

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 16CoPr/4/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6710201619  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 05. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Štefan Baláž  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2019:6710201619.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Štefana Baláža a členov senátu JUDr. Ivica Hanuskovej a JUDr. Alexandra Mojša v spore žalobkyne W.. E. G., Q., nar. XX. XX. XXXX, bytom XXX XX X., I. X, zastúpenej občianskym združením Občan, demokracia a zodpovednosť, so sídlom 811 09 Bratislava, Ul. 29. augusta 38, IČO: 30 778 204, v mene ktorého koná Mgr. Janka Debrecéniová MJur, PhD. ako poverená členka, proti žalovanému Národné lesnícke centrum, so sídlom 960 92 Zvolen, T. G. Masaryka 22, IČO: 42 001 315, právne zastúpeného Ulianko & Holčík, s. r. o., so sídlom 960 01 Zvolen, Námestie SNP 41, IČO: 36 856 517, v mene ktorého koná ako advokát konateľ JUDr. Radoslav Ulianko, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovaného proti medzitýmnemu rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 7C/11/2010-818 zo dňa 17. 03. 2017 v znení opravného uznesenia č. k. 7C/11/2010-896 zo dňa 28. 04. 2017, takto

### rozhodol:

Krajský súd medzitýmnym rozsudok okresného súdu potvrdzuje.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd napadnutým medzitýmnym rozsudkom určil, že výpoveď zo dňa 23. 03. 2009, ktorú dal žalovaný žalobkyňi, je neplatná. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa pôvodne žalobkyňa domáhala určenia, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania voči nej a dopustil sa priamej diskriminácie tým, že s ňou dňa 23. 03. 2009 rozviazal pracovný pomer, hoci na to nemal zákonný dôvod. Žiadala, aby súd určil, že výpoveď, ktorú jej dal žalovaný, je neplatná, aby jej priznal náhradu mzdy od 01. 07. 2009 do dňa, kedy jej umožní v práci pokračovať a žiadala zaplatiť z titulu diskriminácie nemajetkovú ujmu vo výške 33.000,- €.

2. Okresný súd uznesením zo dňa 21. 12. 2009, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 12. 01. 2010, návrh žalobkyne o určenie, že výpoveď daná jej žalovaným dňa 23. 03. 2009 je neplatná a o povinnosti žalovaného zaplatiť jej náhradu mzdy, vylúčil na samostatné konanie, v ktorom okresný súd medzitýmnym rozsudkom č. k. 7C/11/2010-543 zo dňa 03. 12. 2012 určil, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyňi zo dňa 23. 03. 2009 je neplatná. Medzitýmnym rozsudok bol potvrdený Krajským súdom v Banskej Bystrici rozsudkom č. k. 16CoPr/2/2013-590 zo dňa 20. 06. 2013, avšak rozsudok krajského súdu Najvyšší súd SR zrušil uznesením 5Cdo/56/2014-691 zo dňa 24. 03. 2015 s poukazom na to, že pokiaľ odvolací súd nenariadil vo veci pojednávanie na prejednanie odvolania, porušil tým ust. § 2014 ods. 2 písm. c/ OSP, a teda odňal účastníkovi možnosť konať pred súdom a konanie tak zaťažil vadou v zmysle § 237 písm. f/ OSP. V dôsledku tejto skutočnosti Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením 16CoPr/4/2015-713 zo dňa 04. 05. 2016 medzitýmnym rozsudok Okresného súdu Zvolen 7C/11/2010-543 zo dňa 03. 12. 2012 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie s poukazom na právne závery Najvyššieho súdu ohľadom skutočnosti, že súdu nič nebráni okrem skúmania procesných a hmotno-právnych podmienok platnosti výpovede, vyplývajúcich zo Zákonníka práce preskúmať aj diskriminačný charakter podanej výpovede. Krajský súd nariadil okresnému súdu posúdiť otázku

platnosti, či neplatnosti výpovede danej žalobkyne z pracovno-právnych dôvodov, postupom podľa Zákonníka práce, ale aj z hľadiska porušenia antidiskriminačného zákona a aj z dôvodu priameho porušenia kolektívnej zmluvy.

3. Keďže sa žalobkyňa domáhala rozhodnutia o neplatnosti výpovede a zároveň aj náhrady mzdy, súd považoval za účelné, aby najskôr rozhodol o platnosti alebo neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a až po právoplatnosti takéhoto rozhodnutia o náhrade mzdy. Z uvedeného dôvodu okresný súd rozhodol medzitýmnym rozsudkom, opravným uznesením č. k. 7C/11/2010-896 zo dňa 28. 04. 2017 okresný súd opravil len označenie zástupcu žalobkyne.

4. Vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že dňa 25. 02. 2009 žalovaný vydal rozhodnutie o organizačnej zmene v organizačnej jednotke Národné lesnícke centrum, Lesnícky výskumný ústav Zvolen, Odbor lesníckej stratégie, politiky a ekonomiky Zvolen, v dôsledku ktorého malo dôjsť k zníženiu celkového počtu miest zamestnancov o jedno pracovné miesto, čím by sa podľa uvedeného rozhodnutia žalobkyňa k 28. 02. 2009 stala nadbytočnou. Žalovaný teda dal žalobkyne výpoveď z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, a preto súd predovšetkým skúmal, či boli splnené zákonné predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru žalobkyne zo strany žalovaného takýmto spôsobom.

5. Ako súd zistil, v rozhodnutí o organizačnej zmene sa uvádza, že sa ruší - znižuje celkový počet pracovných miest na odbore lesníckej stratégie politiky a ekonomiky o jedno pracovné miesto, čím sa stal jeden pracovník nadbytočný z dôvodu organizačnej zmeny v dôsledku zrušenia jedného pracovného miesta a zvýšenia efektívnosti práce. Žalobkyne bolo ponúknuté pracovné miesto, a to vedecko-výskumné práce a ich zabezpečenie s miestom výkonu práce Národné lesnícke centrum - Lesnícky ústav Zvolen s požadovanou kvalifikáciou VŠ III. stupňa, ďalej ako informačný špecialista s miestom výkonu práce Národné lesnícke centrum, Ústav pre hospodársku úpravu lesov Zvolen s požadovaným kvalifikačným predpokladom vzdelania VŠ II. stupňa a práca montážnika s miestom výkonu práce Národné lesnícke centrum s požadovanými kvalifikačnými predpokladmi pre úplné stredné vzdelanie. Na rokovaní dňa 18. 02. 2009 doc. Konôpka (generálny riaditeľ žalovaného) upozornil žalobkyňu na to, že nie je daná taká úloha, na základe ktorej by jej mohla byť ponechaná platová trieda (PT 13) a pokiaľ sa nepodarí nájsť v krátkom čase dohodu, môže pristúpiť k rozhodnutiu o organizačnej zmene a ponúknuť jej vhodnú prácu a v prípade jej odmietnutia bude postupovať v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Okresný súd z rozhodnutia o organizačnej zmene zistil, že pokiaľ by žalobkyňa prijala ponúknutú prácu na odbore lesníckej stratégie, politiky a ekonomiky, teda vedecko-výskumné práce a ich zabezpečenie s požadovanou kvalifikáciou VŠ III. stupňa, na uvedenom pracovisku by zostalo 13 pracovných miest, čo by nekorešpondovalo s rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu pracovných miest na 12.

6. Dôvodom organizačnej zmeny malo byť zníženie počtu pracovných miest na odbore, kde pracovala žalobkyňa z počtu 13 na 12, pričom svedok Ing. C., námestník generálneho riaditeľa pre ekonomiku, ako svedok v konaní uviedol, že dôvodom organizačnej zmeny a následnej výpovede mal byť nedostatok finančných zdrojov žalovaného, avšak sumu, ktorá by sa ušetrila výpoveďou žalobkyne, vyčíslenú nemal a ani ju od neho nikto nežiadal.

7. Ďalej súd v konaní zistil, že podľa článku 8 ods. 3 Pracovného poriadku žalovaného písomný návrh na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa mal predložiť generálnemu riaditeľovi vedúci zamestnanec, v danom prípade W.. C., alebo riaditeľa ústavov, čo bol v tomto prípade W.. X., pričom predloženie takéhoto dôkazu generálnemu riaditeľovi obaja popreli. Obaja boli prítomní pri rozhodovaní o organizačnej zmene, avšak tvrdili, že to neboli oni, kto navrhol, že sa má stať nadbytočnou žalobkyňa a ani výpoveď z práce neiniciovali.

8. Ďalej súd skúmal, či zo strany žalovaného bola splnená povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce, podľa ktorého ustanovenia výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa nebola odborovo organizovaná

a jej výpoveď teda mala byť prerokovaná s orgánom odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak. V tomto smere okresný súd pri rozhodovaní aplikoval ust. § 232 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ustanovenia ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovno-právnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom, a podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého v prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovno-právnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak. Keďže žalobkyňa neurčila inak (v konaní to nebolo preukázané), mala byť výpoveď prerokovaná orgánom odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Tvrdenie žalovaného, že ho mala žalobkyňa informovať o tom, že nie je odborovo organizovaná, považoval súd len za účelové. Žalovaný pred vypracovaním výpovede si mohol zistiť priamo od odborovej organizácie, resp. zástupcov zamestnancov, či je u nich žalobkyňa organizovaná. Výpoveď žalobkyni bola prerokovaná v ZO OZ BLV pri Národnom lesníckom centre - Lesníckom výskumnom ústave Zvolen, ktorú reprezentoval zástupca Ing. O., hoci Základný odborový zväz DREVO LESY VODA pri Ústave lesných zdrojov a informatiky mal väčší počet členov ako organizácia, v ktorej pôsobil Ing. O.. Súd teda dospel k záveru, že výpoveď žalobkyne nebola prerokovaná s príslušným zástupcom zamestnancov tak, ako to ukladá zákon.

9. Okresný súd takisto nepovažoval za preukázanú tú skutočnosť, že organizačnou zmenou žalovaného žalovaný ušetril finančné prostriedky. K tejto skutočnosti sa žalovaný ani nevedel vyjadriť, koľko finančných prostriedkov by takto ušetril, naopak prišiel by o vysoko kvalifikovanú zamestnankyňu. Tesne potom, ako dal žalovaný žalobkyni výpoveď, uzatvoril s inými subjektmi zmluvy na práce alebo dodávku služieb alebo realizáciu rôznych aktivít, za ktoré musel vyplatiť finančné prostriedky s tým, že pokiaľ by nebol dal žalobkyni výpoveď, tie finančné prostriedky mohol ušetriť, pretože na týchto prácach sa žalobkyňa mohla podieľať.

10. Odvolací súd teda zhrňuje, že okresný súd považoval výpoveď danú žalobkyni dňa 25. 02. 2009 za neplatnú z toho dôvodu, že v prípade, ak by žalobkyňa prijala jej ponúknuté miesto vedecko-výskumnej pracovníčky (zaradenej do platovej triedy 12) na tom istom mieste výkonu práce, na ktorom pracovala doteraz, by nedošlo k zníženiu počtu zamestnancov žalovaného. Žalovaný nepreukázal, že dôvodom organizačnej zmeny malo byť šetrenie finančných prostriedkov, že výpoveď neiniciovali na to oprávnené osoby a že výpoveď nebola prejednaná orgánom odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, keďže žalobkyňa neurčila inak.

11. Právne vec okresný súd posúdil podľa ust. § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 písm. a/, b/, § 74, § 232 ods. 2, 3 Zákonníka práce, medzitýmnym rozsudkom rozhodol podľa ust. § 214 ods. 1 až 3 CSP.

12. Vzhľadom na právne závery, či už Krajského súdu v Banskej Bystrici, alebo aj Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, okresný súd posudzoval tiež neplatnosť výpovede aj z hľadiska porušenia antidiskriminačného zákona, teda, či výpoveď žalobkyni nemala aj diskriminačný charakter.

13. V tomto smere žalobkyňa tvrdila, že žalovaný sa od augusta 2008 do 30. 06. 2009 dopustil niekoľkonásobného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vo forme priamej diskriminácie (§ 2a ods. 2 zák. č. 365/2004 Z. z. - ďalej len „ADZ“), obťažovania § 2a ods. 4 ADZ a porušenia povinnosti prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou (§ 2 ods. 3 ADZ), a to z dôvodu pohlavia, resp. rodu žalobkyne.

14. Po vykonanom dokazovaní súd zistil, že vo vzťahu k žalobkyni zo strany žalovaného došlo k priamej diskriminácii zo strany žalovaného potom, ako sa doc. Konôpka vrátil do Národného lesníckeho centra ako generálny riaditeľ, a to v čase, keď sa mali podávať plné znenia vyhotovených projektov žalobkyne na Poľnohospodársku platobnú agentúru, ktoré projekty žalovaný nepredložil. Osobou, ktorá rozhodla o nepredložení týchto projektov, bol práve doc. G. a žalovaný riadne nevysvetlil, prečo tieto (dva) projekty predložené neboli. Na návrhy žalobkyne doc. T. iba rukou napísal, že projekty nespádajú medzi priority a že na Ústave, na ktorom pracuje žalobkyňa, sa nerobia edukačné aktivity. Súd však tieto projekty (návrh projektov) vyhodnotil tak, že to neboli edukačné, ale informačné projekty, a teda boli správne, čo potvrdila aj Poľnohospodárska platobná agentúra. Nakoniec žalovaný počas konania dôvodu, pre ktoré nepredložil projekty Poľnohospodárskej platobnej agentúre, neustále menil. Podobný projektový zámer

a neskôr podobný projekt predložil aj kolega žalobkyne W.. T., ktorého projekt mal vzdelávací charakter a tento projekt bez problémov žalovaný predložil. Takéto konanie okresný súd považoval za priamu diskrimináciu voči žalobkyni z dôvodu pohlavia. Z dôvodu, že žalovaný so žalobkyňou zaobchádzal vo vzťahu k pracovným podmienkam, konkrétne k možnosti alebo nemožnosti realizovať projekty menej priaznivo ako s Ing. T., teda mužom, ktorý mal nakoniec menej skúseností s koordinovaním projektov, mal nižšie vzdelanie a nemal dokončenú ani vedeckú prípravu. Takéto netransparentné okolnosti ohľadom predloženia a nepredloženia projektov súd považoval aj za obťažovanie žalobkyne, teda zaobchádzanie s ňou, ktoré je nedôstojné, ponižujúce a ktoré ju ukracovalo na jej dôstojnosti a slobodách, napr. na slobode vedeckého bádania. Okresný súd v dôvodoch rozhodnutia poukázal na to, že viacerí svedkovia žalovaného tvrdili, že o tom, či je projekt predložený, alebo nie, v podstate rozhoduje generálny riaditeľ a v tomto smere u žalovaného neexistovali nijaké interné predpisy, ktoré by upravovali príležitosti zamestnancov rovnomerne, transparentne a na nediskriminačnej báze sa uchádzať o pracovné príležitosti a priaznivé pracovné podmienky u žalovaného. To, že žalovaný nemal vytvorený systém na predkladanie projektov, že neexistovali transparentné pravidlá na pridelenie projektov, nemôže byť žalobkyni na ujmu. Žalobkyňa teda nemala projekty, hoci sa o ne snažila, po odmietnutí predloženia jej dvoch projektov Poľnohospodárskej platobnej agentúre žalobkyňa v konaní preukázala, že predkladala žalovanému na schválenie aj ďalšie projekty, pričom zamestnanci žalovaného na pojednávaní nepopierali, že žalobkyňa takéto projekty predkladala, avšak nevedeli uviesť, čo sa s nimi stalo. Žalobkyňa teda nemala projekty, hoci sa o ne snažila, žalovaný nevytváral jasné pravidlá, ktoré by boli nediskriminačné na predkladanie takýchto projektov a na základe toho potom žalovaný so žalobkyňou nepriaznivo zaobchádzal snahami o zhoršenie jej pracovnej pozície, o zhoršenie pracovnej náplne, zníženie mzdy, alebo nakoniec aj vlastnou organizačnou zmenou a výpoveďou. Toto však nemôže byť na ujmu žalobkyne a za to musí niesť zodpovednosť v kontexte zásady rovnakého zaobchádzania žalovaný.

15. Okresný súd ďalej v dôvodoch rozhodnutia poukázal na to, že pred daním výpovede žalovaný žalobkyni predložil na schválenie dodatok k pracovnej zmluve, na základe ktorého by bola žalobkyňa preradená z platovej triedy 13 do platovej triedy 12, čím by sa jej mzda bola znížila mesačne o 70,- €, ale zároveň by nemohla byť autorkou, ale len spoluautorkou zásadných monografií v odbore lesníctva, mohla by len prispievať k týmto monografiám alebo písať odborné články, ale nemohla by už samostatne navrhovať a riešiť projekty, ale iba prispievať k nim, už by nemohla tvorivo riešiť odborné úlohy originálnym spôsobom, ale ich len riešiť bez originálneho spôsobu, nemohla by samostatne organizovať vedecké odborné podujatia, ale iba prispievať k ich organizácii a z vedeckej pracovníčky, ktorá v tom čase mala vedeckú kvalifikáciu II a ktorá bola v tom čase zároveň jedinou znalkyňou u žalovaného pre všetky odvetvia v rámci odboru lesníctvo, by sa stala radovou zamestnankyňou, ktorá by nemohla samostatne rozhodovať a ktorá by mohla len k niečomu prispievať. Toto by znamenalo zásadné zníženie profesijného a odborného statusu. Žalobkyňa na túto zmenu nepristúpila. Konanie žalovaného súd považoval za diskriminačné aj s poukazom na podobnú situáciu, ktorá sa stala u doc. Petráša, kolegu žalobkyne a zároveň jej manžela, ktorý bol takisto v situácii, že nemal samostatné projekty, kde by bol hlavným riešiteľom, ale rovnako ako žalobkyňa bol koordinátorom tzv. etapy. V roku 2008 doc. G. prišiel takisto návrh na zmenu jeho pracovnej zmluvy podobný, ako žalobkyni, s tým, že v návrhu bola navrhovaná platová trieda 12 a zhoršenie tých profesných možností, ako mali nastať aj u žalobkyni. K.. G. oslovil svojho nadriadeného doc. W.. I., s ktorým si túto situáciu prerokoval, a to v zmysle platných interných pravidiel, podľa ktorých pri zmenách v platovom zaradení je nutné tieto zmeny prediskutovať so zamestnancom a keď táto diskusia prebehla, tak žalovaný uznal, že koordinácia etapy u doc. G. opodstatňuje platovú triedu 13. Táto mu bola nakoniec ponechaná. Na rozdiel od doc. G. so žalobkyňou nikto o zmenách v jej platovom zaradení, a teda aj zmenách v pracovnej náplni nekomunikoval. Súd nakoniec dospel k záveru, že samotná výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobkyni zo dňa 23. 03. 2009, bola len vyústením diskriminačných aktov žalovaného voči žalobkyni, pričom táto diskriminácia bola priamou diskrimináciou v porovnaní s doc. G., ale aj v porovnaní s W.. T., keďže voči nim žalovaný v podobných situáciách, v akých sa ocitla žalobkyňa, postupoval inak, a to v ich prospech. Súd mal za to, že žalovaný nebol motivovaný prepustiť žalobkyňu z ekonomických dôvodov z dôvodu šetrenia zdrojov, keďže jej prepustením prišiel o finančné prostriedky, ktoré musel vynaložiť pre externé firmy, pričom tieto zmluvy boli uzatvárané v čase medzi podaním výpovede a uplynutím výpovednej lehoty. Dôkazné bremeno preukázať, že žalobkyňa nebola postupom žalovaného diskriminovaná, je na žalovanom (§ 11 ods. 2 ADZ), a teda on mal preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Podľa názoru okresného súdu však v tomto smere žalovaný dôkazné bremeno neunesol. V čase výpovede žalobkyňa pracovala u žalovaného a ako jediná mala vedeckú akademickú hodnosť 2A (túto vedeckú hodnosť

mala ešte jedna zamestnankyňa, ktorá však dlhodobo žila v Taliansku). Žalovaný s ňou zaobchádzal menej priaznivo, než s mužmi, napriek tomu, že odbor lesníctva je rodovo poddimenzovaný. Rodový kontext diskriminácie podľa názoru okresného súdu vyplýva aj z toho, že žalobkyňa ako žena v čase, keď pôsobila na Ministerstve pôdohospodárstva nahradila na poste generálnej riaditeľky doc. T., čo sa jej vrátilo, keď doc. T. nastúpil na post generálneho riaditeľa Národného lesníckeho centra. K.. T. ako generálnemu riaditeľovi nebol predložený písomný návrh na výpoveď žalobkyni, s touto nebol v priamom vzťahu podriadenosti a nadriadenosti, nepracoval s ňou, a teda podľa názoru okresného súdu doc. T. bol zrejme osobne motivovaný, a teda ako muž sa zbavil kvalifikovanej zamestnankyne.

16. Okresný súd ďalej posudzoval otázku platnosti výpovede aj z dôvodu tvrdeného priameho porušenia kolektívnej zmluvy, časť III článok 5 odsek 4, podľa ktorého pri skončení pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu organizačnej zmeny podľa § 63 Zákonníka práce neskončí zamestnávateľ pracovný pomer, ak to nebude nevyhnutné na základe individuálneho posúdenia so zamestnancami, ktorí sú jediní živielia rodiny, so zamestnancami - manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov, so zamestnancami, ktorým do vzniku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov. V prípade nevyhnutných organizačných zmien sa stanovuje priorita skončenia pracovného pomeru takto: zamestnancom posudzovaným diferencovane podľa pracovných schopností a dosahovaných výsledkov a zamestnancom v dôchodkovom veku. Žalovaný nikdy nespochybnil schopnosti a dosahované výsledky žalobkyne, tieto pri rozhodovaní o jej nadbytočnosti nevzal do úvahy a takéto jeho správanie súd považoval taktiež za diskriminačné. Toto samotné ustanovenie kolektívnej zmluvy súd považoval za ochranu pred diskrimináciou, ale toto by nastalo iba v tom prípade, že by zo strany žalovaného bolo aj aplikované.

17. Pokiaľ sa snažil žalovaný vyviniť z diskriminácie s odôvodnením, že aj iní jeho zamestnanci mali 12. platovú triedu, títo sa nesťažovali, a teda vo vzťahu k žalobkyni nemôže ísť o diskrimináciu, súd poukázal na to, že títo zamestnanci vstupovali do pracovno-právneho vzťahu so žalovaným dobrovoľne, na základe zmluvnej slobody. Prípadný argument, že aj niekto iný bol diskriminovaný, nepotiera argument o tom, že bola diskriminovaná žalobkyňa.

18. Nakoniec sa súd zaoberal aj preventívnou zložkou zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle § 2 ods. 3 ADZ, a teda otázkou prijímania opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Súd poukázal na neexistenciu jasných pravidiel na pridelovanie projektov na rozhodovanie o zaradení do platových tried, na nerešpektovanie ustanovení kolektívnej zmluvy a na to, že žalobkyňa voči žalovanému už v roku 2003 podala žalobu a vyhrala antidiskriminačný spor, v ktorom bolo konštatované, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, avšak napriek týmto skutočnostiam od tohto rozhodnutia súdu žalovaný neprijal účinné opatrenia na ochranu pred diskrimináciou. Naopak, realizoval opatrenia, ktorými žalobkyňu diskriminoval. Na podporu svojich tvrdení súd uviedol v dôvodoch rozhodnutia tiež, že keď 05. 04. 2009 žalobkyňa podala u žalovaného sťažnosť v zmysle § 13 ods. 4 (teraz odsek 5) ADZ, žalovaný bol povinný túto prešetriť a vykonať nápravu, avšak žalovaný túto sťažnosť postúpil na Ministerstvo pôdohospodárstva, ktoré nakoniec uviedlo, že na prešetrenie tejto sťažnosti nie je oprávnené a že toto má vykonávať zamestnávateľ, teda žalovaný. Tým, že žalovaný sťažnosť neprešetril, porušil ust. § 3 ods. 5 Zákonníka práce vo vzťahu k povinnosti prešetriť diskriminačnú sťažnosť.

19. Pokiaľ ide o posúdenie diskriminačného charakteru výpovede, okresný súd vec právne posúdil podľa ust. § 2 ods. 3, § 2a ods. 2, 3, 4, 10, 11, § 3 ods. 1 až 3, § 6 ods. 1, § 9 ods. 1 až 3, § 10 ods. 2 Antidiskriminačného zákona.

20. Proti medzitémnému rozsudku podal v zákonnej 15-dňovej lehote odvolanie žalovaný z dôvodov uvedených v ust. § 365 ods. 1 písm. b/, d/, f/ a h/ CSP, teda, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, že konanie malo inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces a že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam.

21. Žalovaný predovšetkým namietal, že okresný súd nemohol rozhodnúť medzitémnym rozsudkom z dôvodu existencie prekážky litispendencie. Žaloba bola podaná na súde dňa 31. 08. 2009, pričom konanie o určení neplatnosti výpovede bolo vylúčené na samostatné konanie uznesením zo dňa 21.

12. 2009 č. k. 7C/76/2009-262, a preto v tomto konaní súd nemohol rozhodovať o diskriminácii. Tvrdil, že jediný dôvod, pre ktorý najvyšší súd zrušil predošlý rozsudok krajského súdu, bolo nenariadenie pojednávania, a teda, že krajský súd vykonal nesprávny výklad uznesenia najvyššieho súdu, keď okresnému súdu v zrušujúcom uznesení nariadil posúdiť otázku neplatnosti výpovede aj z diskriminačných dôvodov. Žalovaný považoval rozsudok okresného súdu za formálny bez náležitého odôvodnenia. Namietal, že okresný súd prijal tvrdenie žalobkyne za vierohodné a jeho nie, rozsudok je zmätočný, arbitrárny, nepresvedčivý, súd nevyhodnotil jeho dôkazy. Namietal tiež posúdenie otázky diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu, pričom argumentácia súdu sa týka veku, vzdelania, vedeckej činnosti a skúseností žalobkyne. Tvrdil, že v čase výpovede existovalo šesť zamestnancov u žalovaného s rovnakou kvalifikáciou ako žalobkyňa, ktorí boli v platovej triede 12, hoci spĺňali podmienky pre vzdelanie na zaradenie do platovej triedy 13. Zníženie platovej triedy bolo odôvodnené dočasnou nepotrebnosťou vykonávania úloh spadajúcich pod PT 13, tvrdil tiež, že situácia u doc. G. bola iná, než tvrdila žalobkyňa a taktiež aj u W. T., ktorý bol hodnotený vyššie ako žalobkyňa. Okrem toho, že žalovaný trval na odvolaní zo 14. 02. 2013 a na tam uvedených dôvodoch, poukázal aj na nesprávne závery okresného súdu ohľadom neprerokovania výpovede so správnou odborovou organizáciou, keď tvrdil, že jednotlivé ZO OZ nie sú samostatnými odborovými organizáciami. Podľa jeho názoru v rovnakej situácii ako žalobkyňa sa nachádzali už len muži, a teda, aby nedošlo ku diskriminácii žalobkyne, vždy by musela byť ona uprednostnená, a tým by vlastne dochádzalo k diskriminácii mužov. Rozsudok okresného súdu žiadal zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

22. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k odvolaniu namietala nesprávne interpretovanie inštitútu prekážky litispendencie žalovaným, pretože ignoruje totožnosť nárokov formulovaných v petite ako podstatnú náležitosť, ktorá musí byť splnená, ak má ísť o ten istý spor. Kým v konaní 7C/11/2010 žalobný petít znie na určenie, že výpoveď daná žalobkyňou je neplatná a na zaplatenie náhrady mzdy, v konaní 7C/76/2009 sa žalobkyňa domáha určenia, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania a zaplatenie náhrady nemajetkovej ujmy. To, že časť nárokov bola súdom neskôr vylúčená na samostatné konanie, nemení moment začatia tohto konania, ktorý je daný doručením žaloby. V tomto smere podotkla, že bol to práve žalovaný, kto dal podnet na vylúčenie konania o neplatnosti výpovede a zaplatenie náhrady mzdy na samostatné konanie a kto po návrhu žalobkyne na opätovné spojenie veci s týmto návrhom nesúhlasil, a bol to opäť žalovaný, kto podal dovolanie proti rozsudku krajského súdu zo dňa 20. 06. 2013, ktorým krajský súd potvrdil prvý medzitimný rozsudok okresného súdu a toto dovolanie odôvodnil, okrem iného, práve tým, že sa krajský súd, podobne ako okresný súd, odmietol zaoberať tým, či žalovaný v súvislosti s výpoveďou žalobkyne porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, a že v tejto súvislosti krajský súd nenariadil na prejednanie odvolania pojednávania. Vo svojom odvolaní zo dňa 11. 04. 2017 proti novému medzitimnému rozsudku okresného súdu však už žalovaný prichádza s konceptom prekážky litispendencie, ktorá má byť daná práve tým, že obe konania sa týkajú porušenia ZRZ.

23. Ďalej vo vyjadrení žalovaná poukázala na to, že najvyšší súd v zrušujúcom uznesení uviedol, že v prípade diskriminačného prepustenia je žaloba o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy reštitučnou žalobou v zmysle § 9 ods. 2 ADZ a túto argumentáciu zhrnul tým, že súdu nič nebráni, aby okrem skúmania procesných a hmotno-právnych podmienok platnosti výpovede vyplývajúcich zo Zákonníka práce preskúmal aj diskriminačný charakter podanej výpovede. Reštriktívna interpretácia rozhodnutia NS SR zo strany žalovaného, že KS BB sa mal zásadou rovnakého zaobchádzania zaoberať len na pojednávaní v rámci odvolacieho konania, neobstoí.

24. K tvrdeniam žalovaného o tom, že súd prvej inštancie išiel nad rámec žalobného návrhu o diskriminácii z dôvodu pohlavia a rodu, žalobkyňa uviedla, že žalovaný si v tejto otázke nesprávne interpretoval niektoré koncepty antidiskriminačného práva a tiež že si nesprávne vyložil rozhodnutie a odôvodnenie súdu prvej inštancie. Je pravdou, že žalobkyňa sa v konaní viackrát zmieňovala aj ohľadom ďalších faktorov diskriminácie, konkrétne o veku a dosiahnutom vzdelaní a slobode vedeckého bádania, dosiahnutej kvalifikácie, výsledkov publikačnej, literárnej, vedeckej a inej činnosti a skúseností žalobkyne, avšak nehovorila o nich ako o samostatných diskriminačných dôvodoch, teda dôvodoch, na základe ktorých je zakázaná diskriminácia. Hovorila o nich buď ako o osobitných okolnostiach, ktoré spolu determinujú alebo zvyrazňujú rodový kontext diskriminácie.

25. K otázke zaradenia aj ďalších zamestnancov do platovej triedy 12 žalovaným žalobkyňa uviedla, že súd prvej inštancie sa vo svojom medzitimnom rozsudku vysporiadal v dostatočnej miere a presvedčivo s touto otázkou, keď sa odvolal na princíp zmluvnej slobody uplatňovaný u dotknutých zamestnancov

a na to, že prípadný argument, že u žalovaného bol diskriminovaný aj niekto iný, nepotiera argument o tom, že bola diskriminovaná žalobkyňa.

26. K tvrdeniu odlišného postavenia doc. G. v porovnaní s postavením žalobkyne žalobkyňa uviedla, že ich situácia je identická, resp. porovnateľná v tom, že obaja so snahou žalovaného znížiť im mzdu vyslovili svoj nesúhlas, resp. sa snažili o jej riešenie, pričom žalobkyňa požiadala o písomné zdôvodnenie, prečo jej nebola priznaná PT 13, ale bol daný návrh na jej zníženie, a teda nie je možné stotožniť sa s argumentom žalobkyne, že žalobkyňa svoju situáciu aktívne neriešila. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že v prípade porovnávania žalobkyne s W.. T. nejde o rovnakú situáciu, pretože W.. T. sa „umiestnil v poradí hodnotenia zamestnancov v roku 2008 dokonca pred žalobkyňou“ a „už len z tohto jediného dôvodu hodnotenia mohol žalovaný uprednostniť projekt p. W.. C. T., G.. pred projektom žalobkyne“, žalobkyňa uviedla, že túto argumentáciu žalovaný v konaní pred súdom prvej inštancie nikdy nepoužil na svoju obranu a táto argumentácia nemá základ v dôkazoch, ktoré boli vykonané. W.. T. sa v hodnoteniach za roky 2007 a 2008 umiestnil na nižších priečkach a mal nižší počet bodov ako žalobkyňa.

27. Pokiaľ žalovaný spochybňoval, či sú základné organizácie odborového zväzu u žalovaného vôbec samostatnými odborovými organizáciami v zmysle Zákonníka práce, tieto tvrdenia žalovaného žalobkyňa považuje za irelevantné, tieto žalovaný nepodložil nijakými listinnými dôkazmi. Taktiež namietala, že pokiaľ by však svoje tvrdenia žalovaný preukázal v konaní pred odvolacím súdom, stále by boli irelevantné, pretože žalovaný neuplatnil § 365 ods. 1 písm. g) CSP ako odvolací dôvod, teda že zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené. A keby ho aj bol uplatnil, nevysvetlil, prečo tieto dôkazy bez svojej vlastnej viny nemohol v zmysle § 366 písm. d) CSP uplatniť pred súdom prvej inštancie. V konaní bolo nad všetky pochybnosti preukázané, že žalovaný výpoveď nesprávne prerokoval so ZO OZ DLV pri Národnom lesníckom centre - Lesníckom výskumnom ústave, teda tiež základnou organizáciou, akurát pri inom ústave, keďže žalovaný mal výpoveď prerokovať pri ZO OZ DLV pri Ústave lesných zdrojov a informatiky, keďže táto organizácia mala najviac členov.

28. K tvrdeniam žalovaného o tom, že ak súd prvej inštancie nemal jednoznačne preukázané, či došlo alebo nedošlo k diskriminačnému konaniu, mal nariadiť vykonanie dokazovania sám, žalobkyňa uviedla, že uplatňovanie vyšetrovacieho princípu zo strany súdu v týchto konaniach je fakultatívne, čiastočné a môže slúžiť výlučne na ochranu slabšej strany, teda žalobcov vo veciach porušenia ZRZ alebo zamestnancov a zamestnankýň v pracovnoprávných sporoch. Ide teda o možnosť súdu na účely zvýšenia ochrany slabšej strany v týchto konaniach prebrať za túto slabšiu stranu dôkaznú iniciatívu, a nie o povinnosť súdu prebrať za žalované strany resp. zamestnávateľov v antidiskriminačných sporoch ich procesnú povinnosť preukázať, že ZRZ neporušili.

29. K námietke žalovaného, že súd nebol oprávnený preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, žalobkyňa uviedla, že túto skutočnosť súd prvej inštancie ani nepreskúmaval, t. j. neskúmal platnosť rozhodnutia, ale len to, či organizačná zmena, ktorú vykonal žalovaný, smeruje k dosiahnutiu ním prezentovaného cieľa, t. j. k zníženiu počtu zamestnancov za účelom zvýšenia efektivity práce. Podľa nej okresný súd podrobne vyargumentoval, že ak by žalobkyňa prijala ponuku žalovaného na inú vhodnú prácu, došlo by k tomu, že na odbore, na ktorom by pracovala, by zostalo 13 pracovných miest, čo by nekorešpondovalo s rozhodnutím žalovaného o organizačnej zmene spočívajúcej v znížení počtu pracovných miest na 12. Podľa názoru žalobkyne dôkazy vykonané v konaní boli vyhodnotené adekvátne jednotlivo a v ich vzájomných súvislostiach, zistenia z nich sú prezentované presvedčivo, logicky a konzistentne, sú postavené na adekvátnej aplikácii konceptu preneseného dôkazného bremena a sú adekvátne subsumované pod relevantné ustanovenia právnych predpisov. Skutočnosť, že súd prvej inštancie použil niektoré formulácie, ktoré použila aj žalobkyňa, napokon sama o sebe nemôže byť dôkazom o opaku.

30. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne k odvolaniu žalovaného (č. I. 962 a nasl. spisu) znovu tvrdil, že bolo možné a stále by sa malo prihliadať na zásadu právnej istoty a očakávať, že žalobkyňou tvrdený antidiskriminačný charakter bude posudzovaný iba v pôvodnom (nevylúčenom) konaní so spisovou značkou 7C/76/2009. Pokiaľ došlo k vylúčeniu časti konania na samostatné konanie, tento stav nastal bez jeho pričinenia na základe svojvoľného postupu konajúceho súdu. Tvrdil, že k spojeniu vecí malo dôjsť obligatórne ešte pred rozhodnutím vo veci samej. Správnosť interpretácie uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo 56/2014 ponecháva na právne posúdenie

odvolacieho súdu. Podľa neho žalobkyňa vníma zásadu rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie z neadekvátneho a extrémne prehnaného uhla pohľadu. Akceptovaním názoru žalobkyne dochádza k porušeniu inej nie menej významnej zásady, a to zásady proporcionality. K diskriminácii žalobkyne z dôvodu, že je žena, alebo z dôvodu rodu, nemohlo dôjsť. Taktiež nie je možné jednoznačne vysloviť, že by manželovi žalobkyne na isto bola platová trieda 13 priznaná aj v prípade, ak by svoju situáciu tento aktívne neriešil a ak by o APVV nevedel skôr, tak nemožno ani s istotou tvrdiť, že by mu za týchto okolností 13. platová trieda priznaná nebola. Znovu poukazoval na rozdielnosť situácie, ktorá nastala u doc. G. a u W.. T.. Namietal právne závery okresného súdu týkajúce sa posúdenia osobnej motivácie doc. T.. Uviedol, že naďalej trvá na podanom odvolaní a žiada, aby odvolací súd rozhodol v zmysle petítu podaného odvolania.

31. Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného k písomnému vyjadreniu žalobkyne k odvolaniu žalovaného v podstate zopakovala svoje doterajšie tvrdenia, či už v konaní samom alebo vo svojom predošlom vyjadrení.

32. Krajský súd ako súd odvolací odvolanie prejednal na pojednávaní nariadenom na prejednanie odvolania (§ 385 ods. 1 CSP) viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP) a medzitýmny rozsudok okresného súdu ako vecne správny podľa ust. § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

33. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Podľa ods. 2 toho istého ustanovenia, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

34. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s dôvodmi napadnutého rozhodnutia okresného súdu, rozhodnutie vychádza zo správneho právneho posúdenia veci, konanie nemalo inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Odvolací súd nezistil, že by súd prvej inštancie nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, alebo že by súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Medzitýmny rozsudok okresného súdu je riadne odôvodnený v súlade s ust. § 220 ods. 1, 2 CSP, v odôvodnení medzitýmneho rozsudku okresný súd uviedol, čoho sa žalobkyňa domáhala, aké skutočnosti tvrdila, aké dôkazy označila, aké prostriedky procesného útoku použila, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd jasne a výstižne vysvetlil ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil a odvolací súd má za to, že odôvodnenie medzitýmneho rozsudku okresným súdom je zároveň aj presvedčivé. Súd prvej inštancie sa v odôvodnení svojho rozhodnutia vysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup je v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na výsledky vykonaného dokazovania a zistené rozhodujúce skutočnosti, ale tiež s poukazom na ním prijaté právne závery. Účelom odôvodnenia rozsudku je vysvetliť postup súdu a dôvody jeho rozhodnutia a odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie je zároveň aj dostatočným podkladom pre uskutočnenie prieskumu v odvolacom konaní. Z odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na strane jednej a právnymi závermi na strane druhej. Okresný súd neporušil právo strán sporu na spravodlivý proces, nakoľko v hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť, naopak okresný súd ich náležitým spôsobom v celom súhrne posúdil a aj náležite vyhodnotil. Súd prvej inštancie je vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení napadnutého rozhodnutia koherentný, jeho rozhodnutie je konzistentné a jeho argumenty podporujú príslušný záver o dôvodnosti žaloby žalobkyne. Rozhodnutie je presvedčivé, premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako aj závery, ku ktorým na základe týchto premís súd prvej inštancie dospel, sú pre právnickú, ale i laickú verejnosť prijateľné, racionálne a aj spravodlivé. Obsah odvolania žalovaného je zväčša zhodný s predchádzajúcim obsahom jeho písomných i ústnych podaní, a preto i samotné odôvodnenie rozhodnutia vo vzťahu k týmto námietkam žalovaného je úplné, a pokiaľ aj žalovaný uvádzal v odvolacom konaní nové skutočnosti, nepredložil žiadny dôkaz, ktorý by nebol zistený a vyhodnotený súdom prvej inštancie. Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tomto aspektu je plne realizované základné právo strany sporu na spravodlivý proces. Súčasťou základného

práva na súdnu ochranu v občianskom súdnom konaní je síce aj právo na odôvodnenie rozhodnutia, ktoré však nemá odpovedať na každú námietku alebo argument tej-ktorej strany, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní a ktoré zostali sporné. K tvrdenému nesprávnemu právnomu posúdeniu veci súdom prvej inštancie odvolací súd uvádza: právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. 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 ale interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 61/2006). Odvolací súd v súdnej veci nezistil, že okresný súd rozhodol mylne pri aplikácii práva na zistený skutkový stav, alebo že nepoužil správny predpis, prípadne že ho nesprávne interpretoval, alebo že zo skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Nesprávne právne posúdenie veci žalovaný namietal z dôvodu ním tvrdenej prekážky litispendencie, ktorá mala spočívať v tom, že okresný súd konanie o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie z konania, v ktorom sa žalobkyňa domáhala okrem neplatnosti výpovede a náhrady mzdy aj rozhodnutia o porušení zásady rovnakého zaobchádzania voči žalobkyni žalovaným. Aj keď krajský súd je toho názoru, že v súdnej veci nebol daný dôvod na vylúčenie veci na samostatné konanie, teda na konanie o neplatnosť výpovede a náhradu mzdy, vzhľadom na právne závery Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyslovené v uznesení sp. zn. 5Cdo 56/2014 z 24. marca 2015, v ktorom Najvyšší súd okrem iného konštatoval:

„Z obsahu žalobného návrhu, ako aj z obsahu jednotlivých podaní žalobkyne je zrejmé, že okrem iných skutkových a právnych okolností svoje názory z neplatnej výpovede opiera o tvrdenie, že zo strany zamestnávateľa došlo k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu jej pohlavia, ktorého sa mal dopustiť tým, že pri realizácii organizačných opatrení postupoval odlišne (diskriminačne) v jej prípade a odlišne v prípade iného zamestnanca nachádzajúceho sa v obdobnej situácii ako žalobkyňa, čoho dôsledkom mala byť neplatná výpoveď. Uvedenú skutočnosť nemožno prehliadnuť, aj keď ide o pracovnoprávny spor a v prejednávanej veci bola časť neplatných nárokov vylúčená na samostatné konanie (ktorých sa táto časť tvrdení netýkala). Súd je povinný preskúmať všetky žalobcom tvrdené dôvody neplatnosti podanej výpovede, najmä ak budú rozhodujúce z hľadiska rozsahu priznania náhrady mzdy tak, ako je tomu v prejednávanej veci (pozri rozsudok ESĽP C-271/91 vo veci M. H. Marshall v Southampton and South West Hampshire Area Health Authority - pozn. odvolacieho súdu: správne ide o rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie)“, nebol dôvod ani na opätovné spojenie uvedených vecí do jedného konania.

35. Pokiaľ k prepusteniu žalobkyne došlo v dôsledku diskriminácie zo strany zamestnávateľa, je prostriedkom na odstránenie protiprávneho stavu reštitučná žaloba v zmysle § 9 ods. 2 ADZ, ktorou sa žalobkyňa domáha napravenia protiprávneho stavu (diskriminácie) a odstránenia následkov protiprávneho konania. V takomto prípade má žaloba o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy charakter reštitučnej žaloby v zmysle § 9 ods. 2 ADZ a ide o konanie vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Okresnému súdu teda nič nebránilo, aby okrem skúmania procesných a hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede vyplývajúcich zo Zákonníka práce preskúmal aj diskriminačný charakter podanej výpovede.

36. Určovacia žaloba (kladná i záporná) nie je prekážkou z dôvodu litispendencie pre žalobu na plnenie, hoci v oboch prípadoch ide o rovnaké subjektívne právo. V čase začatia konania platil Občiansky súdny poriadok, v zmysle § 83 ktorého zahájenie konania bráni tomu, aby v tej istej veci prebiehalo na súde iné konanie. Ide o tzv. prekážku zahájeného súdneho konania (litispendencia). Ak by nastala situácia, za ktorej by prebiehali dve rôzne konania o tej istej veci, pre prekážku litispendencie je nutné jedno z konaní zastaviť. K prekážke začatého konania súd prihliada z úradnej povinnosti kedykoľvek v priebehu konania. Prekážka litispendencie predpokladá totožnosť obidvoch prejednávaných vecí. O totožnosť vecí ide len vtedy, ak je totožný predmet a základ uplatneného nároku i subjekty vystupujúce v právnom vzťahu. Predmet je vymedzený petitom žaloby a základ je určený skutkovými okolnosťami, ktorými je petit zdôvodnený. V súdnej veci žalovaný tvrdil, že existuje prekážka litispendencie, pretože v tomto spore sa rieši otázka neplatnosti výpovede a náhrady mzdy, pričom toto konanie bolo vylúčené z tzv. antidiskriminačného konania na samostatné konanie. Už z uvedenej charakteristiky je zrejmé, že v súdnej veci nie je daná totožnosť vecí a nie sú splnené predpoklady na to, aby súd jedno z týchto konaní zastavil. K takejto námietke žalovaného preto odvolací súd prihliadnuť nemohol.

37. Odvolací súd sa nestotožnil ani s tvrdením žalovaného, že jediný dôvod, pre ktorý Najvyšší súd zrušil rozsudok krajského súdu, ktorým krajský súd rozhodol o predošlom odvolaní žalovaného, bolo nenariadenie pojednávania. Výklad uznesenia Najvyššieho súdu je síce nesprávny, nie ale výklad vykonaný krajským súdom alebo okresným súdom, ale výklad vykonaný žalovaným.

38. Neobstojí ani argument žalovaného, že rozsudok je formálny a bez náležitého odôvodnenia. Súd prvej inštancie v napadnutom medzitýmnom rozsudku podal výklad opodstatnenosti žaloby, pravdivosti tvrdení, zákonnosti a spravodlivosti rozhodnutia. Pritom odvolací súd poukazuje na to, že sa nevyžaduje, aby na každý argument strany bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia (porov. napr. rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva Georgiadis proti Grécku z 29. 05. 1997, sťažnosť č. 21522/93, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1997 - III.; rozsudok Hingisová a ďalší proti Francúzsku z 19. 02. 1998, sťažnosť 20124/92, Zbierka rozsudkov a rozhodnutí 1998 - I., uznesenie Ústavného súdu SR z 23. 06. 2004 sp. zn. III. ÚS 209/2004). Nie je však možné zamieňať právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia s právom na odôvodnenie rozhodnutia podľa predstáv tej - ktorej strany. Okresný súd v konaní neporušil právo žalovaného na spravodlivý proces, nakoľko v hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť, naopak tieto okresný súd náležitým spôsobom v celom súhrne posúdil a aj náležite vyhodnotil. Súd sa vysporiadal s každou jednotlivou námietkou, na ktorú žalovaný poukazoval v konaní. Pokiaľ okresný súd posúdil námietku prekážky litispedencie tak, že táto nie je daná, nejde o nesprávny procesný postup súdu, ktorým znemožnil žalovanému, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach Najvyššieho súdu tak, že sa ním rozumie len faktická vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednania veci znemožňujúca strane sporu realizáciu jej procesných oprávnení a mariaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (porov. napr. R 129/1999, rozhodnutie Najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo 6/2014, 3Cdo 38/2015, 5Cdo 201/2011, 6Cdo 90/2012). Tento pojem nemožno vykladať extenzívne, jeho vzťahovaním aj na faktickú meritórnú rozhodovaciu činnosť súdu. „Postupom súdu“ možno rozumieť iba samotný priebeh konania, nie však konečné rozhodnutie súdu posudzujúce opodstatnenosť žalobou uplatneného nároku.

39. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že žalobkyňa namietala diskrimináciu z dôvodu pohlavia a rodu, pričom argumentácia súdu v napadnutom rozhodnutí sa ale týka veku, vzdelania, vedeckej činnosti a skúseností žalobkyne, zrejme sa žalovaný neoboznámil dostatočne s obsahom dôvodov medzitýmneho rozsudku. Okresný súd v dôvodoch rozhodnutia posudzoval, či došlo k diskriminácii žalobkyne žalovaným formou priamej diskriminácie, obťažovania a porušenia povinnosti prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou, a to z dôvodu pohlavia resp. rodu žalobkyne (viď okrem iného bod 59 dôvodov medzitýmneho rozsudku). Okresný súd sa vysporiadal aj s tvrdením žalovaného, že v čase výpovede existovalo šesť zamestnancov s rovnakou kvalifikáciou ako žalobkyňa, ktorí boli v platovej triede 12, hoci spĺňali podmienky pre vzdelanie na zaradenie do PT 13 (viď bod 62 medzitýmneho rozsudku), s ktorými dôvodmi sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje.

40. Odvolací súd v ďalšom poukazuje na celkovú situáciu u žalovaného, v dôsledku ktorej došlo k neplatnej výpovedi žalobkyne, konkrétne na nasledovné skutočnosti: V konaní nebolo sporným, že žalobkyňa bola zamestnaná u žalovaného, pričom podľa pracovnej zmluvy bola zaradená do 13 platovej triedy (PT 13) v zmysle Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý predstavuje prílohu č. 1 k nariadeniu vlády SR č. 341/2004 Z. z. Nebola sporná ani tá skutočnosť, že žalobkyňa bola daná výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 23. 03. 2009 z dôvodu tvrdenej nadbytočnosti žalobkyne podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Tejto výpovedi predchádzalo, že žalobkyňa bol dňa 11. 02. 2009 doručený vedúcim odborom Ing. C., Q.. návrh Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 07. 01. 2009, v dôsledku ktorej zmeny mala byť žalobkyňa preradená do platovej triedy 12, hoci pôvodne dohodnutý druh práce (vedeckovýskumné práce a ich zabezpečovanie) má zostať v porovnaní s Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 07. 01. 2008 nezmenený. Stručná charakteristika druhu práce sa mala zmeniť a zmena pracovnej náplne by bola znamenala jej zaradenie do PT 12. Taktiež nie je sporným, že žalobkyňa s takouto zmenou pracovnej zmluvy nesúhlasila a dohodu nepodpísala. V priebehu dvoch týždňov žalovaný rozhodol o organizačnej zmene rozhodnutím zo dňa 25. 02. 2009, ktorou malo dôjsť k celkovému zníženiu počtu pracovných miest o jedno pracovné miesto, a tým sa stal jeden zamestnanec v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce nadbytočným, pričom v ďalšom texte sa uvádza, že W.. E. G. sa stala k 28. 02. 2009 nadbytočnou. Je teda evidentné, že k organizačnej zmene došlo u žalovaného len z dôvodu nepodpísania Dohody o zmene pracovnej zmluvy žalobkyňou, nakoľko rozhodnutie o

organizačnej zmene priamo nadväzuje na jej odmietnutie podpísania Dohody o zmene pracovnej zmluvy. Odvolací súd podotýka, že žalobkyni boli ponúknuté tri voľné pracovné miesta, z ktorých vzhľadom na doterajšie pracovné zaradenie žalobkyne s vedeckou kvalifikáciou 2a, najmä miesto informačnej špecialistky v 9. platovej triede alebo montážničky v 6. platovej triede bolo vysoko dehonestujúce a v tejto súvislosti aj diskriminačné tak, ako to súd uviedol v dôvodoch napadnutého medzitimného rozsudku (v bode 61). Keďže žalobkyňa jej ponúknuté pracovné miesta odmietla, bola jej daná teda výpoveď potom, čo došlo k organizačným zmenám u zamestnávateľa. U žalovaného ale v čase výpovede platila aj kolektívna zmluva na obdobie od I. 2009 do XII. 2009, podľa časti III. článku 5 bod 4 ktorej platilo, že zamestnávateľ prerokuje v zmysle § 237 ods. 2 ZP minimálne s jednomesačným predstihom so ZZV ZO pripravované opatrenia týkajúce sa organizačných zmien súvisiacich s modernizáciou, reštrukturalizáciou a transformáciou NLC, ktoré budú mať dopad na zamestnanosť, pracovné a sociálne podmienky. Žalovaný pritom nepreukázal, že pripravované opatrenia týkajúce sa organizačných zmien prejednal so ZZV ZO minimálne s jednomesačným predstihom. Z ďalšieho znenia vyššie uvedeného uznesenia kolektívnej zmluvy vyplýva, že pri skončení pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu organizačnej zmeny podľa § 63 ZP neskončí zamestnávateľ pracovný pomer, ak to bude nevyhnutné na základe individuálneho posúdenia:

- so zamestnancami, ktorí sú jediní živitelia rodiny,
- so zamestnancami - manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
- so zamestnancami, ktorým do vzniku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

V prípade nevyhnutných organizačných zmien sa stanovuje priorita skončenia pracovného pomeru takto:

- zamestnancom posudzovaným diferencovane podľa pracovných schopností a dosahovaných výsledkov,
- zamestnancom v dôchodkovom veku.

Žalovaný taktiež v konaní nepreukázal, že v prípade nevyhnutnej organizačnej zmeny dodržal prioritu skončenia pracovného pomeru zamestnancov posudzovaných diferencovane podľa pracovných schopností a dosahovaných výsledkov, ktoré kritériá mal možnosť žalovaný zistiť z tzv. hodnotiacich listov zamestnancov, ktoré sa u žalovaného vyhotovujú každoročne za účelom určenia osobného príplatku. Z týchto hodnotiacich listov vyplýva, že v roku 2007 bola žalobkyňa hodnotená na treťom mieste a v roku 2008 na ôsmom mieste.

41. Odvolací súd poukazuje aj na ďalšie skutočnosti: okrem toho, že žalovaný nepreukázal, že pripravované opatrenia týkajúce sa organizačných zmien prerokoval minimálne s jednomesačným predstihom so ZZV ZO a dodržal prioritu skončenia pracovného pomeru diferencovane u zamestnancov posudzovaných podľa pracovných schopností a dosahovaných výsledkov v zmysle kolektívnej zmluvy, výpoveď žalobkyni bola daná bez toho, aby kompetentné orgány žalovaného predložili generálnemu riaditeľovi žalovaného návrh na danie výpovede žalobkyni v súlade s pracovným poriadkom NLC prijatého dňa 13. 06. 2006. K výpovedi došlo po nerešpektovaní článku VIII. bod 3 uvedeného Pracovného poriadku generálnym riaditeľom doc. W. T., Q.. Do tejto šablóny zapadá aj skutočnosť, že v októbri 2008 nastúpil na miesto generálneho riaditeľa u žalovaného doc. Ing. J. T., CSc., ktorého žalobkyňa v januári 1999 vystriedala na poste generálneho riaditeľa Lesnickej sekcie MP SR. V auguste 2008 žalobkyňa vypracovala tzv. obsahové námety pre dva projekty, ktoré žalovaný predložil na schválenie Ministerstvu pôdohospodárstva SR, a ktoré po ich schválení mali byť žalovaným dopracované vo forme žiadosti o nenávratný finančný prostriedok a predložené na konečné schválenie Pôdohospodárskej platobnej agentúry (PPA). Obidva projekty mali charakter informačnej aktivity, čo bolo potvrdené v oznámeniach MP SR o schválení týchto obsahových námětov. Riešiteľkou a koordinátorkou projektov mala byť žalobkyňa. Žalovanému boli dňa 04. 09. 2008 doručené oznámenia zo dňa 26. 08. 2008 o schválení oboch predložených obsahových námětov, na základe čoho žalobkyňa vypracovala žiadosti o nenávratný finančný prostriedok, avšak potom, čo v októbri 2008 nastúpil na miesto generálneho riaditeľa žalovaného doc. W. J. T., Q.. sa menovaný rozhodol vypracované projekty na PPA nepredložiť. Uvedený postup vyvoláva pochybnosti o nediskriminačnom postupe žalovaného, keď žiadosti o poskytnutie finančného príspevku od PPA nepredložil potom, čo projektové námety boli už Ministerstvom pôdohospodárstva SR schválené. Do tejto schémy zapadá aj tá skutočnosť, že žalobkyňa už bola raz úspešná s antidiskriminačnou žalobou voči žalovanému v roku 2003, pričom žalovaný nepreukázal, že následne prijal opatrenia na ochranu pred diskrimináciou, čím došlo k porušeniu jeho prevenčnej povinnosti v zmysle § 2 ods. 3 ADZ (rozsudok okresného súdu v konaní vedenom pod sp. zn. 7C 190/2002).

42. Pokiaľ sa okresný súd v konaní zaoberal diskriminačným charakterom výpovede, správne posudzoval, či došlo k diskriminácii žalobkyne z dôvodov ňou uvádzaných, teda vo forme priamej diskriminácie, obťažovania a formou porušenia povinností prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia, resp. rodu.

43. Odvolací súd však poukazuje na ustanovenie § 3 ods. 1 ADZ, v zmysle ktorého každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov. Podľa § 6 ods. 1 ADZ v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

44. Podľa § 11 ods. 1 a 2 ADZ konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“). 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.

45. Z ustanovenia § 11 ods. 2 nevyplýva, že žalobca musí v žalobe uviesť, akou formou došlo k jeho diskriminácii (§ 2a ods. 2 až 7 ADZ), stačí, ak oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

46. Na základe vykonaného dokazovania okresný súd dospel k správne právnemu záveru, že výpoveď daná žalobkyňou dňa 23. 03. 2009 je neplatná, či už z dôvodu porušenia príslušných ustanovení Zákonníka práce, podľa ktorých okresný súd vec právne posúdil (body 31 až 38 dôvodov rozsudku), ale aj z dôvodu diskriminácie žalobkyne porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá spočívala aj v neprijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou (§ 2 ods. 1, 3 ADZ), a to vo forme priamej diskriminácie a obťažovania (§ 2a ods. 2, 4 ADZ), pričom odvolací súd len pre úplnosť veci uvádza, že žalovaný nepredložil súdu žiaden dôkaz preukazujúci tú skutočnosť, že u žalovaného pôsobila len jedna odborová organizácia, preto a v tomto smere bol postup žalovaného pri výpovedi žalobkyne, resp. pri jej prerokovaní odborovou organizáciou, správny. Odvolaním napadnutý medzitimný rozsudok okresného súdu je, teda, podľa názoru odvolacieho súdu vecne správny, vychádzajúci zo skutkového stavu veci, ktorý okresný súd správne právne posúdil, rozsudok okresného súdu je dostatočne odôvodnený, okresný súd sa vysporiadal v konaní so všetkými námietkami strán sporu, vykonal dôkazy jednotlivito i v ich vzájomných súvislostiach, a preto odvolací súd napadnutý medzitimný rozsudok ako vecne správny potvrdil.

47. O náhrade trov konania odvolací súd nerozhodoval vzhľadom k tomu, že rozhodoval o odvolaní proti medzitimnému rozsudku a o náhrade trov konania bude rozhodnuté až v konečnom rozhodnutí vo veci samej.

48. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3 : 0.  
Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3 : 0.

#### **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).

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

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 (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) 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).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

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 ods. 2 CSP).