



ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eleny Kováčovej a členov senátu JUDr. Jozefa Milučkého a JUDr. Aleny Poláčkovej, PhD. v právnej veci žalobkyne: **M. P.**, zastúpenej JUDr. S. S., CSc., advokátom, proti žalovanému: **Slovenská republika – Ministerstvo obrany Slovenskej republiky**, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia a postupu žalovaného č. OÚ-10-21/2007 zo dňa 16. apríla 2007, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave č.k. 1 S 202/2007-110 zo dňa 11. septembra 2009, takto

r o z h o d o l :

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Bratislave č.k. 1 S 202/2007-110 zo dňa 11. septembra 2009 **p o t v r d z u j e .**

Účastníkom náhradu trov odvolacieho konania **n e p r i z n á v a .**

O d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom Krajský súd v Bratislave zrušil rozhodnutie žalovaného ako i prvostupňového správneho orgánu podľa § 250j ods. 2 písm. d) a e) O.s.p. a vec vrátil žalovanému na ďalšie konanie. O trovách konania rozhodol krajský súd tak, že žalovaného zaviazal k povinnosti zaplatiť žalobcovi trovy konania vo výške 194,30 € do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalovaný správny orgán

svojim rozhodnutím č. OÚ-10-21/2007 zo dňa 16.04.2007 potvrdil prvostupňové rozhodnutie Ministerstva obrany SR č. OÚ-7/464/2006 zo dňa 20.12.2006 o skončení štátnozamestnaneckého pomeru služobným úradom, ktorým bol ukončený štátnozamestnanecký pomer so žalobkyňou ako štátnou zamestnankyňou v stálej štátnej službe v odbore štátnej služby 1.04 - legislatíva, ktorý vznikol vymenovaním na základe výsledku výberového konania, odvolaním podľa § 40 ods. 2 písm. b) zákona č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon) dňom 31.12.2006, najskôr však dňom doručenia rozhodnutia. Zároveň prvostupňový správny orgán rozhodol, že podľa § 40 ods. 2 písm. b) zákona sa predstavenému, ktorý bol odvolaný podľa § 31 ods. 1 písm. a) zákona poskytne náhrada vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu s tým, že podľa § 53 ods. 1 písm. e) zákona je žalobkyňa povinná zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedela v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, a to aj po skončení štátnozamestnaneckého pomeru. Krajský súd zrušil rozhodnutia správnych orgánov vydané v inštančnom postupe, keď dospel k záveru, že v administratívnom spise žalovaného chýbajú akékoľvek dôkazy o tom, že poklesla zárobková schopnosť o 60% a taktiež v administratívnom spise nie sú žiadne reakcie žalovaného na tvrdenia žalobkyne o jej ťažkom zdravotnom postihnutí a nebolo možné ani zistiť, či žalobkyňa dôsledne splnila svoju povinnosť vyplývajúcu jej z ustanovenia § 53 ods. 1 písm. j) zákona, a to poskytovať služobnému úradu informácie vo veciach svojho osobného stavu a o jeho zmenách. Taktiež z odôvodnenia rozsudku krajského súdu vyplýva, že pokiaľ žalovanému nebolo jasné čoho sa žalobkyňa domáhala, keď ho upozorňovala na svoj zdravotný stav, tak nič žalovanému nebránilo, aby túto skutočnosť dôsledne prešetril a dôsledkom tohto postupu došlo v konaní správneho orgánu k takej vade, ktorá mala vplyv na zákonnosť napadnutého rozhodnutia. Taktiež vada v postupe správneho orgánu a dôsledkom nezákonnosti jeho rozhodnutia o skončení štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne odvolaním spočívala okrem iného v tom, že urobil tak bez predchádzajúceho súhlasu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v zmysle ustanovenia § 52 ods. 2 zákona č. 312/2001 Z.z. a § 4, ods. 1, § 9 ods. 1, § 13, ods. 1 písm. e) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Krajský súd taktiež dospel k záveru, že rozhodnutie žalovaného je nepreskúmateľné z hľadiska jeho postupu pri zisťovaní a vyhodnocovaní voľných štátno-

zamestnaneckých miest vhodných pre žalobkyňu v jej zdravotnom postihnutí v zmysle § 40 ods. 2 písm. b) zákona č. 312/2001 Z.z. pred skončením jej štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podal odvolanie žalovaný a žiadal, aby Najvyšší súd SR napadnutý rozsudok zmenil a žalobný návrh žalobkyne ako nedôvodný zamietol. Poukázal na to, že zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere má len tie práva, ktoré vyplývajú zo zákona č. 5/2004 Z.z., pričom podľa § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. do pôsobnosti úradu patrí rozhodovať o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím. To znamená, že z obsahu tohto ustanovenia nevyplýva, žeby do pôsobnosti úradu patrilo aj rozhodovanie o udelení predchádzajúceho súhlasu na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru so zamestnancom, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, pretože zákon č. 5/2004 Z.z. rozlišuje medzi pracovným pomerom a obdobným pracovným vzťahom, pričom štátnozamestnanecký pomer považuje za obdobný pracovný vzťah. Taktiež podľa platnej právnej úpravy štátnozamestnanecký pomer nekončí v žiadnom prípade výpoveďou, pričom výpoveďou nedošlo k skončeniu ani štátnozamestnaneckého pomeru so žalobkyňou. Poukázal na § 1 ods. 3 zákona č. 312/2001 Z.z., v zmysle ktorého na právne vzťahy štátnych zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby sa Zákonník práce vzťahuje len vtedy, ak to výslovne ustanovuje tento zákon, pričom podľa § 2 ods. 1 zákonníka práce na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis. V tejto súvislosti žalovaný poukázal na ustanovenie § 149 zákona č. 312/2001 Z.z. a § 66 Zákonníka práce. Podľa žalovaného, ak by teda zákonodarca chcel, aby sa ustanovenie § 66 Zákonníka práce vzťahovalo aj na štátnozamestnanecký pomer, bol by to uviedol v § 149 zákona č. 312/2001 Z.z. alebo by priamo v § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. uviedol, že do pôsobnosti úradu patrí rozhodovať aj o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním so zamestnancom, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, avšak zákonodarca to neuviedol. Ustanovenie § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. korešponduje práve s ustanovením § 66 Zákonníka práce a vzhľadom na uvedené

podľa žalovaného právny názor krajského súdu, podľa ktorého sa aj na zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere vzťahuje § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. nemá oporu v platnej právnej úprave. So žalobkyňou bol skončený štátnozamestnanecký pomer odvolaním podľa § 40 ods. 2 písm. b) zákona č. 312/2001 Z.z. a v zmysle tohto ustanovenia môže služobný úrad skončiť štátnozamestnanecký pomer odvolaním v prípade, ak odvolaného predstaveného nezaradí na štátnozamestnanecké miesto toho istého odboru štátnej služby, a na tú istú funkciu z dôvodu, že nemá také miesto alebo ak sa so štátnym zamestnancom nedohodne inak. Podľa žalovaného služobný úrad môže podľa § 40 ods. 2 písm. b) zákona skončiť štátnozamestnanecký pomer odvolaním v prípade, ak odvolaného predstaveného nezaradí na štátnozamestnanecké miesto toho istého odboru štátnej služby a na tú istú funkciu z dôvodu, že nemá takéto miesto, alebo ak sa so štátnym zamestnancom nedohodne inak. Rozhodnutím z 30.12.2005 bola žalobkyňa vymenovaná do stálej štátnej služby za predstaveného v odbore štátnej služby 1.04 – legislatíva, na funkciu hlavný referent – vedúci oddelenia vnútornej ekonomiky úradu právnych služieb Ministerstva obrany SR, platová trieda 4, podľa § 9 ods. 1 a § 30 ods. 1 zákona. Uvedené miesto predstaveného mal žalovaný len jedno. Nariadením ministra obrany SR č. V-29/2006 zo dňa 06.12.2006 bolo celé oddelenie vnútornej ekonomiky úradu právnych služieb MO SR s účinnosťou od 1. januára 2007 zrušené. Už len z tohto dôvodu nemohol žalovaný zaradiť žalobkyňu na štátnozamestnanecké miesto toho istého odboru štátnej služby a na tú istú funkciu. Žalovaný v rozhodnom období nielenže nemal voľnú žiadnu funkciu hlavný referent, platová trieda 4 v odbore legislatíva, ale nemal voľnú žiadnu funkciu hlavný referent, platová trieda 4 ani v žiadnom inom odbore a nakoľko nedošlo so žalobkyňou k inej dohode, tak všetky podmienky na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním podľa § 40 ods. 2 písm. b) zákona č. 312/2001 Z.z. boli splnené. Z tohto dôvodu žalovaný predložil počítačom spracované prehľady voľných štátnozamestnaneckých miest služobného úradu MO SR k 20.12.2006 a k 14.02.2007, z ktorých vychádzal žalovaný v predmetnej veci. Napokon i samotná žalobkyňa namietala len existenciu jedného voľného miesta, na obsadenie ktorého bolo vypísané výberové konanie. Uvedené miesto bolo však v tom čase obsadené zamestnankyňou v dočasnej štátnej službe a výberové konanie bolo vyhlásené na obsadenie miesta v stálej štátnej službe, a tohto výberového

konania sa žalobkyňa mohla zúčastniť rovnako ako každý iný záujemca. Za takejto situácie nemal potom žalovaný v zmysle § 40 ods. 2 písm. b) zákona ani zákonnú povinnosť zisťovať a vyhodnocovať iné prípadne voľné pracovné miesta vhodné pre žalobkyňu v jej zdravotnom postihnutí, ktorú skutočnosť mu vytýkal krajský súd.

Žalobkyňa bola uznaná za čiastočne invalidnú rozhodnutím Sociálnej poisťovne, pobočka Bratislava zo dňa 18.10.2001 podľa § 37 ods. 3 písm. b) zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov a doklad o tom je založený v osobnom spise žalobkyne a žalovanému nie je zrejmý dôvod, prečo by mal byť vzhľadom na uvedené skutočnosti tento doklad založený aj v administratívnom spise žalobkyne, týkajúcom sa skončenia jej štátno-zamestnaneckého pomeru odvolaním. Napriek uznaniu čiastočnej invalidity bola žalobkyňa zaradená na plný pracovný úväzok a nemala ani žiadny pokles na zárobku a už vôbec nie o 60%, ako to predpokladá v odôvodnení krajský súd, a ani z tohto dôvodu preto nemal žalovaný povinnosť zisťovať a vyhodnocovať voľné štátnozamestnanecké miesta vhodné pre žalobkyňu v jej zdravotnom postihnutí v zmysle § 40 ods. 2 písm. b) zákona. Podľa žalovaného je vzhľadom na uvedené skutočnosti jeho rozhodnutie preskúmateľným a zrozumiteľným.

Žalobkyňa sa písomne prostredníctvom právneho zástupcu k odvolaniu žalovaného vyjadrila a žiadala, aby Najvyšší súd SR napadnutý rozsudok krajského súdu potvrdil. Uviedla, že výklad žalovaného uvedený v odvolaní je účelový, a to z dôvodu, že zákon č. 5/2004 Z.z. v ustanovení § 4 ods. 1 jasne definuje pojem zamestnanca a takisto o zamestnancovi hovorí aj ustanovenie § 13 ods. 1 písm. e), bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. To znamená, že zákon č. 5/2004 Z.z. nerozlišuje, či sa má tento zákon vzťahovať na zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ale zákon č. 5/2004 Z.z. hovorí o právach a povinnostiach zamestnávateľa a tiež o právach zamestnanca bez rozdielu, či pracovný vzťah je upravený zákonom o štátnej službe, Zákonníkom práce alebo iným všeobecne záväzným právnym predpisom upravujúcim obdobný pracovný vzťah. Tieto skutočnosti vyplývajú i z obsahu poznámky bodu 6, kde je doslovne uvedené „Např. § 226 Obchodného zákonníka, zákon č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení

neskorších predpisov“ a tiež to vyplýva z ustanovenia § 4 ods. 2, ako aj z celej deviatej časti zákona č. 5/2004 Z.z. Túto skutočnosť žalovaný účelovo prehliada a podľa jeho tvrdenia by sa táto právna úprava nevzťahovala nielen na zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere, ale táto právna úprava by sa nevzťahovala ani na zamestnanca družstva, čo tiež len potvrdzuje účelovosť tvrdenia žalovaného. Z tohto dôvodu možno považovať obsah jeho odvolania o pôsobnosti či nepôsobnosti zákona o štátnej službe, Zákonníka práce v tejto oblasti za účelovú a právne nepodloženú konštrukciu, ktorá nemôže tvoriť právny základ pre jeho tvrdenie, že ustanovenie § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. sa nevzťahuje na zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere. Poukázal na to, že žalovaný prehliada, že poznámky pod čiarou s poukazom na súdnu prax ale i na bod 22 prílohy č. 2 k legislatívnym pravidlám vlády nie sú súčasťou právneho predpisu a majú len informatívnu hodnotu a nemajú normatívnu povahu. Zákonodarca svoj cieľ vylúčiť z pôsobnosti zákona č. 5/2004 Z.z. určitý okruh osôb vyjadril jasne v ustanovení § 4 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z.z., a to tým, že za zamestnanca na účely zákona č. 5/2004 Z.z. sa nepovažujú zamestnanci cirkvi a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť. Z tohto dôvodu nebolo potrebné, aby zákonodarca v § 149 ods. 1 zákona o štátnej službe uvádzal aj ustanovenie § 66 Zákonníka práce, resp. aby priamo uvádzal ustanovenie § 13 ods. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. Taktiež pokiaľ sa týka tvrdenia žalovaného, že v rozhodnom období nemal voľnú žiadnu funkciu hlavného referenta v platovej triede 4. odbor legislatíva a tiež, že nemal voľnú žiadnu funkciu hlavného referenta platovej triedy 4 ani v žiadnom inom odbore, tak žalovaný v konaní ničím nepreukázal, že nedošlo k dohode a nepreukázal ani to, či sa a akým spôsobom o takú dohodu vôbec pokúsil a poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 Cdo 109/2004. Taktiež tým, že žalovaný nezaložil doklad o tom, že žalobkyňa bola uznaná za čiastočne invalidnú do administratívneho spisu týkajúceho sa skončenia štátno-zamestnaneckého pomeru odvolaním, tak i toto tvrdenie žalovaného dokazuje, že v konaní nemal záujem konať v súlade so zákonom č. 5/2004 Z.z.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 v spojení s § 246c ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku) preskúmal odvolaním napadnutý rozsudok krajského súdu ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru,

že odvolanie nie je dôvodné. Rozhodol bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle § 250ja ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku rozsudkom, ktorý verejne vyhlásil (§ 156 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku), pričom termín verejného vyhlásenia rozsudku bol zverejnený minimálne päť dní vopred na úradnej tabuli súdu a na internetovej stránke www.nsud.sk.

Podľa § 244 ods. 1 O.s.p. v správnom súdnictve preskúmavajú sudy na základe žalôb alebo opravných prostriedkov zákonnosť rozhodnutí a postupu orgánov verejnej správy.

Podľa § 27 písm. e) zákona č. 312/2001 Z.z. zmena štátnozamestnaneckého pomeru je odvolanie predstaveného.

Podľa § 31 ods. 1 písm. a) vedúci úradu odvolá predstaveného, ak sa zmenou organizačnej štruktúry služobného úradu zruší útvar, ktorý riadi.

Podľa § 40 ods. 2 zákona v stálej štátnej službe alebo dočasnej štátnej službe služobný úrad skončí štátnozamestnanecký pomer odvolaním aj z týchto dôvodov:

- písm. b) – nezaradenia odvolaného vedúceho úradu alebo predstaveného na vykonávanie štátnej služby na štátnozamestnanecké miesto toho istého odboru štátnej služby a na tú istú funkciu (§ 16 ods. 3) z dôvodu, že služobný úrad takéto miesto nemá alebo sa so štátnym zamestnancom nedohodne inak, pričom sa poskytne predstavenému náhrada vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu; vedúcemu úradu a predstavenému, ktorý bol odvolaný podľa § 31 ods. 2, sa poskytne náhrada vo výške trojnásobku jeho funkčného platu.

Podľa § 125 ods. 1 a 2 zákona konanie vo veciach štátnozamestnaneckého pomeru sa vzťahuje na veci týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia štátnozamestnaneckého pomeru. Na konanie podľa odseku 1 sa vzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 138 ods. 1, 4 zákona odvolacím orgánom je vedúci úradu, ktorý rozhoduje na základe stanoviska poradnej odvolacej komisie. Rozhodnutiu o odvolaní musí predchádzať prerokovanie odvolania v poradnej odvolacej komisii.

Rozhodnutie správneho orgánu musí mať zákonom stanovené náležitosti (§ 125 zákona o štátnej službe a § 46 a § 47 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov) aj odôvodnenie, aby z odôvodnenia rozhodnutia bolo jasné, z akých skutkových konkrétnych podkladov sa vychádzalo pri vydaní rozhodnutia, či s nimi žalobca bol riadne a včas oboznámený.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti Najvyšší súd SR sa stotožňuje s krajským súdom v tom, že v administratívnom spise chýbajú dôkazné prostriedky, z ktorých vyplýva, na základe akých skutočností a úvah žalovaný dospel k záveru, že pre žalobkyňu nemá žiadne pracovné miesto.

Do pôsobnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti patrí rozhodovať o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím. V tomto smere odvolací súd taktiež sa stotožňuje s krajským súdom, že správny orgán postupoval vo veci nezákonne pri vydaní rozhodnutia o skončení štátnozamestnaneckého pomeru žalobkyne odvolaním, a že táto nezákonnosť spočívala v tom, že takto žalovaný postupoval bez predchádzajúceho súhlasu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. I keď v tejto časti krajský súd svoje rozhodnutie bližšie právne nezdôvodnil a nevyhodnotil v zmysle príslušnej právnej úpravy, tak napriek tomu odvolací súd považuje jeho právne závery za správne, pričom odvolací súd na zvýraznenie pochybenia žalovaného a pre úplnosť veci považuje za potrebné uviesť nasledovné skutočnosti:

Na právne vzťahy štátnych zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby sa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) vzťahuje len vtedy, ak to výslovne ustanovuje tento zákon (§ 1 ods. 3 zákona o štátnej službe).

Podľa § 149 ods. 1 zákona o štátnej službe na štátnozamestnanecký pomer štátnych zamestnancov sa použije primerane ustanovenie (okrem iných) § 13 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Podľa citovaného ustanovenia zamestnávateľ (služobný úrad) je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len antidiskriminačný zákon). Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom.

Okrem toho aj zákon o štátnej službe obsahoval osobitné ustanovenia týkajúce sa diskriminácie štátnych zamestnancov - § 3 ods. 2 až 4. Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým zamestnancom pri vstupe do štátnej služby a pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom (antidiskriminačným zákonom). V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Z uvedeného vyplýva, že zákon o štátnej službe v porovnaní s antidiskriminačným zákonom ešte rozšíril okruh dôvodov diskriminácie. Štátny zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom (antidiskriminačný zákon) alebo sa môže obrátiť na príslušný orgán podľa § 126 zákona o štátnej službe. V konaní pred príslušným orgánom služobný úrad preukazuje, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Podľa antidiskriminačného zákona zásada rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy,

príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia (§ 2 ods. 1). Antidiskriminačným zákonom bola transponovaná Smernica Rady č. 2000/78/ES z 27.11.2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a na ktorej aplikáciu sa odvoláva žalobca. Antidiskriminačným zákonom bol novelizovaný aj zákonník práce (§ 13) a zákon o štátnej službe (§ 3 ods. 2 až 4 a § 15 ods. 5 druhá veta), preto sa aj na oblasť štátnej služby vzťahuje Smernica Rady č. 2000/78/ES. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi, najmä v oblastiach výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania (§ 6 ods. 2 písm. b/ antidiskriminačného zákona).

Žalobkyňa na možnosť diskriminácie z dôvodu jej zdravotného stavu pri prepúšťaní poukazovala, ktorú skutočnosť žalovaný ponechal nepovšimnutú.

Námietka žalovaného, že na štátnu službu sa nevzťahuje zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov neobstojí. Tento zákon upravuje právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti (§ 1 zákona č. 5/2004 Z.z.). Účastníkmi týchto právnych vzťahov sú okrem iných orgán štátnej správy, zamestnanec a zamestnávateľ (§ 2 ods. 1 písm. a/, g/, k/ citovaného zákona). Zákon č. 5/2004 Z.z. definuje zamestnanca ako fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (napr. podľa § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka, Zákon o štátnej službe č. 312/2001 Z.z. – poznámka pod čiarou č. 6 k § 4 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z.). Zákon následne negatívne vymedzuje pojem zamestnanca, t.j. určuje, kto sa za zamestnanca na účely zákona č. 5/2004 Z.z. nepovažuje, ide o zamestnancov cirkvi a náboženských spoločností, ktoré vykonávajú duchovenskú činnosť (§ 4 ods. 2). V prípade, žeby sa zákon č. 5/2004 Z.z. nevzťahoval na štátnych zamestnancov, zákonodarca by to v ustanovení

§ 4 ods. 2 *expressis verbis* uviedol; úmyslom zákonodarcu však bolo zahrnúť do režimu zákona č. 5/2004 Z.z. aj štátnych zamestnancov. Z dôvodovej správy k tomuto ustanoveniu vyplýva, že pri definícii zamestnanca sa vypúšťa väzba na inštitút dohody o pracovnej činnosti; postavenie zamestnanca je definované pracovným pomerom alebo pracovným vzťahom obdobným pracovnému pomeru (t.j. aj štátnou službou). Z uvedeného vyplýva, že za zamestnanca sa na účely zákona č. 5/2004 Z.z. považuje aj štátny zamestnanec.

Zamestnávateľom sa na účely zákona č. 5/2004 Z.z. rozumie právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej zložky na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (§ 3 ods. 1). Žalovaný spĺňa podmienky definície zamestnávateľa podľa citovaného ustanovenia, pretože je právnickou osobou so sídlom na území Slovenskej republiky a zamestnáva fyzické osoby v pracovnom pomere a v štátno-zamestnaneckom pomere má postavenie služobného úradu.

Vychádzajúc z uvedeného aj na štátnozamestnanecký pomer medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom (žalobkyňou ako osobou so zdravotným postihnutím) sa vzťahujú ustanovenia zákona č. 5/2004 Z.z. Oba subjekty (zamestnanec, zamestnávateľ) disponujú právami a povinnosťami vyplývajúcimi z tohto zákona. Napokon okrem iných kompetencií do kompetencie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny patrí rozhodovanie o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi (podľa ustanovenia § 4 ods. 1 tohto zákona) by malo ísť aj o štátneho zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím (§ 13 ods. 1 písm. e/, bod 3 zákona č. 5/2004 Z.z.).

Najvyšší súd Slovenskej republiky dodáva, že ustanovenie § 149 ods. 1, ods. 2 zákona o štátnej službe síce neodkazuje na ustanovenie § 66 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná, no na druhej strane aj na oblasť štátnej služby

sa vzťahuje antidiskriminačný zákon č. 5/2004 Z.z., podľa ktorého ustanovenia § 13 ods. 1 písm. e/, bod 3 v spojení s § 4 ods. 1 príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny rozhoduje o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou (štátnemu) zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím. Dochádza však k situácii, keď zamestnanec v pracovnom pomere a štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere ako občania so zdravotným postihnutím majú rozdielne postavenie. U zamestnanca v pracovnom pomere sa pri výpovedi vyžaduje súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, a u štátneho zamestnanca nie, pričom obsahovo ide o identické pomery (výkon práce pre zamestnávateľa – štát, resp. služobný úrad, v mene zamestnávateľa – štátu, za mzdu, plat). Týmto však dochádza k priamej diskriminácii v zmysle ustanovenia § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona, keď sa s osobou (občanom so zdravotným postihnutím) zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii (t.j. v pracovnom pomere a štátnej službe). V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, v obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 2 (§ 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona). Do antidiskriminačného zákona bola transponovaná Smernica Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, podľa ktorej preambuly (odseku 28) sú v tejto smernici ustanovené minimálne požiadavky a ponecháva sa na členské štáty, či zavedú alebo naďalej zachovajú v platnosti výhodnejšie predpisy. Diskriminácia (priama, nepriama) sa zakazuje. Z uvedeného vyplýva, že aj v oblasti štátnej služby, konkrétne u štátnych zamestnancov ako občanov so zdravotným postihnutím (prípád žalobkyne), sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s výpoveďou štátneho zamestnanca. Táto povinnosť pre žalovaného teda vyplýva priamo z antidiskriminačného zákona, Smernice Rady č. 2000/78/ES zo dňa 27. novembra 2000 a Ústavy Slovenskej republiky (čl. 12 ods. 1, čl. 35 ods. 1). Pri výklade a aplikácii ustanovení právnych predpisov je nepochybne potrebné vychádzať prvotne z ich doslovného znenia, súd však nie je doslovným znením zákonného ustanovenia viazaný absolútne. Môže, ba dokonca sa musí od neho (od doslovného znenia právneho textu) odchyliť v prípade, keď to zo závažných dôvodov vyžaduje účel zákona, systematická súvislosť alebo požiadavka ústavne

konformného výkladu zákonov a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov (čl. 152 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky).

Vzhľadom na uvedené skutočnosti Najvyšší súd SR považuje za potrebné zdôrazniť, že žalovaný nepostupoval v zmysle zákona č. 5/2004 Z.z., ktorý sa na štátnu službu vzťahuje, nereagoval príslušným spôsobom na výhrady žalobkyne týkajúce sa jej zdravotného stavu a možnej diskriminácie, nevysporiadal sa taktiež s tvrdeniami žalobkyne transparentným spôsobom, že nemá pre ňu žiadne pracovné miesto.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti Najvyšší súd Slovenskej republiky dospel k záveru, že rozsudok krajského súdu je súladný so zákonom a preto ho v zmysle ustanovenia § 219 ods. 1 O.s.p. za použitia ustanovenia § 246c ods. 1 O.s.p. potvrdil.

O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 250k ods. 1 O.s.p. v spojení s ustanovením § 224 ods. 1 O.s.p. za použitia ustanovenia § 246c ods. 1 O.s.p. a ich náhradu účastníkom nepriznal. Žalobkyni prakticky v odvolacom konaní žiadne trovy nevznikli, právny zástupca si trovy konania neuplatnil a žalovaný v odvolacom konaní úspešný nebol.

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislave dňa 26. januára 2011

JUDr. Elena Kováčová, v. r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia:

Nikoleta Adamovičová