

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5CdoPr/6/2024
Identifikačné číslo spisu:	1318204928
Dátum vydania rozhodnutia:	30.10.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Erika Zajacová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1318204928.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne Mgr. P. S., narodenej XX. J. XXXX, T., T. XX, zastúpenej advokátskou kanceláriou Advocatur Gémeš, Filipová & Partner AG, Vaduz, Städtle 17, Lichtenštajnské kniežatstvo, reg. č. FL-0002.539.075-9, podnikajúcou na území Slovenskej republiky prostredníctvom organizačnej zložky BOOM & SMART Slovakia, Banská Bystrica, Dolná 370/6A, IČO: 53 096 428, proti žalovanému Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bratislava, Bellova 54A, IČO: 17 314 852, zastúpenému advokátskou kanceláriou Cívik Legal s.r.o., Bratislava, Seberíniho 6C, IČO: 54 256 160, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, náhradu mzdy a náhradu za osobný príplatok a dovolenku, vedenom na bývalom Okresnom súde Bratislava III pod sp. zn. 12Cpr/14/2018, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 28. novembra 2023 sp. zn. 8CoPr/12/2023 takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 28. novembra 2023 sp. zn. 8CoPr/12/2023 a rozsudok bývalého Okresného súdu Bratislava III zo 14. februára 2023 sp. zn. 12Cpr/14/2018 z r u š u j e a v e c v r a c i a M e s t s k é m u s ú d u Bratislava IV na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1.1. (Od 01. júna 2023) bývalý Okresný súd Bratislava III (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom zo 14. februára 2023 sp. zn. 12Cpr/14/2018 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala vydania rozhodnutia, ktorým súd určí, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 27. 03. 2018 je neplatná a pracovný pomer trvá a žalovaný je povinný vyplatiť žalobkyni náhradu mzdy od 01. 06. 2018 až do doby, kým jej umožní pokračovať v práci, náhradu za osobný príplatok, ktorý jej bol bezdôvodne odobratý s účinnosťou od 01. 04. 2018, náhradu dovolenky za kalendárny rok 2017 a alikvotnú časť dovolenky, na ktorú mala nárok za prvý polrok roku 2018 a nahradiť trovy konania. Zároveň o trovách konania rozhodol tak, že žalobkyňa je povinná zaplatiť žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu.

1.2. Súd prvej inštancie po právnej stránke vec posúdil podľa § 1 ods. 1, § 74, § 11 ods. 1, § 12 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná. Uviedol, že v prejednávanej veci mal za preukázané, že na rok 2018 nemali zamestnanci riadne zvoleného svojho zástupcu - zamestnaneckého dôverníka. Pokiaľ si samotní zamestnanci nezvolia zamestnaneckého dôverníka a jeho zvolenie neoznámia zamestnávateľovi, nemôžu sa neskôr úspešne dovolávať toho, že

výpoveď je neplatná pre nedodržanie § 74 Zákonníka práce. Neexistoval žiaden dôkaz o tom, že v čase dania výpovede pôsobil u žalovaného zástupca zamestnancov, s ktorým by bol žalovaný povinný prerokovať výpoveď. S prihliadnutím na § 234 ods. 8 Zákonníka práce je volebné obdobie zamestnaneckej rady 4-ročné a podľa § 235 ods. 1, 2 Zákonníka práce zamestnanecká rada zaniká uplynutím volebného obdobia, a toto sa vzťahuje aj na zamestnaneckého dôverníka. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce nevyplýva, že by bol zamestnávateľ povinný prerokovať organizačnú zmenu s každým zamestnancom, a preto námietka žalobkyne, že s ňou organizačná zmena nebola prerokovaná nemôže byť dôvodom neplatnosti výpovede.

1.3. Vo výpovedi žalovaný uviedol, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 12. 03. 2018, ktorou sa s účinnosťou od 01. 04. 2018 zrušili viaceré pracovné miesta, a tiež pracovné miesto manažér vzdelávania. Z výpovede je teda zrejmé, že v čom konkrétne organizačná zmena spočívala a tiež je zrejmé, že dôsledkom organizačnej zmeny je nadbytočnosť žalobkyne, ktorá pracovala u žalovaného na pracovnom mieste manažérka vzdelávania. Bolo nepochybné, že organizačnou zmenou bolo zrušené pracovné miesto, ktoré zastávala žalobkyňa. V tejto súvislosti bolo tiež poukázané na rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 16CoPr/8/2020 - 297 zo dňa 28. 02. 2022, ktorý v skutkovo rovnakej veci iného zamestnanca uviedol, že pre platnosť výpovede z dôvodu nadbytočnosti nie je významné ani to, že v čase, keď bola žalobkyni daná výpoveď, nebola ešte známa definitívna podoba organizačných zmien pripravovaná Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR. Zamestnávateľom žalobkyne bol NÚCŽV, príspevková organizácia ministerstva, ktorá mala vlastnú právnu subjektivitu a jej činnosť riadil a za ňu zodpovedal jej riaditeľ ako štatutárny orgán. Rozhodnutím prijatým riaditeľom dňa 12. 03. 2018 nepochybne došlo k takej organizačnej zmene, ktorej výsledkom bolo zrušenie pracovných miest. Príkaz ministra č. 20/2018 účinný od 30. 04. 2018 a príkaz č. 41/2018 účinný od 28. 09. 2018 iba podporne preukazuje, že prijatá organizačná zmena reagovala na predstavy ministerstva o spôsobe riadenia rezortu a o budúcnosti zamestnávateľa žalobkyne. Ak teda rozhodnutie zamestnávateľa bolo prijaté k dosiahnutiu organizačnej zmeny, bol splnený hmotnoprávny predpoklad pre podanie platnej výpovede z pracovného pomeru. V prípade žalobkyne mala prijatá organizačná zmena nadobudnúť účinnosť 01. 04. 2018 a pracovný pomer jej skončil uplynutím výpovednej doby dňa 30. 06. 2018. Dôvodná nebola ani námietka žalobkyne, že výpoveď je neplatná pre nesplnenie ponukovej povinnosti. Žalovaný nemal ponukovú povinnosť, nemal pre žalovanú iné vhodné pracovné miesto. Nebol povinný, ani jej nemohol ponúknuť pracovné miesto na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu SR, pretože ide o dva odlišné a samostatné právne subjekty. Keďže súd prvej inštancie nezistil žiadne dôvody, pre ktoré je výpoveď neplatná, nebolo možné žalobkyni priznať uplatnenú náhradu mzdy. U žalovaného nešlo o hromadné prepúšťanie v zmysle § 73 ods. 1 Zákonníka práce, a preto žalobkyni nevznikol ani nárok na náhradu mzdy z titulu porušenia povinnosti zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní. Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje aj na právneho predchodcu žalovaného. Podľa § 10 ods. 2 tohto zákona o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Vychádzajúc z tohto ustanovenia, s prihliadnutím na ustálenú rozhodovaciu prax (napr. uznesenie ÚS SR III. ÚS 119/2012, rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/128/2016, 5Cdo/44/2016), osobný príplatok má fakultatívnu povahu a je nenárokovateľnou zložkou platu, a preto súd nemá právomoc preskúmať, či osobný príplatok bol priznaný alebo odobratý dôvodne, za podmienky, že tento postup zamestnávateľa nevykazoval žiadne znaky rozporu s dobrými mravmi. Čo sa týka čerpania dovolenky, túto v zmysle § 111 ods. 1 Zákonníka práce určuje zamestnávateľ, pričom žalovaný príkazom riaditeľa č. 1/2018 nariadil všetkým zamestnancom čerpanie dovolenky tak, aby si vyčerpali dovolenku za kalendárny rok 2017 a alikvotnú časť za rok 2018. Žalobkyňa si dovolenku vyčerpala, a preto jej nevznikol nárok na jej preplatenie. Pracovný pomer žalobkyne trval aj po 01. 04. 2018, bola povinná vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy a plniť pokyny nadriadeného, a preto súd žalobu v celom rozsahu zamietol. Keďže žalovaný mal vo veci úspech, patrí mu právo na náhradu trov konania, ktorú mu súd prvej inštancie v súlade s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP priznal.

2.1. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (ďalej aj „odvolací súd“) rozsudkom z 28. novembra 2023 sp. zn. 8CoPr/12/2023 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal proti žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Stotožnil sa so skutkovými a právnymi

závermi, ku ktorým dospel súd prvej inštancie. Odvolací súd viazaný skutkovým stavom tak ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP) dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné a napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1, 2 CSP. Odvolací súd sa tiež stotožnil s právnym záverom súdu prvej inštancie o platnosti výpovede z pracovného pomeru ako aj s právnymi dôsledkami, ktoré z neho vyvodil, pričom žalobkyňa v podanom odvolaní neargumentovala skutočnosťami, ktoré by mali za následok zmenu súdom prvej inštancie zisteného skutkového alebo právneho hodnotenia.

2.2. Odvolací súd poukázal na tú skutočnosť, že organizačné zmeny sledovali zámery a predstavy zriaďovateľskej inštitúcie - Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR o zrušení právneho predchodcu žalovaného - Národného ústavu celoživotného vzdelávania. Príkazy ministra č. 20/2018 a č. 41/2018 preukazujú, že rozhodnutím o organizačných zmenách zo dňa 12. 03. 2018 mala byť najprv utlmená ďalšia činnosť právneho predchodcu žalovaného pred jeho zrušením, resp. presunutím jeho činnosti na inú rozpočtovú organizáciu a výsledky vykonaného dokazovania boli spoľahlivým podkladom pre záver, že právny predchodca žalovaného sledoval zefektívnenie využívania prostriedkov verejnej správy vzhľadom na plánované utlmenie niektorých úloh a činností. Ak postup zamestnávateľa smeruje k zmenám jeho vnútornej organizácie v dôsledku utlmenia ďalšej činnosti a aktivít, ukončenie pracovného pomeru za takýchto okolností nemožno hodnotiť ako konanie samoučelné, v rozpore s dobrými mravmi. Vyslovil, že súd prvej inštancie vychádzal z právnych záverov vyslovených v obdobných veciach (uznesenie Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2CoPr/6/2019, uznesenie Krajského súdu v Bratislave 16CoPr/8/2020), podľa ktorých bolo možné považovať za preukázané prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene právnym predchodcom žalovaného, a preto vyznelo nedôveryhodne tvrdenie žalobkyne o fiktívne vytvorenej organizačnej zmene. Rozhodnutím prijatým riaditeľom 12. 03. 2018 došlo k takej organizačnej zmene, ktorej výsledkom bolo zrušenie pracovného miesta žalobkyne. Pokiaľ jej počas plynutia výpovednej doby právny predchodca žalovaného prideloval prácu zodpovedajúcu jej pracovnej zmluve, táto skutočnosť nespochybňuje dôvod podanej výpovede.

2.3. Za nedôvodnú považoval námietku žalobkyne, že s ňou organizačná zmena nebola prerokovaná, preto nemohla byť dôvodom neplatnosti výpovede s tým, že pokiaľ išlo o dohodnutý druh práce, správne súd prvej inštancie vychádzal z dodatku č. 2 k pracovnej zmluve zo dňa 31. 12. 2015, podľa ktorého dohodnutým výkonom práce žalobkyne bol výkon funkcie manažéra vzdelávania, ktorá funkcia bola rozhodnutím o organizačnej zmene zrušená a ako projektový manažér bola funkcia uvedená len v anglickom preklade pracovnej zmluvy bez dátumu, v ktorom sa výslovne uvádza, že tento súhlasí s originálom. Mal za opodstatnený záver, že organizačnou zmenou bolo zrušené pracovné miesto, ktoré zastávala žalobkyňa.

2.4. Poukázal na skutkové ustálenie, že na rok 2018 nemali zamestnanci riadne zvoleného zástupcu, a preto bolo irelevantné, či skutočne došlo k prerokovaniu výpovede danej žalobkyne Ing. A. Š. a nebolo potrebné vykonať dokazovanie jeho výsluchom. Skonštatoval, že je na rozhodnutí zamestnávateľa, či pristúpi k ukončeniu pracovného pomeru dotknutých zamestnancov dohodou alebo výpoveďou zo zákonných dôvodov.

2.5. K námietke o porušení zásady rovnakého zaobchádzania uviedol, že z vykonaného dokazovania nebolo zistené, že by sa právny predchodca žalovaného správal voči žalobkyne diskriminačne pokiaľ s ňou ukončil pracovný pomer výpoveďou v porovnaní s Ing. Š. a JUDr. U., ktorí mali v súvislosti so skončením pracovného pomeru dohodou nárok na vyššiu sumu odstupného. Len uvedené bez ďalšieho nezakladá ďalšie dôvody pre konštatovanie diskriminačného postupu či porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Rozhodnutie o spôsobe ukončenia pracovného pomeru bolo na výbere zamestnávateľa, uzavrel odvolací súd. Rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté 12. 03. 2018, v rámci 6 mesačnej lehoty, počas ktorej mohol byť JUDr. Ing. J. T., PhD. dočasne menovaný.

2.6. Odvolací súd dospel k záveru, že vzhľadom na rozsiahlosť konania a závažnosť námietky, ktorým žalovaný čelil zo strany žalobkyne, na ktoré musel skutkovo a právne argumentovať, bolo zastúpenie žalovaného advokátom plne opodstatnené a nebol dôvod odoprieť žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania z dôvodov, na ktoré žalobkyňa poukazovala vo svojom odvolaní (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2MCdo/16/2012).

2.7. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania tak bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP a žalovanému, ktorý mal v odvolacom konaní plný úspech, odvolací súd priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

3.1. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie tvrdiac existenciu dovolacích dôvodov podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP poukázala na nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia, ktoré je porušením práva na spravodlivé súdne konanie, ktoré zakladá prípustnosť dovolania podľa tohto ustanovenia.

3.2. Namietala, že voči nej bol uplatnený nesprávny výpovedný dôvod, a tiež namietala celkovú zmätočnosť a nepresvedčivosť odôvodnenia ako aj vzájomný rozpor v tvrdeniach odvolacieho súdu. V priebehu konania na súde prvej inštancie namietala správnosť uplatneného výpovedného dôvodu. Na prvom pojednávaní namietala správnosť výpovedného dôvodu, kedy mala za to, že skončenie pracovného pomeru sa malo realizovať podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Rozhodnutie okresného súdu odpovede na položené otázky nedáva a ani naň nadväzujúce rozhodnutie krajského súdu ani jednou vetou neodôvodňuje, prečo je aplikovanie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce tým správnym a prečo nemal byť použitý výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Samotný žalovaný na pojednávaní uviedol, že svoju činnosť ukončil a došlo k zrušeniu zamestnávateľa. Žalovaný prostredníctvom právneho zástupcu uviedol, že svoju činnosť reálne ukončil a nebol prijatý žiaden nový zamestnanec. Aj v odvolaní voči rozsudku súdu prvej inštancie žalobkyňa namietala, že v skutočnosti došlo k zrušeniu žalovaného, pričom z rozhodnutia NÚČŽV zo dňa 12. 03. 2018 vyplýva, že bolo zrušených 9 pracovných miest, pričom v skutočnosti k 30. 06. 2018 boli prepustení všetci zamestnanci. Príkaz ministra č. 20/2018 bol tým zásadným úkonom, v príčinnej súvislosti s ktorým došlo u žalovaného k organizačným zmenám, teda k zrušeniu zamestnávateľa. Prvostupňový súd posudzoval splnenie hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede len podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a nie aj podľa § 63 ods. 1 písm. a) ZP. Vôbec sa nezaoberal jej argumentáciou o použití nesprávneho výpovedného dôvodu vzhľadom na tú skutočnosť, že došlo k zániku zamestnávateľa. Tento nedostatok nebol odstránený ani odvolacím súdom, naopak, práve krajský súd výpovedný dôvod posúdil opäť len podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V kontraste s týmto potom zmätočne vyznieva odôvodnenie napadnutého rozhodnutia v bode 9 strana 7, kde odvolací súd konštatuje, že organizačné zmeny naozaj sledovali zámer a predstavy Ministerstva školstva SR o zrušení právneho predchodcu žalovaného. Výklad odvolacieho súdu vo vzťahu k organizačným zmenám, ktoré mali sledovať zámer a predstavy zriaďovateľskej inštitúcie - Ministerstva školstva, ako aj príkazy ministra č. 20/2018 a 41/2018, je nelogický. Štatutárny zástupca vypovedal, že musel postupovať výlučne na príkaz nadriadených, pričom žalovaný mal zaniknúť na základe príkazu ministerky ku dňu 01. 07. 2019. V čase doručovania výpovede z pracovného pomeru sa žalovaný riadil predchádzajúcim príkazom č. 20, ktorý bol následne príkazom č. 41 zrušený. Jediným skutočným dôvodom organizačných zmien bola potreba prijatia takých opatrení, v dôsledku ktorých dôjde k zrušeniu, čomu musí predchádzať podľa Zákonníka práce ukončenie pracovných pomerov so zamestnancami. Objektívnym dôvodom prijatých organizačných zmien nebola potreba zabezpečenia efektivity práce a šetrenia nákladov ako deklaroval žalovaný a výpovedným dôvodom nemohli byť organizačné zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ale organizačné zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Uplatnenie toho - ktorého výpovedného dôvodu nie je na ľubovôli zamestnávateľa, ale musí vychádzať z objektívnych právnych skutočností toho - ktorého prípadu. Preto považovala odôvodnenie napadnutého rozhodnutia krajského súdu za arbitrárne, nepresvedčivé a nenáležité odôvodnené. Podriadenie výpovedného dôvodu pod jeho zákonnú skutkovú podstatu podľa § 63 Zákonníka práce, spolu s jeho náležitým skutkovým vymedzením, má pritom pre súdnu vec zásadný význam spočívajúci v (ne)platnosti výpovede z pracovného pomeru ako právneho úkonu z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnej podmienky jeho platnosti. Pokiaľ argumenty žalobkyne smerovali k aplikácii § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a konanie žalovaného smerovalo k jeho zrušeniu, súd prvej inštancie ako aj odvolací súd boli povinní tieto argumenty vyhodnotiť spôsobom, ktorý by odpovedal, z akého dôvodu nemožno skutkové a právne okolnosti súdneho prípadu subsumovať pod § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Odignorovanie zdôvodnenia tejto skutočnosti bez toho, aby argumenty žalobkyne boli vyvrátené, nenaplnia požiadavky na spravodlivý proces a zakladá prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP.

3.3. Vo vzťahu k § 421 ods. 1 písm. a) CSP dovolateľka za právnu otázku, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, a pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu označila otázku vymedzenia nositeľa dôkazného bremena v antidiskriminačnom

spore. Namietala, že v procese realizovania príkazu ministra č. 20/2018, teda v procese skončenia pracovného pomeru so všetkými zamestnancami bez náležitého a zákonného dôvodu vytváral žalovaný dve, respektíve tri skupiny zamestnancov. Prvej ponúkol odstupné navýšené o dva funkčné platy, druhej skupine zamestnancov ponúkol odstupné navýšené o jeden funkčný plat a poslednú tretiu skupinu tvorili zamestnanci ako žalobkyňa, ktorým neponúkol žiadne navýšenie odstupného oproti zákonnému minimu. Poukázala na § 2a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej aj „antidiskriminačný zákon“), kedy mala za to, že žalovaný zaobchádzal s jej osobou menej priaznivo ako s inými osobami v porovnateľnej situácii. Na túto skutočnosť poukazovala v odvolaní s tým, že je to žalovaný, ktorý je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. V týchto prípadoch sa uplatní tzv. prenesené dôkazné bremeno, zmyslom ktorého je odbremeniť diskriminovanú stranu od povinnosti preukazovať skutočnosť, ktorých preukázanie nie je z jej strany objektívne možné, napr. z dôvodu, že prístup k predmetným dôkazom ako slabšia strana v spore nemá. Napriek preukázanej skutočnosti o rozdielnom zaobchádzaní, odvolací súd v rozpore s § 11 antidiskriminačného zákona a ustálenou rozhodovacou praxou dovolacieho súdu neaplikoval prenesené dôkazné bremeno na žalovaného, ale naopak, z napádaného rozhodnutia vyplýva, že podľa názoru odvolacieho súdu k prenosu dôkazného bremena nedošlo, pretože žalobca neoznačil pohnútku žalovaného, teda dôvod diskriminácie. Poukázala na to, že výpočet diskriminačných dôvodov v antidiskriminačnom zákone nie je absolútny, ale demonštratívny, a že na takýto iný dôvod poukázala, keď prakticky v celom konaní tvrdila, že bola diskriminovaná z dôvodu nerovnakého zaobchádzania v postavení zamestnanca, s ktorým bol skončený pracovný pomer v porovnaní s inými zamestnancami, s ktorými bol v procese rušenia zamestnávateľa rovnako skončený pracovný pomer. Pri interpretácii antidiskriminačného zákona, ktorú vykonali konajúce súdy, nie je zrejmé, aké pravidlo súdy použili, z ktorého by bolo zrejmé, že pri aplikovaní prenosu dôkazného bremena na žalovaného je zákonnou požiadavkou označenie diskriminačného dôvodu. Nie je zrejmé, aké úvahy súd viedli k tomu, že napriek argumentácii žalobkyne naprieč celým konaním o diskriminácii z dôvodu nerovného postavenia mali za to, že žalobkyňa žiadny diskriminačný dôvod neuviedla. Poukázala pritom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/91/2019 ako aj nález Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 90/2015. Mala preto za to, že súd prvej inštancie ako aj odvolací súd sa odklonili od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v otázke aplikovania prenosu dôkazného bremena na žalovaného v pracovnoprávnom spore, a preto žiadala Najvyšší súd Slovenskej republiky, aby rozsudok krajského súdu zmenil tak, že žalobu pod prvým výrokom v celom rozsahu potvrdí a pod druhým výrokom jej prizná nárok na náhradu trov konania, alternatívne, rozsudok krajského súdu zruší a vráti mu vec na ďalšie konanie a rozhodnutie.

4. K podanému dovolaniu sa vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že napadnutý rozsudok Krajského súdu v Bratislave považuje za vecne správny a zákonný. Mal za to, že postupom odvolacieho súdu nedošlo k naplneniu žalobkyňou uvedených dovolacích dôvodov, pričom nepreukázala existenciu dôvodov na podanie dovolania podľa § 420 písm. f) CSP ani podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave ako súdu odvolacieho považoval za odôvodnené riadne, zrozumiteľné a presvedčivo. Navrhoval, aby dovolací súd dovolanie ako nedôvodné odmietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

5. 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

6. 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).

7. 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 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. 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).

8. 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).

9. K námietkam dovolateľky 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).

10. Dovolateľka namietala, že odvolací súd sa nevysporiadal s jej tvrdením vo vzťahu k výpovednému dôvodu, kedy mala za to, že skončenie pracovného pomeru sa malo realizovať podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, pričom ani jednou vetou neodôvodňuje, prečo je aplikovanie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) tým správnym a prečo nemal byť použitý výpovedný dôvod podľa § 63 písm. a) Zákonníka práce s tým, že žalovaný svoju činnosť aj reálne ukončil a teda súd sa vôbec

nezaoberal argumentáciou žalobkyne o použití nesprávneho výpovedného dôvodu vzhľadom k tomu, že došlo k zániku zamestnávateľa. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia rozsudkov súdov nižších inštancií dovolací súd dospel k záveru, že k porušeniu práva dovolateľky 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 všetkými odvolacími námietkami vznesenými v tom čase odvolateľkou proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie a v bode 9 svojho rozhodnutia vyšpecifikoval, že organizačné zmeny zo strany žalovaného nepochybne sledovali zámer predstavy zriaďovateľskej inštitúcie - Ministerstva školstva, vedy a výskumu SR o zrušení právneho predchodcu žalovaného Národného ústavu celoživotného vzdelávania. Príkazy ministra č. 20/2018 a č. 41/2018 preukazujú, že rozhodnutím o organizačných zmenách zo dňa 12. 03. 2018 mala byť najprv utlmená ďalšia činnosť právneho predchodcu žalovaného pred jeho zrušením, resp. presunutím jeho činnosti na inú rozpočtovú organizáciu. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že právny predchodca žalovaného svojím rozhodnutím sledoval zefektívnenie využívania prostriedkov verejnej správy vzhľadom na plánované utlmenie niektorých úloh a činností. Zároveň v bode 10 svojho rozhodnutia sa odvolací súd zaoberal samotnou organizačnou zmenou, ktorá bola prijatá riaditeľom dňa 12. 03. 2018, ktorej výsledkom bolo zrušenie pracovného miesta žalobkyne. Odôvodnenie uvedené najmä v bodoch 9 a 10 v spojení s odôvodnením uvedeným súdom prvej inštancie v celom jeho kontexte (II. ÚS 78/2005, III. ÚS 264/2008, IV. ÚS 372/2008) spĺňa náležitosti odôvodnenia vyplývajúce z ustanovení § 220 ods. 2 v spojení s § 393 ods. 2 CSP, lebo zodpovedá základnej formálnej štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súslednosti jednotlivých častí odôvodnenia a ich obsahové náplne zakladajú súhrnne ich zrozumiteľnosť a všeobecnú interpretačnú presvedčivosť.

11. Z rozhodnutia zamestnávateľa (právny predchodca žalovaného) zo dňa 12. 03. 2018 /č. I. 131 spisu/ vyplýva, ktoré konkrétne pracovné miesta mali byť s účinnosťou od 01. 04. 2018 zrušené s odôvodnením, že NÚČŽV ako príspevková organizácia Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu SR v nadväznosti na zmeny pripravované v rezorte školstva a v nadväznosti na plánované zrušenie niektorých úloh a predmetov činnosti NÚČŽV z dôvodu zefektívnenia využívania prostriedkov verejnej správy, znižuje počet zamestnancov a okrem iného ruší aj pracovné miesto dovolateľky. Čo sa týka príkazov ministra č. 20/2018 a č. 41/2016, ktorým bol okrem iného zrušený príkaz č. 20/1018, tieto boli vydané až potom, ako bola daná výpoveď žalobkyni, a preto z hľadiska časovej postupnosti je bez právneho významu námietka dovolateľky vo vzťahu k výpovednému dôvodu. Je síce pravdou, že jej zamestnávateľ bol na základe príkazov ministra zrušený zlúčením so ŠIOV s účinnosťou od 01. júla 2019, avšak k rozhodnutiu o jeho zrušení došlo až potom, ako bola žalobkyni doručená výpoveď.

12. 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 dovolateľky v takej intenzite, že by bolo možné konštatovať porušenie jej práva 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. Dovolateľka vyvodzuje prípustnosť dovolania z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, podľa ktorého je

dovolenie 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 dovolacieho 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 dovolateľka namietala nesprávne právne posúdenie obráteného dôkazného bremena v podobe odklonu od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu odvolacím súdom, nesúhlasiac s odôvodnením odvolacieho súdu a poukazujúc na rozhodnutie dovolacieho 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 namietané 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 EŠLP, v zmysle ktorého na preukázanie nepriamej diskriminácie a presunu dôkazného bremena je nevyhnutné uviesť skutočnosť, z ktorých možno vyvodit' 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 zvážení 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 neunesol 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 nižších inštancií posudzovali otázku unesenia dôkazného bremena v zmysle § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona. Odvolací súd sa v bode 12 svojho rozhodnutia 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 žalobkyňou 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 žalobkyňa neunesla bremeno tvrdenia, nakoľko z jej podaní je zrejmé, že počas konania namietala a tvrdila porušenie princípu rovného zaobchádzania vo vzťahu ku spôsobu ukončenia pracovného pomeru s jednotlivými zamestnancami. Namietala 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 žalobkyne. Bolo následne na žalovanom, na ktorého sa v zmysle vyššie citovanej judikatúry prenieslo dôkazné bremeno, aby vyvrátil tvrdenia žalobkyne o nerovnakom zaobchádzaní. Samotné konštatovanie, že je na výbere zamestnávateľa, akým spôsobom ukončí pracovný pomer, na unesenie dôkazného bremena nestačí. Pokiaľ by zamestnávateľ preukázal, že ponúkol žalobkyni dohodu o skončení pracovného pomeru s príslušnými benefitmi, ktorú ona následne odmietla, 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 doposiaľ vykonaného dokazovania je zrejmé /Protokol o výsledku inšpekcie práce č. 1. 400/, že žalovaný ukončil pracovný pomer s deviatimi zamestnancami výpoveďou a so štyrmi zamestnancami dohodou. 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 žalobkyňa sa takéhoto dokazovania domáhala.

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 ESLP. Test zahŕňa štyri otázky, s ktorými by sa sudy 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 príťaž,
- 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. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Dovolací súd zruší aj rozhodnutie súdu prvej inštancie, len ak nápravu nemožno dosiahnuť iba zrušením rozhodnutia odvolacieho súdu (§ 449 ods. 2 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy vec vrátiť odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP).

26. Vzhľadom na vyššie uvedené dovolací súd v zmysle § 449 ods. 1, 2 a § 450 CSP zrušil rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 28. novembra 2023 a zároveň aj rozsudok bývalého Okresného súdu Bratislava III zo 14. februára 2023 a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

27. O trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie postupom podľa § 453 ods. 3 CSP.

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.