňu k dispozícii všetky potrebné informácie na výmenu názorov a dialóg o skončení pracovného pomeru s tromi zamestnancami podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vedeli, že dôvodom použitia výpovedného dôvodu je prijaté rozhodnutie dekana o organizačnej zmene, ktoré už bolo pretavené do nového organizačného poriadku účinného od 01.09.2018, z ktorého zreteľne vyplývalo zníženie stavu zamestnancov aj na katedre andragogiky vo funkciách, ktoré vykonávala aj žalobkyňa.

16.1 Súd prvej inštancie v bode 28.5 odôvodnenia svojho rozsudku nevyslovil záver, že výpoveď adresovaná žalobkyňi je neplatná z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky uvedenej v § 74 Zákonníka práce. Ponechal odpoveď na túto otázku otvorenú (je vysoko pravdepodobné, že konkrétna výpoveď žalobkyne so zástupcami fakultného výboru odborového zväzu prerokovaná nebola).

16.2 Keby sa skutkové okolnosti po dátume 18.06.2018 do doručenia výpovede žalobkyňi 04.07.2018 nezmenili, bolo by možné považovať prerokovanie výpovede zástupcami zamestnancov za platné a účinné. Keďže však dňa 25.06.2018 skončili pracovný pomer dohodou ku dňu 31.08.2018 dvaja odborní asistenti z katedry andragogiky a to P. F. a Q. E., bolo potrebné, aby zamestnávateľ znovu požiadal zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede pre žalobkyňu z dôvodu, že nadbytočnosť žalobkyne už nemohla byť zdôvodňovaná rozhodnutím o organizačnej zmene a novým organizačným poriadkom, keď bolo zrejmé, že na katedre andragogiky bude od 01.09.2018 chýbať pol odborného asistenta a žiaden platnou pracovnou zmluvou zamestnaný odborný asistent na tejto katedre nemôže byť nadbytočný. Na čas od 01.09.2018 totiž mali na tejto katedre platnú pracovnú zmluvu len dvaja odborní asistenti (žalobkyňa a Q. W.) a podľa nového organizačného poriadku bolo potrebné obsadiť 2,5 pracovných miest odborných asistentov. Odvolací súd preto konštatuje, že výpoveď z 03.07.2018 adresovaná žalovanej nebola podľa § 74 ods. 1 Zákonníka práce prerokovaná zo zástupcami zamestnancov a je preto podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce neplatná. V deň 03.07.2018 už nemohla žalovaná použiť vyjadrenie ( prerokovanie ) zástupcov zamestnancov z 18.06.2018 z dôvodu, že sa zmenili skutkové okolnosti uzavretím dohôd o skončení pracovného pomeru k 31.08.2018 s P. F. a Q. E. a tým aj prirodzenému úbytku nadbytočných zamestnancov na katedre andragogiky.

17. Súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 03.07.2018 so žalobkyňou je neplatné z dôvodu neexistencie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a neexistencie príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou rozhodnutím dekana PF UMB v Banskej Bystrici a nadbytočnosťou žalobkyne. S týmito závermi odvolací súd súhlasí v plnom rozsahu. Súd prvej inštancie veľmi podrobne v bode 28.2 a 28.3 odôvodnenia rozsudku popísal, akými krokmi žalovanej bol preukázaný mylný postup zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru so žalobkyňou. Zhodne so súdom prvej inštancie odvolací súd s poukazom na rozhodnutie dekana PF UMB v Banskej Bystrici z 15. mája 2018 na č. I. 49 spisu uvádza, že sa týmto rozhodnutím nezrušili na Katedre andragogiky PF UMB v Banskej Bystrici všetky pracovné miesta odborných asistentov, ako to tvrdí žalovaná, ale iba 3,5 pracovného miesta odborného asistenta z existujúcich 6 miest odborných asistentov, teda po organizačnej zmene účinnej od 01.09.2018 mali na katedre andragogiky pôsobiť odborní asistenti s úväzkom dva a pol pracovného miesta. V čase prerokovania výpovede zástupcami zamestnancov dňa 18.06.2018 ešte nebolo známe, že zamestnanci P. F. a Q. E. uzavrujú dohody o skončení pracovného pomeru dňa 25.06.2018 ku dňu 31.08.2018. Ak ku dňu 31.08.2018 zo 6 vytvorených miest odborných asistentov na katedre andragogiky boli obsadené len štyri zamestnancami P. F., Q. E., U. O. a Q. W. a po prijatí organizačnej zmeny mali na katedre andragogiky pracovať odborní asistenti len v rozsahu 2,5 pracovného úväzku, žalobkyňa nemohla byť v dôsledku prijatej organizačnej zmeny rozhodnutím dekana z 15. mája 2018 nadbytočná, pretože od 01.09.2018 mali pracovnú zmluvu ako odborní asistenti na katedre andragogiky len U. O. a Q. W. a pol pracovného miesta odborného asistenta nebolo obsadené. Organizačnou zmenou sa na katedre andragogiky nevytvárali nové pracovné miesta, ale sa znižoval stav existujúcich pracovných miest, preto vypísanie výborového konania podľa § 77 zákona o vysokých školách pred tým, než sa žalovaná dozvedela o tom, že zamestnanci P. F. a Q. E. ukončia pracovný pomer dohodou ku dňu 31.08.2018 a bude potrebovať obsadiť pol pracovného miesta odborného asistenta, nemalo žiadne opodstatnenie. Správne súd prvej inštancie konštatoval, že žalobkyňa sa nestala nadbytočnou v dôsledku prijatého rozhodnutia o organizačnej zmene dekanom PF UMB v Banskej Bystrici z 15. mája 2018, ale následnými

krokmi žalovanej, ktorá prijala na pracovné miesta obsadené platnými pracovnými zmluvami iných zamestnancov. Poslednou dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo 06.07.2016 sa zmenil pracovný pomer žalobkyne na plný úväzok na dobu určitú od 01.09.2016 do 31.08.2021. Žalovaná si protirečí, keď na jednej strane tvrdí, že rozhodnutím dekana o organizačnej zmene sa zrušili všetky pracovné miesta odborných asistentov na katedre andragogiky ku dňu 31.08.2018 a bolo potrebné výberovým konaním obsadiť všetky nové pracovné miesta 2,5 odborných asistentov, keď po absolvovaní výberového konania ponúkol žalobkyňi nie novú pracovnú zmluvu na dobu určitú od 01.09.2018 do 31.08.2019, ale pripravil dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo 06.07.2016 (č. I. 51 spisu), podľa ktorej sa mal zmeniť obsah pracovnej zmluvy zo 06.07.2016 v časti dohodnutý pracovný čas a doba trvania pracovného pomeru a bez zmeny mali zostať druh práce a miesto výkonu práce. Práve na tejto listine je uvedené, že dňa 04.07.2018 odmietla žalobkyňa dohodu podpísať a nasledovala výpoveď z pracovného pomeru. Ani s P. B. prijatou od 01.09.2018 na miesto odborného asistenta na katedre andragogiky neuzavrela žalovaná novú pracovnú zmluvu, ale dohodu o zmene pôvodnej pracovnej zmluvy z 03.08.2018.

18. Porušenie ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce podľa názoru odvolacieho súdu prijatím Q.. P. B., PhD. na pracovné miesto odborného asistenta od 01.09.2018 na katedru andragogiky naplnené nebolo. Žalovaná neutvorila žiadne nové pracovné miesto, zachovala organizačným poriadkom určený počet pracovných miest odborných asistentov (2,5) a neplatnou výpoveďou adresovanou žalobkyňi „vymenila“ žalobkyňu za P.T..

19. Za správne považuje odvolací súd dôvody rozsudku okresného súdu pod bodom 28.6 k námietke žalobkyne, že výpoveď je neplatná pre rozpor s dobrými mravmi. Aj osamelej matke starajúcej sa o 12 ročné dieťa môže zamestnávateľ dať výpoveď z organizačných dôvodov, ak sú podmienky zákona dodržané. Zmätočné kroky žalovanej pri prijímaní organizačných zmien, vypísaní výberového konania a výpovedi adresovanej žalobkyňi svedčia skôr o neznalosti právnych predpisov než o úmysle žalovanej rozviazať pracovný pomer práve zo žalobkyňou, keď na zozname zamestnancov, ktorým mienil dať zamestnávateľ výpoveď, boli aj ďalší dvaja zamestnanci P. F. a Q. E.. Vedomé konanie žalovanej v rozpore s dobrými mravmi nezistil ani odvolací súd.

20. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Takto trvanie pracovného pomeru po oznámení zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával upravuje Zákonník práce v § 79 ods.1. Žalovaná nežiadala o aplikáciu výnimky z trvania pracovného pomeru po neplatnej výpovedi, správne potom súd prvej inštancie vyhovel žalobe aj v časti určenia, že pracovný pomer žalobkyne so žalovanou naďalej trvá, keď iný spôsob skončenia pracovného pomeru než posudzovanou výpoveďou z 03.07.2018 tvrdý ani nebol.

21. I keď sa odvolací súd nestotožnil so všetkými dôvodmi rozhodnutia súdu prvej inštancie, bolo potrebné potvrdiť napadnutý rozsudok podľa § 387 ods. 1, 2 C. s. p. ako vecne správny vo výroku a väčšej časti odôvodnenia.

22. Súd prvej inštancie aplikoval ustanovenie § 262 ods. 3 C. s. p. a vyhradil si rozhodnutie o trovách konania konečnému rozhodnutiu o celom uplatnenom procesnom nároku. Odvolací súd rozhodol o nároku úspešnej žalobkyne na náhradu trov odvolacieho konania voči žalovanej podľa § 262 ods. 1 C. s. p. z dôvodu, že vec vedená na Krajskom súde v Banskej Bystrici pod sp. zn. 17CoPr/1/2020 sa rozhodnutím o odvolaní žalovanej končí, vec sa považuje za vybavenú a niet inej možnosti rozhodnúť o trovách odvolacieho konania sp. zn. 17CoPr/1/2020 než rozhodnutím vydaným v tomto konaní. Žalobkyňi vznikol voči žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu podľa § 255 ods. 1 C. s. p. z dôvodu, že v odvolacom konaní uspela v celom rozsahu. O výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 2 C. s. p., z tohto dôvodu je lehota na plnenie náhrady trov konania viazaná na právoplatnosť rozhodnutia o výške náhrady trov odvolacieho konania.

23. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

## **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C. s. p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C. s. p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C. s. p.).

Dovolanie v prípadoch uvedených v § 421 odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) C. s. p. (§ 421 ods. 2 C. s. p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 C. s. p. nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 C. s. p.); na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 C. s. p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C. s. p.).

Dovolanie môže podať strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C. s. p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii; ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C. s. p.); dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 C. s. p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C. s. p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 C. s. p.).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 C. s. p.).

Dovolaateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom; dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C. s. p.); povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 C. s. p.).