

Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru pri organizačnej zmene. Zásada rovnakého zaobchádzania pri výbere nadbytočného zamestnanca

[§ 63 ods. 1 písm. b\)](#) zákona č. [311/2001 Z.z.](#) Zákonník práce
článok 1, [§ 13](#) zákona č. [311/2001 Z.z.](#) Zákonník práce
[§ 2 ods. 1](#), [§ 6](#), [§ 9](#) a [§ 11](#) 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 prípade posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu v zmysle [§ 63 ods. 1 písm. b\)](#) Zákonníka práce súd skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

Ak žalujúci zamestnanec v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (pre "nadbytočnosť") preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti za ktorých k nemu došlo; dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Uznesenie

Najvyššieho súdu SR

, sp. zn.

1 Cdo 1085/2015

.

Skutkový stav:

Okresný súd (ďalej "súd prvého stupňa") rozsudkom zamietol žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania.

Rozhodnutie odôvodnil s odkazom na [§ 13 ods. 1 až 3](#), [§ 17 ods. 2](#), [§ 38 ods. 1 až 4](#), [§ 61 ods. 1, 2](#), [§ 63 ods. 1 písm. b\)](#) Zákonníka práce (ďalej iba "ZP") a [§ 3 ods. 1 až 3](#), [§ 6 ods. 1, 2](#), [§ 9 ods. 1, 2](#), [§ 11 ods. 1 až 3](#) antidiskriminačného zákona (ďalej iba "ADZ"). V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že žalovaný ako zamestnávateľ zaslal žalobcovi (zamestnancovi), 4. marca 2011 výpoveď z pracovného pomeru. Pracovný pomer žalobcu bol založený pracovnou zmluvou z 30. novembra 2007, na základe ktorej u zamestnávateľa (žalovaného) pracoval ako hasič. Vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene - zníženie stavu zamestnancov strediska bez možnosti iného primeraného pracovného zaradenia v súlade s [§ 63](#) odseku 1 písmena b) ZP sa stal žalobca u žalovaného nadbytočným a bola mu daná zamestnávateľom výpoveď, ktorá mu bola doručovaná poštou. Zo zhodných tvrdení strán konania aj ďalších listinných dôkazov mal súd za preukázané, že žalobca prevzal zásielku obsahujúcu výpoveď z pracovného pomeru, aj keď nebolo na nej uvedené, že je určená do vlastných rúk.

K dôvodu neplatnosti výpovede pre doručovanie výpovede z pracovného pomeru súd prvej inštancie uviedol, že aj keď listina - výpoveď nebola doručovaná s poznámkou "do vlastných rúk", túto si žalobca osobne prevzal (čo nepopieral), a tým došlo k naplneniu požiadavky podľa [§ 38 ods. 1](#) ZP o doručení písomnosti do vlastných rúk (poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. [3 Cdo 218/2007](#) z 13. októbra 2008). Čo sa týka dôvodu neplatnosti skončenia pracovného pomeru pre porušenie zásad obsiahnutých v čl. 1 ZP a [§ 13](#) ZP, súd prvej inštancie mal za to, že žalovaný neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Súd vychádzal z toho, že žalovaný svedeckými výpoveďami, listinnými dôkazmi preukázal iné legitímne dôvody, ktoré viedli k výberu

práve žalobcu ako nadbytočného zamestnanca (pri znižovaní stavu zamestnancov u zamestnávateľa na zvýšenie efektívnosti práce) než tvrdené kritérium poškodenia zdravia žalobcom, čo bolo dôvodom na to, prečo sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ďalej uviedol, že regulovať počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie je podstatou oprávnenia zamestnávateľa upravovať a riadiť svoju vlastnú činnosť, také rozhodnutie zamestnávateľa nemôže byť diskriminačným konaním. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; a už v zmysle ustálenej judikatúry je dané, že súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

Krajský súd, ďalej len ("odvolací súd"), na odvolanie žalobcu, zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 1. marca 2011 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. V zostávajúcej zamietavej časti a vo výroku o trovách konania rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a v rozsahu zrušenia vec vrátil tomuto súdu na ďalšie konanie.

Rozhodnutie odôvodnil článkom 12 Ústavy SR, článkom 1 ZP, ako aj [§ 13 ods. 1 až 4 ZP](#), § 6 ods. 2 písm. b), § 9 ods. 2 a 3, § 11 ods. 2 ADZ. Podľa odvolacieho súdu u zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ako ním uvádzané ciele (o. i. zvýšenie efektívnosti práce, ekonomické úsporné opatrenia z dôvodu všeobecnej hospodárskej krízy), a že zamestnávateľ (jeho príslušný orgán) len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov na zvýšenie efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu). Žalovaný neunesol dôkazné bremeno ani v prípade preukázania, že pri výbere žalobcu ako nadbytočného zamestnanca dodržal kritériá, ktorými sa mal riadiť pri výbere nadbytočných zamestnancov. Kritérium "dĺžky" trvania pracovného pomeru u toho ktorého zamestnanca nebolo dodržané, keďže pracovný pomer žalobcu u predchodcu žalovaného vznikol k 30. novembru 2007, pričom u iného zamestnanca tento vznikol neskôr - ku 1. januáru 2010. V prípade ostatných zamestnancov žalovaný nepredložil dôkazy podporujúce jeho tvrdenia na preukázanie predmetného kritéria.

Ďalším kritériom bola odborná spôsobilosť toho ktorého zamestnanca. Žalovaný nepreukázal, že by žalobca bol menej odborne spôsobilým než zostávajúci zamestnanci. Ani pri ostatných tvrdených kritériách rozhodných pre výber nadbytočného zamestnanca tvrdených žalovaným, tieto neboli súdu ponúknuté. Vzhľadom na uvedené, odvolací súd konštatoval, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno v prípade aplikácie objektívneho kritéria pri výbere nadbytočného zamestnanca. Zo strany žalovaného nebolo preukázané, že pri výbere žalobcu ako nadbytočného zamestnanca nebol motivovaný pracovným úrazom žalobcu a teda neunesol dôkazné bremeno o neporušení rovnakého zaobchádzania pri aplikácii objektívneho kritéria pri výbere nadbytočného zamestnanca. Odvolací súd tak prijal záver, podľa ktorého existoval rozdiel pri zaobchádzaní so žalobcom v porovnaní s ostatnými zamestnancami pracujúcimi na tom istom pracovisku a medzi zisteným dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou ujmom v podobe skončenia pracovného pomeru v dôsledku tohto nerovnakého zaobchádzania existuje kauzálna súvislosť medzi pracovným úrazom zamestnanca a skončením pracovného pomeru s ním.

Žalovaný podal 22. júla 2015 proti rozsudku odvolacieho súdu dovolanie. Žiadal, aby dovolací súd zmenil rozsudok odvolacieho súdu a potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa alebo, aby rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Podľa žalovaného je konanie pred odvolacím súdom postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci ([§ 241 ods. 2 písm. b\)](#) Občianskeho súdneho poriadku [ďalej aj "OSP"]), ako aj to, že rozsudok odvolacieho súdu spočíval na nesprávnom právnom posúdení veci [[§ 241 ods. 2 písm. c\)](#) OSP]. Navyše namietal aj to, že odvolací súd vychádzal z iného skutkového základu ako súd prvého stupňa a tým došlo k porušeniu ustanovenia [§ 213](#) OSP.

Žalobca k dovolaniu žalovaného uviedol, že rozsudok odvolacieho súdu považuje za vecne správny a dovolanie žalovaného za neopodstatnené. Navrhol aby Najvyšší súd SR dovolanie žalovaného zamietol.

Najvyšší súd SR (ďalej len "najvyšší súd"), ako súd dovolací (§ 35 Civilného sporového poriadku, ďalej len "CSP") po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie žalovaného je dôvodné.

Z odôvodnenia:

Vychádzajúc z ustanovení [§ 470 ods. 1, 2](#) CSP, s prihliadnutím na základné princípy obsiahnuté v čl. 2 ods. 1, 2 a čl. 3 ods. 1 CSP, Najvyšší súd SR posudzoval podmienky prípustnosti dovolania podľa právneho stavu účinného ku dňu podania dovolania, teda podľa príslušných ustanovení Občianskeho súdneho poriadku. Podľa právneho stavu účinného do 30. júna 2016 bolo dovolaním možné napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu iba vtedy, pokiaľ to zákon pripúšťal (pozri [§ 236 ods. 1](#) OSP). Dôvody prípustnosti dovolania proti rozsudku vymedzoval [§ 238](#) OSP a proti uzneseniu [§ 239](#) OSP.

Dovolanie proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu bolo prípustné v zmysle [§ 238 ods. 1](#) OSP. Dovolanie žalovaného smerujúce proti zmeňujúcemu rozsudku vyvolalo v danom prípade účinkov, ktorý zostáva zachovaný aj po 1. júli 2016 ([§ 470 ods. 2](#) CSP) - dovolateľom napadnuté rozhodnutie bolo preto možné (a tiež potrebné) podrobiť meritórnemu dovolaciemu prieskumu.

Dovolanie bolo prípustné proti každému rozhodnutiu tiež vtedy, ak v konaní došlo k závažnejším procesným vadám uvedeným v [§ 237 ods. 1](#) OSP.

Právny poriadok platný a účinný v čase podania dovolania ukladal dovolaciemu súdu (pozri [§ 242 ods. 1](#) OSP), aby aj ex offio posúdil, či v konaní nedošlo k niektorej zo závažných procesných väd, ktoré sú uvedené v [§ 237](#) OSP, účinného v čase podania dovolania. Podobne ukladal dovolaciemu súdu posúdiť, či sa v konaní nevyskytla niektorá z tzv. iných (v [§ 237](#) OSP neuvedených) procesných väd majúcich za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

S prihliadnutím na [§ 242 ods. 1](#) druhá veta OSP, ukladajúci dovolaciemu súdu povinnosť prihliadnuť vždy na prípadnú procesnú vadu uvedenú v [§ 237 ods. 1](#) OSP (či už to strana sporu namietala alebo nie), neobmedzil sa Najvyšší súd SR len na skúmanie podmienok prípustnosti dovolania smerujúceho proti zmeňujúcemu rozsudku, ale zaoberal sa aj otázkou, či podané dovolanie nie je prípustné podľa [§ 237 ods. 1](#) OSP. Uvedené zákonné ustanovenie pripúšťa dovolanie proti každému rozhodnutiu (rozsudku alebo uzneseniu) odvolacieho súdu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných väd vymenovaných v písmenách a) až g) tohto ustanovenia (ide o nedostatok právomoci súdu, spôsobilosti účastníka, prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, ak sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať a prípad rozhodovania vylúčeným sudcom alebo nesprávne obsadeným súdom).

Dovolateľ (žalovaný) v dovolaní namietal porušenie [§ 213](#) OSP, a to v tej súvislosti, že odvolací súd vychádzal z iného skutkového základu ako súd prvého stupňa a tým došlo k porušeniu uvedeného ustanovenia a teda k vade konania v zmysle [§ 237 ods. 1 písm. f\)](#) OSP.

Ustanovenie [§ 213 ods. 2](#) OSP určuje, že ak je odvolací súd toho názoru, že sa na vec vzťahuje ustanovenie právneho predpisu, ktoré pri doterajšom rozhodovaní veci nebolo použité a je pre rozhodnutie vo veci rozhodujúce, vyzve strany konania, aby sa k možnému použitiu tohto ustanovenia vyjadrili.

Úmyslom zákonodarcu, bolo týmto ustanovením v praxi zabrániť vydávaniu tzv. prekvapivých rozhodnutí. Uvádza sa v ňom, že strana tak bude mať možnosť vyjadriť sa k novej aplikácii dosiaľ nepoužitého ustanovenia, resp. inštitútu na zistený skutkový stav. Ustanovenie posilňuje právo na spravodlivý proces tým, že strana bude môcť až po samotné rozhodnutie argumentovať a predvídať možné rozhodnutie súdu. Výzva odvolacieho súdu je plnením osobitného druhu tzv. manuálnej povinnosti opravného súdu. Podstatou tejto poučovacej povinnosti je zabrániť odňatiu možnosti konať pred odvolacím súdom a teda zabezpečiť riadny prístup k spravodlivému procesu aj po podaní odvolania. Ustanovenie právneho predpisu je pre vec rozhodujúce vtedy, keď odvolací súd mieni toto ustanovenie urobiť právnym základom pre rozhodnutie vo veci samej. V [§ 213 ods. 2](#) OSP je predpísaný postup odvolacieho súdu, ak sa domnieva, že nárok, ktorý je predmetom konania, treba posúdiť podľa iného zákona, ako ho posúdil súd prvého stupňa, alebo síce podľa toho istého zákona, ako ho posúdil súd prvej inštancie, ale podľa iného paragrafu. Súčasne musí byť splnená aj druhá zákonná podmienka, že je toto iné zákonné ustanovenie rozhodujúce pre rozhodnutie veci. Ak sú súčasne splnené obidve zákonné podmienky, je odvolací súd povinný vyzvať strany, aby sa vyjadrili k novej aplikácii tohto iného zákonného ustanovenia.

Z obsahu dovolania, dovolací súd dôvodil, že dovolateľ vytýkal odvolaciemu súdu aj skutočnosť, že v súlade s [§ 213 ods. 2](#) OSP mal vyzvať strany konania, aby sa k aplikovaným ustanoveniam ADZ (na základe ktorých rozhodol) vyjadrili, pretože súd prvého stupňa svoje rozhodnutie opieral a rozhodol na základe ustanovení ZP. Odvolací súd však už v uznesení sp. zn. 21 CoPr 2/2013 z 11. júna 2013 (č. l. 226-232) poukázal na použitie ustanovení na základe ktorých bude rozhodovať a stranám tak minimálne od tejto doby bolo zrejmé, ktoré právne predpisy a ich ustanovenia budú odvolacím súdom aplikované. Čo sa týka námietky dovolateľa, že odvolací súd vychádzal z odlišného skutkového základu ako súd prvého stupňa, dovolací súd uvádza, že odvolací súd doplnil dokazovanie v súlade s ustanoveniami Občianskeho súdneho poriadku a tak jeho procesný postup nevykazuje namietanú vadu konania v zmysle [§ 237 ods. 1 písm. f\)](#) OSP.

Dovolateľ tvrdí, že rozhodnutie odvolacieho súdu je nedostatočne odôvodnené, chýba mu presvedčivosť odôvodnenia, resp. nevyhodnotenie dôkazov predložených žalovaným; v nepreskúmateľnosti vidí inú vadu konania v zmysle [§ 241 ods. 2 písm. b\)](#) OSP. Existencia uvedenej vady nevyšla v dovolacom konaní najavo.

V dovolaní je uplatnený aj dovolací dôvod v zmysle [§ 241 ods. 2 písm. c\)](#) OSP. Žalovaný tvrdí, že napadnuté rozhodnutie spočíva na neprávnom právnom posúdení veci. V konkrétnosti namietať nesprávne právne posúdenie odvolacieho súdu v otázke výberu zamestnanca, v posúdení dôkazného bremena, hodnotenie nepriamej diskriminácie a v prípustnosti domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca ako prostriedku ochrany zamestnanca proti diskriminácii.

Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho však interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

Podľa čl. 1 Zákonníka práce, fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). Tieto práva im patria 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 s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Podľa [§ 13 ods. 1, 2, 3, 4](#) Zákonníka práce, 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). Zakazuje sa diskriminácia zamestnancov 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Podľa čl. 15 Smernice Rady [2000/78/ES](#) z 27. novembra 2000, posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Takéto pravidlá môžu najmä určiť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami, vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní.

Podľa čl. 31 Smernice Rady [2000/78/ES](#) z 27. novembra 2000, pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, treba presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu.

Podľa § 11 ods. 2 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.

Vo svojom rozhodnutí odvolací súd (tento názor vyslovil už v svojom predchádzajúcom zrušujúcom uznesení) prijal záver, podľa ktorého bolo zjavné, že vzhľadom na tvrdenia žalobcu sa javí, že došlo k diskriminácii žalobcu na základe jeho zdravotného stavu a dôkazné bremeno v časti, že žalobca nebol diskriminovaný sa presúva na žalovaného ako zamestnávateľa. Vo svojom rozhodnutí poukázal na ustanovenia Smernice Rady [2000/78/ES](#) a § 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona, keď uviedol, že žalobca musí tvrdiť a preukázať, že bol vystavený nerovnakému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa. Ďalej uviedol, že žalobca preukázal skutkové okolnosti, ktoré nasvedčovali existencii nepriamej diskriminácii jeho osoby. Uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že dôkazné bremeno sa prenieslo na žalovaného, ktorý mal preukázať, že za okolností tvrdených žalobcom v prerokováanej veci k nepriamej diskriminácii žalobcu nedošlo.

Dovolací súd sa s uvedeným názorom odvolacieho súdu nestotožňuje a vzhľadom na prieskumnú povahu dovolacieho konania sa zameral na posúdenie správnosti právneho posúdenia veci odvolacím súdom vo vzťahu k vyššie uvedeným právnym otázkam, na závere o nesplnení ktorých odvolací súd založil svoj rozsudok.

Zo spisového materiálu vyplýva celá skupina dôkazov, ktoré produkoval žalovaný na svoju obranu a je zrejmé, že uniesol dôkazné bremeno ohľadom výberu zamestnanca. Na č. I. 63 je zaznamenaná výpoveď štatutárneho zástupcu žalovaného, v ktorej okrem iného uviedol, že pred 4 - 5 rokmi mala firma 400 zamestnancov a k dnešnému dňu ich je 40. Poukázal na skutočnosť, že dôvodom prepúšťania boli slabšie ekonomické výsledky, zhoršoval sa predaj, zhoršovali sa mesačné výsledky. Uviedol, že do tohto prišla kríza, čo zasiahlo práve do odvetvia, s ktorým pracovala ich spoločnosť, a to nakoniec viedlo k nútenému prepúšťaniu pracovníkov. Svedok M. Š. uviedol: "V čase, keď firma prosperovala bolo zamestnaných 22 hasičov, ja som mal na starosti toľko osôb, keď došlo k prepúšťaniu, bolo zamestnaných 7 hasičov, bola to len otázka času, ktorý bude ďalej prepustený". Ďalej tento svedok uviedol, že keby zobral všetkých 22 hasičov a zaradil by ich podľa výkonnosti, aktivity, podľa odbornosti pri výkone práce a ich prístupu k práci, žalobca by bol niekde v strede, to znamená, že v čase jeho prepustenia, v podstate už aj predtým, by bol na rade pred týmto prepustením. Po jeho odchode ostali šiesti ľudia, boli to najlepší, ktorých som ponechal v zamestnaní a koniec koncov už v súčasnosti sú niektorí vo výpovedi, resp. sú aj prepustení. Svedok I. G. (ktorý bol bývalý zamestnanec v spoločnosti a bývalý kolega žalobcu) uviedol, že sa mu žalobca nikdy nestiažoval, žeby s ním chcel zamestnávateľ skončiť pracovný pomer, za to že je problémový zamestnanec pre úraz. Tento svedok uviedol, že aj on ukončil pracovný pomer so zamestnávateľom dohodou.

Súd prvého stupňa sa podrobne zaoberal ako došlo u žalovaného k zníženiu počtu zamestnancov v rokoch 2008 až 2011, a to nasledovne: vo februári 2008 celkom 372 zamestnancov a 22 zamestnancov závodného hasičského útvaru, v januári 2009 celkom 308 zamestnancov a 13 zamestnancov závodného hasičského útvaru, v októbri 2009 celkom 172 zamestnancov a 8 závodného hasičského útvaru, v marci 2010 celkom 166 zamestnancov a 8 závodného hasičského útvaru, v marci 2011 celkom 118 zamestnancov a 7 závodného hasičského útvaru, v júli 2011 celkom 103 zamestnancov z toho 5 závodného hasičského útvaru, v decembri 2011 celkom 40 zamestnancov z toho štyria zamestnanci závodného hasičského útvaru. Právny zástupca žalovaného uviedol, že v priebehu utlmenia výroby boli prepustení všetci zamestnanci žalovaného. Svedok Ing. A. P. k veci uviedol: "Čo sa týka celej spoločnosti, táto vstúpila na slovenské trhy v roku 1997 ako firma prosperujúca, rozvíjajúca sa vo výrobnom procese, obchode. Následne ohľadom nervozity na trhu, ktorá prepukla v roku 2008, následne v tomto období došlo k výraznému prepadu predaja výrobkov spoločnosti, rapidne klesal ekonomický stav firmy a z toho dôvodu bola potrebná aj akcia zo strany manažmentu spoločnosti. Najvýraznejšie prepukla v roku 2009. Z toho dôvodu boli potrebné teda rôzne ekonomické úsporné opatrenia. Následne poukazujem na dve čísla, ktoré poskytnú celý obraz o tom. Obrat spoločnosti v roku 2007 bol, ak to prepočítame na eurá, cez konverzný kurz 127 miliónov eur. Naproti tomu nasledujúci rok 2008 a najmä druhá polovica roku 2008 to bolo 75 miliónov eur. Išlo teda o pokles 40% a samozrejme, že táto situácia si vynútila organizačné zmeny, a to najmä redukciu menej výhodných, menej rentabilných výrob, a teda došlo aj k prepúšťaniu zamestnancov. Išlo o to, že sa pristúpilo k redukcii celkového stavu zamestnancov, samozrejme, najprv nastupovala redukcia zamestnancov v technologickej oblasti, to znamená zamestnancov pohybujúcich sa vo výrobnej činnosti, následne aj ekonomickej činnosti a takisto aj pri údržbe areálu, jednoducho dochádzalo k takejto redukcii. Samozrejme, že táto situácia si vyžadovala radikálne riešenia, aj keď filozofiou spoločnosti bolo to, že treba stabilizovať stav zamestnancov, ako keby zakonzervovať, avšak situácia bola tak zlá, že v priebehu štyroch rokov výsledkov toho celého procesu bolo to, že z pôvodného stavu zamestnancov 375 v roku 2007 je ku dnešnému stavu, samozrejme po zmene právneho nástupcu, v súčasnosti zamestnaných 12 zamestnancov." Ďalej uviedol, že čo sa týka kritérií pri výbere toho ktorého zamestnanca, išlo o jeho pracovné schopnosti činnosti zastat' na tom konkrétnom svojom oddelení, takisto ochota spolupracovať. Toto boli tie základné kritériá. Na otázku právneho zástupcu žalovaného, koľko žalôb bolo podaných na spoločnosť počas jej obdobia z dôvodu diskriminácie uviedol, že pokiaľ vie, počas 16-ročnej histórie žiadna. Nemal vedomosť o nejakých rodinných a príbuzenských väzbách, ktoré by boli príčinou ďalšieho pracovného výkonu u zamestnancov, ktorí ostali pracovať u žalovaného.

K časti, kde odvolací súd odôvodnil prenos dôkazného bremena pri diskriminačných sporoch na zamestnávateľa, najvyšší súd uvádza, že zamestnávateľ uniesol dôkazné bremeno o výbere zamestnanca a tvrdenie, že pracovný pomer M. R. vznikol neskôr ako pracovný pomer žalobcu, nie je spôsobilé zasiahnuť do výberu zamestnávateľa pre prípad nadbytočnosti zamestnanca, a to obzvlášť za situácie, že nejde o individuálne prepúšťanie zamestnanca na základe "účelovej" zmeny ale práve o skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktoré je jedným z mnohých skončení pracovného pomeru, a ktoré zamestnávateľ realizuje na zachovanie aspoň časti svojej prevádzky. Žalovaný sa podrobne vyjadril aj k odbornej spôsobilosti zamestnancov a ku kritériám na základe, ktorých výber zamestnancov uskutočňoval.

K tejto časti dovolací súd uvádza, že v danom spore žalobca tvrdil, že dôvodom pre ktorý s ním bol skončený pracovný pomer bol jeho pracovný úraz, ktorý v minulosti utrpel. Žalobca netvrdil, a zo spisového materiálu jednoznačne nevyplýva (lekárska správa), žeby žalobca trpel zdravotným znevýhodnením alebo obmedzením, pre ktoré by sa na neho malo hľadieť ako na osobu, ktorá je diskriminovaná s ohľadom na jej zdravotný stav. Tu sa možno stotožniť s argumentáciou zamestnávateľa, že súd nie je v zásade oprávnený preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa o výbere zamestnanca. Odlišná situácia by tu existovala v prípade, ak by skutočne išlo o správnu aplikáciu ustanovení ADZ v spojitosti so Smernicou Rady [2000/78/ES](#). V danom prípade však o taký prípad nejde a odvolací súd v tejto veci nesprávne posúdil presun dôkazného bremena na žalovaného, ale zároveň aj skutočnosť, že tento neuniesol dôkazné bremeno ohľadom výberu zamestnanca. Dovolací súd uvádza, a to vzhľadom na uvedené dôkazy, že ak by aj k presunu dôkazného bremena došlo, žalovaný nebol v konaní pasívny a produkoval dôkazy, ktorými preukázal, že v danej veci nepostupoval pri výbere nadbytočného zamestnanca diskriminačne.

V tejto súvislosti najvyšší súd poukazuje na skutočnosť, že odvolací súd vo svojom rozhodnutí neposúdil komplexne celkový počet prepustených zamestnancov žalovaného ako aj logické tvrdenia žalovaného o dôvodoch prepúšťania (hospodárska kríza, zlý hospodársky výsledok ako aj ďalšie dôkazy predkladané žalovaným). Pri hodnotení tejto skutočnosti vystupuje do popredia okolnosť, že u žalovaného skutočne v danej dobe existovala potreba reálneho zníženia počtu zamestnancov. Predmetom súdneho sporu je síce individuálny súdny spor zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorého predmetom je platnosť či neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu, avšak zo súdneho spisu je zrejmé, že zamestnávateľ sa nenachádzal v situácii, že skončil pracovný pomer len so žalobcom, ale na jeho strane existovali objektívne okolnosti, ktoré ho v danom čase viedli k zníženiu počtu zamestnancov. Zo spisového materiálu tak nie je zrejmé, že by zo strany zamestnávateľa došlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Na základe uvedeného je dovolací súd toho názoru, že odvolací súd aplikoval správnu právnu normu, ale skutkový stav, ktorý vyplýva zo spisového materiálu, nedáva podklad pre jej interpretáciu takým spôsobom ako ju vykonal odvolací súd. Odvolací súd nesprávne interpretoval ustanovenia ADZ a Smernice Rady [2000/78/ES](#), a to na základe skutočnosti, že hoci žalobca mohol subjektívne pociťovať konanie žalovaného voči svojej osobe ako konanie diskriminujúce, toto jeho pociťovanie bez ďalšieho nemôže mať za následok, že dôkazné bremeno ohľadne nediskriminácie žalobcu sa presúva na žalovaného a najmä potom nemožno ďalej dôvodiť, a to najmä na obsah spisu a aktívny prístup žalovaného pri predkladaní a realizovaní dôkazov, že žalovaný v danej časti neunesol dôkazné bremeno. Preto dovolací súd považuje právny názor odvolacieho súdu za nesprávny.

Dovolací súd takisto uvádza, že závery odvolacieho súdu o tom, že dochádzalo k nepriamej diskriminácii žalobcu nepovažoval za preukázané, resp. takéto skutočnosti nevyplývajú z obsahu spisu. Sama skutočnosť, že odvolaciemu súdu z doplneného dokazovania vyplynulo, že žalobca nebol zaradovaný do nočných smien, nepreukazuje rozdielne zaobchádzanie so zamestnancom, ktoré by v danom prípade zakladalo poskytnutie ochrany podľa ustanovení ADZ, resp. Smernice Rady [2000/78/ES](#). Navyše uniklo pozornosti odvolaciemu súdu, že svedok M. A. vo svojej výpovedi uviedol, že v rozhodnom období bolo prijaté opatrenie, že na nočných smenách bude pracovať len jeden pracovník, a to nielen na smene, kde pracoval žalobca, ale aj v iných smenách. Rovnako tento svedok uviedol, že ani zamestnanec M. R. nepracoval v tomto období na nočných smenách s výnimkou, keď zastupoval iného zamestnanca. Dovolací súd preto považuje záver odvolacieho súdu o tom, že konanie zamestnávateľa vykazovalo znaky nepriamej diskriminácie, za nesprávny.

Najvyšší súd uvádza, že domáhať sa vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe ustanovení ADZ a Smernice Rady [2000/78/ES](#) ako aj skutočnosti, že zamestnávateľ uskutočnil diskriminačný výber, je možné, avšak dané skutočnosti treba v konaní podporiť argumentmi, ktoré majú istú mieru presvedčivosti. V danom prípade však zo strany žalobcu neboli tvrdené/preukázané skutočnosti, ktoré by na základe racionálneho posúdenia založili prenos dôkazného bremena na žalovaného a nebolo preukázané ani diskriminačné konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Odvolací súd ďalej v rozsudku uviedol: "V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu (pre nadbytočnosť) sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať [diskriminačným postupom zamestnávateľa pri takomto výbere by sa súd však zaoberal; porovnaj z judikatúry Súdného dvora Európskej únie (ďalej len "Súdny dvor") výklad významu zákazu diskriminácie, ktorý v prípade výpovede pre nadbytočnosť Súdny dvor podal vo svojom rozsudku z 30. apríla 1996, C-13/94, P. proti Cornwall Country Council]".

K tejto časti dovolací súd uvádza, že preskúmal aj uvedený rozsudok Súdného dvora, tento sa však vzťahuje na prípad zjavnej diskriminácie na základe transexuality žalobcu a operatívnej zmeny pohlavia, ale z jeho obsahu vyplýva, že jeho záver nemožno aplikovať na prerokovávaný prípad.

Dovolací súd ďalej poukazuje aj na Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. [IV. ÚS 16/09](#) z 30. apríla 2009 - s. 10 rozhodnutia: "Z vnútroštátnej právnej úpravy (do 30. júna 2004 [§ 13 ods. 7](#) Zákonníka práce a od 1. júla 2004 [§ 11 ods. 2](#) ADZ v spojení s [§ 13 ods. 5](#) Zákonníka práce)

vyplýva, že dôkazné bremeno neťaží len a výlučne žalovanú stranu, ale aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, resp. zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo".

Na záver tejto časti najvyšší súd dodáva, že pokiaľ došlo v dôsledku diskriminácie zo strany zamestnávateľa ku skončeniu pracovného pomeru zamestnanca, je prostriedkom na odstránenie protiprávneho stavu reštitučná žaloba v zmysle § 9 ods. 2 ADZ, tak ako to vyplýva napr. aj z Uznesenia NS SR, sp. zn. [5 Cdo 56/2014](#), z rozsudku ESD C-271/91 vo veci M. H. Marshall v Southhampton and South West Hampshire Area Health Authority, čiže ak bolo pre skončenie pracovného pomeru rozhodujúce diskriminačné konanie zamestnávateľa pri výbere zamestnanca je súd oprávnený preskúmať aj samotný výber zamestnanca a okolnosti za ktorých k nemu došlo. V danom prípade však aj z obsahu súdneho spisu a citovaných dôkazov vyplýva, že v tomto prípade nebolo konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi diskriminačné.

Vzhľadom na to, že žalovaný v procesne prípustnom ([§ 238 ods. 1](#) OSP) a včas podanom ([§ 240 ods. 1](#) OSP) dovolaní opodstatnene uplatnil dovolací dôvod uvedený v [§ 241 ods. 2 písm. c\)](#) OSP, dovolanie žalovaného bolo podľa právnej úpravy účinnej do 30. júna 2016 nielen prípustné, ale aj dôvodné.

Podľa [§ 449 ods. 1](#) CSP - ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší. Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí ([§ 449 ods. 3](#) CSP). Z uvedených dôvodov Najvyšší súd SR rozsudok odvolacieho súdu podľa [§ 243b ods. 1](#) OSP zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, sú súd prvého stupňa a odvolací súd viazaní právnym názorom dovolacieho súdu ([§ 455 CSP](#)).

Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania ([§ 453 ods. 3 CSP](#)).

Poznámka:

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. To tiež znamená nepostupovať diskriminačne (z akéhokoľvek dôvodu) pri výbere nadbytočného zamestnanca s ktorým zamestnávateľ mieni pracovný pomer ukončiť výpoveďou v zmysle [§ 63 ods. 1 písm. b\)](#) ZP. Žaloba, ktorou sa zamestnanec voči zamestnávateľovi dovoláva vyslovenia neplatnosti výpovede pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, musí obsahovať okolností, ktoré podľa názoru zamestnanca zakladajú diskrimináciu. Aj v takom prípade sa porušenie zákazu rovnakého zaobchádzania posudzuje objektívne (akoby intenzitu nepriaznivého následku pociťoval spravídla každý zamestnanec). Dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.