

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	1CdoPr/2/2024
Identifikačné číslo spisu:	1320209264
Dátum vydania rozhodnutia:	29.01.2025
Meno a priezvisko:	Mgr. Peter Melicher
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:1320209264.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Petra Melichera a členov senátu JUDr. Martina Vladika a JUDr. Eriky Šobichovej, v spore žalobcu: Y. T. X., I.T., narodený XX. T. XXXX, C., D. W. XXXX, zastúpeného advokátom JUDr. Andrejom Porubanom, PhD., so sídlom Trenčianska Turná, Železničná 1444, proti žalovanému: Squire Patton Boggs s.r.o., so sídlom Bratislava, Zochova 5, IČO: 35 874 953, zastúpenému: WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG, so sídlom Schuberting 6, 1010 Viedeň, Rakúska republika, konajúca prostredníctvom organizačnej zložky WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG, so sídlom Bratislava, Aupark Tower, Einsteinova 24, IČO: 36 063 894, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B3-24Cpr/27/2020, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 20. júla 2023 sp. zn. 9CoPr/10/2022-287, takto

rozhodol:

Dovolenie z a m i e t a.

Žalovanému p r i z n á v a náhradu trov dovolacieho konania.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 24. mája 2022 č. k. 24Cpr/27/2020-194 žalobu zamietol s tým, že žalobca je povinný nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu.

1.1. Žalobou sa žalobca voči žalovanému domáhal určenia neplatnosti výpovede zo dňa 3. júna 2020, určenia, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá a nároku na náhradu mzdy podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) v sume jeho priemerného zárobku odo dňa 1. septembra 2020, spolu so zákonným úrokom z omeškania. Súd mal preukázať, že žalobca pracoval u žalovaného od 15. januára 2018 ako advokátsky koncipient na dobu neurčitú. V máji 2020 nesúhlasil so znížením platu navrhnutým kvôli pandémie Covid-19. Dňa 1. júna 2020 žalovaný rozhodol o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu zvýšenia efektívnosti a zníženia nákladov, spočívajúcej v zrušení jednej pozície advokátskeho koncipienta. Následne 3. júna 2020 doručila žalobcovi výpoveď s účinnosťou k 31. augustu 2020. Od 1. augusta 2020 mu nebola prideľovaná práca, ale poberal náhradu mzdy. Žalobca označil výpoveď za neplatnú listom adresovaným žalovanému z 31.

augusta 2020, žalovaný ju považoval za platnú, čo oznámil žalobcovi z 8. septembra 2020. Plat žalobcu sa zvýšil z pôvodných 1.700 eur brutto v čase nástupu do zamestnania, na 2.500 eur brutto od 1. januára 2020. Tento skutkový stav súd považoval za rozhodujúci pre posúdenie sporu a nesporný, preto vykonal dokazovanie iba listinnými dôkazmi. Výsluch svedkov nepovažoval za potrebný, keďže strana, ktorá ich navrhla, nezabezpečila ich prítomnosť na pojednávaní, o čom bolo potrebné vopred informovať súd aj protistranu. Skutočnosti, ktoré sa nimi mali preukazovať, neboli sporné. Pokiaľ žalobca trval na výsluchu svedka X. k okolnostiam predĺženia jeho pracovného pomeru u žalovaného, žalovaný na pojednávaní potvrdil, že najskôr bol p. X. predĺžený pracovný pomer na dobu určitú, ako tvrdil žalobca, a až neskôr na dobu neurčitú. Ani v tomto prípade teda nešlo o spornú skutočnosť. Na základe sporných skutočností súd právne posúdil spor podľa § 63 ods. 1 písm. b) a ods. 2, § 61 ods. 3 ZP, § 64 ods. 2 zákona č. 586/2003 Z.z. o advokácii.

„ 46. Prvý argument žalobcu o neplatnosti výpovede spočíval v tom, že výpovedný dôvod nie je pravdivý, skutočný, resp. že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo účelové, že výpoveď žalobca dostal preto, lebo odmietol zníženie mzdy. Žalobcovi sa však nepodarilo presvedčiť súd o tom, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo účelové.

47. Podľa žalobcu mala o účelovosti organizačnej zmeny svedčiť skutočnosť, že v rozhodnutí o organizačnej zmene chýba akékoľvek odôvodnenie organizačnej zmeny, abscentuje ekonomická analýza, chýba navrhovaná zmena štruktúry alebo aspoň jedna veta odôvodňujúca organizačnú zmenu. Žalobca sa na základe toho domnieval, že sa nedalo nijako posúdiť, v čom vlastne organizačná zmena spočíva.

48. Podľa súdu však bolo z rozhodnutia o organizačnej zmene jasné a očividné, že v dôsledku organizačnej zmeny bude u žalovanej o jedno miesto advokátskeho koncipienta menej. Čo sa týka ďalšieho obsahu rozhodnutia, žalovaná správne poukazovala na obsahlu judikatúru, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právny úkon, preto ho nie je možné preskúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v Zákonníku práce a v Občianskom zákonníku, a ani skúmať, či zmena organizačnej štruktúry bola dôvodná alebo nie (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 33/2008 zo dňa 29.1.2009). Rozhodnutie o organizačnej zmene prijaté žalovanou malo všetky zákonom vyžadované náležitosti, odôvodnením organizačnej zmeny bolo zvýšenie efektívnosti práce a zníženie nákladov žalovanej. Tento dôvod je jasne uvedený v samotnom rozhodnutí a vyplýva aj z jeho obsahu, keď sa v ňom uvádza, koľko miest sa ruší, aké pracovné miesto sa ruší a s akým miestom výkonu práce. Vnútorne rozlišovanie advokátskych koncipientov u žalovanej na jednotlivé stupne z hľadiska dĺžky praxe a skúseností a zaeľovanie advokátskych koncipientov prevažne k jednotlivým klientom, nemohlo mať na posudzovanie rozhodnutia o organizačnej zmene vplyv. Podstatné bolo, že žalobca vykonával prácu na pracovnej pozícii advokátskeho koncipienta, ktorého pracovný pomer sa riadi pracovnou zmluvou, Zákonníkom práce a aj zákonom č. 586/2003 Z. z. o advokácii a že všetci advokátski koncipienti pracujúci pre žalovanú mali rovnaké pracovné zmluvy z hľadiska ich pracovnej pozície a náplne práce.

49. Rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene zodpovedalo aj právnym záverom uvedeným v rozsudku Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 4Co/99/2012, na ktorý sa odvolával žalobca, keďže žalovaná v písomnom rozhodnutí uviedla dôvod organizačnej zmeny a aj počet pracovných pozícií, ktorých sa organizačná zmena týka. Ak na rovnakej zrušenej pracovnej pozícii pracuje u zamestnávateľa viac zamestnancov, je výlučne na zamestnávateľovi určiť, ktorého z nich prepustí. Podľa súdu navyše nie je možné spochybňovať rozhodnutie zamestnávateľa, ak dá nakoniec výpoveď tomu zamestnancovi, ktorý má najvyššiu mzdu a prihlíada aj na jazykové znalosti ostatných zamestnancov.

50. Pre súd bol preto neakceptovateľný aj argument žalobcu, že práve jeho osobitná špecializácia a len všeobecné a nekonkrétne skutkové okolnosti rozhodnutia o organizačnej zmene by mali potvrdzovať, že organizačná zmena je dôsledkom výpovede, a nie príčinou. Navyše žalovaná tvrdenia žalobcu o jeho špecializácii a osobitnej príprave pre farmaceutickú oblasť práva účinne poprela a žalobca neposkytol súdu presvedčivé dôkazy o svojom tvrdení. Predložené e-maily so spolupracujúcim advokátom a s farmaceutickým klientom takými dôkazmi nie sú.

51. Ani ďalšie okolnosti, na ktoré poukazoval žalobca, nedokazovali účelovosť organizačnej zmeny.

52. V e-maily zo dňa 24.6.2020 vedúca kancelárie žalovanej p. G. T. kontaktovala žalobcu ohľadom „odkomunikovania ukončenia jeho pôsobenia u žalovanej kolegom v kancelárii“ a navrhla mu informovať kolegov tak, že sa sám rozhodol odísť zo spoločnosti žalovanej a sledovať svoje kariérne ciele. Žalobca v odpovedi uviedol, že návrh nezodpovedá realite a požiadal ju, aby informovali o skutočnostiach tak, ako

sa stali. Pri tomto dôkaze súd bral do úvahy, že ku komunikácii došlo až po rozhodnutí o organizačnej zmene a daní výpovede, kedy bolo zrejmé, že pracovný pomer žalobcu sa skončí. Zámerom tejto e-mailovej komunikácie teda bolo dohodnúť so žalobcom oznámenie jeho odchodu od žalovanej ostatným kolegom a nemá priamy súvis s rozhodnutím o organizačnej zmene.

53. Na základe uvedeného mal súd za to, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo skutočné a nebolo prijaté účelovo, keďže jeho výsledkom bolo zrušenie jednej pracovnej pozície advokátskeho koncipienta a žalovaná následne skončila pracovný pomer s pracovne menej vyťaženým zamestnancom, ktorého agendu prevzala iná koncipientka. Rozhodnutie o organizačnej zmene teda nesmerovalo účelovo voči žalobcovi len preto, že nesúhlasil so znížením platu.

54. Pokiaľ ide o otázku nadbytočnosti zamestnanca, žalobca poukázal na skutočnosť, že žalovaná v rozhodnom čase musela vykonať organizačnú zmenu - predĺženie pracovného pomeru zamestnancovi p. X.. Podľa zaužívanej praxe u žalovanej každý advokátsky koncipient dostal najprv pracovný pomer na dobu určitú jedného roka, takže jeho pracovný pomer sa mal bez ďalšieho skončiť ku dňu 30.6.2020. Na základe toho mal žalobca za to, že ak by nadbytočnosť existovala, tak len preto, že žalovaná ju sama svojím konaním spôsobila, pričom uvedené nemožno vykladať na ťarchu žalobcu. Žalovaná k tomu najskôr uviedla, že pracovný pomer advokátskeho koncipienta p. X. bol predĺžený na dobu neurčitú dňa 14.05.2020. Neskôr potvrdila, že v tento deň bol jeho pracovný pomer najskôr predĺžený odo dňa 1.7.2020 len o ďalší rok a k predĺženiu na dobu neurčitú došlo až neskôr. Uvedenú skutočnosť však súd nepovažoval za tak dôležitú, že by mala preukazovať, že žalobca sa nestal nadbytočným. Súd považoval za dôležité, že ak p. X. bol jediným advokátskym koncipientom, ktorý ovládal nemecký jazyk a pracoval na agende, kde sa nemecký jazyk vyžadoval, tak nebolo možné od žalovanej vyžadovať, aby mu nepredĺžila pracovný pomer, a to aj s prihliadnutím k tomu, že predlžovanie pracovného pomeru koncipientom o jeden rok bolo u žalovanej zaužívanou praxou. Uvedený postup žalovanej zodpovedá primárnemu dôvodu organizačnej zmeny zo dňa 1.6.2020, ktorým bolo dosiahnuť ňou zvýšenie efektívnosti práce a zníženie nákladov žalovanej.

55. Pokiaľ žalobca poukazoval na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21Cdo 2580/2003 zo dňa 27.4.2004, podľa ktorého na to, aby bola výpoveď platná, musí byť v čase podania nevyhnutná, a teda ak zníženie počtu zamestnancov možno dosiahnuť inak, výpoveď platná nie je, súd poukazuje na to, že uvedené rozhodnutie vychádzalo z odlišných skutkových okolností. Argumenty žalovanej súd uznal ako dôvodné, nakoľko bolo potrebné brať do úvahy aj jazykové predpoklady jednotlivých advokátskych koncipientov a potreby žalovanej.

56. O absencii nadbytočnosti žalobcu nesvedčila ani skutočnosť, že rozhodnutie žalovanej o organizačnej zmene bolo platné a účinné od 1.6.2020 a žalovaná aj naďalej po tomto dátume žalobcovi pridelovala prácu a žalobca prácu vykonával. V samotnom rozhodnutí o organizačnej zmene je totiž jasne uvedené, že posledným dňom existencie zrušenej pracovnej pozície je 31.8.2020. To, že rozhodnutie nadobúda platnosť a účinnosť dňom prijatia neznamená, že dňom prijatia aj zaniká zrušované pracovné miesto.

57. Žalobca tiež poukazoval na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21Cdo/842/2012, ktorým súd vyslovil, že absencia uvedenia aké pracovné miesta a na ktorých útvaroch zamestnávateľa sa rušia má za následok, že zamestnávateľ nepreukázal príčinnú súvislosť medzi zrušením miesta a nadbytočnosťou. K tomu súd poznamenáva, že nevyhnutným predpokladom pre aplikovanie judikátov aj na iné prípady je aspoň obdobný skutkový stav. Žalovaná je zamestnávateľom s malým počtom zamestnancov a bez zložitej organizačnej štruktúry, preto nie je na ňu možné aplikovať judikaturu, ktorá sa týka veľkých spoločností. Ak žalovaná rozhodla o zrušení jedného miesta advokátskeho koncipienta a výpoveď dala žalobcovi, je podľa súdu nepochybné, že existuje príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu.

58. Ako ďalšie dôvody neplatnosti výpovede žalobca uvádzal nesplnenie tzv. ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a porušenie povinnosti podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

59. Žalobca poukazoval na to, že žalovaná mala v deň podania výpovede voľné pracovné pozície (i) Law student (ii) Trainee a (iii) Internship pre pracovnú skupinu pre medzinárodnú arbitráž, ktoré inzerovala na svojej webovej stránke. Navyše u žalovanej zostal po úspešnom zložení štátnej skúšky pracovať K. U., teda žalovaná s ním musela ukončiť dohodu o brigádnickej práci študenta a uzavrieť novú pracovnú

zmluvu. A hoci p. U. nie je podľa registra Slovenskej advokátskej komory vedený ako advokátsky koncipient, žalobca mal za to, že vzhľadom na skutkové okolnosti išlo len o zastieranie jeho skutočnej pracovnej pozície. Uvedené podľa žalobcu znamená, že žalovaná po prijatí organizačnej zmeny nielen opomenula ponukovú povinnosť voči žalobcovi, ale navyše aj zamestnala ďalšieho zamestnanca na jeho miesto.

60. K uvedenej námietke žalovaná poukázala na to, že snímka webovej stránky, ktorú predložil žalobca, je webovou stránkou siete Squire Patton Boggs, na ktorej sú inzerované pozície viacerých kancelárií, navyše jej obsah ani nebol aktuálny a žalovaná ani nemá plnú kontrolu nad jej obsahom. Žalovaná v skutočnosti ku dňu dania výpovede nemala žiadne voľné a neobsadené pracovné miesto. Túto jej obranu súd vyhodnotil ako dôvodnú. Z obsahu webovej stránky je totiž zrejmé, že pokiaľ ide o ponuku pozícií „Trainees“, ide o ponuku celej siete Squire Patton Boggs v rôznych krajinách (USA, UK, France, Germany, Italy, Czech Republic, Slovakia UAE, Singapore) a že ponuka pre Bratislavu a Slovensko sa týkala len študentov právnickej fakulty. Takáto pracovná činnosť sa v zmysle ustanovenia § 223 ods. 1 Zákonníka práce vykonáva na dohodu o práci vykonávanej mimo pracovný pomer, nejde teda o voľné pracovné miesto na uzatvorenie pracovnej zmluvy.

61. Žalovaná navyše predložila viaceré listinné dôkazy, ktoré potvrdili jej tvrdenia, že ku dňu výpovede, t. j. k 3.6.2020, pracoval p. K. U. pre žalovanú na dohodu o brigádnickej práci študentov v zmysle § 227 Zákonníka práce, a to až do absolvovania štátnej záverečnej skúšky dňa 3.7.2020, kedy stratil štatút študenta. Žalovaná teda ku dňu výpovede nemala voľné pracovné pozície, ktoré by bola povinná žalobcovi v rámci zákonnej ponukovej povinnosti ponúknuť.

62. Z dôkazov, ktoré žalovaná predložila, tiež vyplynulo, že ku dňu 31.8.2020 došlo k ďalšej racionalizačnej zmene na zefektívnenie činnosti - zrušeniu troch pracovných pozícií Law Clerk (Právny študent) a jednej pozície (asistentky) a k ich nahradeniu jednou pracovnou pozíciou na plný pracovný úväzok - Paralegal (asistent právnika). Na pozícii Law Clerk v tom čase žalovaná zamestnávala p. K., W.Á. a U. a na pozícii asistentky p. J.. V dôsledku opatrenia bola s účinnosťou ku dňu 1.9.2020 uzavretá s p. U. pracovná zmluva na pozíciu Paralegal, ktorý tak nahradil pôvodnú pracovnú náplň troch brigádnických pozícií právnych študentov Law Clerk a asistentky. Podľa pracovnej náplne Paralegal vykonáva výskum v oblasti práva, pomocné organizačné práce pre iných zamestnancov zamestnávateľa a pre so zamestnávateľom spolupracujúce osoby, pripravuje podklady pre podania a iné právne dokumenty vrátane, ale nie výlučne zmlúv alebo analýz, a to pod dohľadom a podľa pokynov iných zamestnancov zamestnávateľa a so zamestnávateľom spolupracujúcich osôb, Paralegal nekomunikuje priamo s klientmi zamestnávateľa. Napriek tomu, že p. U. spĺňal kritériá na prácu advokátskeho koncipienta, nevykonával prácu advokátskeho koncipienta, nebol vedený v evidencii SAK ako advokátsky koncipient a žalovaná takúto pracovnú pozíciu od 1.9.2020 ani nevytvorila. K vytvoreniu pracovnej pozície advokátskeho koncipienta u žalovanej došlo v januári 2021, to znamená až niekoľko mesiacov po skončení dvojmesačného zákazu podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce.

63. Z uvedeného teda vyplýva, že žalovaná neporušila ponukovú povinnosť, ani zákaz znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto.

64. Podľa Článku 2 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

65. Postup žalovanej pri skončení pracovného pomeru žalobcu bol podľa súdu nielen v súlade so zákonom, ale žalovaný pri výkone svojich práv postupoval aj v súlade s dobrými mravmi a nezneužíval svoje práva na škodu žalobcu. Pri tomto závere súd prihliadal na všetky okolnosti, ktoré vyšli v konaní najavo. Vznik pandémie na začiatku roka 2020 bol mimoriadnou situáciou. Jej dôsledky si všetci účastníci pracovnoprávnych vzťahov začali uvedomovať a vyhodnocovať len postupne, nedali sa celkom predvídať. Pandémia mala ekonomický dopad na väčšinu zamestnávateľov, a to predovšetkým v súkromnom sektore. Z toho hľadiska je potrebné posudzovať aj návrh žalovanej na zníženie platov a následne aj hodnotiť dôsledky, ak niektorý zamestnanec so znížením platu nesúhlasí. Žalovaná postupovala voči žalobcovi otvorene a korektne.

66. Akékoľvek dohody medzi žalobcom a žalovanou, okrem pracovných zmlúv a mzdových dekrétov, neboli preukázané. Žalovaná teda nemala voči žalobcovi žiadne osobitné záväzky, na ktoré by mal súd pri aplikácii článku 2 Zákonníka práce prihliadať. Súd nenadobudol dojem, že by žalobca bol slabšou stranou pri vyjednávaní so žalovanou a nedospel ani k záveru, že by žalovaná akokoľvek zneužila jeho

osobnú situáciu (očakávané narodenie dieťaťa, hypotéka) vo svoj prospech a na škodu žalobcu. V tejto súvislosti súd ešte uvádza, že predmetom sporu nebola diskriminácia a nároky vyplývajúce zo zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní. Každá strana preto musela preukazovať svoje skutkové tvrdenia, ak boli sporné. Počas konania nevyšlo najavo ani to, že by výpoveď bola žalobcovi daná v súvislosti s tým, že sa obrátil na inšpektorát práce.

67. Na základe uvedeného mal súd za to, že žalobný návrh nie je dôvodný, výpoveď je platná, a preto žalobu v celom rozsahu zamietol.

68. Žalovaná mala vo veci celkový úspech, preto jej bola podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods.1 CSP priznaná náhrada trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady, ktorú je žalobca povinný zaplatiť, súd rozhodne po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením.“

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 20. júla 2023 sp. zn. 9CoPr/10/2022-287 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho vo výške 100 %. Odvolací súd rozhodol bez nariadenia pojednávania a v súlade s ustanovením § 387 ods. 2 CSP sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením rozhodnutia súdu prvej inštancie. Po oboznámení sa s obsahom spisu dospel k záveru, že súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav veci a jeho rozhodnutie spĺňa zákonné požiadavky na odôvodnenie súdnych rozhodnutí podľa § 220 CSP. Svoje právne závery podrobne a detailne zdôvodnil (ods. 48. až 57. rozhodnutia), prečo považoval nárok žalobcu za nedôvodný a argumenty týkajúce sa účelovosti organizačnej zmeny, absencie nadbytočnosti žalobcu za dôvodné. Rovnako primerane vysvetlil (odsek 58. až 68. rozhodnutia) ako dospel k záveru, že zo strany žalovaného ako zamestnávateľa nedošlo k porušeniu ponukovej povinnosti, k porušeniu povinnosti podľa § 61 ods. 3 ZP znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Súd prvej inštancie dôkladne opísal priebeh konania, stanoviská strán sporu a vykonané dokazovanie, pričom svoje závery jasne zdôvodnil a oprel ich o príslušné právne normy.

2.1. V konaní nebolo sporné, že výpoveď daná žalobcovi spĺňala všeobecné náležitosti, t.j. bola písomná, doručená a bol v nej vymedzený dôvod, ktorý nemožno dodatočne meniť.

2.2. Odvolací súd potvrdil, že dôvod výpovede - nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce - bol opodstatnený. Zamestnávateľ môže rozhodnúť o organizačnej zmene, ktorá vedie k nadbytočnosti, ak dôjde k zmene úloh, technického vybavenia, zníženiu stavu zamestnancov za účelom efektívnosti práce, alebo iným organizačným zmenám. Ďalej uviedol, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, ale faktickým úkonom. Preto sa neskúma jeho platnosť podľa pravidiel platnosti právnych úkonov ako ustanovuje Občiansky zákonník a ZP. Súd skúma len to, či rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či existuje príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, resp. cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

2.2.1. Pokiaľ žalobca namietal fiktívnosť organizačnej zmeny a nedostatok odôvodnenia zo strany zamestnávateľa, odvolací súd týmto námietkam nevyhovel. Potvrdil, že žalovaná spoločnosť prijala dňa 1. júna 2020 rozhodnutie, ktorým zrušila jedno pracovné miesto advokátskeho koncipienta. Svoje rozhodnutie odôvodnila zvýšením efektívnosti a šetrením nákladov spoločnosti. Neobstojí tvrdenie žalobcu, že žalovaný neodôvodnil svoje rozhodnutie a ani súdu nepreukázal zlú finančnú situáciu. Odvolací súd zastáva názor, že zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva povinnosť súdu skúmať a ani strane z dôvodu výpovede preukázať zlú finančnú situáciu zamestnávateľa. Výpoveď bola daná v súvislosti s krízou spôsobenou pandémiou COVID-19. O tom, že finančná situácia sa zhoršuje, a že žalovaný ako zamestnávateľ bude šetriť svedčí aj skutočnosť, že malo dôjsť k pohovorom ohľadom zníženia miezd o 20 %. Vzhľadom na to, že neprišlo so žalobcom k dohode o znížení mzdy, tak v takom prípade je zjavné, že zamestnávateľ musel pristúpiť k iným spôsobom šetrenia, a to zrušeniu pracovného miesta. O zlej finančnej situácii ďalej svedčí, že došlo k ukončeniu dohôd o brigádnickej práci študentov s tromi študentmi a jednou asistentkou a ich nahradenie pracovnou pozíciou Paralegal, ktorú vykonával pán U.. Súd uzavrel, že za fiktívne nemožno považovať také rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré vychádza z objektívnych predpokladov majúcich za následok nadbytočnosť zamestnanca (nepotrebnosť jeho práce), ako je to v tomto prípade. V postupe žalovaného nemožno badať ani porušenie dobrých

mravov, keď žalovaný sledoval zefektívnenie práce v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) ZP a nie primárne spôsobenie ujmy žalobcovi spočívajúce vo formálnom konaní v medziach práva (poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2MCdo/2/2010).

2.2.2. K namietanému výberu zamestnanca na prepustenie odvolací súd zdôraznil „.....Argumenty žalobcu ohľadom toho, že nebol zamestnancom s najvyššou mzdou neobstoja, nakoľko na rozhodnutie zamestnávateľa nebolo založené na tom, žeby si vyberal na prepustenie advokátskeho koncipienta s najvyššou mzdou. Nie sú dôvodné námietky žalobcu voči žalovanému, že bol dosť vyťažovaný, a že tabuľka vyťažovanosti nie je správna. Odvolací súd opätovne zdôrazňuje, že výber zamestnanca, ktorého prepustí je na zamestnávateľovi..... Odvolací súd nepovažuje v danom prípade za dôvodné sa zaoberať argumentmi žalobcu ohľadom dohôd o znižovaní mzdy o 20% resp. 5% znovu je na daný prípad irelevantné, nakoľko to nesúvisí s preukázaním dôvodov neplatnosti predmetnej výpovede.“

2.2.3. K argumentu žalobcu, že nebol nadbytočný, keďže advokátsky koncipient pán X., ktorému bol pracovný pomer predĺžený na dobu neurčitú, zostal na pozícii advokátskeho koncipienta, odvolací súd uviedol, že takáto námietka by bola dôvodná len v tom prípade, ak by k predĺženiu pracovného pomeru pána X.W. došlo až po rozhodnutí o zrušení pracovného miesta. V tejto súvislosti uviedol, že pán X.W. mal uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú do 30. júna 2020, k jeho predĺženiu na dobu neurčitú došlo dňa 14. mája 2020. V danom prípade prišlo k zmene z pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú pred tým, ako sa zamestnávateľ rozhodol zrušiť jednu pozíciu advokátskeho koncipienta. Teda v čase uzatvárania dodatku k pracovnej zmluve pána X., nemusel mať žalovaný vedomosť o tom, že bude potrebné zrušiť jedno pracovné miesto. Navyše podľa žalovaného bol pán X. nevyhnutný pre projekty s nemeckými klientmi, čo odôvodňuje jeho zotrvanie v kancelárii.

2.2.4. Žalobca ďalej tvrdil, že žalovaný mal voľné pracovné miesto, ktoré mu mohol ponúknuť (nesplnil si ponukovú povinnosť § 63 ods. 2 písm. a) a písm. b) ZP). Poukázal na inzeráty na internete, vrátane pozície študenta. Odvolací súd mal za to, že žalovaný náležite vysvetlil dôvody, prečo to nebol jeho inzerát. Uviedol, že ponuková povinnosť sa vzťahuje len na pracovné miesta na základe pracovnej zmluvy, nie na brigádnicke dohody. Navyše inzeráty z mája 2020 boli zverejnené pred rozhodnutím o zrušení pracovného miesta a ako dôkaz boli nepoužiteľné.

2.2.5. Odvolací súd ďalej uviedol, že žalovaný nevytvoril zrušené pracovné miesto a neprijal na toto pracovné miesto iného zamestnanca po skončení pracovného pomeru žalobcu počas dvoch mesiacov podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce. Argumenty žalobcu ohľadne pozície Paragel pána U. neuznal, nakoľko jeho náplň práce nebola totožná s náplňou práce advokátskeho koncipienta. Na uvedenej pozícii nahradil prácu troch zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o brigádnickej práci študenta.

2.3. Odvolací súd nenašiel žiadne pochybenia v skutkových zisteniach súdu prvej inštancie, ktoré by nemali oporu vo vykonanom dokazovaní. Hodnotenie dôkazov súdom prvej inštancie považoval za súladné s § 191 CSP. Nevykonanie niektorých navrhovaných dôkazov (hlavne výsluch pána X.) bolo odôvodnené (ods. 39 a 40. rozhodnutia súdu prvej inštancie) tým, že dôkazy neboli relevantné pre právne posúdenie, ani jedna strana ich nezabezpečila na pojednávanie a strany nežiadali, aby súd navrhnutých svedkov predvolal. Odvolací súd konštatoval v tejto súvislosti, že súd nie je povinný vykonať všetky navrhované dôkazy, ale len tie, ktoré sú potrebné na objasnenie skutkového stavu a tiež, že z práva na spravodlivý proces nevyplýva právo procesnej strany na to, aby súd prijal jej právny názor alebo vyhovel jej požiadavkám.

2.4. Odvolací súd sa nezaoberal odvolacími námietkami, ktoré žalobca opakovane uviedol aj pred súdom prvej inštancie, nakoľko nie sú spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu.

2.5. „15.1. Z rovnakých dôvodov sa odvolací súd nezaoberal ani námietkami žalobcu uvedenými v replike a v doplnení odvolania (pozri odsek 4., 6.) keďže sa v prevažnej miere jedná o totožné námietky ako v odvolaní a v prípade nových námietok na tieto odvolací súd nemá prečo prihliadať a to s poukazom na ustanovenie § 373 ods. 4 C.s.p. podľa ktorého prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie, možno uplatniť za splnenia podmienok podľa § 366 najneskôr v lehote na vyjadrenie k odvolaniu.“

2.6. Odvolací súd mal vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti za to, že nie sú splnené podmienky na vyslovenie, že výpoveď je neplatná. Žalovaný pri výpovedi postupoval podľa Zákonníka práce, prišlo k vydaniu rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorým sa zrušilo jedno miesto advokátskeho koncipienta. Následný výber, ktorý zo šiestich u neho pracujúcich advokátskych koncipientov skončí, bolo na

žalovanom. Žalobca pracujúci na pozícii advokátskeho koncipienta sa stal nadbytočným a z toho dôvodu mu žalovaný dal výpoveď, ktorú riadne odôvodnil. V dobe výpovede nemal žalovaný žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by mohol žalobcovi ponúknuť. Žalovaný dodržal aj lehotu dvoch mesiacov, počas ktorých neprišlo k znovuotvoreniu miesta advokátskeho koncipienta. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie žalobu správne zamietol a odvolací súd sa s jeho rozhodnutím stotožnil.

2.7. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca (ďalej len „dovolateľ“). Prípustnosť dovolania vyvodzuje z nesprávnych procesných postupov odvolacieho súdu a porušenia práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP). Ďalej uvádza potrebu riešenia právnej otázky, pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, eventuálne je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne, a tiež, že rozhodnutie záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá dovolacím súdom nebola ešte riešená (§ 421 ods. 1 písm. a), písm. c) a písm. b) CSP).

3.1. Porušenie práva na spravodlivý proces dovolateľ vyvodzuje z:

3.1.1. odmietnutia zaoberať sa odvolacími námietkami (§ 320 CSP). V tejto súvislosti uviedol, že okrem iného predložil v doplnení odvolania protokol inšpektorátu práce, ktorý potvrdzuje jeho tvrdenia v podanom odvolaní uvedené v bode 6. rozsudku odvolacieho súdu (kde poukazuje na účelovosť a fiktívnosť organizačnej zmeny, ktorá deklarovala cieľ zníženia nákladov, pričom žalovaný paušálne neznižoval mzdu o 20 %). Poukázal na to, že ide o spor s ochranou slabšej strany, kde má možnosť zamestnanec predložiť a označiť ďalšie skutočnosti a dôkazy až do vyhlásenia rozhodnutia odvolacieho súdu, odvolací súd však na tento dôkaz neprihliadol (bod 15.1.).

3.1.2. nevykonania presunu dôkazného bremena na žalovanú ako zamestnávateľa podľa § 13 ods. 9 Zákonníka práce. V tejto súvislosti upozorňuje na formalistický prístup a ignorovanie širších súvislostí, keď žalobca predložil dostatok skutkových faktov, ktorými sa mohla preukázať súvislosť medzi neprijatím návrhu na zníženie mzdy a výpoveďou, pričom zisťovanie skutočného motívu by súd doviedli k zisteniu, že výpoveď bola podaná minimálne v rozpore s dobrými mravmi.

3.1.3. § 15 ZP, podľa ktorého rozhodnutie o organizačnej zmene je právnym úkonom, nie faktickým.

3.2. Potrebu riešenia právnej otázky „ak vymedzenie skutkového dôvodu uvedeného vo výpovedi nezodpovedá skutočnosti a bolo nepravdivé, tak je potrebné výpoveď kvalifikovať za neplatnú“, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu pod sp. zn. 5Cdo/111/2016. V ňom sa uvádza:

„35. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce upravuje len jeden výpovedný dôvod a to nadbytočnosť zamestnanca. Uvedený výpovedný dôvod obsahuje však viacero skutočností - druhov organizačných zmien (zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, iné organizačné zmeny), v dôsledku ktorých sa zamestnanec môže stať nadbytočným. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele. 36. Dôvod výpovede z pracovného pomeru musí byť v tomto prípade uvedený nielen tak, aby bolo zrejmé, v čom spočíva skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu; len takáto konkretizácia použitého výpovedného dôvodu po skutkovej stránke zabezpečuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol s pracovníkom rozviazaný pracovný pomer, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitost' alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, ak by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bola zamestnancovi daná výpoveď.

37. V prejednávanej veci žalovaná ako zamestnávateľ v písomnej výpovedi z pracovného pomeru žalobkyni ako skutkové vymedzenie dôvodu výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce uviedla nadbytočnosť vzhľadom na organizačné zmeny u zamestnávateľa, u ktorého došlo k zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a následne k zrušeniu jej pracovnej pozície. Z uvedeného skutkového vymedzenia dôvodu skončenia pracovného pomeru výpoveďou je zrejmé, že

žalovaná ako dôvod výpovede označila organizačnú zmenu s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, dôsledkom ktorej malo byť zníženie počtu zamestnancov. 38. Dovolací súd sa stotožňuje so záverom odvolacieho súdu, že z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že by v dôsledku organizačnej zmeny došlo k zníženiu stavu zamestnancov osobitne vo vzťahu k pracovnému miestu žalobkyne. Z uvedeného vyplýva, že vymedzenie skutkového dôvodu uvedeného vo výpovedi nezodpovedá skutočnosti, z ktorého dôvodu správne odvolací súd kvalifikoval výpoveď danú žalobkyni za neplatnú. „V tejto súvislosti poukázal na to, že zámerom žalovanej bolo zbaviť sa žalobcu, ktorý ako jediný nepristúpil na zníženie mzdy.

3.2.1. Uvádza aj potrebu riešenia právnej otázky „ponuková povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP trvá aj počas výpovednej doby“, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu pod sp. zn. 1MCdo/5/2009. V ňom sa uvádza:

„Dovolací súd sa stotožnil aj s druhou námietkou generálneho prokurátora v mimoriadnom dovolaní súvisiacou s nesplnením povinnosti žalovaného ponúknuť žalobcovi inú pre neho vhodnú prácu. Pokiaľ totiž žalovaný mal voľné pracovné miesta v čase dania výpovede žalobcovi (ako aj počas jeho výpovednej doby až do skončenia jeho pracovného pomeru) k dispozícii, bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená ako kvalifikačná požiadavka vzdelania len základné, alebo len stredné odborné alebo úplné stredné odborné vzdelanie, bolo povinnosťou žalovaného takúto prácu žalobcovi ponúknuť aj keď žalobca dosiahol vyšší stupeň kvalifikácie, keďže ukončením vysokoškolského vzdelania sa u žalobcu na splňaní kvalifikačných kritérií základného a stredoškolského vzdelania, ktoré už predtým nadobudol, nič nezmenilo a v žiadnom prípade splňanie týchto kritérií nemohol nadobudnutím vysokoškolského vzdelania stratiť. Až v prípade, že žalobca by nebol ochotný prejsť na takúto inú pre neho vhodnú prácu, by mu žalovaný mohol dať výpoveď.“ Tiež od rozhodnutia 3Cdo/168/2017, v ktorom sa uvádza:

„Naostatok, v rozhodnutí sp. zn. 1 MCdo 5/2009 najvyšší súd uviedol, že ak zamestnávateľ mal k dispozícii voľné pracovné miesta v čase dania výpovede zamestnancovi (ako aj počas plynutia výpovednej doby až do skončenia pracovného pomeru), bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená iná kvalifikačná požiadavka, bolo povinnosťou zamestnávateľa takúto prácu zamestnancovi ponúknuť.“ Poukazuje na nesprávne odôvodnenie svojho právneho záveru v bode 11., cieľom je zotrvanie zamestnanca v pracovnom pomere čo najdlhšie, a to aj pri zmene dohodnutých pracovných podmienok. V danej veci pritom nie je sporné, že počas výpovednej doby bolo vytvorené pracovné miesto Paralegal, a na to žalobca tak mohol nastúpiť na toto miesto a takmer za rovnakú mzdu.

3.3. Eventuálne navrhol tieto právne otázky riešiť tak, že boli dovolacím súdom rozhodované rozdielne.

3.4. Potrebu riešenia právnej otázky „či porušenie zákazu znovu utvorenia zrušeného pracovného miesta v zmysle § 61 ods. 3 ZP spôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru nadbytočného zamestnanca“, ktorá nebola dovolacím súdom doposiaľ vyriešená. V tejto súvislosti uviedol, že žalobca mohol vykonávať pracovné činnosti na pozícii Paralegal, kde sa vyžadovalo iba právnické vzdelanie druhého stupňa, preto v tejto súvislosti nemožno hovoriť o nadbytočnosti. Výpoveď je tak neplatná pre rozpor s dobrými mravmi.

4. K dovolaniu sa vyjadril žalovaný, ktorý ho žiadal zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP), po zistení, že dovolanie podala včas strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade s § 429 ods. 1 CSP, bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je potrebné v zmysle § 448 CSP zamietnuť.

6. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

7. Zo všetkých dovolacích námietok žalobcu vyplýva podľa obsahu (§ 124 CSP), že namieta porušenie práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP), spočívajúci v tom, že odvolací súd sa odmietol zaoberať doplnením odvolania, v ktorom navrhol dôležitý dôkaz, pričom ho mal povinnosť vykonať podľa § 320 CSP; v konaní došlo k obráteniu dôkazného bremena a nesúhlasil s právnym záverom súdu,

že rozhodnutie o organizačnej zmene je faktickým právnym úkonom. V ďalšom namietal nesprávne právne posúdenie z dôvodov § 421 ods. 1 písm. a) až c) CSP.

8. Podľa § 420 písm. f) CSP 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.

9. Právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je bezpochyby tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšieho stupňa, sa v civilnoprávnom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých civilný súd môže konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania (I. ÚS 4/2011).

10. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP je 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.

10.1. 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 (odmietnutie spravodlivosti).

10.2. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

10.3. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle tohto ustanovenia tiež nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady znátočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (3Cdo/41/2017, 3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto cez prizmu v dovolaní uplatnených dovolacích námietok skúmal, či došlo k dovolateľom namietanej procesnej vade.

11. Dovolateľ namietal, že súdy svojím nesprávnym procesným postupom znemožnili, aby uskutočnil jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, keď neprihliadol na dôkaz, ktorý zamestnanec predložil v doplnení odvolania (Protokol inšpektorátu práce), teda do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej ako predpokladá ustanovenie § 320 CSP.

11.1. V sporovom konaní je súd limitovaný skutkovými tvrdeniami strán, pričom povinnosť strany tvrdiť je jednou zo základných povinností v sporovom konaní, má kľúčový význam a predstavuje jeden zo základných princípov civilného procesu (článok 8 Základných princípov CSP). Vo všeobecnosti platí, že dôkaznú povinnosť a s ňou súvisiace dôkazné bremeno má v spore každý, kto v spore niečo tvrdí. Nový procesný kódex s účinnosťou od 1. júla 2016 zaviedol do procesného práva nový inštitút prostriedkov procesného útoku a prostriedkov procesnej obrany, ktoré ako úkony procesných strán podliehajú koncentrácii konania.

11.2. Zákonná koncentrácia konania vyplývajúca z § 154 CSP znamená, že procesné úkony strán sporu (alebo ich časti), ktoré koncentracii konania podliehajú nespôsobujú ex lege procesnoprávne účinky (súd na ne neprihliada), ak sú uplatnené po vyhlásení uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí. Aplikácia tejto zásady je v sporoch s ochranou slabšej strany (§ 290 až § 323) obmedzená. Vylúčenie aplikácie ustanovení o zákonnej koncentracii konania znamená, že slabšia strana má právo predkladať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany aj v čase od vyhlásenia uznesenia o skončení dokazovania do vyhlásenia rozsudku. Aj pre slabšiu stranu sporu platí, že v konaní o odvolaní môže predkladať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany iba obmedzene (§ 366 a § 373 ods. 4 CSP). Z uvedeného teda vyplýva, že zákonná koncentrácia konania de facto existuje aj v konaniach s ochranou slabšej strany (Števček, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok, komentár, C. H. Beck, 2016, 582-584 s.).

11.3. Podľa vyššie uvedeného platí, že pre odvolanie je typický systém neúplnej apelácie, ktorý vylučuje možnosť efektívneho uplatnenia nových skutočností a dôkazov v odvolacom konaní. Výnimkou pre odvolateľa je použitie nových prostriedkov procesného útoku a procesnej obrany v odvolaní, a to za splnenia taxatívne vymedzených podmienok v zmysle § 366 CSP. Súčasne platí, že odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP). Pokiaľ žalobca predložil dôkaz, na ktorý sa v doplnení odvolania odvoláva až po uplynutí odvolacej lehoty, odvolací súd naň správne neprihliadol a v jeho konaní tak nedošlo k nesprávnemu postupu, ktorý by mohol založiť vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP.

12. Pokiaľ dovolateľ tvrdí, že v konaní došlo k obráteniu dôkazného bremena zo zamestnávateľa na zamestnanca (žalobcu), keď preukazoval diskriminačný výber žalobcu ako zamestnanca v súvislosti tým, že odmietol zníženie mzdy, dovolací súd uvedené nezistil.

12.1. Sporové konanie je ovládané prejednávou zásadou, v súlade s ktorou je úspech procesnej strany definovaný jej povinnosťou tvrdenia a na ňou nadväzujúcou dôkaznou povinnosťou a im zodpovedajúcim korelátom v podobe bremena tvrdenia a dôkazného bremena. Z prejednávacej zásady potom následne vyplýva základné procesné pravidlo, podľa ktorého každá strana je povinná dokazovať skutočnosti zodpovedajúce znakom právnej normy, ktorá je pre ňu priaznivá a ktorej sa domáha. Strana domáhajúca sa týchto právnych následkov ponesie aj nepriaznivé dôsledky stavu non liquet (neobjasneného určitého skutkového stavu, resp. určitej relevantnej skutočnosti), teda procesných následkov toho, ako keby bolo zistené, že k naplneniu skutkových predpokladov hypotézy právnej normy, ktorej účinkov sa domáhala, nedošlo. (Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 24/2019 z 9. júna 2020).

12.2. Dovolací súd má z obsahu spisu preukázané dostatočne odôvodnené rozhodnutia odvolacieho súdu, spĺňajúce náležitosti riadneho odôvodnenia v zmysle § 393 ods. 2 CSP. Treba mať na pamäti, že konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca spätosť rozsudku odvolacieho súdu s potvrdzovaným rozsudkom vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu. Ak odvolací súd v plnom rozsahu odkáže na dôvody rozhodnutia súdu prvej inštancie, stačí, ak v odôvodnení rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a stručne zhrnie právne posúdenie veci; rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie. Odvolací súd zhodnotil skutkový stav, ktorý vyplynul z dokazovania, a pri svojom právnom závere, podrobne a presvedčivo odôvodnil, z čoho vychádzal. Zároveň sa vysporiadal so všetkými odvolacími námietkami. Prijaté právne závery súdu prvej inštancie sú pritom odôvodnené spôsobom zodpovedajúcim § 220 ods. 2 CSP.

12.3. Súd prvej inštancie v bode 49. a 50. rozhodnutia uviedol, že bolo výlučne na zamestnávateľovi, ktorého advokátskeho koncipienta prepustil. Všeobecne dodal, že takýto výber nemožno spochybniť len z dôvodu, ak by dal výpoveď zamestnancovi s najvyššou mzdou a prihliadal na jazykové znalosti. Odvolací súd v bode 12.1. rozsudku zdôraznil, že rozhodnutie o tom, ktorý zamestnanec bude prepustený, je plne v kompetencii zamestnávateľa. Súd skúma len splnenie podmienok pre výpoveď. Argumenty žalobcu týkajúce sa jeho pracovného vyťaženia a porovnania miezd s ostatnými zamestnancami považoval preto za irelevantné.

12.4. Z uvedeného vyplýva, že súdy sa zaoberali tvrdeniami žalobcu ohľadne odmietnutia zníženia mzdy, ktoré však neboli relevantné a ničím podložené pre záver, že ovplyvnili výber žalovaného, čo žalovaný

účinne poprel. Z uvedeného dôvodu žalovaný uniesol obrátené bremeno v zmysle § 13 ods. 9 ZP a nedošlo k vade zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP.

13. Na tom, že ani prípadné nesprávne právne posúdenie veci nezakladá dovolateľom tvrdenú vadu zmätočnosti, zotrval aj judikát R 24/2017 a tiež viaceré rozhodnutia najvyššieho súdu (1Cdo/202/2017, 2Cdo/101/2017, 3Cdo/94/2017, 4Cdo/47/2017, 5Cdo/145/2016, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/76/2018, 9Cdo/86/2020). Túto vadu konania preto žalobca namieta neodôvodnene.

14. Vzhľadom na uvedené najvyšší súd dospel k záveru, že žalobca neopodstatnene namieta, že mu odvolací súd svojím nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP). Dovolanie preto v tejto časti je síce prípustné, ale nie dôvodné.

15. V danom prípade dovolateľ namietal i nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom podľa ustanovenia § 421 písm. a), b), c) CSP.

16. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP 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).

17. Ak nemá dovolanie, prípustnosť ktorého strana sporu vyvodzuje z ustanovenia § 421 ods. 1 CSP vykazovať nedostatky, ktoré by v konečnom dôsledku viedli k znemožneniu meritórneho dovolacieho prieskumu a odmietnutiu dovolania podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa v dovolaní vysvetliť, o ktorú z možností uvedených v ustanoveniach v § 421 ods. 1 písm. a) až c) CSP ide, teda z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania (porovnaj rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo/206/2017, 1Cdo/203/2016, 3Cdo/235/2016, 4Cdo/89/2017, 7Cdo/20/2017, 8Cdo/186/2016).

18. V prípade uplatnenia dovolacieho dôvodu, ktorým je nesprávne právne posúdenie veci, je riadne vymedzenie tohto dovolacieho dôvodu v zmysle § 432 ods. 2 CSP nevyhnutným predpokladom pre posúdenie prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 CSP. Len konkrétne označenie právnej otázky, ktorú podľa dovolateľa riešil odvolací súd nesprávne, umožňuje dovolaciemu súdu posúdiť, či ide skutočne o otázku, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu.

19. V zmysle zákonných ustanovení dovolací súd môže len konštatovať, že výsledok posúdenia prípustnosti dovolania je teda podmienený tým, ako dovolateľ sám vysvetlí (konkretizuje a doloží), že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia dovolateľom označenej právnej otázky. K uvedenému dovolací súd poznamenáva, že otázka relevantná podľa ustanovenia § 421 ods. 1 CSP musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnú (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Musí ísť o právnú otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou v dovolaní vymedzená jasným, určitým, zrozumiteľným spôsobom, ktorý umožňuje posúdiť prípustnosť (prípadne aj dôvodnosť) dovolania.

20. Dovolací súd sa preto vzhľadom na uvedené najskôr zaoberal tým, či sú splnené predpoklady prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 CSP.

21. V dovolaní, ktorého prípustnosť sa vyvodzuje z § 421 ods. 1 písm. a) CSP, by mal dovolateľ: a) konkretizovať právnú otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) vysvetliť (a označením rozhodnutia najvyššieho súdu doložiť), v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c) uviesť, ako by mala byť táto otázka správne riešená. Samotné polemizovanie dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté

spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. a) CSP (viď rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 2Cdo/203/2016, 3Cdo/6/2017, 3Cdo/67/2017, 4Cdo/95/2017, 7Cdo/140/2017).

22. Dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP predpokladá, že danú právnu otázku dovolací súd dosiaľ neriešil a je tu preto daná potreba, aby dovolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil. V konkrétnom prípade musí dovolateľ relevantne odôvodniť, že dovolanie je prípustné, pretože právna otázka nebola dovolacím súdom dosiaľ riešená, pričom dôvodom dovolania potom môže byť len otázka právneho posúdenia a spochybnenie jej vyriešenia zo strany odvolacieho súdu a ako aj odôvodnenie právneho záveru, ktorý zastáva dovolateľ.

23. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. c) CSP je relevantná právna otázka, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu, pri riešení ktorej sa v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyskytla nejednotnosť navonok prejavovaná v prijatí odlišných právnych názorov; inými slovami: ide o otázku, ktorú už dovolací súd riešil, avšak právne názory dovolacích senátov zostali nejednotné a neustálené (nepredstavujú ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu). V prípade, že dovolateľ vyvodzuje prípustnosť dovolania z tohto ustanovenia, je jeho (procesnou) povinnosťou: a) konkretizovať právnu otázku riešenú odvolacím súdom a uviesť, ako ju riešil odvolací súd, b) označením konkrétnych (odlišných, napríklad aj navzájom si protirečiacich) rozhodnutí dovolacieho súdu doložiť, že predmetná právna otázka je dovolacím súdom skutočne rozhodovaná rozdielne.

24. Pokiaľ dovolateľ v podanom dovolaní nevymedzí právnu otázku, dovolací súd nemôže svoje rozhodnutie založiť na domnienkach (predpokladoch) o tom, ktorú právnu otázku mal dovolateľ na mysli. V prípade absencie uvedeného dovolací súd nemôže pristúpiť ani k posudzovaniu všetkých procesnoprávných a hmotnoprávných otázok, ktoré pred ním riešil súd prvej inštancie a odvolací súd a v súvislosti s tým ani vyhľadávať všetky (do úvahy prichádzajúce) rozhodnutia dovolacieho súdu, ktoré sa týkajú danej problematiky; v opačnom prípade by uskutočnil dovolací súd prieskum priechiaci sa nielen (všeobecne) novej koncepcii právnej úpravy dovolania a dovolacieho konania zvolenej v CSP, ale aj (konkrétne) cieľu sledovanému ustanovením § 421 ods. 1 CSP (porovnaj sp. zn. 2Cdo/203/2016, 3Cdo/6/2017, 4Cdo/58/2017, 5Cdo/48/2020).

25. Z ustanovenia § 421 ods. 1 vyplýva, že vždy musí ísť o otázku právnu, nie skutkovú. Dovolací súd už vo svojich skorších rozhodnutiach (napr. sp. zn. 8Cdo/115/2017, 8Cdo/140/2018, 4Cdo/38/2019) vysvetlil, že o otázku relevantnú z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 CSP sa nejedná pri riešení otázky, či strana sporu uniesla dôkazné bremeno, teda bremeno procesnej zodpovednosti za to, že v civilnom spore bude môcť súd pre dostatok potrebných skutkových poznatkov rozhodnúť v prospech strany. Významným znakom otázky relevantnej v zmysle § 421 ods. 1 CSP je to, že ide o právnu otázku. Je to dané zámerom, aby sa vyriešením takejto otázky prispelo k vytvoreniu ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Posúdenie otázky, či strana sporu uniesla dôkazné bremeno, ktoré ju v tom - ktorom spore zaťažovalo, spočíva v každom jednotlivom prípade (v každom jednotlivom civilnom sporovom konaní) na posúdení vysoko individuálnych, konkrétnych a v iných prípadoch sa spravidla už nevyskytujúcich skutkových okolnostiach, ktoré sú svojou povahou jedinečné a neopakovateľné.

25.1. Dôkazné bremeno je inštitútom práva procesného, pretože je nerozlučne spojené s civilným sporovým konaním a prejavuje sa vo výsledku sporu. Odvolací súd v odôvodnení svojho rozsudku náležite uviedol, na základe akých skutočností dospel k záveru, že žalobca neunesol dôkazné bremeno, čo malo v danej veci za následok zamietnutie žaloby. Pri hodnotení dôkazov nemožno odvolaciemu súdu vyčítať pochybenia, a preto ani nemožno polemizovať s jeho závermi, ktoré žalovaní namietali v dovolaní.

25.2. Právnu otázkou relevantnou z hľadiska ustanovenia § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka, kto je v danom spore nositeľom dôkazného bremena. Pre zodpovedanie tejto otázky je totiž rozhodujúca hmotnoprávna úprava vzťahu, z ktorého žalobca vyvodzuje svoje právo alebo povinnosť žalovaného. Dôkazné bremeno zaťažuje žalobcu, v ktorého záujme je preukázanie pravdivosti ním tvrdených skutočností, zakladajúcich ním tvrdené právo. Na druhej strane žalovaného zaťažuje dôkazné bremeno

spočívajúce v preukázaní skutočností, ktoré vylučujú existenciu uplatňovaného práva, ak jeho existenciu žalobca preukázal.

26. V prejednávanej veci dovolateľ zastúpený advokátom pokiaľ vymedzil otázku „ak vymedzenie skutkového dôvodu uvedeného vo výpovedi nezodpovedá skutočnosti a bolo nepravdivé, tak je potrebné výpoveď kvalifikovať za neplatnú“ (v súvislosti s ktorou namieta dovolací dôvod § 421 ods. 1 písm. a) CSP), takáto otázka má charakter otázky nie právnej, ale skutkovej, pretože je naviazaná na proces dokazovania, preukazovania skutkového stavu a jeho vyhodnotenia. Je z nej zjavné, že spochybňuje vyhodnotenie dôkazov odvolacím súdom, ktoré ho viedli k záveru, že organizačná zmena je skutočná a nejde o fiktívnu organizačnú zmenu, ktorú žalovaný len predstieral.

27. Rovnako ide o skutkovú otázku, ktorú dovolateľ vymedzil „či porušenie zákazu znovu utvorenia zrušeného pracovného miesta v zmysle § 61 ods. 3 ZP spôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru nadbytočného zamestnanca“ (v súvislosti s ktorou namieta dovolací dôvod § 421 ods. 1 písm. b) CSP). Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom ako ho zistil odvolací súd, ktorý v tejto súvislosti nedospel z vykonaného dokazovania k záveru, že by bolo znovu utvorené totožné zrušené pracovné miesto v dobe výpovede žalobcu, pričom žalovaný dodržal aj lehotu dvoch mesiacov, počas ktorých neprišlo k znovuutvoreniu miesta advokátskeho koncipienta.

28. Dovolací súd nie je treťou inštanciou, a preto sa pred ním nemožno domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižšej inštancie a ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo prosté spochybňovanie správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu, či kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní veci, pritom významovo nezodpovedajú kritériám uvedeným v § 421 ods. 1 CSP, resp. § 432 ods. 2 CSP a dovolací dôvod ohľadne týchto otázok nie je vymedzený spôsobom uvedeným v § 431 až § 435 CSP a dovolanie preto nie je v tejto časti prípustné.

29. Pokiaľ žalobca namieta, že právna otázka „ponuková povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 ZP trvá aj počas výpovednej doby“ bola dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne, resp. sa odvolací súd pri jej riešení odklonil od záväzného právneho názoru dovolacieho súdu (§ 420 ods. 1 písm. a) a písm. c) CSP), pričom poukazuje na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod sp. zn. 1MCdo/5/2009 a sp. zn. 3Cdo/168/2017 /s ich citáciou v bode 3.2.1. tohto rozhodnutia), dovolací súd uvádza, že takto formulovaná právna otázka nie je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (nezistil dôvod dovolania vyvodzovaný žalobcom z § 421 ods. 1 písm. c) CSP). Z rozhodnutia sp. zn. 1MCdo/5/2009 vyplýva povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu v čase dania výpovede. Rozhodnutie dovolacieho súdu pod sp. zn. 3Cdo/168/2017 zároveň odkazuje na rozhodnutie sp. zn. 1MCdo/5/2009, čím zhrňuje a potvrdzuje argumenty v ňom uvedené a zdôrazňuje jeho záväznosť a precedens rozhodnutia. Rozdielnosť rozhodovacej praxe v uvedenej právnej otázke preto z uvedených rozhodnutí dovolacieho súdu v žiadnom prípade nemožno zistiť.

29.1. Súd prvej inštancie podrobne vo svojom rozhodnutí v odsekoch 58. až 68. rozhodnutia vysvetlil, prečo nebola porušená ponuková povinnosť zamestnávateľa. K námietke neponúknutého miesta zhodne so závermi dovolacieho súdu v rozhodnutiach pod sp. zn. 1MCdo/5/2009 a sp. zn. 3Cdo/168/2017 (na ktoré poukazuje dovolateľ a od ktorých právnych záverov sa mal odvolací súd odchýliť - § 421 ods. 1 písm. a) CSP) uviedol, že „61. Žalovaná navyše predložila viaceré listinné dôkazy, ktoré potvrdili jej tvrdenia, že ku dňu výpovede, t. j. k 3.6.2020, pracoval p. K.I. U. pre žalovanú na dohodu o brigádnickej práci študentov v zmysle § 227 Zákonníka práce, a to až do absolvovania štátnej záverečnej skúšky dňa 3.7.2020, kedy stratil štatút študenta. Žalovaná teda ku dňu výpovede nemala voľné pracovné pozície, ktoré by bola povinná žalobcovi v rámci zákonnej ponukovej povinnosti ponúknuť.“ Odvolací súd sa s týmito právnymi závermi v celom rozsahu stotožnil.

29.2. Dovolací dôvod ohľadne tejto právnej otázky bol preto síce prípustný, ale nie dôvodný.

30. Z vyššie uvedeného vyplýva, že zo strany súdu nedošlo k nesprávnemu procesnému postupu, ktorý by znemožnil dovolateľovi, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že by došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, a preto dovolací súd konštatuje, že dovolateľom uplatnený

dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP neexistuje (nie je daný), v otázkach (bližšie špecifikovaných dovolateľom viď bod 3.2. a 3.4. tohto rozhodnutia) v zmysle ust. § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP nie je vymedzený zákonom predpísaným spôsobom a v právnej otázke (bližšie špecifikovanej dovolateľom viď bod 3.2.1 a 3.3. tohto rozhodnutia) v zmysle ust. § 421 ods. 1 písm. a) a písm. c) CSP, nie je daný. Z uvedeného dôvodu preto dovolanie žalobcu podľa ustanovenia § 448 CSP zamietol.

31. Dovolací súd rozhodol o trovách dovolacieho konania podľa ustanovenia § 255 ods. 1 CSP. Súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Žalovaný mal plný úspech vo veci, dovolací súd mu tak priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v celom rozsahu.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.