

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 16CoPr/9/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316220375
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 09. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Majerský
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1316220375.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Majerského a sudkýň JUDr. Ivany Štíftovej a Mgr. Daniely Drnákovej, v spore žalobcu:

O. N., D.. XX.X.XXXX, G. XXX/X, N., zastúpenému: Advokát Marhefka s.r.o., Dvořákovo nábrežie 8A, Bratislava, IČO: 54 317 762, proti žalovanému: VUKI a.s., Rybníčná 38, Bratislava, IČO: 31 321 895, zastúpenému: Advokátska kancelária ECKER - KÁN & PARTNERS, s.r.o., Námestie Martina Benku 9, Bratislava, IČO: 35 886 625, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, náhradu mzdy a náhradu nemajetkovej ujmy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III č. k. 23Cpr/11/2016-311, zo dňa 7.3.2023, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých vyhovujúcich výrokoch I. a II., potvrdzuje.
- II. Odvolanie žalovaného proti zamietajúcim výrokom III. a IV. rozsudku súdu prvej inštancie, o d m i e t a .
- III. Rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku V. o trovách konania m e n í tak, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania.
- IV. Žalobcovi priznáva proti žalovanému plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom (v poradí druhým) súd prvej inštancie určil, že výpoveď daná žalobcovi dňa 31.8.2016 je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá (výrok I.); žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za obdobie od 17.10.2016 do 17.12.2017 do troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok II.); žalobu o náhradu mzdy vo zvyšku zamietol (výrok III.); žalobu o zaplatenie nemajetkovej ujmy v peniazoch v celom rozsahu zamietol (výrok IV.) a žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania v rozsahu 50 %.

2. V odôvodnení uviedol, že žalobou doručenou súdu dňa 22.12.2016 sa žalobca domáhal určenia, že výpoveď zo dňa 31.8.2016, ktorú mu dal žalovaný je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá; ďalej sa domáhal od žalovaného náhrady mesačnej mzdy vo výške 1.650 eur od 1.9.2016 do právoplatnosti rozsudku; náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 7.800 eur a náhrady trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že žalovaný mu dal výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a pracovný pomer žalobcu u žalovaného mal skončiť uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, t. j. dňa 31.10.2016. Domnieval sa, že rozhodnutie žalovaného zo dňa 15.8.2016, na ktoré žalovaný odkazoval vo výpovedi adresovanej žalobcovi, je formálnym rozhodnutím a v skutočnosti k proklamovanej organizačnej zmene (zníženiu stavu zamestnancov a s tým súvisiace zrušenie pracovného miesta žalobcu), v dôsledku ktorej by sa žalobca stal nadbytočným, u žalovaného nedošlo. Žalobca tvrdil, že žalovaný bezprostredne po tom, čo ukončil pracovný pomer so žalobcom,

obsadzoval pozíciu „technologá“, ktorá predtým neexistovala. Podľa názoru žalobcu skutočným motívom žalovaného pre výpoveď z pracovného pomeru bola skutočnosť, že žalobca plánoval nastúpiť na rodičovskú dovolenku a v skutočnosti k žiadnemu zníženiu stavu zamestnancov u žalovaného nedošlo a ani nemalo dôjsť. Výpoveď z pracovného pomeru, ktorú žalovaný doručil dňa 31.8.2016, je preto podľa názoru žalobcu neplatná. Žalobca videl diskriminačné konanie žalovaného v tom, že hoci pracovný pomer s ním formálne skončil z dôvodu proklamovanej nadbytočnosti žalobcu vzhľadom na písomné rozhodnutie vedenia žalovaného o organizačných zmenách, skutočným motívom skončenia pracovného pomeru bol plánovaný nástup žalobcu na rodičovskú dovolenku. Nápravy protiprávneho stavu sa žalobca domáhal tým, že žiadal určiť, že výpoveď zo dňa 31.8.2016 je neplatná a teda jeho pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá. Konanie žalovaného závažným spôsobom zasiahlo do dôstojnosti žalobcu, nakoľko bol žalovaným fakticky sankcionovaný za to, že chcel využiť svoje zákonné právo na rodičovskú dovolenku. Žalobca mal za to, že primerané zadosťučinenie vo forme ospravedlnenia (či už adresovaného osobne žalobcovi alebo verejného) by vzhľadom na vyššie uvedený zásah do jeho dôstojnosti nebolo dostačujúce. Vzhľadom na intenzitu zásahu do vlastnej dôstojnosti, ako aj vzhľadom na prevenčnú funkciu takejto sankcie, sa žalobca domáhal náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

3. Súd prvej inštancie v poradí prvým rozsudkom č. k. 23Cpr/11/2016-260, zo dňa 27.2.2020, žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania vo výške 100 %. Mal za preukázané, že výpoveď bola žalobcovi daná z dôvodu, že vedenie spoločnosti na svojom zasadnutí konanom dňa 15.8.2016 písomne rozhodlo v rámci racionalizačných opatrení s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce o uskutočnení organizačnej zmeny - znížení stavu zamestnancov s účinnosťou k 1.11.2016. V dôsledku písomného rozhodnutia zamestnávateľa bolo pracovné miesto žalobcu zrušené a tým sa stal nadbytočným. Po tomto dni nemal možnosť ho zamestnávať ani na mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve, ani na kratší pracovný čas, ani nemal pre neho akúkoľvek inú vhodnú prácu. Výpoveď z pracovného pomeru bola platným právnym úkonom. Výpovedný dôvod je vo výpovedi dostatočne špecifikovaný, v zmysle kritérií § 61 ods. 2 Zákonníka práce, obsahuje zákonné ustanovenie dôvodu výpovede a tiež poukaz na písomné rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene o zrušení pracovného miesta - vedúci divízie Elektrozolačné laky a živice, čím došlo k zníženiu stavu zamestnancov o jednu osobu. Takto vymedzený dôvod výpovede považoval súd za dostatočne vymedzený aj skutkovo, vo výpovedi uvedený dôvod nemožno zameniť s iným skutkovým dôvodom. Súd prvej inštancie mal za preukázané, že výpoveď bola prerokovaná s odborovým orgánom v zmysle zákona, rovnako aj to, že žalobcovi nebola ponúknutá iná vhodná práca, nakoľko k tomu organizácia možnosti nemala. Nemal pochybnosti o prijatí organizačnej zmeny a o jej existencii v čase výpovede danej žalobcovi. Žalovaný v čase dania výpovede žalobcovi nemal pre neho akúkoľvek inú vhodnú prácu, takže v takom prípade ponuková povinnosť zamestnávateľa odpadá. Žalobca nepreukázal, že v čase dania mu výpovede mal žalovaný voľné pracovné miesto. Žalobca síce poukazoval na inzerát žalovaného, ktorým hľadal nového zamestnanca vo funkcii technolog - chemický inžinier s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa, avšak tento bol uverejnený až po daní výpovede žalobcovi. Tým, že žalovaný zamestnal L. F. od 21.11.2016 na pozíciu technolog - chemický inžinier, neporušil žalovaný žiadnu právnu normu (táto pracovala na uvedenej pozícii u žalovaného asi 4 dni a potom skončila pracovný pomer). Z uvedeného nebolo preukázané, že žalovaný hľadal na miesto žalobcu iného pracovníka. Takisto súd nemal za preukázané diskriminačné konanie žalovaného, keď nebolo preukázané danie výpovede z dôvodu plánovaného nástupu žalobcu na rodičovskú dovolenku. Súd k tomu poznamenal, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ. Vzhľadom na to, že v konaní nebola preukázaná existencia nerovnakého zaobchádzania, nebol daný dôvod na poskytnutie ochrany v zmysle § 13 Zákonníka práce ako aj ustanovení antidiskriminačného zákona.

4. Na odvolanie žalobcu odvolací Krajský súd Bratislave uznesením č. k. 16CoPr/3/2021-293, zo dňa 3.08.2022 v poradí prvý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd dospel k záveru, že napadnutý rozsudok nespĺňa kvalitatívne požiadavky kladené na odôvodnenie súdneho rozhodnutia. Rozsudok súdu prvej inštancie síce obsahuje uvedenie dôkazov, ustanovenia právnych prepisov, ktoré na spor aplikoval a teoretické vysvetlenie hmotnoprávných východísk vzťahujúcich sa na právnu povahu sporu, odôvodnenie však neobsahuje ako súd prvej inštancie dôkazy vyhodnotil v zmysle § 191 ods. 1 C. s. p., čo vyústilo do následného neobjasnenia skutkového stavu veci a nepreskúmateľnosti jeho právnych záverov, ktoré v tomto prípade neposkytujú stranám zrozumiteľné, logické, súvislé vysvetlenie a objasnenie veci. Napriek dôvodu, pre ktorý odvolací súd zrušil napadnutý rozsudok, vyjadril sa odvolací súd i k vecnej stránke

napadnutého rozhodnutia, najmä z hľadiska odvolacích námietok žalobcu. Podľa odvolacieho súdu zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie vyplynulo, že výpoveď daná žalobcovi dňa 31.8.2016 obsahuje právny dôvod výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka, ktorý svojím skutkovým vymedzením (zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti) nemožno zameniť s iným výpovedným dôvodom, pretože iba a len v dôsledku organizačnej zmeny o znížení stavu zamestnancov realizovanej rozhodnutím žalovaného bola žalobcovi daná výpoveď, čím sa žalobca voľbou žalovaného stal nadbytočným v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Pokiaľ však súd prvej inštancie dospel k skutkovému zisteniu, že výpoveď bola prerokovaná s odborovým orgánom v zmysle zákona, t. j. v zmysle § 74 Zákonníka práce účinného v čase dania výpovede žalobcovi, uvedený skutkový záver nemá podklad vo vykonanom dokazovaní. Z dôkazu - rozhodnutia žalovaného zo dňa 15.8.2016, táto skutočnosť vôbec nevyplýva, pretože z neho možno dospieť iba k záveru, že toto rozhodnutie (teda nie výpoveď žalobcovi) bolo prerokované dňa 31.8.2016 o 9:00 hod. s Výborom základnej organizácie VUKI a.s.; žiadne ďalšie dôkazy k tejto náležitosti platnosti výpovede súd prvej inštancie podľa odôvodnenia napadnutého rozhodnutia nevykonal, a to napriek návrhom žalobcu uvedených už v žalobe. Odvolací súd ďalej uviedol, že predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je (i) existencia organizačnej zmeny, (ii) nadbytočnosť zamestnanca a (iii) príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie (náplne práce, resp. druhu práce zamestnancom vykonávanej), na ktorú znie pracovná zmluva. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ. Súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnúť zamestnávateľa preskúmať, avšak skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Napokon odvolací súd uviedol, že posúdenie toho, či rozhodnutie o organizačnej zmene sledovalo skutočný cieľ zefektívnenia práce žalovaného, alebo iba predstieralo dôvod pre zrušenie pracovného miesta žalobcu, má v posudzovanej veci tiež význam pre posúdenie, či sa žalovaný mohol dopustiť namietaného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania; pokiaľ totiž zo skutkových tvrdení žaloby vyplýva, že žalobca mal žalovanému oznámiť plánovaný nástup na rodičovskú dovolenku dňa 24.8.2016, resp. 26.8.2016 a rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 15.8.2016 bolo skutočne prijaté [teda je právnym dôvodom pre uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], javí sa potom právne irelevantné skúmať skutočný čas oznámenia žalobcu o plánovanom nástupe na rodičovskú dovolenku, keďže bude nepochybné, že tomuto oznámeniu (24.8.2016 alebo 26.8.2016) prechádzalo rozhodnutie žalovaného zo dňa 15.8.2016, v dôsledku čoho nemohlo byť motivované touto neskôr oznámenou skutočnosťou.

5. Súd prvej inštancie súc viazaný právnym názorom odvolacieho súdu nariadil vo veci pojednávanie a v konaní vykonal všetky dôkazy, ktoré strany predložili alebo navrhli. Žalobca upustil od návrhu vypočúť ako svedkyňu zástupkyňu zamestnancov s odôvodnením, že z tvrdení žalovaného vyplýva, že s ňou bolo prerokované rozhodnutie organizačnej zmeny, nie výpoveď a tiež aj s prihliadnutím na časový odstup. Súd prvej inštancie nepovažoval za potrebné tento dôkaz vykonať pre posúdenie dôvodnosti žaloby, a to z rovnakých dôvodov, na ktoré poukázal žalobca. Listinné dôkazy a skutkové tvrdenia žalovaného dostatočne objasňovali skutkový stav a postačovali na posúdenie dôvodnosti žaloby.

6. Pokiaľ ide o stručný obsah napadnutého rozhodnutia (§ 393 ods. 2 C. s. p.), súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním zistil, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 2.7.2013 a dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.1.2014 bol žalobca zamestnaný u žalovaného v pracovnej pozícii vedúci divízie Elektroizolačné laky a živice. Listom zo dňa 15.8.2016 predsedníčka predstavenstva W. T.Z. a člen predstavenstva L.. F. O. oznámili O.. V. W.G. z oddelenia účtovníctva a personalistiky, že predstavenstvo na svojom zasadnutí dňa 15.8.2016 rozhodlo, že v rámci racionalizačných opatrení zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce rozhodlo o organizačnej zmene s účinnosťou od 1.11.2016 - zrušenie pracovného miesta: vedúci divízie Elektroizolačné laky a živice. Na liste bolo uvedené - bolo prerokované dňa 31.8.2016 Odborovým zväzom KOVO v SR výborom základnej organizácie VUKI a.s. Listom zo dňa 31.8.2016 žalovaný oznámil žalobcovi, že mu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dáva výpoveď z pracovného pomeru. Vo výpovedi uviedol, že vedenie spoločnosti na svojom zasadnutí konanom dňa 15.8.2016 písomne rozhodlo v rámci racionalizačných opatrení s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce o uskutočnení organizačnej zmeny - zníženie stavu zamestnancov s účinnosťou k 1.11.2016. V dôsledku písomného rozhodnutia zamestnávateľa bolo žalobcove pracovné miesto zrušené a tým sa stal nadbytočným. Žalovaný vo výpovedi ďalej uviedol, že

žalobcu nemá možnosť zamestnávať ani na mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve, ani na kratší pracovný čas, ani nemá pre žalobcu akúkoľvek inú vhodnú prácu. Vo výpovedi bolo ďalej uvedené, že pracovný pomer žalobcu sa skončí uplynutím výpovednej doby, ktorá je 2 mesiace, že organizačná zmena a skončenie pracovného pomeru bolo na základe kolektívnej zmluvy na roky 2014 až 2016 dňa 31.8.2016 prerokované s odborovým orgánom. Výpoveď žalobca prevzal osobne dňa 31.8.2016. Emailom a doporučeným listom zo dňa 17.10.2016 žalobca oznámil žalovanému, že výpoveď zo dňa 31.8.2016 považuje za neplatnú a v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

7. Z pracovnej zmluvy č. XX/XXXX zo dňa X.XX.XXXX súdu prvej inštancie vyplynulo, že bola uzatvorená medzi žalovaným a L.. Z. F. na dobu určitú s nástupom do práce dňa 21.11.2016 do 31.10.2017, stručná charakteristika práce: koordinácia a zabezpečenie technologickej prípravy v chemickej výrobe, spracovávanie koncepcií a metód riadenia kvality v chemickej výrobe. V popise pracovnej činnosti zo dňa 21.11.2016 je uvedené, že koordinuje technologickú prípravu výroby, spracováva koncepcie a metódy riadenia kvality v chemickej výrobe, aplikuje vedecké poznatky a teórie v chemickej výrobe, dodržiava predpisy BOZP a PO, vykonáva ďalšie práce podľa príkazu vedúceho v súlade s dohodnutým druhom práce.

8. Žalobca v októbri 2016 nastúpil na otcovskú dovolenku, po jej skončení bol jeden mesiac nezamestnaný a od 1.5.2017 je zamestnaný. Podľa údajov Sociálnej poisťovne žalobca bol od 2.5.2017 do 30.11.2019 zamestnaný v spoločnosti Z. Z.. Z.. F.. P.. a od 1.12.2019 zamestnaný v spoločnosti I., Z.. F.. P..

9. Skonštatoval, že výpoveď z pracovného pomeru bola žalobcovi doručená dňa 31.8.2016, pričom pracovný pomer mal skončiť uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby dňa 1.11.2016. Žalobca doručil návrh na začatie konania súdu dňa 22.12.2016, teda v lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce.

10. Súd prvej inštancie ozrejmlil, že pri posudzovaní otázky ne/platnosti výpovede súd vychádzal zo všeobecne akceptovaných komentárov k uvedeným ustanoveniam Zákonníka práce upravujúcim nadbytočnosť zamestnanca, ktoré podrobne uviedol tiež odvolací súd, a taktiež prihliadal na konkrétne vyjadrenia odvolacieho súdu k vecnej stránke sporu. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce upravuje len jeden výpovedný dôvod a to nadbytočnosť zamestnanca. Uvedený výpovedný dôvod obsahuje však viacero skutočností - druhov organizačných zmien (zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zefektívnenia práce, iné organizačné zmeny), v dôsledku ktorých sa zamestnanec môže stať nadbytočným. Aj v prípade výpovede odkazujúcej na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (čo nie je skutkové vymedzenie) musí byť dôvod výpovede skutkovo vymedzený a to tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a tiež (a to na prvom mieste) aby výpoveď bolo možno posúdiť ako právny úkon platný (so zreteľom na určitosť ako náležitosť prejavu vôle). Základnými predpokladmi pre použitie tohto výpovedného dôvodu sú rozhodnutie zamestnávateľa, alebo príslušného orgánu o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a príčinná súvislosť medzi týmto rozhodnutím a nadbytočnosťou zamestnanca. K predpokladom pre danie výpovede podľa citovaného ustanovenia patrí i to, že takéto rozhodnutie prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán, podľa ktorého konkrétny zamestnanec sa stal pre zamestnávateľa nadbytočným. Samotné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách v konaní o neplatnosť výpovede súd nemôže preskúmať z hľadiska jeho platnosti ako právneho úkonu, pretože takéto rozhodnutie nie je právnym úkonom. V prípade, ak vzniknú pochybnosti, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, súd sa môže zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté, a či ho urobil zamestnávateľ.

11. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Môže sa tak stať v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov, môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní, keď pre zamestnávateľa je dôležitá celková skladba z hľadiska profesií a kvalifikácie. Nadbytočnosť musí zamestnávateľ súdu preukázať, naproti tomu výber

nadbytočného zamestnanca súd nepreskúmava. Pri posudzovaní nadbytočnosti treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a posúdiť, či došlo u zamestnávateľa k takej organizačnej zmene, ktorá robila zamestnanca nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva. Príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami znamená, že zamestnanec sa stal nadbytočným práve v dôsledku realizácie tohto rozhodnutia. Výber nadbytočného zamestnanca prislúcha výlučne zamestnávateľovi.

12. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie, aké zodpovedá jeho potrebám, pričom to platí aj vtedy ak nebol dosiahnutý efekt sledovaný organizačnou zmenou a organizačná zmena sa javí ako neúčinná. Regulovať počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie je totiž podstatou oprávnenia zamestnávateľa upravovať a riadiť svoju činnosť.

13. Zo zisteného skutkového stavu vyplynulo, že žalovaný postupoval v súlade so zákonom. Predstavenstvo žalovaného v rámci racionalizačných opatrení rozhodlo znížením stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce a s účinnosťou ku dňu 1.11.2016 zrušilo pracovné miesto vedúceho divízie Elektroizolačné laky a živice, ktoré zastával žalobca. Na základe toho žalovaný dňa 31.8.2016 na základe zrušenia pracovného miesta žalobcu, v dôsledku čoho sa stal nadbytočným, dal žalobcovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 2.7.2013. Po tomto dni nemal žalovaný možnosť žalobcu zamestnávať ani na mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve, ani na kratší čas, ani nemá pre neho akúkoľvek inú vhodnú prácu; žalobca prevzal výpoveď dňa 31.8.2016.

14. Ako skonštatoval aj odvolací súd, výpoveď daná žalobcovi dňa 31.8.2016 obsahuje právny dôvod výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka, ktorý svojím skutkovým vymedzením (zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti) nemožno zameniť s iným výpovedným dôvodom, pretože iba a len v dôsledku organizačnej zmeny o znížení stavu zamestnancov realizovanej rozhodnutím žalovaného bola žalobcovi daná výpoveď, čím sa žalobca voľbou žalovaného stal nadbytočným v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

15. Z výpovedí svedkýň vyplynulo, že išlo o skutočný dôvod výpovede, nie predstieraný. I keď žalovaný mal výhrady k riadiacej práci žalobcu, keďže ním riadená výroba nedosahovala požadovanú rentabilitu, skutočným dôvodom výpovede neboli neuspokojivé pracovné výsledky, ale iný spôsob riadenia výroby lakov a živíc, bez vedúceho divízie. Dôvodom organizačnej zmeny nebolo ani oznámenie žalobcu, že hodlá nastúpiť na rodičovskú dovolenku. Dôkazy svedčili o tom, že rozhodnutie predstavenstva bolo skutočne prijaté dňa 15.8.2016, teda predtým, než sa žalovaný dozvedel o zámere žalobcu starať sa o dieťa. Neexistoval žiadny dôkaz o tom, že rozhodnutie predstavenstva bolo prijaté neskôr, až po 24.8.2016, resp. 26.8.2016.

16. Súd prvej inštancie uviedol, že Ďalším predpokladom platnej výpovede je splnenie povinnosti zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce. Porušenie tejto povinnosti je výslovne sankcionované neplatnosťou výpovede. Odvolací súd poukázal na to, že na základe dôkazu nachádzajúceho sa v spise (č. I. 132) nemožno dospieť k skutkovému záveru, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcom zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce. V novom konaní súd prvej inštancie vychádzal z toho, že žalovaný vo svojich písomných podaniach ani v prednesoch na pojednávaniach netvrdil, že výpoveď prerokoval so zástupcami zamestnancov. Žalovaný tvrdil, že so zástupcami zamestnancov prerokoval len organizačnú zmenu, ktorou sa zrušilo pracovné miesto žalobcu.

17. V tejto súvislosti zdôraznil, že povinnosť tvrdiť relevantné skutočnosti predchádza dôkaznú povinnosť, nakoľko dokazujú sa len sporné tvrdenia strán. Pokiaľ strana sporu vôbec netvrdí, že dodržala povinnosť vyplývajúcu z hmotnoprávneho predpisu, a sankciou za jej nedodržanie je neplatnosť právneho úkonu, dôsledkom je neúspech v spore. K tomu súd prvej inštancie ešte uviedol, že zo žiadneho dôkazu ani nevyplývalo, že žalovaný požiadal zástupcu zamestnancov o prerokovanie výpovede alebo že zástupca zamestnancov mal k dispozícii výpoveď alebo jej návrh ešte predtým, než bola výpoveď doručená žalobcovi. Vo výpovedi danej žalobcovi žalovaný síce spomenul, že prerokoval organizačnú zmenu a skončenie pracovného pomeru s odborovým orgánom, to však nie je dostatočný a spoľahlivý dôkaz, že k prerokovaniu výpovede skutočne došlo.

18. Na uvedenom základe za použitia § 1 ods. 1, ods. 4, § 63 ods. 1 písm. b), § 63

ods. 2, § 74 Zákonníka práce; súd prvej inštancie dospel k záveru, že výpoveď je neplatná, nakoľko výpoveď žalovaný vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov.

19. Žalobca dňa 17.10.2016 oznámil žalovanému, že považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní. Náhradu mzdy si žalobca uplatnil odo dňa 1.9.2016, tzn. aj za obdobie, ktoré predchádzalo oznámeniu. Žalovaný pre prípad, že súd rozhodne o výpovedi v jeho neprospech, navrhol, aby súd náhradu mzdy primerane znížil na dolnú hranicu 12 mesiacov, inak návrh na zníženie náhrady mzdy nijako bližšie nezdôvodnil.

20. Pri samotnom posúdení náhrady mzdy súd prvej inštancie prihliadal na všetky funkcie, ktoré má náhrada mzdy podľa judikatúry plniť, a to satisfakčnú, reparačnú a sociálnu funkciu (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 14.9.2011, sp. zn. 6Cdo/157/2010). Toto rozhodnutie najvyššieho súdu reagovalo na zmenu znenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce po 1.9.2007, pretože dovtedajšie znenie ukladalo súdu prihliadať na to, či bol zamestnanec zamestnaný u iného zamestnávateľa, aký dosiahol zárobok, prípadne prečo sa nezapojil do práce. Takisto prihliadol aj na neskoršiu judikatúru najvyšších súdnych autorít; z rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 331/2019 vyplýva, že zamestnávateľ má vyhovieť požiadavke zamestnanca na ďalšie pridelovanie práce, inak si musí byť vedomý zákonných dôsledkov vyplývajúcich z neplatného skončenia pracovného pomeru. Na základe uvedeného súd prvej inštancie pri posudzovaní návrhu žalovaného na nepriznanie náhrady mzdy za dobu presahujúcu 12 mesiacov prihliadal tak na okolnosti na strane zamestnávateľa, ako aj na okolnosti na strane zamestnanca. Po tom, čo žalovaný neumožnil žalobcovi vykonávať pôvodne dohodnutú prácu, žalobca nebol povinný sa zapojiť do práce u iného zamestnávateľa. Jeho rozhodnutie odísť na rodičovskú dovolenku a venovať sa starostlivosti o dieťa nevyklučuje poskytnutie náhrady mzdy. Žiadny právny predpis nevyklučuje priznanie nároku na náhradu mzdy počas rodičovskej dovolenky, a to ani v prípade poberania štátnej dávky z toho vyplývajúcej. Na druhej strane pri rodičovskej dovolenke sa jedná o prekážky v práci, ktoré objektívne znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať zamestnancovi prácu. Žalovaný v októbri 2016 nastúpil na rodičovskú dovolenku a po jej skončení bol jeden mesiac (apríl 2017) nezamestnaný a od 1.5.2017 sa zamestnal. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie považoval za primeranú a za spravodlivú náhradu mzdy za obdobie 14 mesiacov, tzn. od 17.10.2016 do 17.12.2017.

21. Suma náhrady mesačnej mzdy vo výške 1.650 eur, ktorú si uplatnil žalobca, nie je priemerný zárobok žalovaného, ale jeho základná mzda. Zamestnávateľ je povinný zaplatiť zamestnancovi náhradu mzdy v sume priemerného zárobku; a preto žalobcovi v zmysle § 79 ods. 1 a 134 Zákonníka práce priznal náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

22. Súd prvej inštancie uviedol, že § 3 ods. 1, § 6 ods. 1, ods. 2 písm. b) zákona č. 365/2004 Z. z., § 13 ods. 1 až ods. 3 Zákonníka práce; zakotvujú povinnosť zamestnávateľov zaobchádzať so zamestnancami v pracovnoprávných vzťahoch tak, aby bola rešpektovaná zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá je pre oblasť pracovnoprávných vzťahov bližšie upravená antidiskriminačným zákonom. Zároveň zamestnancom poskytuje možnosť v prípade, že ich práva boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak sa zamestnanec domáha ochrany jeho práva na rovnaké zaobchádzanie, je potrebné najmä zisťovať existenciu rozdielného zaobchádzania v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, či napadnutým konaním vznikla obeť diskriminácie nejaká nevýhoda a či medzi dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou je príčinná súvislosť.

23. Ozrejmil, že z § 13 Zákonníka práce, ako aj z antidiskriminačného zákona, vyplýva zásada, podľa ktorej výkon práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nemôže svoje práva a povinnosti zneužívať sledujúc úmysel poškodiť druhého účastníka vzťahu. Diskriminácia pritom môže spočívať v zámernom znevýhodňovaní a vytváraní nerovných podmienok, pričom pod pojmom diskriminácia možno vo všeobecnosti rozumieť zaujaté neuznávanie rovnosti rozlišovania osôb pri priznávaní práv, výhod a podobne. O diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom. Dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo

k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napr. jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod), vek, sexuálna orientácia, farba pleti, jazyk, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie. Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania.

24. Žalobca videl diskriminačné konanie žalovaného v tom, že skutočným motívom skončenia pracovného pomeru bol plánovaný nástup na rodičovskú dovolenku. Žalovaný tak kvôli uplatňovaniu práva žalobcu na rodičovskú dovolenku so žalobcom zaobchádzal menej priaznivo, ako by zaobchádzal či už s inou osobou v porovnateľnej situácii alebo so žalobcom, ak by si právo na rodičovskú dovolenku neuplatňoval, a tým porušil zákaz diskriminácie. Konanie žalovaného pritom závažným spôsobom malo zasiahnuť do dôstojnosti žalobcu, nakoľko bol žalovaným fakticky sankcionovaný za to, že chcel využiť svoje zákonné právo na rodičovskú dovolenku.

25. Súd prvej inštancie dospel k záveru, žalobca nepreukázal diskriminačné konanie žalovaného voči žalobcovi. Nebolo preukázané, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu plánovaného nástupu na rodičovskú dovolenku. Motívom organizačnej zmeny boli problémy vo výrobe, nie úmysel žalobcu nastúpiť na rodičovskú dovolenku. Pri výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, žalovaný takisto nepostupoval diskriminačne. Navyše, ako vyplýva z vyššie uvedeného odôvodnenia týkajúceho sa samotnej výpovede, žalovaný rozhodol o organizačnej zmene a tým o nadbytočnosti žalobcu už predtým, než mu žalobca oznámil zámer nastúpiť na rodičovskú dovolenku. Na túto dôležitú skutočnosť poukázal aj odvolací súd.

26. Pokiaľ ide o dôsledky prepustenia zo zamestnania a následného neprideľovania práce žalobcovi, satisfakčnú funkciu v tom prípade plní samotné rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiaca náhrada mzdy, ako to vyplýva zo spomenutej judikatúry (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010).

27. Vzhľadom na to, že v konaní nebola preukázaná existencia nerovnakého zaobchádzania so žalobcom, nebol splnený predpoklad pre poskytnutie ochrany v zmysle § 13 Zákonníka práce, ako aj v zmysle ustanovení antidiskriminačného zákona; a preto súd prvej inštancie antidiskriminačnú žalobu o zaplatenie nemajetkovej ujmy zamietol.

28. O trovách konania rozhodol súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 2 C. s. p., t. j. aplikujúc pomernú náhradu trov konania. Žalobca mal vo veci len čiastočný úspech a to v základe sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru (plný úspech) a v časti o zaplatenie náhrady mzdy (čiastočný úspech), pričom rozhodnutie o znížení náhrady mzdy záviselo od úvahy súdu. V časti o zaplatenie nemajetkovej ujmy bol žalobca neúspešný. Na základe toho vyhodnotil úspech žalobcu v spore ako 75 % a neúspech ako 25 %. Po odpočítaní neúspechu bol preto žalobcovi priznaný nárok na náhradu trov konania v rozsahu 50 %, o ktorej výške rozhodne po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.

29. Proti rozsudku podal žalovaný odvolanie a žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Podstatným zhrnutím skutkových tvrdení a právnych argumentov jeho odvolania (§ 393 ods. 2 C. s. p.) bola námietka, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Uviedol, že súd prvej inštancie v odseku 38 odôvodnenia rozsudku deklaruje, že na základe dôkazu nachádzajúceho sa v spise na č. 1. 132 nemožno dospieť k záveru, že výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Žalovaný sa nestotožnil s týmto záverom súdu prvej inštancie, nakoľko práve rozhodnutie vedenia a.s. o zrušení funkčného miesta zo dňa 15.8.2016 je rozhodnutím predstavenstva žalovaného o znížení stavu zamestnancov ako aj prerokovaním so zástupcami zamestnancov o výpovedi, pričom zástupcovia zamestnancov prerokovali túto výpoveď dňa 31.8.2016 o 9:00 hod. Uvedeným je teda naplnená aj podmienka prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov. Nikde v právnych predpisoch SR sa neuvádza, akým spôsobom má byť samotná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Jediná podmienka pri prerokovaní výpovede so zástupcami zamestnancov je daná iba v lehote v akej musia

zástupcovia zamestnancov rozhodnúť o výpovedi predloženej žalovaným. Bol názoru, že z predmetného rozhodnutia je zrejmé, že sa jedná o výpoveď, a tak isto je zrejmé, že rozhodnutie obsahuje všetky obsahové a aj zákonné náležitosti pre platnú výpoveď podľa § 61 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce. Žalovaný ďalej uviedol, že vzhľadom na odstup času od prípadného neplatného skončenia pracovného pomeru ako aj k zmene pomerov, či už na strane žalovaného ako zamestnávateľa alebo žalobcu ako zamestnanca nie je možné od žalovaného spravodlivo očakávať, aby žalobcu naďalej zamestnával; okrem iného u žalobcu môže byť a je predpoklad, že aj je aktuálne inde zamestnaný, a preto žiadal, aby v prípade, ak odvolací súd vyhovie prvej časti I. výroku napadnutého rozsudku, aby druhú časť tohto výroku rozhodol tak, že pracovný pomer u žalovaného skončil. Žalovaný tiež žiadal, aby súd primerane znížil, resp. náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov žalobcovi vôbec nepriznal a touto cestou iba dal odvolaciemu súdu na vedomie, že žalobcovi bolo vyplatené aj odstupné, čo preukazuje prílohami. Žalovaný uvedené zakladá do spisu iba pre prípad, že by odvolací súd potvrdil napadnutý rozsudok, a teda potvrdil neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Potom by vyplatené odstupné muselo byť započítané s priznaným nárokom na náhradu mzdy. Žalovaný sa nestotožnil s výrokom o náhrade trov konania, nakoľko žalobca bol úspešný v I. výroku a žalovaný bol úspešný v časti výroku IV., tak majú rovnaký úspech v spore. V časti výroku II. ide o voľnú úvahu súdu, a preto nie je možné v tejto časti priznať úspech ani jednej zo strán sporu. V zmysle uvedeného bol názoru, že nárok na náhradu trov by nemal byť priznaný žiadnej zo strán sporu.

30. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť. Uviedol, že záver prvoinštančného súdu o tom, že so zástupcami zamestnávateľa bolo prerokované len uvedené rozhodnutie vedenia spoločnosti a nie výpoveď samotná, sa však opiera o právny názor odvolacieho súdu (z predchádzajúceho odvolacieho konania; odsek 41 uznesenia Krajského súdu v Bratislave č. k. 16CoPr/3/2021-293). Nakoľko žalovaný v následnom konaní pred súdom prvej inštancie nepredložil žiadny iný dôkaz (listinný alebo svedeckú výpoveď) v otázke prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov, prvoinštančný súd nemohol pri viazanosti právnym názorom odvolacieho súdu existujúce dôkazy vyhodnotiť inak, ako ich už vyhodnotil odvolací súd. Pokiaľ ide o napadnutie výroku o náhrade trov konania, žalobca sa domnieval, že súd prvej inštancie určil náhradu trov správne. Žaloba mala len dva body - neplatnosť skončenia pracovného pomeru a antidiskriminačnú žalobu. Žalovaný bol úspešný len v druhej časti, ktorá je však od prvej závislá. V žiadnom prípade sa nemohol stať, že by žalobca bol neúspešný v prvej časti a úspešný v druhej. Mohol byť úspešný len v oboch bodoch alebo, ako sa napokon aj stal, úspešný v prvom bode a neúspešný v druhom. Pomer náhrady trov konania prisúdenej jednotlivým stranám preto správne zohľadňuje túto disproporciu.

31. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 C. s. p.), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 a contrario C. s. p., keďže sa nejednalo o prípad, v ktorom by bolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem; dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je v napadnutých výrokoch I. a II. vecne správny, a preto ho v súlade s § 387 ods. 1 C. s. p. potvrdil. Rozsudok verejne vyhlásil dňa 28.9.2023 (§ 219 ods. 3 C. s. p.).

32. Pretože odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 2 C. s. p.) a v podrobnostiach poukazuje na skutkové a právne zdôvodnenie rozhodnutia, v ktorom sa súd prvej inštancie vysporiadal so všetkými aspektmi predmetnej žaloby.

33. Vo vzťahu k podstatným tvrdeniam žalovaného v odvolaní, s ktorými sa odvolací súd musí v odôvodnení vysporiadať (§ 387 ods. 3 C. s. p.) hodno podotknúť, že ide v celom rozsahu o nedôvodnú argumentáciu a to s poukazom na správne vyhodnotenie skutkových a právnych okolností vedúcich k vyhovneniu žalobe titulom nespĺnenia podmienky povinného prerokovania výpovede so zástupcom zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce.

34. Súd prvej inštancie v preskúmvanej veci vykonal náležité dokazovanie potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností dôležitých pre posúdenie dôvodnosti žaloby, ako aj na posúdenie relevantnosti tvrdení žalobcu na podporu podanej žaloby a žalovaného prednesených na jeho obranu. Zhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania v súlade s § 191 ods. 1 C. s. p. súd prvej inštancie

dospel k správnym skutkovým záverom a na ich základe vyvodil aj správny právny záver o dôvodnosti žalobcom uplatňovaného nároku voči žalovanému, ktorého sa domáhal titulom neplatného skončenia pracovného pomeru.

35. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozsudku rozviedol rozhodujúci skutkový stav, opísal priebeh konania a uviedol stanoviská procesných strán k prejednávanej veci, ako aj výsledky vykonaného dokazovania s tým, že citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na posudzovanú vec a z ktorých vyvodil právne závery a náležite ich vysvetlil; z odôvodnenia napadnutého rozsudku nevyplýva jednostrannosť, ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Súd prvej inštancie zrozumiteľne vysvetlil prečo považoval žalobu za čiastočne dôvodnú; skutkové a právne závery súdu prvej inštancie tak nie sú v danom prípade zjavne neodôvodnené a nezlučiteľné s Čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a odôvodnenie odvolaním napadnutého rozsudku spĺňa požiadavky § 220 ods. 2 C. s. p. Za porušenie základného práva zaručeného v Čl. 46 ods. 1 Ústavy SR nemožno považovať to, že súd prvej inštancie zjavne neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv žalovaného (viď rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5Cdo/165/2011).

36. Pretože jediná relevantná (konkrétna) odvolacia námietka žalovaného čo do právneho posúdenia a skutkových záverov sa týkala splnenia predpokladov prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce. Odvolací súd však zotrúva na názore vyslovenom už v zrušujúcom rozhodnutí, že v posudzovanej veci táto hmotnoprávna podmienka platnosti právneho úkonu žalovaného ako zamestnávateľa, nebola splnená. Predovšetkým je potrebné zdôrazniť, že rozhodovacia prax najvyšších súdnych autorít je ustálená v názore, že žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna; mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zástupcovia zamestnancov by tak mali mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorým zamestnancom zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne. S požiadavkou, aby výpoveď bola prerokovaná spôsobom vylučujúcim pochybnosti o tom, konkrétne aká výpoveď a z akého dôvodu bola (neskôr) daná, je logicky spojená požiadavka prerokovania výpovede podľa § 74 Zákonníka práce takým spôsobom, ktorý vylúči prípadné pochybnosti o tom, či výpoveď bola vôbec takto (vopred) prerokovaná (porovnaj rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/160/2012, sp. zn. 1Cdo/72/2006, sp. zn. 1MCdo/2/2008, sp. zn. 5Cdo/255/2008, sp. zn. 5Cdo/140/2010, sp. zn. 3MCdo/14/2013).

37. Na zdôraznenie správnosti skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie, ktorým je odvolací súd viazaný (§ 383 C. s. p.) odvolací súd poukazuje, že predstavenstvo žalovaného v rámci racionalizačných opatrení rozhodlo dňa 15.8.2016 o znížení stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce a s účinnosťou ku dňu 1.11.2016 zrušilo pracovné miesto vedúceho divízie Elektroizolačné laky a živice, ktoré zastával žalobca; na spodnej časti písomného vyhotovenia tohto rozhodnutia je síce odtlačok pečiatky Výboru základnej organizácie VUKI, a.s. (Odborový zväz KOVO v SR) s dodatkom „Prerokované 31.8.2016 o 9,00 h.“ avšak bez toho, aby z tejto listiny vôbec vyplývalo, že so žalobcom má byť skončený pracovný pomer a z akého dôvodu. Totiž zo skutočnosti, že sa pracovné miesto žalobcu malo s účinnosťou od 1.11.2016 zrušiť, nemožno vyvodiť záver, že s ním má byť skončený pracovný pomer a z akého dôvodu.

38. Ostatné odvolacie námietky žalovaného týkajúce sa určenia, že pracovný pomer žalovaného trvá a náhrady mzdy, nakoľko v ničom konkrétnom po právnej či skutkovej stránke nespochybňovali závery súdu prvej inštancie, neboli ďalej spôsobilé zmeniť správnosť týchto záverov súdu prvej inštancie, na ktorých založil svoje rozhodnutie.

39. Prípustnosť odvolania má vo všeobecnosti stránku objektívnu, ktorá zohľadňuje vecný aspekt tohto opravného prostriedku - či smeruje proti rozhodnutiu vykazujúcemu zákonné znaky rozhodnutia, proti ktorému je odvolanie prípustné a stránku subjektívnu; subjektívna stránka prípustnosti odvolania sa viaže na osobu konkrétneho odvolateľa a zohľadňuje osobný aspekt toho, kto podáva odvolanie - či je u neho daný dôvod, ktorý ho oprávňuje podať odvolanie, pričom takým dôvodom je okrem iného aj skutočnosť, že rozhodnutím súdu prvej inštancie bol odvolateľ po procesnej stránke negatívne dotknutý a bola mu spôsobená ujma dopadajúca na jeho pomery. Záver o tom, že podané odvolanie je

prípustné, predpokladá zaujatie záveru o jeho prípustnosti tak po stránke objektívnej, ako aj po stránke subjektívnej. Posúdenie subjektívnej prípustnosti odvolania vo všeobecnosti predchádza posúdeniu objektívnej prípustnosti odvolania.

40. Podľa § 386 písm. b) C. s. p. odvolací súd odmietne odvolanie, ak bolo podané neoprávnenou osobou.

41. V posudzovanej veci podal žalovaný odvolanie nielen proti vyhovujúcim výrokom I. a II. rozsudku súdu prvej inštancie, ale aj proti výrokom III. a IV., ktorými však súd prvej inštancie zamietol žalobu o náhradu mzdy vo zvyšnej časti, ako aj zamietol žalobu o zaplatenie nemajetkovej ujmy v peniazoch; pretože žalovanému napadnutými výrokmi rozsudku súdu prvej inštancie nebola uložená žiadna povinnosť, nebola mu spôsobená ujma dopadajúca na jeho pomery. Na uvedenom základe žalovaný nie je osobou (subjektívne) oprávnenou na podanie odvolania proti napadnutým výrokom III. a IV., a preto odvolanie žalovaného v tejto časti odmietol podľa § 386 písm. b) C. s. p.

42. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania vychádza súd zo zásady zodpovednosti za výsledok (zásada úspechu) alebo zo zásady zodpovednosti za zavinenie alebo náhodu. Zásada zodpovednosti za výsledok (zásada úspechu) vyjadrená v § 255 C. s. p. sa uplatňuje pri rozhodovaní o náhrade trov sporového konania; len v sporovom konaní sa totiž dá hovoriť o úspechu, resp. neúspechu strany sporu. Kritériom na priznanie nároku na náhradu trov konania je miera úspechu vo veci, ktorá sa zisťuje u žalobcu, ako aj u žalovaného. Miera úspechu vo veci závisí od vzťahu meritórneho rozhodnutia k žalobnému petitu.

43. V posudzovanej veci sa žalobca domáhal (i) nárokov z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru a (ii) nároku z titulu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Pokiaľ bol žalobca takmer plne úspešný pri uplatnení nárokov z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, pričom čiastočný neúspech spočíval v úvahe súdu o dĺžke obdobia, za ktoré má byť priznaná náhrada mzdy, avšak neúspešný bol pri nároku z titulu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania; je irelevantná vzájomná podmienenosť uplatnených nárokov, čo do možnosti ich súčasného priznania (úspechu), pretože spor skončil procesne nerozhodným meritórnym výsledkom, keďže každá sporová strana mala úspech v jednom z uplatnených nárokov.

44. Na uvedenom základe preto odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku o trovách konania podľa § 388 C. s. p. zmenil a v súlade s § 255 ods. 2 C. s. p. rozhodol, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov prvoinštančného konania.

45. A keďže žalovaný v podanom odvolaní neuviedol žiadne ďalšie relevantné skutočnosti, ktorými by preukázal nesprávnosť napadnutého rozhodnutia, odvolací súd ostatné tvrdenia uvádzané v odvolaní nepovažoval za podstatné, t. j. také, ktoré by svojou relevanciou aj v prípade preukázania boli spôsobilé privodiť zmenu rozsudku súdu prvej inštancie; ďalšie odvolacie námietky žalovaného preto odvolací súd vyhodnotil v ich súhrne ako právne irelevantné a také, ktoré z povahy veci nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

46. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 C. s. p. v spojení s § 255 ods. 1 C. s. p. tak, že žalobcovi priznal proti žalovanému plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania. V zákone absentuje úprava rozhodovania o trovách odvolacieho konania v prípade, keď je odvolanie odmietnuté, preto odmietnutie odvolania žalovaného (proti výrokom III. a IV.) by bolo možné po procesnej stránke považovať za jeho neúspech v konaní; odvolací súd na uvedenom základe pomocou analógie legis (Čl. 4 ods. 1 Základných princípov C. s. p.) o nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 C. s. p. v spojení s § 255 ods. 1 C. s. p. a § 262 ods. 1 C. s. p. tak, že žalobcovi proti žalovanému priznal plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mal v odvolacom konaní čo do merita sporu plný úspech, pričom čiastočný úspech žalovaného v odvolacom konaní vo vzťahu k závislému výroku o trovách prvoinštančného konania, možno po procesnej stránke právne kvalifikovať ako nepatrný.

47. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C. s. p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C. s. p.).

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

C. s. p.).

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 C. s. p.).