

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 2CoPr/8/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1320200066
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 01. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Nadežda Wallnerová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:1320200066.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Nadeždy Wallnerovej a členiek senátu: JUDr. Michaely Královej a JUDr. Ivany Jahnovej v sporovej veci žalobkyne: U. K. I., nar. XX.XX.XXXX, bytom: Na B. Č. XX, Z., zastúpenej spoločnosťou: Nagy & Nagy s.r.o., so sídlom: Kukučínova č. 8, Nové Zámky, IČO: 53 582 268, proti žalovanému: Múzeum mesta Bratislavy, so sídlom: Radničná č. 1, Bratislava, IČO: 00 179 744, zastúpený spoločnosťou: Advokátska kancelária Ivan Syrový, s.r.o., so sídlom: Kadnárova č. 83, Bratislava, IČO: 47 232 765, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III, č.k. 62Cpr/2/2020-170 zo dňa 24. mája 2022 takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava III, č.k. 62Cpr/2/2020-170 zo dňa 24. mája 2022, potvrdzuje.
- II. Žalobkyni sa voči žalovanému priznáva náhrada trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom vydaným dňa 24. mája 2022, č.k. 62Cpr/2/2020-170 bývalý Okresný súd Bratislava III (ďalej len „súd prvej inštancie“) určil, že výpoveď zo dňa 30.10.2019 daná žalovaným je neplatná a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2016 v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 27.08.2018 naďalej trvá. Žalobkyni priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

2. Súd prvej inštancie v rámci odôvodnenia uviedol, že žalobou, doručenou súdu dňa 08.01.2020, sa domáhala žalobkyňa voči žalovanému určenia, že výpoveď zo dňa 30.10.2019 daná žalovaným je neplatná a pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2016 naďalej trvá z dôvodu, že žalovaný dal žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru dojednaného dňa 27.08.2018 na dobu neurčitú z organizačných dôvodov, avšak žalobkyňa si nie je vedomá žiadnej reorganizácie jej pracoviska, resp. skončenia pracovného pomeru s inými kolegami s tým, že je jedinou, ktorá v rozhodnom časovom období dostala výpoveď z organizačných dôvodov, de facto žiadne organizačné zmeny sa doposiaľ neudiali, preto skutočným dôvodom výpovede podľa názoru žalobkyne neboli organizačné zmeny, ale jej rozhovor pre denník U. B., zverejnený na online platforme menovaného maďarského denníka dňa 29.12.2018, ktorý rozhovor musela žalobkyňa viackrát vysvetľovať svojim nadriadeným a bol to komentár k rozhovoru, zverejnený dňa 06.01.2019 na stránke pod názvom: „X. F. U.: V. M. X. V. Š., ktorý narušil pracovnoprávne vzťahy medzi žalobkyňou a jej kolegami a predstavoval skutočný dôvod výpovede, čo potvrdila aj priama nadriadená žalobkyne - P. W. M. počas ich súkromného rozhovoru v neprítomnosti riaditeľa žalovaného. V tejto súvislosti žalobkyňa bola presvedčená, že vzhľadom na ňou prejavovaný názor žalovaný zaobchádzal s ňou diskriminačne v rozpore s ustanovením § 13 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Citujúc ustanovenie § 63 ods. 2 písm. b)

Zákonníka práce, žalobkyňa vykonávajúca u žalovaného prácu kurátora nepovažovala jej ponúknuté práce lektora, asistenta expozície a pracovníka na archeologickom výskume za vhodné z dôvodu svojho vysokoškolského vzdelania v oblasti muzeológia a kultúrne dedičstvo, preto namietla, že žalovaný nedodržiaval ustanovenie Zákonníka práce, keď neponúkol žalobkyňu vhodnú prácu. Oznamením zo dňa 23.12.2019, doručeným žalovanému dňa 27.12.2019, žalobkyňa oznámila, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na tom, aby ju žalovaný naďalej zamestnával. Žalobkyňa svoje skutkové tvrdenia podporila dôkazne pracovnou zmluvou zo dňa 31.08.2016 v znení dohôd zo dňa 14.12.2017 a 27.08.2018, Výpoveďou zo dňa 30.10.2019, Záznamom o ponuke inej práce zo dňa 30.10.2019, diplomom o vysokoškolskom vzdelaní žalobkyne v študijnom odbore muzeológia, Oznamením zo dňa 22.12.2019 a článkom denníka U. B., zverejnenom na portáli R..sk.

3. Žalovaný sa písomne vyjadril k žalobe, považujúc nárok žalobkyne za nedôvodný tak, že samozrejme sa pýtal žalobkyne, čo ju viedlo k rozhovoru pre maďarský denník, keďže vyjadrené názory považoval za kontroverzné a išlo svojím spôsobom aj o medializáciu žalovaného, s ktorou nedal súhlas, zdôrazňujúc však, že rozhovor pre maďarský denník žalobkyňa poskytla na konci roka 2018, komentár na slovenskom portáli R..sk bol zverejnený dňa 06.01.2019 a výpoveď z organizačných dôvodov dostala žalobkyňa po vyše deviatich mesiacoch od týchto udalostí, preto ňou deklarovaný dôvod skončenia pracovného pomeru označil za nevierohodný. K údajnému diskriminačnému zaobchádzaniu tiež poukázal na maďarský pôvod u žalovaného roky pracujúcich iných zamestnancov s tým, že samotný riaditeľ žalovaného ovláda maďarčinu a má maďarské korene. Zároveň pripojil prehľad spolupráce s maďarskými kultúrnymi inštitúciami, prípadne s maďarskou účasťou s tým, že zoznam aktivít od roku 1998 svedčí o spolupráci a dobrých vzťahoch múzea aj s maďarskými inštitúciami. K organizačnej zmene žalovaný uviedol, že riaditeľ múzea navrhol organizačnú zmenu za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, pričom zamestnanecká rada žalovaného s organizačnou zmenou vyslovila súhlas a následne štatutárny orgán žalovaného dňa 15.10.2019 rozhodol rozhodnutím č. X/XXXX o organizačnej zmene. Skutkovo dôvodil tým, že žalovaný má vo svojom rozpočte mzdové prostriedky na zamestnancov ako záväzný ukazovateľ a pri realizácii svojich plánov preto musí zodpovedne riešiť aj zastúpenie profesií na ich vykonávanie a v dohľadnej dobe čaká inštitúciu veľké sťahovanie zbierok nachádzajúcich sa v súčasnosti vo veľmi nevyhovujúcich podmienkach, čo sa odráža aj na ich stave, z toho dôvodu ako aj z dôvodu prípravy exponátov k realizácii plánovaných rekonštrukcií niektorých expozícií musela inštitúcia posilniť oddelenie reštaurátorov a vzhľadom na potrebu obsadenia pozície reštaurátorov bolo potrebné znížiť stav iných zamestnancov. Vzhľadom na pracovnú náplň žalobkyne, nakoľko jej prácu môžu zastrieť iní kolegovia (napr. so špecializáciou na 20. storočie), bolo možné práve jej pracovnú pozíciu zrušiť, majúc za to, že podľa priloženého schváleného plánu výstav je zrejme, že špecializácia žalobkyne na najnovšie dejiny by nebola využitá ani v rokoch 2020-2025.

4. K vyjadreniu žalovaného sa v replike vyjadrila žalobkyňa, spochybňujúc existenciu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene č. X/XXXX zo dňa 15.10.2019, nakoľko žalovaný predložil súdu iba Návrh rozhodnutia zo dňa 02.10.2019, a preto i za predpokladu jeho dodatočného zaslania avizoval, že takéto rozhodnutie o organizačnej zmene bude považovať za účelové. Čo sa týka predloženého Návrhu rozhodnutia riaditeľa o organizačnej zmene zo dňa 02.10.2019 namietol absenciu náležitostí potrebných pre posúdenie opodstatnenosti organizačnej zmeny, resp. príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a výpoveďou s tým, že žalobca (správne má byť „žalovaný“) ozrejmil svoj cieľ organizačnej zmeny (znížiť počet zamestnancov pre prijatie nových zamestnancov) až vo svojom vyjadrení zo dňa 12.06.2020, t.j. po ôsmich mesiacoch od výpovede, pričom pre upresnenie žalovaným používaného množného čísla žalobkyňa uviedla, že zníženie počtu zamestnancov sa týkalo len jej. Namietla nepreukázanie jej nadbytočnosti, teda že počet zamestnancov u žalovaného prevyšuje počet pracovných miest ako i skutočnosť, či bolo pracovné miesto žalobkyne naozaj zrušené, resp. či nedošlo k prerozdeleniu pracovných povinností žalobkyne medzi jej kolegov. V súvislosti s ponukovou povinnosťou žalovaného zastávala názor, že zamestnávateľ jej ponúkol pracovné pozície s vedomím, že ich žalobkyňa vzhľadom na náplň práce ponúkaných pozícií odmietne, nakoľko práca lektora spočívala v sprevádzaní návštevníkov a výklade na výstave, v expozícii, asistent expozície znamenalo robiť dozor v expozícii alebo na výstave a pracovník na archeologickom výskume vykonával pomocnú manuálnu prácu. Vzhľadom na uvedené skutočnosti naďalej zotrvala žalobkyňa na tom, že výpoveď zo strany zamestnávateľa nebola daná z organizačných dôvodov, ale z dôvodu jej zmýšľania a národného pôvodu, avšak podotkla, že ňou namietané porušenie zásady rovnakého zaobchádzania je predmetom iného súdneho konania a v posudzovanom spore založila svoj procesný nárok na tom, že organizačná zmena

na jej pracovisku doposiaľ nebola uskutočnená a predstavovala len zámienku pre výpoveď, ktorá je z toho dôvodu neplatná.

5. V nadväznosti na repliku žalobkyne sa písomne v duplike vyjadril žalovaný k spochybňovanej existencii rozhodnutia o organizačnej zmene zo dňa 15.10.2019, považujúc tvrdenie žalobkyne za účelové, nakoľko zo Záznamu o ponuke inej práce zo dňa 30.10.2019 jednoznačne vyplýva, že žalobkyňa bola oboznámená s textom rozhodnutia riaditeľa č. 1/2019 zo dňa 15.10.2019, čo potvrdila aj svojím podpisom na zázname, pričom uvedené rozhodnutie je skutočne obsahovo totožné s návrhom organizačnej zmeny zo dňa 02.10.2019, ktoré bolo prerokované so zamestnaneckou radou v súlade so Zákonníkom práce. K organizačnej zmene žalovaný zopakoval, že z dôvodu potreby personálne posilniť oddelenie reštaurátorov, keď od 01.03.2020 bola prijatá U. L. T. a na základe dohody o vykonaní práce na obdobie letných mesiacov U. U.M., pristúpil žalovaný k organizačnej zmene, pričom daná pracovná pozícia (zrejme mienil pozíciu žalobkyne ako kurátorky) nie je v ponuke pracovných miest ani nedošlo k prerozdeleniu pracovných povinností medzi kolegov s tým, že odborné oddelenie sa nerozšírilo, nebol prijatý nový zamestnanec, žalovaný musel zabezpečiť len odborníka na spracovanie zbraní, čo by žalobkyňa so svojím vzdelaním rozhodne nemohla zastrešiť. V súvislosti so svojou ponukovou povinnosťou namietol, že by ním ponúknuté tri pracovné miesta boli neodborné, keďže na nich bežne pracujú aj zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním s tým, že pracovník na archeologickom výskume nerobí len pomocné manuálne práce, ale aj dokumentáciu nálezových situácií či evidenciu archeologických nálezov, na čo je potrebné vysokoškolské vzdelanie a s tým, že uvedené pozície neboli ponúkané s vedomím, že ich žalobkyňa odmietne. Žalovaný nepoprel, že nadriadení hovorili so žalobkyňou na tému jej rozhovoru pre U. B., nakoľko dostávali aj zo strany verejnosti pohoršené dopyty a reakcie, avšak naďalej zotrval na tom, že tento konflikt nebol dôvodom skončenia pracovného pomeru a že rozhovor medzi žalobkyňou a jej nadriadenou, ktorý sa odohral v deň obdržania výpovede a ktorý žalobkyňa vo svojej replike (na strane č. 5) citovala, nie je relevantným a hodnoverným dôkazom, dodávajúc, že pokiaľ žalobkyňa disponuje hodnoverným dôkazom o takomto rozhovore so svojou vedúcou, určite by ho predložila.

6. Súd prvej inštancie konštatoval, že v posudzovanom pracovnoprávnom spore, ktorého predmetom je určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného z organizačných dôvodov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, žalobkyňa založila svoj procesný nárok v zásade na tvrdení o účelovom, vyfabulovanom skončení pracovného pomeru strán, zastávajúc názor, že v skutočnosti k organizačnej zmene u žalovaného v rozhodnom čase nedošlo a rozhodnutie riaditeľa žalovaného č. X/XXXX o organizačnej zmene zo dňa 15.10.2019 predstavovalo iba zámienku pre žalobou napadnutú výpoveď, nakoľko reálnym dôvodom skončenia pracovného pomeru mal byť maďarským denníkom U. B. na svojej online platforme dňa 29.12.2018 zverejnený rozhovor následne dňa 06.01.2019 zverejnený na stránke so žalobkyňou, v ktorom sa venovala najmä otázkam novodobej histórie Slovenska a Maďarska, pričom práve uvedený rozhovor vzhľadom na obsah a kontroverzný názov článku mal narušiť pracovnoprávne vzťahy strán ako aj vzťahy medzi žalobkyňou a jej nadriadeným i kolegami, preto vo svetle udalostí súvisiacich so zverejneným rozhovorom pre maďarský denník žalobkyňa nevzhladla príčinnú súvislosť medzi údajnou organizačnou zmenou a výpoveďou, resp. medzi organizačnou zmenou a svojou nadbytočnosťou. Na podporu svojho tvrdenia poukázala jednak na absenciu žalovaným deklarovaného cieľa organizačnej zmeny v návrhu rozhodnutia o prijatí organizačnej zmeny zo dňa 02.10.2019, dodatočne v priebehu súdneho konania doložené samotné rozhodnutie riaditeľa o organizačnej zmene ako aj vágne odôvodnenie zefektívnenia práce, ktoré žalovaný ozrejmil tiež až v priebehu konania. Popri hlavnom - nosnom dôvode, od ktorého žalobkyňa odvodila svoj určovací nárok, namietla ako ďalší dôvod neplatného skončenia pracovného pomeru riadne nespĺnenie si ponukovej povinnosti zamestnávateľa, považujúc ním ponúknuté pracovné pozície za nevhodné s prihliadnutím na vysokoškolské vzdelanie žalobkyne v odbore muzeológia.

7. V súvislosti s údajným diskriminačným zaobchádzaním so žalobkyňou z titulu jej vyhradeného, resp. odlišného zmysľania a názoru na slovensko-maďarské vzťahy súd v reakcii na konštatovanie samotnej žalobkyne uvádza, že právo na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania je predmetom iného žalobkyňou iniciovaného súdneho konania, vedeného aktuálne na Okresnom súde Bratislava III a pôvodne na Okresnom súde Bratislava I pod sp.zn. 20C/14/2020, preto v posudzovanom spore súd sa nezaoberal prípadným porušením ustanovení antidiskriminačného zákona a súčasne právne irelevantnými sú procesnými stranami prezentované skutočnosti týkajúce sa usilovnosti/ nesamostatnosti, plnenia pracovných povinností, pracovnej disciplíny žalobkyne a požiadaviek

zamestnávateľa kladených na zamestnanca, nakoľko dôvody výpovede danej žalovaným nespočívali v neuspokojivom plnení pracovných úloh (ust. § 63 ods. 1 písm. d/ bod 4. Zákonníka práce) ani v porušení pracovnej disciplíny žalobkyňou (ust. § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce).

8. Súd prvej inštancie ustálil, že medzi procesnými stranami bol nesporný okamih doručenia výpovede dňa 30.10.2019 a dĺžka výpovednej doby (dvojmesačná), ktorej uplynutím mal pracovný pomer strán skončiť dňa 31.12.2019, preto vzhľadom na dátum podania žaloby (08.01.2020) je zrejme, že žalobkyňa uplatnila svoj procesný určovací nárok na súde včas - počas plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty vyžadovanej ustanovením § 77 Zákonníka práce. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2016 v znení dohôd o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 14.12.2017 a 27.08.2018 žalobkyňa pracovala u žalovaného od 01.09.2016 ako kurátorka a v zmysle svojej pracovnej náplne, ktorá tvorí súčasť pracovnej zmluvy, predpokladom na výkon dohodnutej práce bolo vysokoškolské vzdelanie, zaradená bola v platovej triede 10 a po obsahovej stránke náplň práce žalobkyne spočívala v tvorbe zbierok, výskume, odbornom spracovaní, vedeckom zhodnocovaní a sprístupňovaní muzeálnych zbierok z oblasti najnovších dejín a histórie fotografie. Na základe obsahu Odpovede Múzea mesta Bratislavy na žiadosť právneho zástupcu žalobkyne o poskytnutie informácií podľa zákona o slobodnom prístupe k informáciám je zrejme, že priemerná mesačná mzda zamestnancov žalovaného za rok 2019 na pozícii kurátor činila 1.355,25 €, asistent expozície - 925,68 €, lektor - 1.311,57 € a pracovník na archeologickom výskume - 971,69 €, pričom minimálne odborné predpoklady na výkon práce kurátora i pracovníka na archeologickom výskume vyžadovali vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, na pozíciu lektora bolo potrebné vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a minimálnym odborným predpokladom na výkon práce asistenta expozície bolo úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou. Z obsahu výpovede zo dňa 30.10.2019 vyplýva, že žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu organizačných zmien s tým, že na základe písomného rozhodnutia riaditeľa zo dňa 15.10.2019 o organizačnej zmene sa zrušila ku dňu účinnosti tohto rozhodnutia pozícia „ O. Y. a žalobkyňa sa stala pre zamestnávateľa nadbytočným zamestnancom, nakoľko nebola ochotná prejsť na inú zamestnávateľom ponúknutú vhodnú prácu, preto uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, t.j. 31.12.2019 pracovný pomer žalobkyne skončí, uvádzajúc, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami Zamestnaneckej rady dňa 14.10.2019. Z Návrhu rozhodnutia riaditeľa žalovaného o organizačnej zmene zo dňa 02.10.2019, ktoré tvorilo prílohu Návrhu organizačnej zmeny z toho istého dňa, adresovaného Zamestnaneckej rade pri Múzeu mesta Bratislavy, ktorého obsah je totožný s Rozhodnutím č. 1/2019 riaditeľa o organizačnej zmene, vyplýva, že za účelom zabezpečenia efektívnosti práce na základe analýzy využitia fondu pracovného času žalovaný ruší funkčné miesto kurátor najnovších dejín v odbornom oddelení, čím sa znižuje počet zamestnancov v tomto oddelení zo šesť (6) na päť (5) zamestnancov s tým, že organizačná zmena sa týka a viaže sa k skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou. Podľa Záznamu o ponuke inej práce zo dňa 30.10.2019, zamestnankyňa bola oboznámená s textom rozhodnutia riaditeľa č. X/XXXX zo dňa 15.10.2019 o organizačnej zmene a zrušení pracovného miesta „ O. Y.; rovnako bola oboznámená, že zamestnanecká rada pri MMB súhlasila s organizačnou zmenou. Žalobkyňi boli ponúknuté iné, ku dňu výpovede neobsadené pracovné miesta: lektor, asistent expozície a pracovník na archeologickom výskume, ktoré pracovné pozície žalobkyňa neprijala a Záznam vlastnoručne za prítomnosti riaditeľa, vedúcich odborného a ekonomického oddelenia žalovaného podpísala. Na základe Organizačnej štruktúry žalovaného účinne od 01.07.2019 v odbornom oddelení Múzea mesta Bratislavy (pozn. súdu: ide o oddelenie, v ktorom pracovala i žalobkyňa) pracovalo celkom päť (5) kurátorov a v oddelení reštaurátorov, ktoré sa malo v čase posudzovanej výpovede podľa tvrdení žalovaného personálne posilniť, pracovali s účinnosťou od 01.07.2019 celkom štyria (4) reštaurátori. Na základe Organizačnej štruktúry žalovaného účinne od 01.01.2020 v odbornom oddelení Múzea mesta Bratislavy pracovali celkom štyria (4) kurátori a v oddelení reštaurátorov, ktoré sa malo v čase posudzovanej výpovede podľa tvrdení žalovaného personálne posilniť, pracovali s účinnosťou od 01.01.2020, t.j. v čase skončenia pracovného pomeru žalobkyne celkom traja (3) reštaurátori. Na základe Organizačnej štruktúry žalovaného účinne od 01.07.2020 v odbornom oddelení Múzea mesta Bratislavy pracovalo celkom päť (5) kurátorov a v oddelení reštaurátorov, ktoré sa malo v čase posudzovanej výpovede podľa tvrdení žalovaného personálne posilniť, pracovali s účinnosťou od 01.07.2020 celkom štyria (4) reštaurátori. Listom zo dňa 22.12.2019 žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, nakoľko výpoveď zo dňa 30.10.2019 považuje za neplatnú. Na internetovej stránke aktuality.sk bol dňa 06.01.2019 zverejnený článok s titulným označením: „Týždeň vo svetových médiách: Bratislavská kurátorka v Budapešti šokovala“, ktorý zachytáva žalobkyňou poskytnutý rozhovor pre maďarský denník U. B. s komentármi (podtitulkami) jednotlivých tém rozhovoru ako: „Slováci vraj nenávidia Maďarov“, „... a jej dilema s Z., „... V. F. U. O.Č. po U., Maďari sú tu doma“. Zo žalobkyňou

predloženej audio nahrávky, ktorej zvukový záznam je doslovne písomne prepísaný na č. I. 161 súdneho spisu je zrejmý priebeh rozhovoru uskutočnený približne tri až päť dní pred napadnutou výpoveďou, ktorého aktérmi sú žalobkyňa, vtedajší riaditeľ žalovaného P. P. B. a priama nadriadená zamestnankyňa žalobkyne P. W. M.. V zmysle obsahu predmetného rozhovoru riaditeľ žalovaného navrhol žalobkyni spôsoby skončenia ich pracovného pomeru s tým, že jedným zo spôsobov je žiadosť zo strany žalobkyne, čo táto odmietla a reakcia riaditeľa znela v tom kontexte, že ak pracovný pomer rozviažu dohodou, vedľa sa dohodnúť i na odmene, ale v prípade výpovede danej žalovaným nemá žalobkyňa očakávať nejakú lojalitu, lebo „ľudia sa pýtajú všeličo a my im môžeme tiež povedať všeličo“. Potom, ako žalobkyňa nepristúpila na skončenie pomeru dohodou a riaditeľ jej oznámil, že s ňou skončí pracovný pomer ku dňu 1.11. alebo ku dňu 31.10. výpoveďou, vstúpila do ich dialógu P. W. M., ktorá uviedla: „Potom, keď sa teda stalo to, čo sa stalo, ber to tak, že naozaj mal pán riaditeľ avíza už vtedy, že ťa má okamžite prepustiť“ a žalobkyňa dopytujúc sa, o akej situácii a akom časovom horizonte jej nadriadená hovorí, táto odpovedala: „Kedy? Po tom článku, čo bol v tom maďarskom časopise“. Na otázku žalobkyne, prečo ju žalovaný vtedy neprepustil, P. W. M. reagovala: „Lebo tiež mu radili, aby to hneď neurobil, že aby nebol z teba nejaký taký martýr alebo čo“.

9. Súd prvej inštancie vec právne posúdil podľa ust. § 61 ods. 1 až 3, podľa § 63 ods. 1 písm. b), podľa § 63 ods. 2 písm. b), § 74 veta prvá, § 77, § 79 ods. 1 veta prvá zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce. Koncentrujúc sa na prostriedky procesného útoku vo vzťahu k ponukovej povinnosti žalovaného, pri ktorých sa žalobkyňa obmedzila na svoje kvalifikačné odborné predpoklady garantované jej vysokoškolským vzdelaním v odbore muzeológia, súd prvej inštancie nevhľadol nevhodnosť žalovaným jej ponúknutých prác, ktoré mohla vykonávať v mieste svojho dovtedajšieho miesta výkonu práce, nakoľko priamo z Odpovede žalovaného zo dňa 08.12.2021 na žiadosť právneho zástupcu žalobkyne mal súd preukázané, že na výkon dvoch pracovných miest (lektor a pracovník v archeologickom výskume) z troch ponúknutých pracovných pozícií sa v rámci minimálnych odborných predpokladov vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie a zároveň i priemerná mesačná mzda na ponúkaných pozíciách v roku 2019 (v čase skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou) dosahovala hodnotu porovnateľnú s výškou mzdy žalobkyne ako kurátorky, pričom zhodný názor o výške mzdy prezentoval aj sám právny zástupca žalobkyne na pojednávaní dňa 10.02.2022. Na rozdiel od presvedčenia žalobkyne, že ani náplň ponúkaných prác nie je pre ňu vhodná, súd prvej inštancie na základe pracovnej náplne kurátora archeologických zbierok (č. I. 145 súdneho spisu) zistil, že uvedený pracovník múzea nevykonáva iba manuálne práce, ale predmetom jeho pracovnej činnosti je tiež vedecko-výskumná činnosť, pri ktorej individuálne alebo v pracovnom kolektíve samostatne rieši vedecko-výskumné témy z oblasti regionálnych i slovenských dejín a výsledky svojej vedecko-výskumnej činnosti prezentuje formou prednášok a vystúpení na odborných i vedeckých podujatiach a zverejňuje vo vlastných publikáciách Múzea mesta Bratislavy i v iných periodikách či publikačných výstupoch. Odborné vyhodnocovanie výskumu vo výskumnej dokumentácii ako súčasť opisu náplne pracovníka na archeologickom výskume deklaroval žalovaný i vo svojej odpovedi zo dňa 08.12.2021, ktorou reagoval na žiadosť podanú podľa zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám, preto nebolo možné sa stotožniť s názorom žalobkyne, že pracovník v archeologickom výskume sa venuje archeologickým nálezom iba po manuálnej stránke a preto s prihliadnutím na požadované odborné predpoklady, výšku mzdy a sčasti i obsah pracovnej činnosti ponúknutých pracovných miest nebolo možné dospieť k záveru, že žalovaným ponúknuté pracovné pozície (minimálne funkcia pracovníka v archeologickom výskume a lektora) nespĺňali kritériá pre žalobkyňu vhodnej práce. Súd prvej inštancie vyhodnotil ako nedôvodnú aj domnienku žalobkyne, že rozhodnutie riaditeľa žalovaného č. X/XXXX zo dňa 15.10.2019 je vzhľadom na jeho dodatočné doloženie až v priebehu súdneho konania účelové a teda dodatočne vytvorené, nakoľko žalobkyňa svojím vlastnoručným podpisom na Zázname o ponuke inej práce dňa 30.10.2019 okrem toho, že prejavila nevôľu prijať žalovaným ponúknuté pracovné miesta, súčasne deklarovala, že sa oboznámila s textom rozhodnutia riaditeľa č. X/XXXX zo dňa 15.10.2019 o organizačnej zmene a zrušení jej pracovného miesta. Podľa súdu prvej inštancie ak by rozhodnutie o organizačnej zmene neexistovalo, nemohla byť žalobkyňa s jeho obsahom oboznámená a určite by absenciu tohto individuálneho právneho aktu ako formálnej požiadavky k nadbytočnosti zamestnanca namietala a Záznam zo dňa 30.10.2019 by odmietla podpísať, preto ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyžadovaný formálny predpoklad pre výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca, považoval súd prvej inštancie za splnený.

10. Súd prvej inštancie sa ďalej zaoberal tvrdeniami žalobkyne, ktorými spochybňovala skutkové vymedzenie dôvodov, pre ktoré žalovaný musel pristúpiť k organizačnej zmene za účelom zabezpečenia

efektívnosti práce a zrušiť práve miesto žalobkyne ako kurátorky najnovších dejín v odbornom oddelení žalovaného. Súd prvej inštancie prisvedčil argumentácii žalobkyne, nakoľko nielen výpoveď zo dňa 30.10.2019 neobsahovala absolútne žiadny skutkový opis okolností podmieňujúcich potrebu redukcie počtu zamestnancov (konkrétne jedného zamestnanca) na odbornom oddelení, ako aj logické a racionálne zdôvodnenie potenciálneho dosiahnutia vyššej efektívnosti práce prijatou organizačnou zmenou, ba dokonca ani výpovedi časovo predchádzajúce a s výpoveďou súvisiace úkony žalovaného (ak by súd nechcel príliš formalisticky lipnúť iba na obsahu výpovede) neobsahujú žiadne skutkové vymedzenie prijatej organizačnej zmeny a nadbytočnosti žalobkyne, nakoľko rozhodnutie č. X/XXXX zo dňa 15.10.2019, návrh rozhodnutia zo dňa 02.10.2019 ani návrh organizačnej zmeny zo dňa 02.10.2019 sa nezmieňujú o žiadnom skutkovom dôvode žalovaným prijatej organizačnej zmeny, keďže iba citujú právny všeobecný dôvod spočívajúci v zabezpečení efektívnosti práce, ale uvedený zákonný dôvod organizačnej zmeny v priamej príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou žalobkyne nijakým spôsobom skutkovo nevymedzujú, preto je nepochybné, že žalovaným prevzatá rýdza formulácia ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie je spôsobilá založiť premisu, že dôvod výpovede je skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným skutkovým dôvodom so zreteľom na fakt, že dôvod nie je vo výpovedi uvedený vôbec a vo výpovedi absentujúce skutkové dôvody nepriamo verifikoval i sám žalovaný, keďže obmedzeným rozpočtom, dohľadným sťahovaním inštitúcie, nevyhovujúcimi podmienkami muzeálnych zbierok a tým podmienenou potrebou zvýšenia počtu zamestnancov na pozícii reštaurátora, začal operovať až v rámci svojich prostriedkov procesného útoku v snahe preukázať reálnu nadbytočnosť žalobkyne. Vzhľadom na takto zistené skutočnosti súd prvej inštancie dospel k záveru, že je nutné výpoveď zo dňa 30.10.2019 kvalifikovať podľa ust. § 61 ods. 2 Zákonníka práce ako neplatný právny úkon.

11. Zaoberajúc sa hlavnou medzi stranami spornou materiálnou podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, a to existenciou organizačných zmien u žalovaného a príčinnej súvislosti medzi prijatou organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, súd prvej inštancie nemal žalovaným preukázané tvrdenie, že k organizačnej zmene a následnému prepusteniu žalobkyne pristúpil z dôvodu nutného zvýšenia počtu reštaurátorov, nakoľko v čase skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou (dňom 31.12.2019, resp. ku dňu 01.01.2020) nielen že žalovaný neprijal na pracovnú pozíciu reštaurátora žiadneho nového zamestnanca, ale dokonca počet reštaurátorov oproti organizačnej štruktúre žalovaného účinnej do 31.12.2019 sa znížil o jedného zamestnanca (z pôvodného počtu 4 na 3). V tejto súvislosti súd prvej inštancie tiež uviedol, že po pol roku od prepustenia žalobkyne, podľa organizačnej štruktúry žalovaného účinnej od 01.07.2020 sa síce zvýšil počet reštaurátorov, avšak iba o jedného zamestnanca a teda prinavrátil sa stav, ktorý existoval bezprostredne pred skončením pracovného pomeru so žalobkyňou, preto nemožno logicky uzavrieť, že žalovaný učinil organizačnú zmenu za účelom posilnenia oddelenia reštaurátorov. Navyše s účinnosťou od 01.07.2020 žalovaný opäť vykazoval vo svojom odbornom oddelení päť (5) kurátorov, t.j. rovnaký počet kurátorov, ktorých zamestnával i v čase prijatej a údajne potrebnej organizačnej zmeny majúcej za následok prepustenie jedného kurátora (žalobkyne). Vzhľadom na organizačnú štruktúru žalovaného v jednotlivých obdobiach ohraničujúcich obdobie, v ktorom skončil pracovný pomer so žalobkyňou, je zrejmé, že sa nezakladá na pravde tvrdenie žalovaného, že organizačnú zmenu v podobe zrušenia pracovného miesta žalobkyne prijal z dôvodu potreby zvýšenia počtu zamestnancov na inom oddelení - oddelenie reštaurátorov. So zreteľom na žalovaným nepreukázané obsadenia pozície reštaurátorov a tým nepreukázanú potrebu posilnenia uvedeného oddelenia, objektívne nemohla vzniknúť ani potreba znížiť stav iných zamestnancov s vedomím záväzného finančného rozpočtu, t.j. v danom prípade jedného zamestnanca v oddelení kurátorov a teda nebolo nutné zvažovať pracovnú špecializáciu toho ktorého kurátora a jeho využitie na plánovaných výstavách múzea za účelom selektívneho výberu zamestnanca, s ktorým z ekonomických dôvodov na strane žalovaného by sa žiadalo pracovný pomer skončiť. Súd prvej inštancie konštatoval, že vo svetle vyššie uvedených skutočností negujúcich akúkoľvek organizačnú zmenu u žalovaného, neobstojí žalovaným produkovaná procesná obrana, ktorou sa zameril na pracovnú činnosť, resp. pasivitu žalobkyne, keď sa nemala zapojiť žiadnou vedeckovýskumnou úlohou či návrhom na výstavu pri príprave plánu výstav na roky 2020 - 2025 a žalovaným predložený plán výstav Múzea mesta Bratislavy vyznieva ako jeho zjavná snaha odvrátiť pozornosť súdu od v skutočnosti žalovaným nevykonaných organizačných zmien a preto žalovaný nemal žiadny dôvod na základe komparácie pracovnej iniciatívy jednotlivých kurátorov rozhodovať sa, ktorí konkrétni kurátori proporčne k prijatým novým reštaurátorom budú musieť byť prepustený z pracovného pomeru, nehovoriac o tom, že prepustenie sa dotklo iba žalobkyne, hoci ak by zamestnávateľ naozaj potreboval posilniť oddelenie reštaurátorov, pričom žalovaný vzhľadom na „veľké sťahovanie“ muzeálnych zbierok do

nových priestorov sa vyjadroval v množnom čísle, t.j. musel potrebovať viac ako len jedného nového reštaurátora (hoci ani toho neprijal), zákonite (s ohľadom na žalovaným zmieňovaný záväzný rozpočet) by musel tiež skončiť pracovný pomer nielen so žalobkyňou, ale i s iným (ďalšími) kurátormi. Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný nepreukázal ním tvrdenú organizačnú zmenu vo vzťahu k posilneniu oddelenia reštaurátorov, ktorou v priebehu súdneho konania podmieňoval nutnosť organizačnej zmeny vo vzťahu k zredukovaniu oddeleniu kurátorov, na ktorom odbornom úseku pôsobila žalobkyňa, súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalovaný zrušil pracovné miesto žalobkyne účelovo bez toho, aby sledoval cieľ zabezpečiť efektívnosť práce a preto majú na zreteli absenciu reálne uskutočnenej organizačnej zmeny, nemožno ani len uvažovať o nadbytočnosti žalobkyne, nakoľko príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou zamestnávateľa a nepotrebnosťou zamestnanca v danom prípade neexistuje.

12. Súd prvej inštancie poukázal i na to, že na podporu správnosti záveru o účelovosti žalobkyňou napadnutej výpovede súd mal doslovným prepisom zvukovej nahrávky (ktorej kompatibilitu a obsahový súlad s písomným prepisom žalovaný nenamietal), vyhotovenej žalobkyňou pár dní pred výpoveďou preukázaný i skutočný dôvod skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného, keď počas rokovania o možnostiach skončenia pracovného pomeru žalovaný polemizoval so žalobkyňou o tom, čo všeličo môže ľuďom na ich otázky odpovedať a tiež aby neočakávala lojalitu od žalovaného, ak pracovný pomer neskončí dohodou, a to napriek tomu, že žalovaný dal žalobkyňi výpoveď z organizačných dôvodov, teda z objektívnych dôvodov na strane zamestnávateľa, ktoré ak by skutočne u žalovaného nastali, nedožadoval by sa skončenia pomeru konsenzuálnym spôsobom vo forme dohody, resp. nevyvíjal by nepriamy tlak na žalobkyňu, aby sa ich pracovný pomer skončil na jej žiadosť. Zároveň na uvedenom stretnutí za prítomnosti riaditeľa žalovaného sa dozvedela žalobkyňa od jej nadriadenej P. W. M., že riaditeľ mal už po zverejnení článku v maďarskom denníku U. B. avíza, aby žalobkyňu okamžite prepustil, no neurobil tak ihneď, aby nebol zo žalobkyne nejaký „martýr“. Z uvedeného je evidentné, že žalovaný si tendenčne budoval alibi i s ohľadom na časový faktor s vedomím prípadnej súdnej obrany založenej na takmer desaťmesačnom odstupe medzi okamihom zverejnenia rozhovoru v maďarskom denníku, resp. na portáli aktuality.sk a momentom dania výpovede, preto v tomto smere uplatnená námietka žalovaného bola prepisom audionahrávky absolútne spochybnená a preukázaný jej opak, nakoľko žalovaný účelovo zotrval so žalobkyňou v pracovnom pomere ešte po istú dobu, uvedomujúc si fakt, že ak by s ňou skončil pracovný pomer v bezprostrednej časovej nadväznosti na zverejnený článok, ktorý nesporne vyvolal kontroverzné reakcie tak vo vnútri organizácie žalovaného ako aj navonok a žalobkyňa bola vedením žalovaného konfrontovaná a musela vysvetľovať svoje pohnútky v ňou poskytnutom rozhovore pre maďarský denník, neexistoval by legitímny a legálny dôvod pre skončenie pracovného pomeru a žalobkyňa by vyšla z celej situácie ako obeť. Na základe takto zistených skutočností sú nedôvodné a bez právnej sily prostriedky procesnej obrany žalovaného vo forme listín svedčiacich o tom, že riaditeľ a viacerí jeho zamestnanci mali maďarský pôvod alebo maďarské korene, ovládali maďarčinu alebo sa iným spôsobom pozitívne prejavovali voči maďarskému národu, keďže reálnym dôvodom skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou boli jej v maďarskom denníku a na platforme aktuality.sk zverejnené názory, ktoré žalovaný (ako sám priznal) považoval za kontroverzné s tým, že na svoju medializáciu žalovaný nedal ani súhlas. Z uvedených dôvodov je bezpredmetná argumentácia žalovaného týkajúca sa jeho i jeho zamestnancov kladného postoja k menšinovým národnostiam na Slovensku, pretože žalovaný neprepustil žalobkyňu pre jej mimoriadne priaznivý vzťah k Maďarom alebo pre je maďarský pôvod, ale z dôvodu kontroverznosti článku, ktorý vzišiel z rozhovoru poskytnutého pre maďarský denník a z dôvodu pohoršených dopytov a reakcií zo strany verejnosti. Súd prvej inštancie pripustil vykonanie dôkazu-nahrávky, hoci zúčastnené osoby si neboli vedomé, že boli nahrávané, nakoľko ak by aj audionahrávka obsahovala prejavy osobnej povahy, je nutné v prípade kolízie práva na ochranu osobnostných práv a práva na spravodlivý súdny proces prioritizovať právo zamestnanca ako slabšej strany sporu a v záujme riadneho a spravodlivého objasnenia skutkového stavu pracovnoprávneho sporu uprednostniť právo žalobkyne na spravodlivý súdny proces. V tejto spojitosti súd prvej inštancie poukázal na nález Ústavného súdu Českej republiky sp.zn. II. ÚS 1774/14 zo dňa 09. decembra 2014. Navyše poukázal i na to, že podľa odôvodnenia Najvyššieho súdu Českej republiky sp.zn. 30Cdo 64/2004 zo dňa 11.05.2005, hovory fyzických osôb, ku ktorým dochádza pri výkone povolania, obchodnej či inej verejnej činnosti, spravidla nemajú charakter osobnej povahy, preto dôkaz zvukovým záznamom takého hovoru nie je v občianskom súdnom konaní neprípustný.

13. Z vyššie uvedených dôvodov, na základe zisteného skutkového a právneho stavu veci súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobkyňou uplatnený nárok na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je z dôvodu účelovej a skutkovo bezobsažnej výpovede opodstatnený, a preto

žalobe ako vecne dôvodnej vyhovel a vzhľadom na písomné oznámenie žalobkyne zo dňa 22.12.2019, ktorým trvala na svojom ďalšom zamestnávaní, podľa ustanovenia § 79 ods. 1 veta prvá Zákonníka práce rozhodol, že štátnozamestnanecký pomer naďalej trvá. Súd prvej inštancie nevzhladol žiadny dôvod, pre ktorý by nebolo možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával. V tejto súvislosti pre úplnosť súd prvej inštancie dodal, že žaloba na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nie je určovacou žalobou podľa ustanovenia § 137 písm. c) CSP a teda nevyžaduje sa preukázanie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení, keďže predmetom konania je určenie právnej skutočnosti vyplývajúcej z osobitného predpisu (ust. § 77 Zákonníka práce), ktorého procesného nároku sa možno domáhať určovacou žalobou podľa ustanovenia § 137 písm. d) CSP a pri uvedenom druhu žaloby sa naliehavý právny záujem nepreukazuje, preto aj pre určenie právnej skutočnosti, že pracovný pomer strán naďalej trvá, nie je podmienkou preukázanie naliehavého právneho záujmu, nakoľko trvanie (doslovne „neskončenie“) pracovného pomeru v prípade jeho neplatného skončenia vyplýva priamo z ustanovenia § 79 ods. 1 vety prvej Zákonníka práce, ktorá právna norma je v rámci systematiky pracovnoprávneho kódexu zaradená do inštitútu Nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru, preto ak v konaní súd nezistil skutočnosť, na ktorých podklade by sa priechilo ďalšie trvanie pracovného pomeru strán spravodlivým požiadavkám voči zamestnávateľovi (napr. uplynutie v pracovnej zmluve dojednanej doby trvania pracovného pomeru na čas určitý), nezostáva mu nič iné, ako spolu s určením neplatnosti skončenia pracovného pomeru tiež určiť, že pracovný pomer strán naďalej trvá. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol postupom podľa ust. § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP na základe zásady úspechu strán v konaní tak, že procesne úspešnej žalobkyni priznal voči neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

14. Žalovaný podal proti rozsudku odvolanie, a to z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. d) C.S.P., pretože konanie má vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Za základnú vadu prvoinštančného súdneho konania považuje žalovaný pripustenie dôkazu videonahrávky. Nestotožňuje sa s názorom súdu prvej inštancie, ktorý je uvedený v bode 28 rozhodnutia a to, že zvukovú nahrávku, ktorá bola vytvorená bez vedomia nahrávaných osôb, je nutné použiť v prípade kolízie práva na ochranu osobnostných práv a práva na spravodlivý proces. Práve pripustením tejto zvukovej nahrávky došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces žalovaného. Nahrávka je dôkaz, ktorý bol nezákonne získaný. Vytvorením nahrávky došlo k porušeniu práv žalovaného uvedené v § 11 a § 12 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník. Použitú nahrávku nepovažuje žalovaný za hodnoverný dôkaz aj vzhľadom na to, že nebola vytvorená odborne spôsobilou osobou, súdom nebola preskúmaná jej kompletnosť, nebolo preskúmané ani to, či nebol účelovo menený jej obsah. Žalobkyňa si nahrávku mohla upraviť podľa vlastných potrieb a vytvoriť ju tak, aby zodpovedala jej potrebám. Podľa názoru osôb, spomínaných na predloženej audio nahrávke, žalobkyňa začala rozhovor s nimi s cieľom vyprovokovať ich k určitým tvrdeniam, ktoré boli pochopené úplne inak ako boli myslené. Žalobkyňa tak ešte pred spomínaným rozhovorom konala s cieľom získania potrebnej nahrávky, ktorá jej bude slúžiť ako dôkaz v prípadnom súdnom konaní. Žalovaný má aj za to, že súd prvej inštancie pri svojom procesnom postupe porušil aj zásadu proporcionality. Test proporcionality je trojstupňový a zahŕňa posúdenie vhodnosti, potrebnosti a primeranosti zásahu do práv protistrany. Pri posudzovaní vhodnosti sa skúma, či je navrhovaný dôkaz spôsobilý (vhodný) na zistenie skutočnosti, ktorá je predmetom dokazovania. Je nevyhnutné posúdenie potrebnosti vykonania dôkazu - teda posúdenie toho, či je možné tvrdenú skutočnosť dokázať aj zákonným spôsobom, alebo iba navrhovaným nezákonným dôkazom. Žalovaný má za to, že počas súdneho konania boli oboma stranami predložené dôkazy, ktoré preukazovali všetky potrebné skutočnosti na prejednanie a rozhodnutie veci, bez potreby pripustenia dôkazu - audionahrávky. Súd by nezákonný dôkaz vykonať nemal, keďže strana svoje tvrdenia mohla dokázať aj zákonnými dôkazmi, čo znamená, že súd vykoná nezákonný dôkaz iba vtedy, ak je navrhovateľ tohto dôkazu v dôkaznej núdzi. Posledným krokom je posúdenie primeranosti zásahu do práv dotknutého subjektu - protistrany, ktorej práva boli porušené v procese získania nezákonného dôkazu. Žalovaný má za to, že v tomto prípade zásah do práv žalovaného primeraný nebol. Na to, aby bol dôkaz audio nahrávky použitý legálne, mala žalobkyňa osoby vystupujúce v nahrávke vopred upozorniť na to, že budú nahrávané. Žalovaný výrok súdu prvého stupňa napáda aj podľa § 365 ods. 1 písm. h) C.S.P., pretože rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žalovaný má za to, že v konaní dostatočne preukázali, že výpoveď zo strany žalovaného bola žalobkyni daná platne, a že bola daná výlučne z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť zamestnanca. Rozhodnutie súdu na základe vykonaných dôkazov preto vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobkyňou z dôvodu organizačných zmien s tým, že na základe písomného

rozhodnutia riaditeľa zo dňa 15.10.2019 o organizačnej zmene sa zrušila ku dňu účinnosti tohto rozhodnutia pozícia „kurátor najnovších dejín“ a žalobkyňa sa tým pádom stala pre zamestnávateľa nadbytočným zamestnancom. Žalovaný má vo svojom rozpočte mzdové prostriedky na zamestnancov, ktoré žalovaný ako zamestnávateľ získava ako pevnú sumu od zriaďovateľa, ktorým je hlavné mesto Bratislava, ako záväzný ukazovateľ a pri realizácii svojich plánov preto musí zodpovedne riešiť aj zastúpenie profesií na ich vykonávanie. Inštitúciu v čase organizačnej zmeny čakalo veľké sťahovanie zbierok, ktoré sa nachádzali vo veľmi nevyhovujúcich podmienkach, čo sa odrážalo aj na ich stave. Pri sťahovaní do nových priestorov bolo nutné tieto predmety najskôr kompletne ošetriť. Z toho dôvodu musela inštitúcia posilniť oddelenie reštaurátorov. Ďalším dôvodom posilnenia oddelenia bola aj príprava zbierkových predmetov- exponátov k realizácii plánovaných rekonštrukcií niektorých expozícií (Múzeum dejín mesta, Múzeum hodín, Múzeum zbraní). Vzhľadom na to, že u žalovaného vznikla potreba obsadenia vyššie uvedených pozícií, bolo potrebné znížiť stav iných zamestnancov. Vzhľadom na pracovnú náplň žalobkyne, bolo možné práve pracovnú pozíciu žalobkyne zrušiť, nakoľko jej prácu mohli zastrešiť iní kolegovia (napr. so špecializáciou na 20. storočie). Špecializácia žalobkyne, na najnovšie dejiny, by nebola podľa plánu výstav, využitá ani v rokoch 2020-2025. Organizačná zmena prijatá žalovaným obsahovala všetky náležitosti, ktoré formálne obsahovať mala. Zákonník práce nezakotvuje bližšiu úpravu ohľadne náležitostí rozhodnutia o organizačných zmenách. Čo sa týka náležitostí je však možné čerpať z rozhodovacej praxe súdov. Napr. v Rozsudku Krajského súdu v Prešove, sp.zn. 3CoPr/5/2017 sa uvádza: „Musí ísť o rozhodnutie zamestnávateľa, ktoré v mene zamestnávateľa právnickej osoby podpisuje osoba oprávnená konať. Rozhodnutie tiež musí obsahovať dátum jeho prijatia, ako aj dátum, od ktorého je organizačná zmena účinná. Dátum prijatia (podpisu) organizačnej zmeny musí vždy predchádzať dňu podania výpovede. Rozhodnutie o organizačných zmenách nesmie byť prijaté až po podaní výpovede. Naopak dátum účinnosti organizačnej zmeny môže zamestnávateľ určiť tak, aby sa zhodoval s predpokladaným dňom uplynutia výpovednej doby.“ V tejto súvislosti žalovaný upozorňuje aj na uznesenie Krajského súdu v Bratislave vedené pod sp.zn. 9CoPr/3/2018, v ktorom odvolací súd okrajom poznamenal, že v prípade rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nie je možné hovoriť o jeho platnosti, resp. neplatnosti, nakoľko nejde o právny úkon. Na jeho základe nedochádza k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov. Právnym úkonom je až nadväzujúce skončenie pracovného pomeru. V tomto prípade je možný iba súdny prieskum, či rozhodnutie o organizačnej zmene s potrebnými náležitosťami bolo zamestnávateľom prijaté alebo nie. Pokiaľ ide o prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorého dôsledkom je nadbytočnosť zamestnanca, zamestnávateľ môže ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v prípade, ak nemá možnosť toho/ ktorého zamestnanca ďalej zamestnávať a zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú vhodnú prácu. Žalovaný ponúkol žalobkyňu inú prácu, avšak podľa jej konštatovania nebola ponúknutá práca pre ňu vzhľadom na jej vzdelanie vhodná. Pri príprave plánov výstav na roky 2020-2025 nepredložila žalobkyňa žiadny návrh, o čom svedčí aj vyššie spomínaný plán výstav na roky 2020-2025. Z toho dôvodu sa žalobkyňa stala pre žalovaného na jej pracovnej pozícii nadbytočnou. Každý zamestnávateľ má právo slobodne sa rozhodnúť, vzhľadom na možnosti práce, potreby tej ktorej pracovne sily, finančné možnosti, koľko zamestnancov a na akých pozíciách potrebuje. Každý zamestnávateľ má teda právo slobodne rozhodnúť o tom, že sa niektorý zamestnanec stane vzhľadom na nemožnosť pridelovania ďalšej práce nadbytočným. Nie je možné nútiť zamestnávateľa, aby nechal vytvorené pracovné miesto, hoci pre toho-ktorého zamestnanca nemá možnosť pridelovania práce. Nie je možné od neho očakávať, že bude vyplácať zamestnancovi mzdu aj napriek tomu, že mu nemá akú prácu pridelovať. Náplň práce, ktorú žalobkyňa vykonávala, sa pre zamestnanca stala nadbytočnou. Pracovné miesto s rovnakou náplňou práce vytvorené nebolo a taktiež nebola práca, ktorú vykonávala žalobkyňa, prerozdelená iným osobám. Žalovaný si splnil aj ďalšiu podmienku, ktorá je uvedená v § 74 Zákonníka práce, teda zamestnávateľ výpoveď vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov. Žalovaný ďalej uvádza, že ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, jeho jedinou povinnosťou je, že nesmie počas dvoch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Resp. ani vytvoriť inak pomenované pracovné miesto s totožnou / podobnou pracovnou náplňou. Žalovaný počas dvoch mesiacov od skončenia pracovného pomeru pracovné miesto s rovnakou alebo podobnou náplňou práce nevytvoril vzhľadom na skutočnosť, že takýto zamestnanec by bol pre žalovaného rovnako nadbytočný ako žalobkyňa. Súd prvého stupňa v bode 24 uvádza, že navyše s účinnosťou od 01.07.2020 (pozn. po 6 mesiacoch od skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou), žalovaný opäť vykazoval vo svojom odbornom oddelení 5 kurátorov. Nesprávna interpretácia tohto ustanovenia (v neprospech žalovaného), resp. jej nesprávna aplikácia, má za následok nesprávne právne posúdenie veci. Navyše pre splnenie

podmienok na skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť z dôvodu organizačných zmien nie je nevyhnutné, aby sa u zamestnanca znížil alebo zvýšil celkový počet pracovných miest. Potvrzuje to aj rozhodovacia prax súdov, napr. rozsudok R 57/1968: „Aj keď skutočnosť, že zamestnávateľ prijme iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému sa dala výpoveď pre nadbytočnosť je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, rozviazanie pracovného pomeru pre nadbytočnosť zamestnanca nie je podmienené absolútnym znížením počtu zamestnancov, naopak môže k nemu dôjsť i pri zvyšovaní počtu zamestnancov; zamestnávateľovi totiž nezáleží len na počte zamestnancov, ale aj na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie. “Ak súd argumentuje tým, že zámerom žalovaného malo byť zvýšiť počet reštaurátorov, čo sa nestalo, resp. ich počet sa ešte krátkodobo znížil, tu je dôležité uviesť, že sa neznížil počet miest ale len počet zamestnancov, nakoľko jeden sa rozhodol skončiť pracovný pomer. Pri pozícii reštaurátora je pritom veľmi zložitá obsadiť jeho miesto inou osobou, nakoľko reštaurátor musí spĺňať prísne podmienky podľa osobitného predpisu a získať kvalitného reštaurátora za finančných podmienok, ktoré mu vie ponúknuť žalovaný je veľmi náročné. No to práve dokrešľuje tvrdenie žalovaného, že zrušenie pozície žalobkyne bolo dôvodné, žalovaný nezrušil pozíciu reštaurátora, nevedel ju ale obsadiť, hoci mal záujem na to miesto získať zamestnanca. Žalobkyni bola daná výpoveď výlučne z organizačných dôvodov pre jej nadbytočnosť. Žalovaný má i za to, že hoci súd prvého stupňa rozhodol, že pracovný pomer sa skončil neplatne, mal aplikovať § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v zmysle ktorého ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Súd prvej inštancie mal teda rozhodnúť, vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný nemá voľné žiadne pracovné miesto, jeho kapacita zamestnávania je plne naplnená, že nemá povinnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Žalovaný preto žiada odvolací súd v prípade, ak napriek predloženej argumentácii rozhodne, že pracovný pomer bol skončený neplatne, aby rozhodol v zmysle vyššie citovaného ustanovenia § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával.

15. Žalobkyňa v reakcii na odvolanie žalovaného uviedla, že žalovaný mal dostatočný priestor spochybňovať audionahrávku a namietat' jej vykonanie počas súdneho konania. Tvrdenie žalovaného, v zmysle ktorého žalobkyňa celý rozhovor vyprovokovala nemá pravdivý základ, a ani nebolo podložené žiadnym relevantným dôkazom. V tejto súvislosti žalobkyňa poukazuje na skutočnosť, že s prípustnosťou tohto dôkazu sa súd prvej inštancie vysporiadal v bode 28. odôvodnenia rozsudku, ako aj na samotnom pojednávaní pri predložení dôkazu. Žalobkyňa sa stotožňuje s názorom súdu o prípustnosti tohto dôkazu, pričom poukazuje aj na nález Ústavného súdu Českej republiky sp.zn. II. ÚS 1774/14 zo dňa 09. decembra 2014. Žalobkyňa záverom poukazuje na skutočnosť, že v zmysle bodu 27. odôvodnenia rozsudku audionahrávka slúžila len na podporu správnosti záveru súdu o účelovosti žalobkyňou napadnutej výpovede, t.j. má iba podporný charakter. Čo sa týka argumentu žalovaného o nemožnosti navýšenia rozpočtovej položky miezd zamestnancov, žalobkyňa považuje tento argument za účelový a zavádzajúci. Je pravdou, že zriaďovateľ - hlavné mesto Bratislava má vopred schválený rozpočet; avšak v tejto súvislosti je potrebné uviesť, že tak ako mestské zastupiteľstvo schvaľuje rozpočet na daný kalendárny rok, môže schváliť aj zmenu rozpočtu. Pričom je potrebné poukázať na skutočnosť, že v praxi sa to spravidla deje aj viackrát za rok. Nič teda nebránilo tomu, aby žalovaný požiadal zriaďovateľa o zmenu rozpočtu z dôvodu nutnosti navýšenia rozpočtovej položky miezd.

16. Žalovaný v reakcii na vyjadrenie žalobkyne uviedol, že prostredníctvom svojho právneho zástupcu na pojednávaní dňa 24.05.2022 uviedol, že dôkaz audionahrávky považuje za nezákonne vytvorený, vzhľadom na to, že osoby, ktoré v nej vystupujú, nemali možnosť vedieť o tom, že sú nahrávané. Aj naďalej preto trvá na tom, že táto zvuková nahrávka je nezákonne získaný dôkaz, a preto ho nie je možné do konania pripustiť. Zopakoval aj, že podľa názoru osôb, spomínaných na predloženej nahrávke, žalobkyňa začala rozhovor s cieľom vyprovokovať ich k určitým tvrdeniam, ktoré boli žalobkyňou následne prezentované úplne inak, ako boli myslené. Žalobkyňa tak ešte pred spomínaným rozhovorom konala s cieľom získania potrebnej nahrávky, ktorá jej bude slúžiť ako dôkaz v prípadnom súdnom konaní. Žalovaný uvádza ja, že nepožiadaval v prípade potreby prijatia nového zamestnanca o navýšenie rozpočtovej položky miezd zamestnancov priamo zriaďovateľa, a to hlavné mesto Bratislavu, nakoľko mal vedomosti o nemožnosti navýšenia rozpočtu. Zriaďovateľ - hlavné mesto Bratislava má vopred stanovený a schválený rozpočet, ktorý nie je možné svojvoľne meniť z dôvodu potreby

finančných prostriedkov na mzdy zamestnancov. Schválený rozpočet hlavného mesta SR Bratislavy na roky 2022 - 2024 je spracovaný v súlade so zákonom č. 583/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Mestské zastupiteľstvo po prerokovaní materiálu dňa 16.12.2021 uznesením č. 1066/2021 schválilo rozpočet hlavného mesta SR Bratislavy na rok 2022 a zobralo na vedomie prognózu na roky 2023 a 2024.

17. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v medziach uplatnených odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (ust. § 379 a ust. § 380 ods. 1 CSP), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (ust. § 385 odsek 1 CSP a contrario v spojení s ust. § 219 CSP) a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP) dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

18. Odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožňuje s odôvodnením rozhodnutia súdu prvej inštancie. Súd prvej inštancie vykonal potrebné dokazovanie, z neho vyvodil správne skutkové závery, aplikoval na zistený skutkový stav príslušné zákonné ustanovenia. Odvolací súd na zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie a na zodpovedanie argumentácie uvedenej v odvolaní dopĺňa a uvádza nasledovné. Pri výpovedi danej z organizačných dôvodov je obtiažne pre zamestnanca preukázať neopodstatnenosť daného výpovedného dôvodu. Podstatou daného sporu je však aj tá okolnosť, či naozaj reálne bolo miesto žalobkyne zrušené pre jej nadbytočnosť. V danom prípade je potrebné upriamiť pozornosť na to, že sám zamestnávateľ odôvodnil počas súdneho konania, že ku zrušeniu miesta žalobkyne došlo z dôvodu šetrenia prostriedkov, nakoľko bolo potrebné prijať nových pracovníkov na pozíciu reštaurátorov, z dôvodu potreby opravy zbierky pred tým, ako sa bude sťahovať. Súd prvej inštancie sa správne zamerlal na to, či došlo k týmto zmenám na pozícii reštaurátorov a bolo preukázané, že nedošlo ku zamestnaniu v období výpovede, ani neskôr, žiadneho nového reštaurátora, ani k navýšeniu ich počtu organizačnými rozhodnutiami. Odôvodnenie potreby organizačnej zmeny, ktorá sa týkala miesta žalobkyne, poskytnuté samotným žalovaným, nebolo preukázané. Odvolací súd má aj za to, že nahrávku predloženú žalobkyňou do konania je možné pripustiť ako dôkaz, hoc bola získaná bez súhlasu nahrávaných osôb. Plne sa odvolací súd stotožňuje s odôvodnením súdu prvej inštancie v tejto otázke. Taktiež odvolací súd poukazuje na nález Ústavného súdu ČR II. ÚS 1774/14. Odvolací súd zastáva rovnaký názor ako je vyslovený v odôvodnení daného rozhodnutia, teda, že nie je správne v konaní o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru takýto dôkaz odmietnuť len preto, že ide o prejav osobnej povahy inej osoby bez jej súhlasu. Kritériom, ktorý sa má použiť pri rozhodovaní pripustenia takéhoto dôkazu má byť posúdenie, ochrana ktorého záujmu je prevažujúca, či zamestnanca na spravodlivý proces, alebo záujem na ochrane osobnosti nahratých osôb. Danému sa súd prvej inštancie venoval, a v súvislostiach daného prípadu správne vyhodnotil, že tu prevažuje záujem na riadnom zistení skutkového stavu, teda prevážil záujem na ochrane zamestnanca a jeho práva na spravodlivý proces. Odvolací súd na rozdiel od žalovaného nemá za to, že bolo možné iným dôkazom pre žalobkyňu preukázať tvrdenia ohľadom skutočného dôvodu danej výpovede, teda súvislosť medzi výpoveďou a napísaním článku žalobkyňou. Pre zamestnanca ako slabšiu stranu v spore, je až nemožné, respektíve veľmi náročné preukázať účelnosť dania výpovede a to najmä pokiaľ ide o organizačné dôvody, keď môže nastať situácia, že síce formálne zákonné ustanovenia sú naplnené, ale dôvod ukončenia pracovného pomeru je reálne iný, ako potreba organizačnej zmeny. V spojitosti s tým, že vyhotovenie nahrávky žalobkyňou bolo súčasťou jej právnej ochrany ako slabšej strany, bol zásah do práva na súkromie osôb, ktoré boli nahrávané bez predchádzajúceho súhlasu, ospravedliteľný záujmom na ochrane slabšej strany vzťahu, ktorej môže hroziť strata zamestnania. Odvolací súd neprihliadol ani na argument žalovaného ohľadom možného zásahu do nahrávky, jej zmeny zo strany žalobkyne. Žalovaný neposkytol žiadne ozrejmienie v akom rozsahu bolo podľa neho zasiahnuté do nahrávky, počas konania pred súdom prvej inštancie dané nenamietal, uviedol len, že namieťa prípustnosť daného dôkazu z dôvodu porušenia osobnostných práv dotknutých osôb, nenavrhol žiaden dôkaz na preverenie, či nejde o upravený záznam zo strany žalobkyne, nenavrhol vypočuť napríklad osoby, účastné nahrávky ako svedkov, neuviedol ani bližšie, v čom malo dôjsť k vytrhnutiu ich slov z kontextu a zlému pochopeniu významu zaznamenaných rozhovorov. Súd prvej inštancie správne zamerlal odôvodnenie pripustenia dôkazu nahrávkou na preváženie práva zamestnanca na ochranu práv pred zásahom do osobnostných práv osôb účastných nahratých rozhovorov, a nemal povinnosť sám skúmať, či nebolo náhodou zo strany žalobkyne z nahrávkou nejako manipulované, keď k tomuto nemal prednesenú námietku. V danom prípade ako je už vyššie uvedené, nebol preukázaný dôvod, ktorý tvrdil sám zamestnávateľ, ako potrebný pre organizačnú zmenu, ktorá sa dotkla miesta žalobkyne, ktorým bola potreba ušetrenia prostriedkov z dôvodu potreby prijatia nových reštaurátorov. V spojitosti s článkom,

ktorý napísala žalobkyňa a predloženej nahrávky, sa odvolací súd stotožnil s posúdením súdom prvej inštancie, že k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou došlo reálne z dôvodu napísania daného článku, ktorý vzbudil u žalovaného pohoršenie.

19. Žalovaný v odvolaní uvádza aj, že súd prvej inštancie mal rozhodnúť, vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný nemá voľné žiadne pracovné miesto, jeho kapacita zamestnávania je plne naplnená, že nemá povinnosť žalobkyňu ďalej zamestnávať. Odvolací súd zistil, že v priebehu konania pred súdom prvej inštancie, žalovaný nenavrhol, pre prípad, že by súd určil výpoveď za neplatnú, aby rozhodol, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, teda neuviedol žiadnu argumentáciu, dôvody, ani nepredložil dôkazy, pre ktoré má za to, že nie je od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Súd prvej inštancie nemá povinnosť ex offo dané vyhodnocovať, teda tým, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával sa zaoberá ak je zo strany zamestnávateľa v konaní takýto návrh prednesený. V danom prípade sa tak nestalo a prednášať, či žiadať aby sa súd daným zaoberal až v odvolacom konaní nie je možné. Aj keď zamestnávateľ v konaní pred súdom prvej inštancie argumentoval tým, že výpoveď považuje za platnú, musel vedieť, že súd môže rozhodnúť aj v zmysle žaloby a pre tento prípad mohol a nič mu nebránilo, aby už počas konania pred súdom prvej inštancie vzniesol návrh, že nie je od neho možné spravodlivo požadovať aby žalobkyňu naďalej zamestnával a uviedol argumenty a predložil dôkazy k týmto tvrdeniam.

20. Odvolací súd preskúmaním rozsudku súdu prvej inštancie na podklade podaného odvolania dospel k záveru, že rozhodnutie súdu prvej inštancie je vecne a právne správne, a preto rozsudok potvrdil. (§ 387 ods. 1 CSP).

21. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p.. V odvolacom konaní bola plne úspešná žalobkyňa, preto jej vznikol nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.

22. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov, § 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

(1) Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 CSP).

(1) Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak
a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).
(2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

(1) Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.
(2) Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 CSP).
V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

(1) Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.
(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je
a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.
(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.
(2) 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 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).