

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5CdoPr/10/2025
Identifikačné číslo spisu: 7218207291
Dátum vydania rozhodnutia: 22.01.2026
Meno a priezvisko: JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:7218207291.2

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu: Ing. V. Z., nar. X. X. XXXX, S., P. XXX/X, zastúpený advokátom JUDr. Jánom Hlaváčom, Rožňava, Ružová 5, proti žalovanému: Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bratislava, Bellova 3277/54A, IČO: 17 314 852, zastúpený Advokátskou kanceláriou Cibík Legal, s.r.o., Bratislava, Seberíniho 6C, IČO: 54 256 160, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, vedenom na bývalom Okresnom súde Košice II (aktuálne Mestský súd Košice) pod sp. zn. K2 - 41Cpr/35/2018, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 12. februára 2025 sp. zn. 9CoPr/8/2024, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 12. februára 2025 sp. zn. 9CoPr/8/2024 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Uznesenie Mestského súdu Košice z 10. apríla 2025 č. k. K2 - 41Cpr/35/2018 - 788 a uznesenie Mestského súdu Košice z 17. júna 2025 č. k. K2-41Cpr/35/2018 - 856 z r u š u j e.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo dňa 10. novembra 2021 č. k. 41Cpr/35/2018-363 zamietol žalobu (I. výrok) o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou žalobcovi právnym predchodcom žalovaného Národným inštitútom celoživotného vzdelávania so sídlom v Bratislave (NÚCŽV) listom zo dňa 28. 3. 2018 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ZP), že na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12. 3. 2018 bolo zrušené jeho pracovné miesto vedúceho regionálneho pracoviska v Košiciach od 1. 4. 2018, pričom zamestnávateľ nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu a nie je ho možné ďalej zamestnávať. Pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej lehoty k 30. 6. 2018. Žalovanému proti žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania, vrátane trov odvolacieho konania, v rozsahu 100 %. O výške nároku rozhodne súd po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením vydaným vyšším súdnym úradníkom (II. výrok). Štátu voči žalobcovi priznal nárok na náhradu trov v rozsahu 100 %. O výške trov štátu rozhodne súd po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením vydaným vyšším súdnym úradníkom (III. výrok).

1.1. Súd považoval za preukázané splnenie hmotnoprávných i formálnych podmienok výpovede, keď

zistil existenciu organizačnej zmeny, ktorá mala za následok zrušenie pracovného miesta žalobcu a jeho nadbytočnosť, a nemal pochybnosti o existencii príčinnej súvislosti medzi touto organizačnou zmenou a následnou nadbytočnosťou žalobcu. Konštatoval, že výpoveď zo dňa 28. 3. 2018 bola urobená v písomnej forme, riadne odôvodnená a žalobcovi doručená do vlastných rúk, keď bolo zistené splnenie ponukovej povinnosti i prerokovanie výpovede so zástupcom zamestnancov.

1.2. Obsahom potvrdenia o doručení zásielky č. 20156632 v súdnom spise na č. I. 108 mal preukázanú nedôvodnosť námietok žalobcu o absencii riadneho doručenia výpovede, keď podľa doloženého listinného dôkazu bola žalobcovi, ako i ďalším dvom zamestnancom (Z., Z., Q., V.) doručená poštovým kuriérom zásielka - výpoveď z pracovného pomeru, ktorej prevzatie do vlastných rúk žalobca potvrdil svojím podpisom 29. 3. 2018 o 11.08 hod.. Vychádzajúc z obrany žalobcu, že ukončenie pracovného pomeru odporuje dobrým mravom a je účelovým postupom zamestnávateľa, lebo v čase, keď mu bola daná výpoveď z pracovného pomeru v skutočnosti nedošlo k organizačným zmenám v rezorte školstva, v nadväznosti na ktoré mala byť prijatá organizačná zmena u jeho zamestnávateľa, súd prvej inštancie skúmal splnenie predpokladov použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a teda existenciu organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a takto vzniknutou nadbytočnosťou, poukazujúc na to, že len také rozhodnutie o organizačných zmenách, ktoré sleduje zmenu úloh, technického vybavenia a zníženia počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce predstavuje právny základ pre výpoveď danú z organizačných dôvodov.

1.3. V konaní mal zistené, že právny predchodca žalovaného NÚCŽV bol príspevkovou organizáciou ministerstva školstva, s právnou subjektivitou, zriadenou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR (aj len „ministerstvo“) zriaďovacou listinou ku dňu 31. 10. 1990 a plniacou úlohy v oblasti celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, ako vyplývalo zo štatútu schválenému zriaďovateľom. Z rozhodnutia pôvodného zamestnávateľa žalobcu NÚCŽV o organizačnej zmene zo dňa 12. 3. 2018 súd zistil, že s účinnosťou od 1. 4. 2018 bolo zrušených 9 pracovných miest regionálneho pracoviska v Košiciach, vrátane pracovného miesta žalobcu - vedúci regionálneho pracoviska. Z odôvodnenia organizačnej zmeny vyplývalo, že reaguje na zmeny pripravované v rezorte ministerstva školstva, plánované zrušenie niektorých úloh a zefektívnenia a využívania prostriedkov verejnej správy v NÚCŽV. Z príkazu ministra č. 20/2018, ktorý mal byť účinný od 30. 4. 2018 súdu vyplynulo, že stanovoval postup pri zrušení príspevkovej organizácie NÚCŽV za účelom racionalizácie a zefektívnenia činnosti rozpočtových a príspevkových organizácií v pôsobnosti Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR. Termín zrušenia NÚCŽV bol určený ku dňu 30. 6. 2018 bez likvidácie zlúčením od 1. 7. 2018 s rozpočtovou organizáciou Štátnym inštitútom odborného vzdelávania (ďalej ŠIOV). Príkaz ministra č. 20/2018 bol následne zrušený príkazom ministra č. 41/2018, účinným od 28. 9. 2018, podľa ktorého k zrušeniu NÚCŽV a jeho zlúčeniu s rozpočtovou organizáciou ŠIOV malo dôjsť s účinnosťou od 30. 6. 2019. Na základe tohto rozhodnutia zriaďovateľa, sa pôvodný zamestnávateľ žalobcu NÚCŽV zrušil bez likvidácie zlúčením so Štátnym inštitútom všeobecného vzdelávania, na ktorého prešli práva a povinnosti z pracovnoprávných sporov a stal sa právnym nástupcom pôvodného žalovaného, s ktorým sú ďalej pokračoval v konaní. Pri rozhodnutí súd prvej inštancie vzal do úvahy závery odvolacieho súdu v jeho zrušujúcom uznesení zo dňa 18. 9. 2020 sp. zn. 2CoPr/6/2019, že existujúce dôkazy preukazovali organizačnú zmenu zo dňa 12. 3. 2018 u zamestnávateľa žalobcu, ktorá bola kvalifikovaným dôvodom na ukončenie pracovného pomeru v čase dania výpovede.

1.4. Súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 12. 3. 2018 bolo prijaté na to kompetentnou osobou Ing. Brečkom, štatutárnym orgánom zamestnávateľa a výsledkom tejto organizačnej zmeny bolo okrem iného zrušenie pracovného miesta žalobcu, pričom príkazy ministerstva č. 20/2018 a následne č. 41/2018 potvrdzovali, že táto organizačná zmena reaguje priamo na predstavy ministerstva školstva o spôsobe riadenia rezortu, budúcnosti NÚCŽV, a nejedná sa o zastierané, či samoučelné konanie zamestnávateľa. Pokiaľ zamestnávateľ žalovaného reagoval na preukázateľne existujúce zábery jeho zriaďovateľa, jeho konanie nemožno považovať za postup v rozpore s dobrými mravmi, keď bolo už na úvahe riaditeľa NÚCŽV ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa, akým spôsobom splní pokyny svojho nadriadeného, t. j. ministerstva školstva, teda či zmenou pracovných úloh, znížením počtu zamestnancov, zrušením pracoviska, zlúčením pracoviska s iným, keďže organizačná zmena predstavuje realizáciu výlučných kompetencií zamestnávateľa, ktorú súd nepreskúmava. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 12. 3. 2018, ktoré bolo podkladom pre ukončenie pracovného pomeru so žalobcom, obsahovo a časovo nadväzovalo na zábery

ministerstva vyplývajúce z príkazu č. 20/2018 účinného od 30. 4. 2018. Nebolo nevyhnutné, aby žalobca bol pre zamestnávateľa nadbytočným už v dobe podania výpovede, preto nebolo ani významné, že k zrušeniu zamestnávateľa alebo účinnosti príkazu ministra došlo v neskoršom období, keď podstatná bola len existencia organizačnej zmeny pred daním výpovede zjavne odrážajúca reálne potvrdené zámery nadriadeného orgánu - ministerstva. V dôsledku tohto rozhodnutia o organizačnej zmene sa žalobca stal nadbytočným, čo bolo v príčinnej súvislosti so zámerom, organizačnou zmenou, spočívajúcou v efektívnosti jeho činnosti pri plnení úloh, pri nakladaní s finančnými prostriedkami, ktoré prirodzene zahŕňajú aj náklady na odmeňovanie zamestnancov. Cieľom organizačnej zmeny bolo zníženie stavu zamestnancov z dôvodu utlmenia a zániku činnosti zamestnávateľa, čoho dôkazom napokon je aj zrušenie NÚCŽV. Súd mal preukázať, že zamestnávateľ žalobcu nedisponoval v čase dania výpovede žiadnym voľným pracovným miestom v mieste pracoviska žalobcu, ktoré by mohol žalobcovi ponúknuť, a ani žalobca takú okolnosť netvrdil. Súd preto považoval za splnenú tiež ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 ZP. V časti námietok žalobcu, že nemal vedomosť o organizačných zmenách, poukázal na samotné tvrdenia žalobcu na pojednávaní zo dňa 18. 1. 2019, z ktorých vyplynulo, že žalobca komunikoval s vtedajším štatutárom žalovaného (Ing. Brečkom) o organizačných zmenách, mal o nich vedomosť, a súd poukázal aj na to, že právna úprava s informovaním o organizačných zmenách nespája platnosť či neplatnosť pracovného pomeru, ale v zásade postačuje, ak sa zamestnanec oboznámi s rozhodnutím o organizačnej zmene až vo výpovedi z pracovného pomeru. Žiadosťou o prerokovanie skončenia pracovného pomeru a odpoveďou Ing. J. Š. ako zástupcu zamestnancov mal potvrdené tiež prerokovanie skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 ZP. Konštatoval, že Ing. Š. bol zvolený za zamestnaneckého dôverníka na volebné obdobie do roku 2018, no v zmysle výkladu § 255 ods. 1 Zákonníka práce ustálil, že u zamestnávateľa žalobcu pôsobil aj v ďalšom období v roku 2018, keďže iný zástupca zvolený nebol a s týmto Ing. Š. zamestnávateľ prerokovával aj ďalšie výhody pre zamestnancov v roku 2017 na rok 2018, ako mu to osvedčovala dohoda z decembra 2017 medzi právnym predchodcom žalovaného a Ing. Š. upravujúca podmienky na vyplatenie odstúpného a odchodného zamestnancov. Súčasne konštatoval, že pokiaľ by Ing. J. Š. nebol v čase dania výpovede žalobcu zamestnaneckým dôverníkom a z konania vyplýva, že žiadna iná osoba, ako zástupca zamestnancov v organizácii právneho predchodcu žalovaného nepôsobila, za takýchto okolností by sa ani nevyžadovalo prerokovanie výpovede.

1.5. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP vychádzajúc z toho, že žalobca bol v konaní plne neúspešný, preto priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % žalovanému.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom zo 7. decembra 2022 sp. zn. 2CoPr/4/2022 potvrdil výrok rozsudku o zamietnutí žaloby (I. výrok), zmenil výrok rozsudku o nároku na náhradu trov konania tak, že žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania na súde prvej inštancie a odvolacieho konania vedeného pod sp. zn. 2CoPr/6/2019 proti žalobcovi v rozsahu 10 % (II. výrok). Zrušil výrok rozsudku o náhrade trov konania štátu (III. výrok). Priznal žalovanému nárok na náhradu trov tohto odvolacieho konania proti žalobcovi v rozsahu 10 % (IV. výrok).

3. Na základe dovolania žalobcu Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 25. 9. 2024 sp. zn. 5CdoPr/14/2023 zrušil rozsudok odvolacieho súdu v spojení s rozhodnutiami súdu prvej inštancie o výške trov konania, t. j. v spojení s uznesením Mestského súdu v Košiciach zo dňa 7. 6. 2023 č. k. K2-41Cpr/35/2018-655, opravným uznesením Mestského súdu v Košiciach z 19. 10. 2023 č. k. K2-41Cpr/35/2018-702 a uznesením Mestského súdu v Košiciach zo dňa 24. 10. 2023 č. k. K2-41Cpr/35/2018-703. Ako dôvodnú hodnotil námietku dovolateľa, že mu bolo závažným pochybením odvolacieho súdu znemožnené uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, lebo žalobcovi bolo znemožnené zúčastniť sa verejného vyhlásenia rozsudku. Najvyšší súd SR zistil, že v čase uvedenom v zápisnici o verejnom vyhlásení rozhodnutia, ako aj v odôvodnení dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu o 10.00 hod. dňa 7. 12. 2022 nemohlo dôjsť k realizácii tohto úkonu z dôvodu oznámenia o uložení výbušniny v uvedený deň v budove súdu o 9.45 hod., kedy došlo k obmedzeniu vstupu do budovy súdov do 11.30 hod., kedy bol možný opätovne povolený vstup pre zamestnancov a sudcov.

4. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) rozsudkom z 12. februára 2025 sp. zn.

9CoPr/8/2024 na odvolanie žalobcu rozhodol tak, že potvrdzuje výrok rozsudku o zamietnutí žaloby (výrok I.). Mení výrok rozsudku o nároku na náhradu trov konania tak, že žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania na súde prvej inštancie a odvolacieho konania vedeného pod sp. zn. 2CoPr/6/2019 proti žalobcovi v rozsahu 10 % (výrok II.). Zrušuje výrok rozsudku o náhrade trov konania štátu (výrok III.). Priznáva žalovanému nárok na náhradu trov tohto odvolacieho konania proti žalobcovi v rozsahu 10 % (výrok IV.). Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania vedeného pod sp. zn. 5CdoPr/14/2023 proti žalovanému v plnom rozsahu (výrok V.).

4.1. V odôvodnení svojho rozhodnutia odvolací súd uviedol, že prejednal odvolanie žalobcu ako podané včas, oprávnenou osobou, proti rozhodnutiu, proti ktorému je prípustné, bez nariadenia odvolacieho pojednávania v zmysle § 385 ods. 1 CSP a contrario v rozsahu vyplývajúcom z § 379 a § 380 CSP a z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov dospievajúc k záveru, že vo výroku vo veci samej, ktorým bol zamietnutý návrh žalobcu na vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je rozsudok vecne správny, preto ho odvolací súd potvrdil v súlade s § 387 ods. 1 CSP. V ostatnom rozsahu výrokov o náhrade trov konania strán a štátu, odvolací súd konštatoval nesprávnosť skutkových zistení a právneho posúdenia veci, preto v zhode s § 388 CSP výrok o náhrade trov konania strán sporu zmenil tak, ako vyplýva z výroku tohto rozsudku a podľa § 389 ods. 1 písm. d) CSP zrušil výrok o náhrade trov štátu.

4.2. V spornej otázke platnosti skončenia pracovného pomeru so žalobcom odvolací súd nezistil naplnenie žiadneho z odvolacích dôvodov, pretože súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v dostatočnom rozsahu pre náležité zistenie skutkového stavu, vykonanie ďalších dôkazov nebolo potrebné, vykonané dôkazy vyhodnotil v súlade s § 191 a § 192 CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých založil svoje rozhodnutie, zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správny právny záver a nebolo zistené žiadne porušenie procesných práv a ani iná vada, ktorá by mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, preto odvolací súd rozsudok v zamietavom výroku ako vecne správny potvrdil.

4.3. Listina o výpovedi bez pochybností vymedzuje ako dôvody skončenia pracovného pomeru so žalobcom rozhodnutie o organizačnej zmene z 12. 3. 2018, ktorou došlo k zníženiu počtu zamestnancov, a v spojitosti s ktorou bolo jeho pracovné miesto zrušené, zamestnávateľ nemal pre neho inú vhodnú prácu a nemohol ho zamestnávať, t. j. žalobca sa stal nadbytočným ako to predpokladá hmotnoprávna úprava v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Samotná absencia pojmu „nadbytočnosť“ nečiní takú výpoveď neurčitým, či nezrozumiteľným právnym úkonom, keď z jej obsahu je zjavné na základe akých skutočností, a z akého zákonného dôvodu sa pracovný pomer končí. O dôvodoch výpovede nemal napokon pochybnosti ani žalobca, ktorý svoju obranu založil najmä na popieraní organizačnej zmeny tvrdiac, že také rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 12. 3. 2018 neexistovalo. Tento jeho názor bol však vyvrátený obsahom vykonaného dokazovania, že organizačná zmena bola prijatá pre pracovisko žalobcu v Košiciach 12. 3. 2018 pred ukončením pracovného pomeru so žalobcom jeho zamestnávateľom NÚČŽV, ako príspevkovou organizáciou ministerstva školstva, ktorej činnosť riadil, a za ktorú zodpovedal jej riaditeľ Ing. Brečka ako štatutárny orgán. Len fakt, že v písomnostiach pôvodného zamestnávateľa v liste zo dňa 22. 3. 2018 (napr. čl. 109), ktorým reagoval na nespokojnosť žalobcu s odobratím osobného príplatku bola uvedená veta „Veríme, že pochopíte vzniknutú situáciu. O pripravovaných zmenách týkajúcich sa NÚČŽV a o vzájomných pracovnoprávných vzťahoch Vás budeme včas informovať“, bol použitý budúci čas, nepotvrdzuje, že organizačná zmena zo dňa 12. 3. 2018 reálne neexistovala. Napokon vedomosti žalobcu o pripravovaných organizačných zmenách nasvedčujúcich existencii rozhodnutia zo dňa 12. 3. 2018 svedčí aj jeho písomná komunikácia listom z 9. 3. 2018 (čl. 220) adresovaná Ing. Stanislavovi Brečkovi obsahujúce výhrady žalobcu adresované riaditeľovi NÚČŽV v súvislosti s jeho postupom pri reorganizácii v zmysle informácie o plánovanom zrušení Národného ústavu celoživotného vzdelávania v Bratislave, v ktorom žalobca vyjadroval nesúhlas s riešením predostretým Ing. Brečkom pre zamestnancov regionálneho pracoviska Košice, aby títo podali výpoveď a bude im vyplatené tiež dvojmesačné odstupné, s čím žalobca nesúhlasil navrhujúc ukončenie pracovných pomerov dohodou s podmienkami obsiahnutými v dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom NÚČŽV pracovisko Košice a poradenských centier, táto zmena sa však nedotkla zamestnancov v Bratislave, čo znižuje výšku prípadného odstupného.

4.4. Z rozhodnutia o organizačnej zmene bolo zrejmé, že sa jedná o reštrukturalizáciu zamestnávateľa, čo malo za následok zrušenie pracovného miesta žalobcu. Tak, ako v súkromnoprávných vzťahoch v trhovom hospodárstve súkromné firmy reagujú na situáciu na trhu práce, rovnako tak rozpočtové, príspevkové a iné štátne organizácie ako orgány verejnej moci nevyhnutne reagujú na situáciu súvisiacu s hospodárením štátu. Súd skúma len existenciu organizačnej zmeny, a posudzuje, či sa nejednalo o predstierané, či účelové konanie zamestnávateľa, na ktorú nekalosť však v danom prípade niet dôvodu usudzovať. Nemožno považovať za konanie v rozpore s dobrými mravmi realizáciu právomoci riaditeľa NÚCŽV, ktorý reagoval na preukázateľne existujúce zámery zriaďovateľskej inštitúcie - ministerstva o zrušení NÚCŽV. Príkaz ministra formálne dosvedčoval existenciu plánov, pokynov ministerstva, ale sám o sebe nebol predpokladom skončenia pracovného pomeru so žalobcom. Takým predpokladom bola organizačná zmena prijatá zamestnávateľom dňa 12. 3. 2018. Rozhodnutie o organizačnej zmene nadväzovalo na stanovisko zriaďovateľa - ministerstva, v ktorého kompetencii je určovať podriadeným orgánom úlohy, a niet pochybností, že zámerom ministerstva bolo postupné zrušenie zamestnávateľa žalobcu, čo dokazujú nielen Príkazy ministra č. 20/2018 a následne č. 41/2018, ale aj reálne ukončenie činnosti NÚCŽV. V kontexte ukončenia pracovného pomeru so žalobcom, ktorého zamestnávateľom nebolo ministerstvo, ale NÚCŽV, bolo bez právneho významu, či a v ktorom období bol príkaz ministerstva vydaný, ak niet pochyb, že tvrdenia zamestnávateľa žalobcu, že organizačnou zmenou reagoval na pokyny svojho nadriadeného orgánu, sú pravdivé. Je vo výlučnej kompetencii dotknutej podriadenej organizácie ministerstva, v danom prípade zamestnávateľa žalobcu, akým spôsobom pokyny svojho nadriadeného orgánu - zriaďovateľa realizoval, či to bolo zmenou pracovných úloh, znížením počtu zamestnancov, zrušením pracoviska, zlúčením pracoviska s iným, keďže organizačná zmena predstavuje realizáciu výlučných kompetencií zamestnávateľa, ktoré súd nepreskúmava. Pokiaľ zamestnávateľovi prináleží výlučná kompetencia rozhodovať o spôsobe svojej vnútornej organizácie, nemôže do tohto vnútorného rozhodovacieho procesu vstupovať súd, ak zákon takú možnosť nepredpokladá, a hodnotiť organizačné zmeny ako nedostatočný základ pre skončenie pracovného pomeru, ak v priamej súvislosti s nimi sa stal zamestnanec nadbytočným. V konkrétnom prípade bolo nepodstatné, či došlo alebo nedošlo k obsahovej zmene činnosti zamestnávateľa ako vyplýval z jeho štatútu, ak cieľom organizačných zmien bolo utlmenie činnosti zamestnávateľa a v neskoršom období po doručení výpovede žalobcovi, jeho zrušenie, ktorý sledovaný cieľ v konaní nebol ničím spochybnený.

4.5. Zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený pokiaľ ide o jeho rozhodnutie, s ktorým z viacerých zamestnancov pracovný pomer pre nadbytočnosť skončí. Aj v prípade, ak ide o pracovnú činnosť rovnakého druhu, ktorá sa stala pre zamestnávateľa nadbytočnou a túto vykonáva viacero zamestnancov, o výbere zamestnanca, s ktorým ukončí pracovný pomer rozhoduje výlučne sám zamestnávateľ a súd takéto rozhodnutie nepreskúmava. Zákon tiež nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala práve v čase, keď bola daná zamestnancovi výpoveď, musí byť však o nej určitým spôsobom rozhodnuté tak, aby bolo zrejmé, že zamestnanec je pre zamestnávateľa nepotrebný v priamej príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, ktoré sa prejavujú rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov. Výpovedný dôvod nie je daný len v prípade, ak by zamestnávateľ končil pracovný pomer so zamestnancom na úplne inom pracovisku, než na ktorom prebiehali vnútorné organizačné zmeny, alebo ak by postavenie zamestnanca a vykonávanie jeho práce s takýmito zmenami nesúviseli. V prejednávanej veci boli splnené podmienky rozhodnutia zamestnávateľa o zmene jeho budúceho výkonu pôsobnosti v súvislosti so sledovaním znižovania nákladov na chod inštitúcie.

4.6. Ak postup zamestnávateľa smeruje k zmenám jeho vnútornej organizácie a utlmeniu činnosti, ukončenie pracovného pomeru za takýchto okolností nemožno hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Je už na rozhodnutí zamestnávateľa, či pristúpi k ukončeniu pracovného pomeru dotknutých zamestnancov dohodou alebo výpoveďou zo zákonných dôvodov. Výsledok tejto jeho voľby nemožno vnímať bez ďalšieho ako existenciu konania v rozpore s dobrými mravmi alebo dôvody zakladajúce diskriminačné konanie. Jednou zo všeobecných zásad pracovnoprávných vzťahov je zásada rovnakého zaobchádzania vyjadrená aj v zákaze diskriminácie a zásade výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ZP v spojení s ustanoveniami zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní Antidiskriminačný zákon). Tvrdenie o porušení takýchto pravidiel však nemôže byť založené na subjektívnom, negatívnom vnímaní situácie spojennej so skončením pracovného pomeru, ale musí vyplývať z dôkaznej situácie v spore. Nie každé pochybenie, či neštandardný alebo formalistický

postup možno hodnotiť ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, resp. diskriminačné konanie. Diskriminačné je len konanie priamo či nepriamo smerujúce k zvýhodneniu osoby alebo skupiny osôb v porovnaní s inými osobami, ktorého pohnútkou sú zákonom predvídané diskriminačné dôvody. Takými sú najmä konanie zamestnávateľa zakladajúce sa na odlišnom prístupe k zamestnancom z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania, rasy, príslušnosti k národnostnej či etnickej skupine, zdravotného stavu, osobného stavu, veku, sexuálnej orientácie, politického či iného zmýšľania (§ 13 ZP, § 2 Antidiskriminačného zákona). Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniest' dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, čo je pohnútkou diskriminačného konania (napríklad, rasa, či etnická príslušnosť a pod.). Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Žiadne takéto okolnosti žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie netvrdil.

4.7. Odvolací súd poukazuje na to, že obsahom skutkových tvrdení žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola absencia organizačnej zmeny, absencia prerokovania výpovede so zamestnaneckým dôverníkom, následne v priebehu konania po prvotnom rozhodnutí odvolacieho súdu rozšíril tvrdené dôvody neplatnosti o nedostatok riadneho doručenia výpovede z pracovného pomeru, neurčitosť výpovede pre absenciu pojmu nadbytočnosti, neponúknutie miesta v nástupníckej organizácii, žalobca do času vyhlásenia rozhodnutia súdu prvej inštancie netvrdil žiadne dôvody diskriminačného postupu. Pokiaľ postup zamestnávateľa považoval v súvislosti s výpoveďou z pracovného pomeru za odporujúci dobrým mravom, túto námietku vznášal v okolnostiach organizačných zmien prebiehajúcich zo strany ministerstva a následne NÚCŽV. Jeho výhrady voči rovnosti postupu sa podľa obsahu žaloby, jeho ďalších písomných podaní, výpovede na pojednávaní, písomných podaní dotýkali odobratia osobného príplatku (č. l. 3, 15, 81, 220, 290), kedy navrhoval tiež rozšírenie žaloby o nárok na vrátenie pohyblivej zložky mzdy, ktorá zmena žaloby nebola pripustená uznesením súdu 41Cpr/35/2018-233 zo dňa 11. 12. 2020. Aj z predsúdnej komunikácie medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného NÚCŽV vyplýva snaha o vrátenie osobných príplatkov (č. l. 220, 302) a požiadavka na ukončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a s finančnými nárokmi podľa dohody medzi zástupcami zamestnancom a zamestnávateľom o odstupnom v rozsahu 5 funkčných platov a v prípade žalobcu aj odchodného vo výške 2 funkčných platov. Ani zo zápisnice z posledného pojednávania vo veci 10. 11. 2021 (č. l. 337 a nasl.) nevyplýva označenie žiadneho diskriminačného dôvodu pri daní výpovede žalovaným žalobcovi. Z tohto hľadiska ani výpis z registra Sociálnej poisťovne ohľadom Ing. Š., či iné, nové skutkové tvrdenia, nepredstavujú procesne prípustnú novotu v konaní o odvolaní. Povahu prípustných procesných novôt v odvolacom konaní v zmysle § 366 CSP majú len také prostriedky procesného útoku alebo obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, ak sa týkajú procesných podmienok konania, vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, alebo má nimi byť preukázané, že došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. Z pohľadu novo navrhovaných dôkazných prostriedkov, tieto môžu byť za podmienok § 366 CSP predkladané len v situácii, ak predmetom sporu boli okolnosti, vo vzťahu ku ktorým tieto nové dôkazy smerujú, keď odvolateľ musí navyše preukázať, že nové dôkazy bez svojej viny nemohol v konaní uplatniť. Pokiaľ aj žalobca je v pozícii slabšej strany sporu, v ktorom konaní súd vykonáva dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ale sú nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci (§ 319 CSP), súd takto môže postupovať len v situácii, ak dôkazy slúžia na objasnenie skutkových tvrdení uvedených žalobcom ako dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Súd sám z vlastnej iniciatívy nemôže tvoriť skutkové okolnosti sporu a vymedziť predmet žaloby, môže prihliadať len k ex offo existujúcej neplatnosti právneho úkonu. Súdu v konaní nesvedčí pozícia „dominus litis“ (pána sporu), sám teda nevytvára obsah žaloby, ani nemôže determinovať priebeh sporu v tom smere, aby koncipoval novú skutkovú situáciu, ktorá nebola predmetom konania na základe samotného návrhu sporových strán. Zmena podstatných skutkových okolností znamená zmenu žaloby, o ktorej je možné rozhodnúť len na základe výslovného návrhu strany sporu uznesením súdu o tom, či takýto návrh do konania pripúšťa alebo nie sú splnené podmienky pre vyhovieť návrhu (§ 139 až § 143 CSP). Z povahy veci v odvolacom konaní zmena žaloby nie je prípustná (§ 371 CSP). Žalobca v konaní netvrdil ani z konania nevyplývalo, aby z niektorého zákonom predpokladaného alebo žalobcom označeného dôvodu diskriminácie (komparátor) zamestnávateľ postupoval voči žalobcovi diskriminačne v porovnaní s iným

zamestnancom s rovnakým, či obdobným pracovným zaradením, pracovnou náplňou, miestom výkonu práce. Pokiaľ aj žalobcovi dodatočne prekážalo, že s Ing. Š. mal byť pracovný pomer skončený dohodou, a mal nárok na vyššiu sumu odstupného, uvedené bez ďalšieho nezakladá žiadne dôvody pre konštatovanie diskriminačného postupu na strane zamestnávateľa, či porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, keďže rozhodnutie o spôsobe ukončenia pracovného pomeru bolo na výbere zamestnávateľa a Ing. Š. pôsobil na odlišnom pracovisku v inom pracovnom zaradení.

4.8. Neopodstatnené sú tiež námietky odvolateľa týkajúce sa doručenia výpovede z pracovného pomeru. Žalobca v podanej žalobe, ako i vo svojej výpovedi na pojednávaní 18. 1. 2019 potvrdil, že výpoveď mu bola doručená dňa 29. 3. 2018, ktorú skutočnosť potvrdzuje aj listinný dôkaz „Potvrdenie o doručení zásielky“ na č. l. 108 súdneho spisu, na ktorom je vlastnoručný podpis žalobcu o prevzatí zásielky od doručovacej spoločnosti do vlastných rúk, čím v zmysle zákona a judikatúry súdov, podľa ktorých právne následky doručenia písomností podľa § 38 ZP v spojení s § 70 ZP vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom osobného prevzatia písomností, teda do jeho vlastných rúk zamestnancom bez ohľadu na prevedený spôsob doručovania realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom pošty (Najvyšší súd SR sp. zn. 3Cdo/218/07, Najvyšší súd ČR sp. zn. 21Cdo/2172/2003), boli naplnené právne účinky doručenia podľa § 38 ods. 1 ZP v spojení s § 70 ZP, keď žalobca osobne prevzal doručovanú písomnosť. Súd správne vyhodnotil aj splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP, keď bolo zistené, že zamestnávateľ nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať (Najvyšší súd SR 4MCdo/5/2010, 8Cdo/194/2017). Sám žalobca potvrdil, že v mieste jeho pracoviska boli štyri pracovné miesta, z ktorých tri vrátane jeho pracovného miesta boli zrušené, teda neexistovalo žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by bolo možné žalobcovi ponúknuť. Zamestnávateľ nemal povinnosť ponúknuť žalobcovi pracovné miesto u iného zamestnávateľa - neskoršieho právneho nástupcu žalobcu, keďže išlo o subjekt odlišný od zamestnávateľa, u ktorého sa realizovali organizačné zmeny. Obsah listín (žiadost' o prerokovanie, odpoveď) preukazovali prerokovanie skončenia pracovného pomeru žalobcu so zástupcom zamestnancov Ing. Š., u ktorého súd akceptovateľným spôsobom zdôvodnil zotrvanie vo funkcii zamestnaneckého dôvernika podľa § 235 ZP v roku 2018. Správne tiež konštatoval, že pokiaľ by u zamestnávateľa nepôsobil žiadny zástupca zamestnancov, splnenie podmienky § 74 ZP o prerokovaní skončenia pracovného pomeru by sa nevyžadovalo.

4.9. Nemožno súhlasiť s tvrdením odvolateľa, aby súd nevykonával ním navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, alebo bezdôvodne nezopakoval už vykonané dokazovanie výsluchom svedkov. Žalobca poukazuje na potrebu oboznámenia štatútu zamestnávateľa, príkazov ministerstva o postupe pri rušení NÚCŽV, registratúrnych záznamov zamestnávateľa o prichádzajúcich i odovzdaných listinách, žiadal o opakované výpovede svedkov Ing. Š. a štatutára spoločnosti Ing. Brečka. Význam dôkazov a potreba ich vykonania sú otázky, ktorých posúdenie je zásadne v právomoci súdu, ktorý rozhoduje o merite návrhu (por. napr. rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 52/03), a v ktorého právomoci je posúdiť i to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie. Súd nevykoná najmä dôkazy na preukázanie skutočností, ktoré z hľadiska hmotného práva nie sú významné a dôkazy nadbytočné, t. j. ku skutkovým okolnostiam, ktoré už boli preukázané iným spôsobom alebo sú založené na zhodnom tvrdení strán. Z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, že vzal do úvahy listinné dôkazy na ktoré poukazuje žalobca, vyhodnocujúc ich z hľadiska významnosti k sporným otázkam platnosti výpovede, vykonaných organizačných zmenách, keď nepovažoval za potrebné opakovanie výsluchov už v konaní skôr vypočutých svedkov či oboznamovanie ďalších listín, lebo tieto neboli z hľadiska hmotného práva významné, resp. boli nadbytočné, keďže existencia pre vec rozhodných skutočností bola už v konaní preukázaná. Pokiaľ obsahom predložených listín a výpovedí svedkov bolo preukázané prerokovanie výpovede z pracovného pomeru s Ing. Š. v postavení zástupcu zamestnancov, zaevidovanie uvedených listín v registratúrach, resp. absencia takej evidencie nemohli nijako ovplyvniť z týchto listín vyplývajúce závery. Rovnako tak bez vplyvu na hodnotenie dôvodnosti žaloby bolo aj žalobcom požadované oboznámenie výpisu z registra Sociálnej poisťovne o dobe zamestnanosti Ing. Š. a jeho vymeriavacom základe, keďže ako už bolo vyššie konštatované, bolo na úvahe zamestnávateľa, ako

naplní organizačnými zmenami sledovaný účel, teda s ktorými zamestnancami, akým spôsobom, a v akom časovom horizonte ukončí pracovný pomer. Prostredníctvom systému súdneho registra získaný výpis z registra Sociálnej poisťovne nemá vplyv na hodnotenie platnosti výpovede z pracovného pomeru žalobcu. K predpokladom za akých možno uvažovať o prostriedkoch procesnej obrany a procesného útoku ako o prípustných novotách v odvolacom konaní (§ 366 CSP), sa už odvolací súd vyjadril vyššie, a takéto podmienky pre akceptovanie nových dôkazov neboli v predmetnom spore naplnené (nedotýkali sa skutočností, ktoré by boli sporné na súde prvej inštancie, ani nebolo preukázané, že ich žalobca nemohol bez svojej viny predložiť, resp. označiť už v prvoinštančnom konaní). Ľudsky pochopiteľná reakcia žalobcu, ktorý sa vzhľadom na dlhoročnú dobre odvedenú prácu, cítil dotknutý postupom svojho zamestnávateľa pri ukončení pracovného pomeru, považujúc ho za dehonestujúci, či nekorektný, nezakladá dôvody pre vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, u ktorého odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie konštatoval naplnenie formálnych i hmotnoprávných podmienok, z ktorých dôvodov rozhodnutie súdu o zamietnutí žaloby v zhode s § 387 ods. 1 CSP ako vecne správne potvrdil.

4.10. V časti rozhodnutia o nároku na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania odvolací súd vychádzal z § 257 CSP, podľa ktorého výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa, keď sa nestotožnil s názorom súdu prvej inštancie, že neboli splnené podmienky pre aplikáciu tohto zákonného ustanovenia. Civilné sporové konanie, pokiaľ ide o rozhodovanie o trovách konania, je založené na tzv. zásade úspechu, ktorá je vyjadrená v § 255 ods. 1 CSP tak, že súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Procesne úspešnému žalovanému by tak patrila náhrada trov konania v plnom rozsahu. Uvedenú zásadu možno výnimočne prelomiť cez aplikáciu § 257 CSP. Výklad podmienok pre aplikáciu § 257 CSP zákonná úprava neformuluje, ale ponecháva na súdnu prax. K aplikácii vyššie citovaného zákonného ustanovenia dochádza z aspektov sociálnych, kedy súd prihliada na majetkové, sociálne, osobné, zárobkové a iné pomery všetkých strán sporu, pričom si vždy všima aj okolnosti, ktoré viedli strany k uplatneniu nároku na súde a ich postoj v konaní. Dôvody hodné osobitného zreteľa spočívajú v dôvodoch na strane sporovej strany alebo v okolnostiach prejednávaneho sporu. Aplikácia tohto zákonného ustanovenia prichádza do úvahy vo výnimočných prípadoch a má slúžiť k odstráneniu neprimeranej tvrdości.

4.11. Odvolací súd vzal do úvahy, že vo veci bolo konané so slabšou stranou sporu, ktorej sa poskytuje zvýšená ochrana, a na strane žalovaného išlo o orgán štátu, v mene ktorého úkony pri skončení pracovného pomeru realizovali osoby s právnickým vzdelaním. Napriek širšiemu odbornému zázemiu žalovaného, bol tento zastúpený v konaní aj kvalifikovaným zástupcom z radov advokátov, preto mu vznikali aj náklady spojené s právnym zastúpením. Aj keď niet zákonného dôvodu, pre ktoré by si akákoľvek právnická osoba nemohla zvoliť kvalifikovanú právnu pomoc v podobe profesijného advokátskeho zástupcu, súd v okolnostiach sporu považoval za spravodlivé prihliadať k takto zvýšeným trovám konania procesne úspešného žalovaného v pomere k žalobcovi ako bývalému zamestnancovi, ktorý je v pozícii starobného dôchodcu. Vzal tiež do úvahy prístup štátnej organizácie ako zamestnávateľa k svojim zamestnancom, ktorí mali len krátke obdobie na adaptáciu na zmenu situácie v organizačných plánoch zamestnávateľa, čo tiež môže prispievať k vzniku podozrení a nespokojnosti zamestnancov s konaním zamestnávateľa a podieľať sa tak na existencii súdneho konania. Sledujúc vyvážené usporiadanie vzájomných pomerov sporových strán so zreteľom na fakt, že žalovaný je štátnou rozpočtovou organizáciou a žalobca je poberateľom starobného dôchodku na úrovni 1.300 eur, súd považoval za zodpovedajúce princípu spravodlivosti uloženie povinnosti žalobcovi k náhrade trov žalovanému v rozsahu 10 %.

4.12. Odvolací súd zrušil rozhodnutie vo výroku o náhrade trov štátu podľa § 389 ods. 1 písm. d) CSP, keďže rozhodnutie o náhrade trov nepredstavuje rozhodnutie o veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané neexistovali. Z obsahu spisu vyplýva, že ku dňu rozhodnutia súdu neexistovali žiadne trovy konania štátu, o ktorých by mal súd rozhodnúť, keď na náhradu trov svedočného bol v konaní zaviazaný žalobca uznesením zo dňa 4. 6. 2019, právoplatným 8. 7. 2019 č. k. 41Cpr/35/2018-135. Iní svedkovia si nárok na svedočné neuplatnili v zákonnej lehote, preto ich právo na náhradu zaniklo (§ 258 ods. 3 CSP).

4.13. K náhrade trov dovolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP prihliadajúc na procesnú úspešnosť dovolateľa - žalobcu, ktorému patrí plná náhrada trov vzniknutých v dovolacom konaní proti žalovanému.

5. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie. Prípustnosť dovolania odôvodnil poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP odôvodnil tým, že prvostupňový súd, ako aj súd odvolací sa však vôbec nezaoberali mojou argumentáciou, ktorou som poukazoval na skutočnosť, že rozhodnutie NÚCŽV o organizačnej zmene zo dňa 12. 3. 2018 bolo dané do písomnej podoby po tom, ako som spolu s ďalšími zamestnankyňami RP NÚCŽV Košice prípisom zo dňa 4. 4. 2018 požiadal zamestnávateľa o zaslanie rozhodnutia o organizačnej zmene NÚCŽV z 12. 3. 2018. Zamestnávateľ mi toto rozhodnutie doručil 20. 4. 2018 avšak bez jeho prílohy - zmeny organizačného poriadku NÚCŽV, tento dôkaz nebol predložený zo strany žalovaného ani v súdnom konaní napriek tomu, že som sa predloženia tohto dôkazu zo strany žalovaného opakovane domáhal. Aj napriek skutočnosti, že v tomto súdnom konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nesie dôkazné bremeno žalovaný, tento počas celého konania dokázal ako listinné dôkazy produkovať komunikáciu medzi zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov podľa § 74 ZP (ktorej pravosť som spochybňoval a spochybňujem) a doručenkou (balíka) č. 20156632. Pritom v konaní som jasne preukázal prípisom zamestnávateľa zo dňa 22. 3. 2018, ako aj vyjadrením zamestnaneckého dôverníka NÚCŽV podľa § 74 ZP zo dňa 26. 3. 2018, že rozhodnutie o organizačnej zmene NÚCŽV zo dňa 12. 3. 2018 v písomnej podobe neexistovalo v čase, kedy mi bola daná výpoveď, lebo tieto dokumenty zo dňa 22. 3. 2022 a 26. 3. 2022 pojednávajú o pripravovanej organizačnej zmene. Keďže súd prvej inštancie ako aj súd odvolací sa s uvedenými mojimi dôkazmi nevysporiadali, súdy nesprávnym procesným postupom mi znemožnili, aby som uskutočňoval mne patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Súd prvej inštancie, ako aj súd odvolací sa nesprávne vysporiadali s problematikou doručenia výpovede mojej osobe a navyiac, podľa mňa v rozpore so zákonom zaoberali sa aj otázkou doručenia výpovedi zamestnankyniam RP NÚCŽV Košice Z. a Q. V., ktoré nie sú účastníkmi tohto konania, pričom ani súd prvej inštancie ani súd odvolací nedisponujú žiadnym relevantným dôkazom, že menovaným zamestnankyniam boli výpovede doručené. Potvrdenie o doručení zásielky č. 20156632 túto skutočnosť vôbec nedokazuje. Poznávam, že podľa doručky č. 20156632 bola zásielka deklarovaná ako balík.

Nezakladá sa na pravde odvolacím súdom tvrdená skutočnosť, že na zásielke zo dňa 28. 3. 2018, ako aj na potvrdenke č. 20156632 je deklarované „do vlastných rúk“. Podľa § 38 ods. 1 ZP písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru, alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte, alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosti doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Podľa § 38 ods. 2 ZP písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Na zásielke zo dňa 28. 3. 2018, ako aj na potvrdení o doručení zásielky zo dňa 29. 3. 2018 deklarácia „do vlastných rúk“ chýba.

Rozsudok súdu prvej inštancie sp. zn. 41Cpr/35/2018 zo dňa 10. 4. 2019 vzišiel z rozsiahleho dokazovania, bol podľa môjho názoru kvalifikovaný, objektívny a najmä spravodlivý. Tento rozsudok bol zrušený uznesením odvolacieho súdu sp. zn. 2CoPr/6/2019 zo dňa 18. 9. 2020, ktorý podľa môjho názoru za základ svojho zrušovacieho rozhodnutia postavil vetu, že postačuje ak sa zamestnanec dozvie o vypovedaní z práce z výpovede z pracovného pomeru samotnej. Táto právna veta je vyňatá z rozsudku Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 2Cdon/1130/1997. V tomto rozsudku je však uvedené, že rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede a zamestnanec musí s ním byť oboznámený; stačí však ak sa tak stane až vo výpovedi z pracovného pomeru. V mojom prípade sa však zamestnávateľ vo výpovedi obmedzil iba na holé konštatovanie, že bola prijatá organizačná zmena a bolo zrušené moje pracovné miesto a že je mi daná výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP. Citované rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR už v roku 1998 konštatovalo, že zamestnanec musí byť oboznámený s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene. Tieto podmienky môj zamestnávateľ v súvislosti s konaním o výpovedi mojej osobe nesplnil. Iná by bola skutočnosť, ak by sa základné atribúty a odôvodnenie rozhodnutia o organizačnej zmene NÚCŽV z 12. 3. 2018 premietli aj do obsahu výpovede z

pracovného pomeru z 28. 3. 2018.

Prvok zmätočnosti a nezrozumiteľnosti obsahuje aj konštatovanie odvolacieho súdu zo dňa 12. 2. 2025 ak uvádza, že pokiaľ zamestnávateľ žalovaného reagoval na preukázateľne existujúce zámery jeho zriaďovateľa, jeho konanie nemožno považovať za postup v rozpore s dobrými mravmi, keď už bolo na úvahe riaditeľa NÚCŽV ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa, akým spôsobom splní pokyny svojho nadriadeného t. j. ministerstva školstva, teda, či zmenou pracovných úloh, znížením počtu zamestnancov, zrušením pracoviska, zlúčením pracoviska s iným, keďže organizačná zmena predstavuje realizáciu výlučných kompetencií zamestnávateľa, ktorú súd nepreskúmava.

Tu vyvstáva otázka, či súdy v rámci môjho právneho postavenia podľa § 319 CSP preskúmali funkčnú kompetenciu riaditeľa NÚCŽV v zmysle Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

V konaní na súde prvej inštancie som poukázal na skutočnosť, že zamestnávateľ si nesplnil svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 ZP, pričom v tomto dovolaní opisujem konkrétne dôvody, ktoré ma vedú k tomuto tvrdeniu, preto uvádzam, že konštatovanie odvolacieho súdu v jeho rozhodnutí zo dňa 12. 2. 2025, teda, že súd mal preukázané, že zamestnávateľ žalobcu nedisponoval v čase dania výpovede žiadnym pracovným miestom v mieste pracoviska žalobcu, ktoré by mohol žalobcovi ponúknuť, je sporné, naviac odmietam konštatovanie v rozsudku, že som takú okolnosť netvrdil. V tejto súvislosti poukazujem na ustanovenie § 27 a § 28 ZP. Keďže ŠIOV sa stal právnym nástupníkom NÚCŽV, čo bolo zrejmé z Príkazu ministerky školstva SR č. 20/2018, ktorý nadobudol účinnosť 30. 4. 2018 možno tu hovoriť o jeho povinnosti ponúknuť uvoľňovaným zamestnancom RP NÚCŽV v Košiciach voľné pracovné miesta, ktoré preukázateľne na pracovisku ŠIOV v Košiciach existovali, k čomu nedošlo. A tým nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede podľa § 63 ods. 2 ZP.

Naviac zamestnávateľ s Ing. Š. a ďalšími 3 zamestnancami NÚCŽV rozviazal pracovný pomer dohodou 30. 6. 2018 a to preto, aby aj tým ďalším vznikol nárok na odstupné podľa Dohody z 28. 12. 2017 a následne od 1. 7. 2018 uzatvoril s týmito zamestnancami dohody o vykonaní práce na dobu do 31. 12. 2018 a potom znovu pracovný pomer od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2019. Lepší príklad nerovnakého zaobchádzania s ľuďmi by sa našiel ťažko. To všetko je možné zistiť z lustračnej správy Sociálnej poisťovne (Ing. Š.) z 9. 11. 2021, ktorú jednak súd prvej inštancie, ale aj súd odvolací (keďže išlo o novotu v konaní) náležite nevyhodnotili, čím došlo k porušeniu môjho práva na spravodlivý proces, pričom rozsudok odvolacieho súdu je z tohto hľadiska nie len zmätočný, ale aj nespravodlivý.

O dovypočutí Ing. Š. ako svedka a vypočutí žalovaného ŠIOV rozhodol súd prvej inštancie sám od seba podľa § 319 CSP a opakovane 3x ich predvolal na pojednávanie až do 23. 6. 2021. Ani svedok ani žalovaný sa na pojednávanie nedostavili, z čoho súd nevyvodil žiadne dôsledky. Na to som v dostatočnom predstihu pred pojednávaním 10. 11. 2021 žiadal, aby bol svedok Š. a ŠIOV vypočutí, na čo súd prvej inštancie našiel v prípade Ing. Š. dôvod nepredvolania v ekonomike ale nepovšimol si ustanovenie § 196 ods. 3 CSP. Tým mi bolo odňaté právo na spravodlivý proces.

V priebehu súdneho konania som navrhol, aby súd v rámci dokazovania po vzore vyžiadanej lustrácie od Sociálnej poisťovne v prípade Ing. Š. vyžiadal tieto informácie aj o príjmoch JUDr. Ing. Stanislava Brečku, PhD., LL.M., JUDr. Mgr. G. Š., Mgr. F. O. a B. Z.. Tieto moje návrhy neboli akceptované, pričom za predpokladu ich akceptácie by bolo preukázané, že menovaní s pravdepodobnosťou, ktorá sa rovná takmer istote by boli v tej istej zvýhodnenej kategórii zamestnancov ako Ing. Š.. Nevykonaním uvedeného dôkazu bolo mi odňaté právo na spravodlivý proces. Z pohľadu zistenia o lustračnej správe Sociálnej poisťovne (Ing. Š.) dňa 1. 12. 2021, teda po vyhlásení rozsudku súdu prvej inštancie z 10. 11. 2021 označil som vo svojom odvolaní z 7. 12. 2021 a doplnení odvolania z 15. 12. 2021 ako novoty v odvolacom konaní podľa § 366 písm. d). Týmto návrhom sa odvolací súd nezaoberal, čím došlo k porušeniu môjho práva na spravodlivý proces.

Za okolností, ktoré sa diali v NÚCŽV v priebehu organizačných zmien od februára 2018 do júna 2018 opakovane tvrdím, že štatutár NÚCŽV postupoval vo vzťahu k zamestnancom nerovnako a hrubo porušoval ustanovenie § 13 ZP. V rozsudku odvolacieho súdu zo dňa 12. 2. 2025 sa uvádza, že diskriminačné je len konanie priamo či nepriamo smerujúce k zvýhodneniu osoby alebo skupiny osôb v porovnaní s inými osobami, ktorého pohnútkou sú zákonom predvídané diskriminačné dôvody a s poukazaním na § 13 ZP a § 2 Antidiskriminačného zákona špecifikuje, že takými sú najmä konanie zamestnávateľa zakladajúce sa na odlišnom prístupe zamestnancov ako je to uvedené v § 13 ods. 2 ZP. Použitím pojmu najmä však odvolací súd nevyučuje, že by konanie v konkrétnom postupe riaditeľa NÚCŽV voči mojej osobe nebolo diskriminačné, teda v rozpore s dobrými mravmi, čo má dôsledok na

výpoveď z pracovného pomeru, ktorá je v tejto súvislosti neplatným právnym úkonom.

5.1. Prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP odôvodnil tým, že mám za to, že súd prvej inštancie počnúc svojim rozsudkom zo dňa 10. 11. 2021, ako aj odvolací súd, počnúc svojim uznesením sp. zn. 2CoPr/6/2019 zo dňa 18. 9. 2020 a svojim rozsudkom sp. zn. 9CoPr/8/2024 zo dňa 12. 2. 2025 sa odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a to v otázke aplikovania prenosu dôkazného bremena na žalovaného v pracovnoprávnom spore, ktorý vyplýva aj zo zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 316 ods. 2 CSP. Uvedené zakladá prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP a dovolací dôvod podľa § 432 ods. 1 CSP.

5.2. Teda navrhujem, aby Najvyšší súd Slovenskej republiky vydal tento rozsudok:

Najvyšší súd Slovenskej republiky mení rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 9CoPr/8/2024 zo dňa 12. 2. 2025 a zrušuje rozsudok Okresného súdu Košice II (aktuálne Mestský súd Košice) sp. zn. 41Cpr/35/2018 zo dňa 10. 11. 2021, zrušuje uznesenie Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2CoPr/6/2019 zo dňa 18. 9. 2020 okrem výroku o odmietnutí odvolania žalovaného proti výroku rozsudku súdu prvej inštancie sp. zn. 41Cpr/35/2018 zo dňa 10. 4. 2018 o vylúčení nároku žalobcu na náhradu mzdy na samostatné konanie tak, že potvrdzuje rozsudok Okresného súdu Košice II (aktuálne Mestský súd Košice) sp. zn. 41Cpr/35/2018 zo dňa 10. 4. 2019. Žalobcovi priznáva náhradu trov konania v plnom rozsahu.

Alternatívne, uznesenie:

Najvyšší súd Slovenskej republiky zrušuje rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 9CoPr/8/2024 zo dňa 12. 2. 2025, ako aj rozsudok Okresného súdu Košice II (aktuálne Mestský súd Košice) sp. zn. 41Cpr/35/2018 zo dňa 10. 11. 2021 a vec vracia súdu prvej inštancie na nové konanie. Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Podľa § 219 ods. 3 CSP v prípade, ak súd rozhodne rozsudkom bez nariadenia pojednávania, žiadam o oznámenie miesta a času vyhlásenia rozsudku elektronickými prostriedkami.

6. Žalovaný vo svojom vyjadrení k dovolaniu žalobcu uviedol, že považuje dovolanie žalobcu za nedôvodné a navrhuje, aby dovolací súd dovolanie odmietol a priznal mu náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

7. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie je prípustné a je aj dôvodné.

K dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP

8. Z ustanovenia § 420 písm. f) CSP vyplýva, že dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

9. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia, a to v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na neustrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne

konanie. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle citovaného ustanovenia 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 (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu, a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

10. Podstatou práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom, integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Z práva na spravodlivý súdny proces nevyplýva právo procesnej strany na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky vyplýva, že iba skutočnosť, že sa dovolateľ nestotožňuje s právnym názorom odvolacieho súdu nemôže viesť k záveru o jeho zjavnej nedôvodnosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06).

11. K námietkam dovolateľa týkajúcich sa nedostatkov odôvodnenia dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu treba uviesť, že právo na istú kvalitu súdneho konania, ktorého súčasťou je aj právo strany sporu na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia, je jedným z aspektov práva na spravodlivý proces. Právo na spravodlivý proces je naplnené tým, že všeobecné súdy zistia skutkový stav a po výklade a použití relevantných právnych noriem rozhodnú tak, že ich skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné ani prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov. Medzi princípy riadneho a spravodlivého procesu vylučujúceho ľubovôľu v rozhodovaní patrí aj povinnosť súdu presvedčivo a správne vyhodnotiť dôkazy a svoje rozhodnutie náležite odôvodniť (§ 220 CSP, § 393 ods. 2 CSP, I. ÚS 243/2007). Z odôvodnenia súdneho rozhodnutia musí vyplývať vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Všeobecný súd by mal vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení rozhodnutia dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí aj závery, ku ktorým na ich základe dospel boli pre širšiu právnickú, ale aj laickú verejnosť prijateľné, racionálne, spravodlivé a presvedčivé. Všeobecný súd musí súčasne vychádzať z materiálnej ochrany zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov účastníkov (IV. ÚS 1/2002, II. ÚS 174/2004, III. ÚS 117/2007, III. ÚS 332/2009, I. ÚS 501/2011).

12. Dovolateľ namieta, že prvostupňový súd, ako aj súd odvolací sa však vôbec nezaoberali mojou argumentáciou, ktorou som poukazoval na skutočnosť, že rozhodnutie NÚCŽV o organizačnej zmene zo dňa 12. 3. 2018 bolo dané do písomnej podoby po tom ako som spolu s ďalšími zamestnankyňami RP NÚCŽV Košice prípisom zo dňa 4. 4. 2018 požiadal zamestnávateľa o zaslanie rozhodnutia o organizačnej zmene NÚCŽV z 12. 3. 2018. Zamestnávateľ mi toto rozhodnutie doručil 20. 4. 2018 avšak bez jeho prílohy - zmeny organizačného poriadku NÚCŽV, tento dôkaz nebol predložený zo strany žalovaného ani v súdnom konaní napriek tomu, že som sa predloženia tohto dôkazu zo strany žalovaného opakovane domáhal.

12.1. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľa na spravodlivý proces pre takéto tvrdené nedostatky odôvodnení rozsudkov, resp. pre nesplnenie povinnosti podľa § 387 ods. 3 CSP odvolacím súdom nedošlo. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý je viazaný uplatnenými odvolacími dôvodmi, ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, odvolací súd sa vo svojom odôvodnení riadne zaoberal predmetnou dovolacou námietkou v bode 19, 20 a 21 svojho rozhodnutia, keď uviedol, že rozhodnutie v organizačnej zmene nadväzovalo na stanovisko zriaďovateľa - ministerstva, v ktorého kompetencie určovať podriadeným orgánom úlohy a niet pochybnosti, že zámerom ministerstva bolo postupné zrušenie zamestnávateľa žalobcu, čo dokazuje nielen Príkazy

ministra č. 20/2018 a následne č. 41/2018, ale aj reálne ukončenie činnosti NÚCŽV. Bolo bez právneho významu či a v ktorom období bol príkaz ministerstva vydaný, ak niet pochyb, že tvrdenia zamestnávateľa žalobcu, že organizačnou zmenou reagoval na pokyny svojho nadriadeného orgánu, sú pravdivé. Je vo výlučnej kompetencii dotknutej podriadenej organizácie ministerstva, v danom prípade zamestnávateľa žalobcu, akým spôsobom pokyny svojho nadriadeného orgánu - zriaďovateľa realizoval, či to bolo zmenou pracovných úloh, znížením počtu zamestnancov, zrušením pracoviska, zlúčením pracoviska s iným, keďže organizačná zmena predstavuje realizáciu výlučných kompetencií zamestnávateľa, ktoré súd nepreskúmava. Len fakt, že v písomnostiach pôvodného zamestnávateľa v liste zo dňa 22. 03. 2018 (napr. na č. l. 109), ktorým reagoval na nespokojnosť žalobcu s odobratím osobného príplatku bola uvedená veta „Veríme, že pochopíte vzniknutú situáciu. O pripravovaných zmenách týkajúcich sa NÚCŽV a o vzájomných pracovnoprávných vzťahoch Vás budeme včas informovať“, bol použitý budúci čas, nepotvrďuje, že organizačná zmena zo dňa 12. 03. 2018 reálne neexistovala. Napokon vedomosti žalobcu o pripravovaných organizačných zmenách nasvedčujúcich existencii rozhodnutia zo dňa 12. 03. 2018 svedčí aj jeho písomná komunikácia listom z 09. 03. 2018 (č. l. 220) adresovaná Ing. Stanislavovi Brečkovi, obsahujúca výhrady žalobcu adresované riaditeľovi NÚCŽV v súvislosti s jeho postupom pre reorganizáciu v zmysle informácie o plánovanom zrušení Národného ústavu celoživotného vzdelávania v Bratislave.

13. Dovolateľ ďalej namietal, že súd prvej inštancie, ako aj súd odvolací sa nesprávne vysporiadali s problematikou doručenia výpovede mojej osobe a naviac, podľa mňa v rozpore so zákonom zaoberali sa aj otázkou doručenia výpovedí zamestnankyniam RP NÚCŽV Košice Z.. Z.R. a Q.. V., ktoré nie sú účastníkmi tohto konania, pričom ani súd prvej inštancie ani súd odvolací nedisponujú žiadnym relevantným dôkazom, že menovaným zamestnankyniam boli výpovede doručené. Potvrdenie o doručení zásielky č. 20156632 túto skutočnosť vôbec nedokazuje. Poznámam, že podľa doručienky č. 20156632 bola zásielka deklarovaná ako balík.

13.1. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľa na spravodlivý proces pre takéto tvrdené nedostatky odôvodnení rozsudkov, resp. pre nesplnenie povinnosti podľa § 387 ods. 3 CSP odvolacím súdom nedošlo. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý je viazaný uplatnenými odvolacími dôvodmi, ako aj skutkovým stavom, tak ako ho zistil súd prvej inštancie, odvolací súd sa vo svojom odôvodnení riadne zaoberal predmetnou dovolacou námietkou, keď v bode 24. svojho rozhodnutia uviedol: „Neopodstatnené sú tiež námietky odvolateľa týkajúce sa doručenia výpovede z pracovného pomeru. Žalobca v podanej žalobe ako i vo svojej výpovedi na pojednávaní 18. 1. 2019 potvrdil, že výpoveď mu bola doručená dňa 29. 3. 2018, ktorú skutočnosť potvrďuje aj listinný dôkaz „Potvrdenie o doručení zásielky“ na č. l. 108 súdneho spisu, na ktorom je vlastnoručný podpis žalobcu o prevzatí zásielky od doručovacej spoločnosti do vlastných rúk, čím v zmysle zákona a judikatúry súdov, podľa ktorých právne následky doručenia písomností podľa § 38 ZP v spojení s § 70 ZP vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom osobného prevzatia písomností, teda do jeho vlastných rúk zamestnancom bez ohľadu na prevezený spôsob doručovania realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom pošty (Najvyšší súd SR sp. zn. 3Cdo/218/07, Najvyšší súd ČR sp. zn. 21Cdo/2172/2003), boli naplnené právne účinky doručenia podľa § 38 ods. 1 ZP v spojení s § 70 ZP, keď žalobca osobne prevzal doručovanú písomnosť.“

14. Dovolateľ namietal, že: „V mojom prípade sa však zamestnávateľ vo výpovedi obmedzil iba na holé konštatovanie, že bola prijatá organizačná zmena a bolo zrušené moje pracovné miesto a že je mi daná výpoveď podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP. Citované rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR už v roku 1998 konštatovalo, že zamestnanec musí byť oboznámený s rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene. Tieto podmienky môj zamestnávateľ v súvislosti s konaním o výpovedi mojej osobe nesplnil. Iná by bola skutočnosť, ak by sa základné atribúty a odôvodnenie Rozhodnutia o organizačnej zmene NÚCŽV z 12. 3. 2018 premietli aj do obsahu výpovede z pracovného pomeru z 28. 3. 2018.“

14.1. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľa na spravodlivý proces pre takéto tvrdené nedostatky odôvodnení rozsudkov, resp. pre nesplnenie povinnosti podľa § 387 ods. 3 CSP odvolacím súdom nedošlo. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý je viazaný uplatnenými

odvolacími dôvodmi, ako aj skutkovým stavom tak ako ho zistil súd prvej inštancie, odvolací súd sa vo svojom odôvodnení riadne zaoberal predmetnou dovolacou námietkou a v bode 19. svojho rozhodnutia uviedol, že: „Listina o výpovedi bez pochybností vymedzuje ako dôvody skončenia pracovného pomeru so žalobcom rozhodnutie o organizačnej zmene z 12. 3. 2018, ktorou došlo k zníženiu počtu zamestnancov, a v spojitosti s ktorou bolo jeho pracovné miesto zrušené, zamestnávateľ nemal pre neho inú vhodnú prácu a nemohol ho zamestnávať, t. j. žalobca sa stal nadbytočným ako to predpokladá hmotnoprávna úprava v § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Samotná absencia pojmu „nadbytočnosť“ nečiní takú výpoveď neurčitým, či nezrozumiteľným právny úkonom, keď z jej obsahu je zrejmé na základe akých skutočností, a z akého zákonného dôvodu sa pracovný pomer končí. O dôvodoch výpovede nemal napokon pochybnosti ani žalobca, ktorý svoju obranu založil najmä na popieraní organizačnej zmeny tvrdiac, že také rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa 12. 3. 2018 neexistovalo. Tento jeho názor bol však vyvrátený obsahom vykonaného dokazovania, že organizačná zmena bola prijatá pre pracovisko žalobcu v Košiciach 12. 3. 2018 pred ukončením pracovného pomeru so žalobcom jeho zamestnávateľom NÚCŽV, ako príspevkovou organizáciou ministerstva školstva, ktorej činnosť riadil, a za ktorú zodpovedal jej riaditeľ Ing. Brečka ako štatutárny orgán. Len fakt, že v písomnostiach pôvodného zamestnávateľa v liste zo dňa 22. 3. 2018 (napr. čl. 109), ktorým reagoval na nespokojnosť žalobcu s odobratím osobného príplatku bola uvedená veta „Veríme, že pochopíte vzniknutú situáciu. O pripravovaných zmenách týkajúcich sa NÚCŽV a o vzájomných pracovnoprávných vzťahoch Vás budeme včas informovať“, bol použitý budúci čas, nepotvrďuje, že organizačná zmena zo dňa 12. 3. 2018 reálne neexistovala. Napokon vedomosti žalobcu o pripravovaných organizačných zmenách nasvedčujúcej existencii rozhodnutia zo dňa 12. 3. 2018 svedčí aj jeho písomná komunikácia listom z 9. 3. 2018 (čl. 220) adresovaná Ing. Stanislavovi Brečkovi obsahujúce výhrady žalobcu adresované riaditeľovi NÚCŽV v súvislosti s jeho postupom pri reorganizácii v zmysle informácie o plánovanom zrušení Národného ústavu celoživotného vzdelávania v Bratislave, v ktorom žalobca vyjadroval nesúhlas s riešením predstretým Ing. Brečkom pre zamestnancov regionálneho pracoviska Košice, aby títo podali výpoveď a bude im vyplatené tiež dvojmesačné odstupné, s čím žalobca nesúhlasil navrhujúc ukončenie pracovných pomerov dohodou s podmienkami obsiahnutými v dohode medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom z 28. 12. 2017. V písomnosti žalobca potvrdzuje, že pracovisko postupne prechádza do likvidácie, a vytýka riaditeľovi, že osobné príplatky boli odobraté len zamestnancom NÚCŽV pracovisko Košice a poradenských centier, táto zmena sa však nedotkla zamestnancov v Bratislave, čo znižuje výšku prípadného odstupného.“

15. Dovolateľ namietal, že: „Prvok zmätočnosti a nezrozumiteľnosti obsahuje aj konštatovanie odvolacieho súdu zo dňa 12. 2. 2025 ak uvádza, že pokiaľ zamestnávateľ žalovaného reagoval na preukázateľne existujúce zámery jeho zriaďovateľa, jeho konanie nemožno považovať za postup v rozpore s dobrými mravmi, keď už bolo na úvahe riaditeľa NÚCŽV ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa, akým spôsobom splní pokyny svojho nadriadeného t.j. ministerstva školstva, teda, či zmenou pracovných úloh, znížením počtu zamestnancov, zrušením pracoviska, zlúčením pracoviska s iným, keďže organizačná zmena predstavuje realizáciu výlučných kompetencií zamestnávateľa, ktorú súd nepreskúma.“

15.1. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľa na spravodlivý proces pre takéto tvrdené nedostatky odôvodnení rozsudkov, resp. pre nesplnenie povinnosti podľa § 387 ods. 3 CSP odvolacím súdom nedošlo. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý je viazaný uplatnenými odvolacími dôvodmi, ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, odvolací súd sa vo svojom odôvodnení riadne zaoberal predmetnou dovolacou námietkou a v bode 22. svojho rozhodnutia uviedol: „Ak postup zamestnávateľa smeruje k zmenám jeho vnútornej organizácie a utlmeniu činnosti, ukončenie pracovného pomeru za takýchto okolností nemožno hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Je už na rozhodnutí zamestnávateľa, či pristúpi k ukončeniu pracovného pomeru dotknutých zamestnancov dohodou alebo výpoveďou zo zákonných dôvodov. Výsledok tejto jeho voľby nemožno vnímať bez ďalšieho ako existenciu konania v rozpore s dobrými mravmi alebo dôvody zakladajúce diskriminačné konanie. Jednou zo všeobecných zásad pracovnoprávných vzťahov je zásada rovnakého zaobchádzania vyjadrená aj v zákaze diskriminácie a zásade výkonu práv a povinností v

súlade s dobrými mravmi (§ 13 ZP v spojení s ustanoveniami zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní Antidiskriminačný zákon). Tvrdenie o porušení takýchto pravidiel však nemôže byť založené na subjektívnom, negatívnom vnímaní situácie spojenej so skončením pracovného pomeru, ale musí vyplývať z dôkaznej situácie v spore. Nie každé pochybenie, či neštandardný alebo formalistický postup možno hodnotiť ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania resp. diskriminačné konanie. Diskriminačné je len konanie priamo či nepriamo smerujúce k zvýhodneniu osoby alebo skupiny osôb v porovnaní s inými osobami, ktorého pohnútkou sú zákonom predvídané diskriminačné dôvody. Takými sú najmä konanie zamestnávateľa zakladajúce sa na odlišnom prístupe k zamestnancom z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania, rasy, príslušnosti k národnostnej či etnickej skupine, zdravotného stavu, osobného stavu, veku, sexuálnej orientácie, politického či iného zmýšľania (§ 13 ZP, § 2 Antidiskriminačného zákona). Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniest' dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, čo je pohnútkou diskriminačného konania (napríklad, rasa, či etnická príslušnosť a pod.). Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Žiadne takéto okolnosti žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie netvrdil.“

16. Dovolateľ namietal, že: „V konaní na súde prvej inštancie som poukázal na skutočnosť, že zamestnávateľ si nesplnil svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 ZP, pričom v tomto dovolaní opisujem konkrétne dôvody, ktoré ma vedú k tomuto tvrdeniu, preto uvádzam, že konštatovanie odvolacieho súdu v jeho rozhodnutí zo dňa 12. 2. 2025, teda, že súd mal preukázané, že zamestnávateľ žalobcu nedisponoval v čase dania výpovede žiadnym pracovným miestom v mieste pracoviska žalobcu, ktoré by mohol žalobcovi ponúknuť, je sporné, naviac odmietam konštatovanie v rozsudku, že som takú okolnosť netvrdil. V tejto súvislosti poukazujem na ustanovenie § 27 a § 28 ZP. Keďže ŠIOV sa stal právnym nástupníkom NÚČŽV, čo bolo zrejmé z Príkazu ministerky školstva SR č. 20/2018, ktorý nadobudol účinnosť 30. 4. 2018 možno tu hovoriť o jeho povinnosti ponúknuť uvoľňovaným zamestnancom RP NÚČŽV v Košiciach voľné pracovné miesta, ktoré preukázateľne na pracovisku ŠIOV v Košiciach existovali, k čomu nedošlo. A tým nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede podľa § 63 ods. 2 ZP.“

16.1. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľa na spravodlivý proces pre takéto tvrdené nedostatky v odôvodnení rozsudkov, resp. pre nesplnenie povinnosti podľa § 387 ods. 3 CSP odvolacím súdom nedošlo. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý je viazaný uplatnenými odvolacími dôvodmi, ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, odvolací súd sa vo svojom odôvodnení riadne zaoberal predmetnou dovolacou námietkou a v bode 24. svojho rozhodnutia uviedol: „Súd správne vyhodnotil aj splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP, keď bolo zistené, že zamestnávateľ nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede. Voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať (Najvyšší súd SR 4MCdo/5/2010, 8Cdo/194/2017). Sám žalobca potvrdil, že v mieste jeho pracoviska boli štyri pracovné miesta, z ktorých tri vrátane jeho pracovného miesta boli zrušené, teda neexistovalo žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by bolo možné žalobcovi ponúknuť. Zamestnávateľ nemal povinnosť ponúknuť žalobcovi pracovné miesto u iného zamestnávateľa - neskoršieho právneho nástupcu žalobcu, keďže išlo o subjekt odlišný od zamestnávateľa, u ktorého sa realizovali organizačné zmeny. Obsah listín (žiadosť o prerokovanie, odpoveď) preukazovali prerokovanie skončenia pracovného pomeru žalobcu so zástupcom zamestnancov Ing. Š., u ktorého súd akceptovateľným spôsobom zdôvodnil zotrvanie vo funkcii zamestnaneckého dôverníka podľa § 235 ZP v roku 2018. Správne tiež konštatoval, že pokiaľ by u zamestnávateľa nepôsobil žiadny zástupca zamestnancov, splnenie podmienky § 74 ZP o prerokovaní skončenia pracovného pomeru by sa nevyžadovalo.“

17. Dovolateľ namietal, že: „Naviac zamestnávateľ s Ing. Š. a ďalšími 3 zamestnancami NÚČŽV rozviazal pracovný pomer dohodou 30. 6. 2018 a to preto, aby aj tým ďalším vznikol nárok na odstúpné

podľa Dohody z 28. 12. 2017 a následne od 1. 7. 2018 uzatvoril s týmito zamestnancami dohody o vykonaní práce na dobu do 31. 12. 2018 a potom znovu pracovný pomer od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2019. Lepší príklad nerovnakého zaobchádzania s ľuďmi by sa našiel ťažko. To všetko je možné zistiť z lustračnej správy Sociálnej poisťovne (Ing. Š.) z 9. 11. 2021, ktorú jednak súd prvej inštancie, ale aj súd odvolací (keďže išlo o novotu v konaní) náležite nevyhodnotili, čím došlo k porušeniu môjho práva na spravodlivý proces, pričom rozsudok odvolacieho súdu je z tohto hľadiska nie len zmätočný ale aj nespravodlivý.“

„Za okolností, ktoré sa diali v NÚCŽV v priebehu organizačných zmien od februára 2018 do júna 2018 opakovane tvrdím, že štatutár NÚCŽV postupoval vo vzťahu k zamestnancom nerovnako a hrubo porušoval ustanovenie § 13 ZP. V rozsudku odvolacieho súdu zo dňa 12. 2. 2025 sa uvádza, že diskriminačné je len konanie priamo či nepriamo smerujúce k zvýhodneniu osoby alebo skupiny osôb v porovnaní s inými osobami, ktorého pohnútkou sú zákonom predvídané diskriminačné dôvody a s poukázaním na § 13 ZP a § 2 Antidiskriminačného zákona špecifikuje, že takými sú najmä konanie zamestnávateľa zakladajúce sa na odlišnom prístupe zamestnancov ako je to uvedené v § 13 ods. 2 ZP. Použitím pojmu najmä však odvolací súd nevyučuje, že by konanie v konkrétnom postupe riaditeľa NÚCŽV voči mojej osobe nebolo diskriminačné, teda v rozpore s dobrými mravmi, čo má dôsledok na výpoveď z pracovného pomeru, ktorá je v tejto súvislosti neplatným právnym úkonom.“

17.1. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľa na spravodlivý proces pre takéto tvrdené nedostatky v odôvodnení rozsudkov, resp. pre nesplnenie povinnosti podľa § 387 ods. 3 CSP odvolacím súdom nedošlo. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý je viazaný uplatnenými odvolacími dôvodmi, ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, odvolací súd sa vo svojom odôvodnení riadne zaoberal predmetnou dovolacou námietkou a v bode 23. svojho rozhodnutia uviedol:

„Odvolací súd poukazuje na to, že obsahom skutkových tvrdení žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola absencia organizačnej zmeny, absencia prerokovania výpovede so zamestnaneckým dôverníkom, následne v priebehu konania po prvotnom rozhodnutí odvolacieho súdu rozšíril tvrdené dôvody neplatnosti o nedostatok riadneho doručenia výpovede z pracovného pomeru, neurčitost' výpovede pre absenciu pojmu nadbytočnosti, neponúknutie miesta v nástupníckej organizácii, žalobca do času vyhlásenia rozhodnutia súdu prvej inštancie netvrdil žiadne dôvody diskriminačného postupu. Pokiaľ postup zamestnávateľa považoval v súvislosti s výpoveďou z pracovného pomeru za odporujúci dobrým mravom, túto námietku vznášal v okolnostiach organizačných zmien prebiehajúcich zo strany ministerstva a následne NÚCŽV. Jeho výhrady voči rovnosti postupu sa podľa obsahu žaloby, jeho ďalších písomných podaní, výpovede na pojednávaní, písomných podaní dotýkali odobratia osobného príplatku (č. l. 3, 15, 81, 220, 290), kedy navrhoval tiež rozšírenie žaloby o nárok na vrátenie pohyblivej zložky mzdy, ktorá zmena žaloby nebola pripustená uznesením súdu 41Cpr/35/2018-233 zo dňa 11. 12. 2020. Aj z predsúdnej komunikácie medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného NÚCŽV vyplýva snaha o vrátenie osobných príplatkov (č. l. 220, 302) a požiadavka na ukončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a s finančnými nárokmi podľa dohody medzi zástupcami zamestnancom a zamestnávateľom o odstupnom v rozsahu 5 funkčných platov a v prípade žalobcu aj odchodného vo výške 2 funkčných platov. Ani zo zápisnice z posledného pojednávania vo veci 10. 11. 2021 (č. l. 337 a nasl.) nevyplýva označenie žiadneho diskriminačného dôvodu pri daní výpovede žalovaným žalobcovi. Z tohto hľadiska ani výpis z registra Sociálnej poisťovne ohľadom Ing. Š., či iné, nové skutkové tvrdenia, nepredstavujú procesne prípustnú novotu v konaní o odvolaní. Povahu prípustných procesných novôt v odvolacom konaní v zmysle § 366 CSP majú len také prostriedky procesného útoku alebo obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, ak sa týkajú procesných podmienok konania, vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, alebo má nimi byť preukázané, že došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. Z pohľadu novo navrhovaných dôkazných prostriedkov, tieto môžu byť za podmienok § 366 CSP predkladané len v situácii, ak predmetom sporu boli okolnosti, vo vzťahu ku ktorým tieto nové dôkazy smerujú, keď odvolateľ musí navyše preukázať, že nové dôkazy bez svojej viny nemohol v konaní uplatniť. Pokiaľ aj žalobca je v pozícii slabšej strany sporu, v ktorom konaní súd vykonáva dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ale sú nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci (§ 319

CSP), súd takto môže postupovať len v situácii, ak dôkazy slúžia na objasnenie skutkových tvrdení uvedených žalobcom ako dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Súd sám z vlastnej iniciatívy nemôže tvoriť skutkové okolnosti sporu a vymedziť predmet žaloby, môže prihliadať len k ex offo existujúcej neplatnosti právneho úkonu. Súdu v konaní nesvedčí pozícia „dominus litis“ (pána sporu), sám teda nevytvára obsah žaloby, ani nemôže determinovať priebeh sporu v tom smere, aby koncipoval novú skutkovú situáciu, ktorá nebola predmetom konania na základe samotného návrhu sporových strán. Zmena podstatných skutkových okolností znamená zmenu žaloby, o ktorej je možné rozhodnúť len na základe výslovného návrhu strany sporu uznesením súdu o tom, či takýto návrh do konania pripúšťa alebo nie sú splnené podmienky pre vyhovieť návrhu (§ 139 až § 143 CSP). Z povahy veci v odvolacom konaní zmena žaloby nie je prípustná (§ 371 CSP). Žalobca v konaní netvrdil ani z konania nevyplývalo, aby z niektorého zákonom predpokladaného alebo žalobcom označeného dôvodu diskriminácie (komparátor) zamestnávateľ postupoval voči žalobcovi diskriminačne v porovnaní s iným zamestnancom s rovnakým, či obdobným pracovným zaradením, pracovnou náplňou, miestom výkonu práce. Pokiaľ aj žalobcovi dodatočne prekážalo, že s Ing. Š. mal byť pracovný pomer skončený dohodou, a mal nárok na vyššiu sumu odstupného, uvedené bez ďalšieho nezakladá žiadne dôvody pre konštatovanie diskriminačného postupu na strane zamestnávateľa, či porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, keďže rozhodnutie o spôsobe ukončenia pracovného pomeru bolo na výbere zamestnávateľa a Ing. Š. pôsobil na odlišnom pracovisku v inom pracovnom zaradení.“

18. Dovolateľ namietal, že: „O dovypočutí Ing. Š. ako svedka a vypočutí žalovaného ŠIOV rozhodol súd prvej inštancie sám od seba podľa § 319 CSP a opakovane 3x ich predvolal na pojednávanie až do 23. 6. 2021. Ani svedok ani žalovaný sa na pojednávanie nedostavili, z čoho súd nevyvodil žiadne dôsledky. Na to som v dostatočnom predstihu pred pojednávaním 10. 11. 2021 žiadal, aby bol svedok Š. a ŠIOV vypočutí, na čo súd prvej inštancie našiel v prípade Ing. Š. dôvod nepredvolania v ekonomike ale nepovšimol si ustanovenie § 196 ods. 3 CSP. Tým mi bolo odňaté právo na spravodlivý proces.“

„V priebehu súdneho konania som navrhol aby súd v rámci dokazovania po vzore vyžadanej lustrácie od Sociálnej poisťovne v prípade Ing. Š. vyžiadal tieto informácie aj o príjmoch JUDr. Ing. Stanislava Brečku, PhD., LL.M, JUDr. Mgr. G. Š., Mgr. F. O. a B. Z.. Tieto moje návrhy neboli akceptované, pričom za predpokladu ich akceptácie by bolo preukázané, že menovaní s pravdepodobnosťou, ktorá sa rovná takmer istote by boli v tej istej zvýhodnenej kategórii zamestnancov ako Ing. Š.. Nevykonaním uvedeného dôkazu bolo mi odňaté právo na spravodlivý proces. Z pohľadu zistenia o lustračnej správe Sociálnej poisťovne (Ing. Š.) dňa 1. 12. 2021, teda po vyhlásení rozsudku súdu prvej inštancie z 10. 11. 2021 označil som vo svojom odvolaní z 7. 12. 2021 a doplnení odvolania z 15. 12. 2021 ako novoty v odvolacom konaní podľa § 366 písm. d). Týmto návrhom sa odvolací súd nezaoberal, čím došlo k porušeniu môjho práva na spravodlivý proces.“

18.1. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľa na spravodlivý proces pre takéto tvrdené nedostatky v odôvodnení rozsudkov, resp. pre nesplnenie povinnosti podľa § 387 ods. 3 CSP odvolacím súdom nedošlo. Ako vyplýva z odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu, ktorý je viazaný uplatnenými odvolacími dôvodmi, ako aj skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie, odvolací súd sa vo svojom odôvodnení riadne zaoberal predmetnou dovolacou námietkou a v bode 25. svojho rozhodnutia uviedol:

„Nemožno súhlasiť s tvrdením odvolateľa, aby súd nevykonal ním navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, alebo bezdôvodne nezopakoval už vykonané dokazovanie výsluchom svedkov. Žalobca poukazuje na potrebu oboznámenia štatútu zamestnávateľa, príkazov ministerstva o postupe pri rušení NÚCŽV, registratúrnych záznamov zamestnávateľa o prichádzajúcich i odovzdaných listinách, žiadal o opakovane výpovede svedkov Ing. Š. a štatutára spoločnosti Ing. Brečka. Význam dôkazov a potreba ich vykonania sú otázky, ktorých posúdenie je zásadne v právomoci súdu, ktorý rozhoduje o merite návrhu (por. napr. rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 52/03), a v ktorého právomoci je posúdiť i to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie. Súd nevykoná najmä dôkazy na preukázanie skutočností, ktoré z hľadiska hmotného práva nie sú významné a dôkazy nadbytočné, t. j. ku skutkovým okolnostiam, ktoré už boli preukázané iným spôsobom alebo sú založené na zhodnom tvrdení strán. Z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, že vzal do úvahy listinné dôkazy

na ktoré poukazuje žalobca, vyhodnocujúc ich z hľadiska významnosti k sporným otázkam platnosti výpovede, vykonaných organizačných zmenách, keď nepovažoval za potrebné opakovanie výsluchov už v konaní skôr vypočutých svedkov či oboznamovanie ďalších listín, lebo tieto neboli z hľadiska hmotného práva významné, resp. boli nadbytočné, keďže existencia pre vec rozhodných skutočností bola už v konaní preukázaná. Pokiaľ obsahom predložených listín a výpovedí svedkov bolo preukázané prerokovanie výpovede z pracovného pomeru s Ing. Š. v postavení zástupcu zamestnancov, zaevidovanie uvedených listín v registratúrach, resp. absencia takej evidencie nemohli nijako ovplyvniť z týchto listín vyplývajúce závery. Rovnako tak bez vplyvu na hodnotenie dôvodnosti žaloby bolo aj žalobcom požadované oboznámenie výpisu z registra Sociálnej poisťovne o dobe zamestnanosti Ing. Š. a jeho vymeriavacom základe, keďže ako už bolo vyššie konštatované, bolo na úvahe zamestnávateľa, ako naplní organizačnými zmenami sledovaný účel, teda s ktorými zamestnancami, akým spôsobom, a v akom časovom horizonte ukončí pracovný pomer. Prostredníctvom systému súdneho registra získaný výpis z registra Sociálnej poisťovne nemá vplyv na hodnotenie platnosti výpovede z pracovného pomeru žalobcu. K predpokladom za akých možno uvažovať o prostriedkoch procesnej obrany a procesného útoku ako o prípustných novotách v odvolacom konaní (§ 366 CSP), sa už odvolací súd vyjadril vyššie, a takéto podmienky pre akceptovanie nových dôkazov neboli v predmetnom spore naplnené (nedotýkali sa skutočností, ktoré by boli sporné na súde prvej inštancie, ani nebolo preukázané, že ich žalobca nemohol bez svojej viny predložiť resp. označiť už v prvoinštančnom konaní). Ľudsky pochopiteľná reakcia žalobcu, ktorý sa vzhľadom na dlhoročnú dobre odvedenú prácu, cítil dotknutý postupom svojho zamestnávateľa pri ukončení pracovného pomeru, považujúc ho za dehonestujúci, či nekorektný, nezakladá dôvody pre vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, u ktorého odvolací súd zhodne so súdom prvej inštancie konštatoval naplnenie formálnych i hmotnoprávných podmienok, z ktorých dôvodov rozhodnutie súdu o zamietnutí žaloby v zhode s § 387 ods. 1 CSP ako vecne správne potvrdil.“

19. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Argumentácia odvolacieho súdu je koherentná a jeho rozhodnutie konzistentné, logické a presvedčivé. Vysporiadanie sa s uplatnenými podstatnými odvolacími námietkami odvolacím súdom možno považovať za dostatočné a v zmysle § 387 ods. 3 CSP. Na základe týchto dôvodov dovolací súd dospel k záveru, že z procesného postupu súdov nižšej inštancie nevyplýva, že by konanie bolo zaťažené vadou zmätočnosti, ktorá by mala za následok porušenie procesných práv dovolateľa v takej intenzite, že by bolo možné konštatovať porušenie jeho práv na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP, a preto dôvodnosť dovolania z tohto dôvodu nie je daná.

K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP

13. Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

14. Dovolateľ vyvodzuje prípustnosť dovolania z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

15. Podľa § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačného zákona, žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

16. Vychádzajúc z citovanej právnej normy dovolateľ namietal nesprávne právne posúdenie obráteného dôkazného bremena v podobe odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu odvolacím súdom, nesúhlasiac s odôvodnením odvolacieho súdu a poukazujúc na rozhodnutie odvolacieho súdu

pod sp. zn. 5Cdo/91/2019 ako aj nález Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 90/2015.

17. Predmetom konania vedeného Najvyšším súdom Slovenskej republiky pod sp. zn. 5Cdo/91/2019 bolo určenie, že konaním žalovanej došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a žalobkyňa bola vystavená diskriminácii na základe jej etnického pôvodu. Dovolací súd v rozsudku z 29. júna 2021 uviedol, že v konaní podľa antidiskriminačného zákona platí zásada tzv. obráteného dôkazného bremena, kde je ten, koho poškodená osoba žaluje, povinný preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. Ďalej potom musí poškodený tvrdiť, že znevýhodňujúce zaobchádzanie bolo motivované na základe rasového alebo etnického pôvodu. Túto motiváciu preukazovať nemusí, tá sa v prípade dôkazu odlišného zaobchádzania predpokladá, je však vyvrátiteľná, ak sa preukáže dokazovaním opak. Domnienku prípadného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania môže žalovaný vyvrátiť, ak preukáže, že namiatané konanie, resp. opomenutie sledovalo oprávnený záujem, bolo objektívne odôvodnené, primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto záujmu.

18. Citované ustanovenie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona predstavuje zásadnú odchýlku konania vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania od klasického sporového súdneho konania v oblasti dokazovania. Táto odchýlka sa týka preneseného dôkazného bremena zo žalobcu na žalovaného. V klasickom sporovom konaní sa uplatňuje zásada incumbit probatio, čo znamená, že dôkazné bremeno postihuje zásadne vždy toho, kto niečo tvrdí. V zmysle danej zásady žalobca musí tvrdiť rozhodujúce skutočnosti o porušení alebo ohrození jeho subjektívneho práva (ide o povinnosť tvrdenia a bremeno tvrdenia, ktoré spočíva na žalobcovi a žalovaný sa v spore bráni tým, že uvádza na svoju obranu tvrdenia, ktoré samozrejme závisia od tvrdení, ktoré uviedol žalobca). Ak žalobca neoznačil alebo nepredložil relevantné dôkazy, ktoré podporujú jeho tvrdenie, súd v zásade nemusí z vlastnej iniciatívy vyhľadávať a predkladať dôkazy a rozhodne spor na základe tých dôkazov, ktoré mu predložia sporové strany. K otázke prenesenia dôkazného bremena sformuloval stanovisko ESLP, v zmysle ktorého na preukázanie nepriamej diskriminácie a presunu dôkazného bremena je nevyhnutné uviesť skutočnosti, z ktorých možno vyvodiť diskrimináciu dôkazom prima facie. Následne sa dôkazné bremeno presúva na žalovaného, aby preukázal, že k diskriminácii nedošlo. Úvaha súdu, či v konkrétnom prípade žalobca dôkazné bremeno uniesol a založil tým presun dôkazného bremena na žalovaného, musí vyplývať za starostlivo zvážených všetkých skutkových individuálnych okolností prípadu, teda súd prihliadne na všetko, čo počas konania vyšlo najavo (nález Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 90/2015).

19. V rámci úniového práva bol princíp preneseného dôkazného bremena vygenerovaný Súdny dvorom Európskej únie (ďalej len „SDEÚ“) v rámci jeho judikatúry ako princíp, ktorý odráža potrebu efektívneho uplatňovania princípu rovnosti. Potreba preneseného dôkazného bremena vychádza z charakteru antidiskriminačných sporov predovšetkým z toho, že diskriminácia sa len zriedka deje otvorene, väčšinou o nej neexistujú priame dôkazy a žalobca spravidla nedisponuje dostatkom informácií, ktorými by mohol bez akýchkoľvek pochybností preukázať existenciu diskriminácie, resp. porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Princíp preneseného dôkazného bremena bol po etablovaní v judikatúre SDEÚ premietnutý do osobitnej smernice Rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene. V prípade diskriminácie na základe pohlavia, neskôr bol tento princíp zakotvený aj v neskorších antidiskriminačných smerniciach č. 2000/43/ES, č. 2000/78/ES, č. 2002/73/ES, č. 2006/54/ES. V antidiskriminačných sporoch slovenský zákonodarca implementovaním európskych antidiskriminačných smerníc obrátil dôkazné bremeno a vo väčšej miere ním zaťažil žalovaného. Aj keď je táto konštrukcia nášmu civilnému sporu pomerne cudzia, v zmysle tohto ustanovenia antidiskriminačného zákona spočíva v tom, aby žalobca neprehral spor len na základe toho, že neuniesol dôkazné bremeno z dôvodu, že nemá prístup k dôkazom. V kontexte uvedeného však dovolací súd poznamenáva, že žalobcovi nestačí poukázať na to, že bol diskriminovaný, ale musí uviesť skutočnosti, z ktorých možno dôvodne predpokladať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a až potom dôjde k prechodu dôkaznej povinnosti na žalovaného a následnému posudzovaniu, či k diskriminácii nedošlo.

20. Z okolností preskúmvanej veci vyplýva, že oba sudy nižšej inštancie posudzovali otázku uznesenia dôkazného bremena v zmysle § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona. Odvolací súd v bode 22. a 23.

svojho rozhodnutia sa zaoberal problematikou diskriminácie zo strany žalovaného a uviedol, že je na rozhodnutí zamestnávateľa, či pristúpi k ukončeniu pracovného pomeru dotknutých zamestnancov dohodou alebo výpoveďou zo zákonných dôvodov. Výsledok tejto jeho voľby nemožno vnímať bez ďalšieho ako existenciu konania v rozpore s dobrými mravmi alebo dôvody zakladajúce diskriminačné konanie. Uviedol tiež, že samotná skutočnosť, že so žalobcom bol ukončený pracovný pomer výpoveďou a s inými pracovníkmi bol ukončený pracovný pomer dohodou, čo zakladalo nárok na vyššiu sumu odstupného, bez ďalšieho nezakladá žiadne dôvody pre konštatovanie diskriminačného postupu či porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, kedy rozhodnutie o spôsobe ukončenia pracovného pomeru bolo na výbere zamestnávateľa.

21. V prejednávanej veci sa však nemožno stotožniť s konštatovaním odvolacieho súdu, že by žalobca neunesol dôkazné bremeno tvrdenia, nakoľko z jeho podaní je zrejmé, že počas konania namietal a potvrdil porušeniu princípu rovného zaobchádzania vo vzťahu ku spôsobu ukončenia pracovného pomeru s jednotlivými zamestnancami. Namietal tiež tú skutočnosť, že niektorým zamestnancom bolo ponúknuté odstupné navýšené o dva, prípadne o jeden funkčný plat a niektorým zamestnancom nebolo ponúknuté žiadne navýšené odstupné. Preto nebol správny záver súdov nižších inštancií o neunesení bremena tvrdenia na strane žalobcu. Bolo následne na žalovanom, na ktorého sa v zmysle vyššie citovanej judikatúry prenieslo dôkazné bremeno, aby vyvrátil tvrdenia žalobcu o nerovnom zaobchádzaní. Samotné konštatovanie, že je na výbere zamestnávateľa, akým spôsobom ukončí pracovný pomer, na unesenie dôkazného bremena nestačí. Pokiaľ by zamestnávateľ preukázal, že ponúkol žalobcovi dohodu o skončení pracovného pomeru s príslušnými benefitmi, ktorú on následne odmietol, bolo by možné stotožniť sa s odôvodnením súdov nižších inštancií o dvojstrannosti právneho úkonu a práve voľby pre zamestnávateľa o spôsobe ukončenia pracovného pomeru. Z tvrdení dovolateľa je zrejmé, že zamestnávateľ s Ing. Š. a ďalšími tromi zamestnancami NÚČŽV, rozviazal pracovný pomer dohodou 30. 06. 2018, a to preto, aby aj tým ďalším vznikol nárok na odstupné podľa dohody z 28. 12. 2017 a následne 01. 07. 2018 uzatvoril s týmito zamestnancami dohody o vykonaní práce na dobu do 31. 12. 2018 a potom znovu pracovný pomer od 01. 01. 2019 do 30. 06. 2019. Je tiež možné, že k rozdielnemu prístupu zamestnávateľa mohlo dôjsť aj z dôvodu rôznych pracovných náplní zamestnancov a ich pracovného zaradenia, rôznej doby zamestnania u žalovaného, prípadne tu môžu byť iné okolnosti odôvodňujúce rôznu sumu vyplatenú jednotlivým zamestnancom na odstupnom, avšak takéto dôkazy sa v spise nenachádzajú, a to napriek tomu ako bolo vyššie uvedené, že žalobca sa takéhoto dokazovania domáhal.

22. Ústavný súd SR vo svojom náleze sp. zn. PL. ÚS 1/2012 aplikoval test diskriminácie, na základe ktorého sa posudzuje zákaz diskriminácie podľa článku 14 Dohovoru a ktorý sa ustálil v rozhodovacej praxi ESEP. Test zahŕňa štyri otázky, s ktorými by sa súdy pri vyhodnocovaní porušenia zákazu diskriminácie mali vysporiadať, a to či:

- Došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny osôb vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných ľudských práv a slobôd,
- Bolo samotné menej priaznivé zaobchádzanie jednotlivcovi alebo skupine osôb na prítlač,
- Možno menej priaznivé zaobchádzanie ospravedlniť, a to z dôvodu, že absentuje zakázaný dôvod menej priaznivého zaobchádzania,
- Prípadne, či išlo o primeraný alebo proporcionálny zásah.

23. Zákaz diskriminácie zakotvený v článku 1 Základných zásad Zákonníka práce sa nevzťahuje na všetky práva, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov, predmetom zákazu diskriminácie v spomínanom článku je právo na prácu, právo na spravodlivé pracovné podmienky a ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania. Tieto práva patria zamestnancom bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov

osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) [§ 13 ods. 1 ZP]. Pokiaľ ide o prepustenie zamestnanca zo zamestnania, je povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť každému zamestnancovi rovnaké podmienky v prípade skončenia ich pracovného pomeru. Žaloba, ktorou sa zamestnanec voči zamestnávateľovi dovoľáva vyslovenia neplatnosti výpovede pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, musí obsahovať okolnosti, ktoré podľa názoru zamestnanca zakladajú diskrimináciu. Aj v takom prípade sa porušenie zákazu rovnakého zaobchádzania posudzuje objektívne (akoby intenzitu nepriaznivého následku pociťoval spravidla každý zamestnanec). Dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania (uznesenie NS SR 1Cdo/1085/2015).

24. S prihliadnutím na vyššie uvedené je teda potrebné konštatovať, že sudy nedodrжали ustanovenia o obrátenom dôkaznom bremene, čím došlo k odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu a je naplnený dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

25. Dovolací súd z vyššie uvedených dôvodov dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je nielen procesne prípustné, ale aj opodstatnené. So zreteľom na to dovolaním napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zrušil aj s nadväzujúcimi rozhodnutiami súdu prvej inštancie o trovách konania a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 ods. 1 CSP v spojení s § 450 CSP).

26. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP). Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP).

27. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie prípustný opravný prostriedok.