

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 21CoPr/3/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8111221540  
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 06. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Antónia Kandrává  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2013:8111221540.6

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v právnej veci žalobcu V. N., bytom B., B. XX, zast. IURISTICO, s.r.o., Štefánikova 26, Košice, proti žalovanému POLYTRANS, s.r.o. Prešov, Bardejovská 24, IČO: 31773085 zast. advokátom JUDr. Antonom Hajdukom, so sídlom Štúrova 101, Vranov nad Topľou, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov č. k. 12C 177/2011-168 a uzneseniu Okresného súdu Prešov č. k. 12C 177/2011-185 jednohlasne takto

### rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok a uznesenie a vec sa v r a c i a súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa rozhodol tak, že žalobu zamietol a zaviazal žalobcu k povinnosti nahradiť žalovanému trovy konania vo výške 2.985,18 Eur na účet jeho právneho zástupcu v lehote do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Prvostupňový súd svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že skutkovo mal za preukázané, že účastníci konania uzatvorili dňa 30. 11. 2007 pracovnú zmluvu, podľa ktorej žalobca vykonával pracovnú činnosť s pracovným zaradením hasič - strojník. Obsahom pracovnej náplne bolo poskytovanie informačnej služby na vrátnici, hospodárske práce v areáli firmy, technologický pracovník podľa osobitných pokynov a ďalšie práce podľa pokynov nadriadeného v miestom výkonu práce B., Z. č. XX.

Ďalej mal za preukázané, že žalovaný doručoval žalobcovi výpoveď v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP datovanú dňom 1. 3. 2011 z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, t.j. zníženie stavu zamestnancov strediska ZHÚ za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Z tohto dôvodu sa stal nadbytočným a zamestnávateľ nemal možnosť iného primeraného pracovného zaradenia a možnosť ďalej ho zamestnávať. Výpoveď bola doručovaná poštou obyčajnou poštovou zásielkou. Na poštovú prepravu bola daná dňa 4. 3. 2011. Súd mal ďalej za preukázané, že žalobcovi bola v sídle žalovaného osobne doručovaná totožná výpoveď, ktorú odmietol prevziať s odôvodnením, že táto mu už bola doručená poštou. Skutkovo mal tiež preukázané, že dňa 21. 2. 2011 žalovaný vydal rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách s cieľom zvýšiť efektívnosť práce ku dňu 28. 2. 2011 znížením počtu zamestnancov zo strediska závodného hasičského útvaru a nariadil v priebehu mesiaca február 2011 vykonať potrebné zmeny. Mal ďalej za preukázané, že došlo k prerokovaniu výpovede so zamestnancom a žalovaným v súvislosti s organizačnými zmenami na stredisku ZHÚ na základe písomného rozhodnutia žalovaného s tým, že ku dňu 28. 2. 2011 sa počet zamestnancov znižuje. Základná organizácia obdržala a prerokovala návrh výpovede danej žalobcovi, ako aj rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa, čo mal prvostupňový súd za preukázané zo svedeckých výpovedí svedka T. L., M. J. a výpisu uznesenia z rokovania ZV OZ. zo dňa 28. 2. 2011.

Ďalej mal za preukázané, že žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní a výpoveď považuje za neplatnú.

Mal za preukázané, že k znižovaniu počtu zamestnancov v rokoch 2008 až 2011 u žalovaného dochádzalo. V mesiaci 2011 mal za preukázané, že štatutárny orgán rozhodol o organizačných zmenách, ktoré sa dotýkali 14 zamestnancov, dvaja zamestnanci zo strediska závodného hasičského útvaru, všetci 14 zamestnanci dostali v mesiaci marec 2011 výpoveď alebo bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru. Na stredisku ZHÚ dostal v mesiaci marci výpoveď žalobca a V. Z..

Na takto zistený skutkový stav prijal právny názor, podľa ktorého výpoveď doručovaná zamestnávateľom, teda žalovaným žalobcovi je platná. V prvom rade považoval výpoveď z pracovného pomeru doručovanú žalobcovi za doručenie platne a v súlade s ust. § 38 ZP. Poukázal na to, že aj keď zásielka, ktorá bola doručovaná poštou, a aj keď na nej nebolo uvedené, že je určená do vlastných rúk, bolo preukázané, že zásielku obsahujúcu výpoveď žalobca prevzal. Navyše druhýkrát bola žalobcovi doručovaná totožná písomná výpoveď z pracovného pomeru na pracovisku, čo mal súd preukázané jednak svedkami a túto skutočnosť žalobca ani nepopieral. Poukázal na právny záver vyslovený v rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 218/2007 zo dňa 13. 10. 2008.

Pokiaľ ide o namietané porušenie § 74 ZP, kde sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa prerokovať túto s príslušným odborovým orgánom ako právnu podmienku platnosti uvedeného právneho úkonu v nadväznosti na ust. § 17 ods. 2 ZP, mal prvostupňový súd za to, že nastali účinky splnenia tejto povinnosti, pretože žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou bola odborovému orgánu predložená spolu s návrhom na skončenie pracovného pomeru, ktorá obsahovala náležitosti výpovede určené v ust. § 61 ods. 1 ZP. Mal za to, že predmetná výpoveď bola riadne vopred prerokovaná so závodným výborom odborovej organizácie. Zo záznamu zo zasadnutia zo dňa 28. 2. 2011 totiž vyplýva, že žiadosť zamestnávateľa obsahovala údaje, ktoré jednoznačne identifikujú zamestnanca, ako aj výpovedný dôvod.

Pokiaľ ide o dôvod neplatnosti skončenia pracovného pomeru pre porušenie zásad obsiahnutých v čl. 1 Zákonníka práce a § 13 ZP, prijal názor, že neporušil žalovaný zásadu rovnakého zaobchádzania. Má za to, že žalobca neoznámil súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Podľa jeho názoru v sporoch o diskriminácii platí tzv. delené dôkazné bremeno, kedy dôkazy podávajú obe strany. Prvostupňový súd nemal za preukázané, aby žalobca bol vystavený odlišnému zaobchádzaniu práve pri dôvode výpovede zamestnávateľa z dôvodu jeho zdravotného stavu. Mal za preukázané, že v dôsledku rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách zaniklo miesto, ktoré žalobca zastával. Poukázal na to, že regulovať počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie je podstatou oprávnenia zamestnávateľa upravovať a riadiť svoju vlastnú činnosť a takéto rozhodnutie nemôže byť diskriminačným konaním, keďže o výbere zamestnanca už aj v zmysle ustálenej judikatúry rozhoduje výlučne zamestnávateľ. Z týchto dôvodov návrh zamietol a úspešnému žalovanému priznal právo na náhradu trov konania podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie.

V odvolaní ďalej uviedol, že žalovaný mu nedoručil výpoveď do vlastných rúk, ako to zakladá dikcia ust. § 38 ods. 1. Podľa jeho názoru súd prvého stupňa aj s odkazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu 3Cdo 218/2007 nevyhodnotil správne vadu doručovania, ktorá mala za následok neplatnosť výpovede. Nie je možné upustiť od spôsobu doručovania písomnosti zakladajúcich vznik, zmenu alebo zánik do vlastných rúk, pretože sa v zmysle zákona jedná o procesnú podmienku platnosti výpovede, ktorú nemožno nijakým spôsobom obísť. Vo vzťahu k súdnemu rozhodnutiu uviedol, že nie každé súdne rozhodnutie si môže nárokovať pozíciu judikátu a k tomu je navyše potrebné spĺňať atribút publikovateľnosti, všeobecnej dostupnosti a poznateľnosti.

Zastáva názor, že v prípade nedoručenia výpovede do vlastných rúk sa považuje za nedoručenú, a to aj vtedy, ak by ju druhý účastník obdržal iným spôsobom. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie publikované v Bulletin Najvyššieho súdu ČSFR pod č. B9/1985.

Ďalším bodom jeho návrhu, ktorým sa domáhal neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného, bolo ust. § 74 ZP v spojení s § 17 ods. 2 ZP. Podľa jeho názoru vychádzajúc z listín predkladaných zástupcom zamestnancov na prerokovanie skončenia pracovného pomeru má za to,

že nie je možné s istotou skonštatovať, že žiadosť žalovaného o prerokovanie výpovedí daných zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 21. 2. 2012 a rozhodnutie žalovaného o organizačných zmenách zo dňa 21. 2. 2011 by sa mali dotýkať práve žalobcu.

Poukázal na viacero rozhodnutí Najvyššieho súdu SR a na skutočnosť, že žiadosť zamestnávateľa obsahovala iba jeho meno a je zo dňa 24. 2. 2011, pričom menný zoznam zamestnancov, s ktorými má byť z organizačných zmien skončený pracovný pomer, nepostačuje na naplnenie účinkov splnenia povinnosti zamestnávateľa vyplývajúcej z § 74. Pochybnosti okolo riadneho prerokovania výpovede potvrdzujú aj ďalšie zistenia vyplývajúce z vykonaného dokazovania. Z písomností, ktoré mali byť predložené zástupcom zamestnancov vyplýva, že na základe tejto organizačnej zmeny malo byť na úseku ZHÚ zrušené jedno pracovné miesto. Z iného listinného dôkazu predloženého žalovaným Prehľad prepúšťaných zamestnancov v období od 01/2008 do 12/2011 vyplýva, že na úseku ZHÚ malo dôjsť dohodnutou organizačnou zmenou k zrušeniu dvoch pracovných miest. Má za to, že prvostupňový súd sa s touto argumentáciou, ktorá mohla mať zásadný vplyv na posúdenie skutkového stavu, nezaoberal a nenáležite sa s ňou nevyporiadal.

Ďalším dôvodom, pre ktorý sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, bol dôvod porušenia zásady rovnakého zaobchádzania obsiahnutý v ustanovení čl. 1 a § 13 ZP v spojení s antidiskriminačným zákonom. Nerovné zaobchádzanie zo strany žalovaného vo vzťahu k žalobcovi pramenilo zo skutočnosti, že si žalovaný v dôsledku utrpeného pracovného úrazu ho vybral, v súvislosti s u neho prebiehajúcou organizačnou zmenou. Podľa názoru odvolateľa závery prvostupňového súdu robia rozsudok, resp. jeho odôvodnenie zmätočným a priečia sa základným pravidlám logiky. Totiž ak výber nadbytočného zamestnanca spadá absolútne do diskrečnej sféry zamestnávateľa, potom je celkom zbytočné a právne irelevantné skúmať, či tvrdenia žalobcu sú dostatočné na to, aby žalovaný preukazoval, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil a potom tieto závery sú protichodné. Poukázal na to, že súd prvého stupňa skonštatoval, že skúmanie zásady rovnakého zaobchádzania neprípustné a na strana inej súd inými slovami uviedol, že postup žalovaného skúmal, ale má za to, že tento zákaz diskriminácie neporušil. Podľa jeho názoru táto vada má za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Poukázal na ust. § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona a tvrdí, že skutočnosti, z ktorých je možné ustáliť základné znaky nepriamej diskriminácie spočívajúcej vo výbere jeho osoby ako nadbytočného zamestnanca v danom prípade súd prvého stupňa nesprávne vyhodnotil, v dôsledku čoho dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam. Poukázal na to, že uviedol súdu dôvody, pre ktoré usudzuje, že žalovaný pri výbere jeho osoby ako nadbytočného zamestnanca porušil zásadu rovného zaobchádzania. Okolnosti nerovného zaobchádzania je potrebné hodnotiť vždy so zreteľom na podstatu a zmysel inštitútu obráteného dôkazného bremena. Tento má spočívať v efektívnej ochrane práv diskriminovanej osoby, ako aj vo vytvorení rovnováhy, ktorá konajúcemu súdu umožní zhromaždiť od dotknutých strán všetky relevantné dôkazy.

Odvolateľ namietal ďalej nesprávny záver súdu ohľadne trov súdneho konania. Poukázal na nemožnosť priznania náhrady trov z hodnoty náhrady mzdy pri zamietavom výroku vo veci samej, pretože hodnota náhrady mzdy pri zamietavom výroku ani nie je známa.

Žalobca podal odvolanie aj proti uzneseniu č. k. 12C 177/2011-185, ktorým ho súd zaviazal nahraďiť trovy štátu a v odvolaní uviedol, že rozhodnutie o náhrade trov konania štátu je predčasné a nezákonné. Okrem iného mal byť tento výrok daný priamo do rozsudku vo veci samej, aby bolo zrejmé, že sa suspenzívny účinok podaného odvolania vo veci samej bude vzťahovať aj na tento výrok, ako aj na výrok závislý od výroku vo veci samej. Navrhol, aby odvolací súd napadnuté uznesenie zrušil.

K podanému odvolaniu žalobcu podal písomné vyjadrenie žalovaný. Vo vyjadrení uviedol, že odvolacie dôvody voči výroku vo veci samej sa sústreďujú na otázku doručovania predmetného rozhodnutia, pričom žalovaný nesúhlasí so závermi uvedenými v odvolaní, pretože prvostupňový súd sa s touto otázkou vyporiadal presne v súlade s prijatou hmotnoprávnou úpravou a súdnou praxou na Slovensku. Ďalej uviedol, že, prvostupňový súd vykonal rozsiahle dokazovanie a skonštatoval, že všetky listiny sú v súlade s hmotnoprávnou úpravou a boli dodržané všetky lehoty, ako aj formálna stránka právnych úkonov. Pokiaľ ide o otázku nerovného zaobchádzania zo strany žalovaného, žalobca sa snaží tým istým spôsobom nastoliť otázku, že vzhľadom k prijatiu nejakých vyšších princípov a zásad je nedovolené, aby zamestnávateľ mohol svojvoľne rozhodnúť o výbere zamestnanca, s ktorým skončí pracovný pomer

pre organizačné zmeny. Považuje prax za prežitú a takéto konanie za neprípustné. S týmto názorom nesúhlasí a poukazuje na dôsledné odôvodnenie rozhodnutia prvostupňového súdu.

Pokiaľ ide o otázku trov právneho zastúpenia, podľa jeho názoru si uplatnil menej trov, ako mohol a hodnota náhrady vychádza z potvrdenia učtárne o priemernom mesačnom zárobku žalobcu, ktoré bolo súdu doručené.

Navrhol, aby odvolací súd potvrdil napadnutý rozsudok ako vecne správny a priznal mu trovy odvolacieho konania. Rovnako navrhol potvrdiť napadnuté uznesenie žalobcu, pokiaľ ide o rozhodnutie dotýkajúce sa náhrady trov štátu.

Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) preskúmal vec spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo z dôvodov uvedených v odvolaní (§ 212 ods. 1 O.s.p.), vo veci nariadil pojednávanie a dospel k záveru, že v prejednávanej veci neboli splnené podmienky pre potvrdenie rozsudku (§ 219 ods. 1 O.s.p.) ani pre jeho zmenu (§ 220 O.s.p.).

Vzhľadom na obsah podaného odvolania bolo potrebné v danej veci posúdiť správnosť záverov prvostupňového súdu o neexistencii dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného žalobcovi zo dňa 1. 3. 2011 doručovanej poštou z dôvodu podľa ust. § 61 ods. 1 ZP v spojení s ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce. Ďalším uplatneným dôvodom žalobcu bolo nespĺnenie hmotnoprávnej podmienky uvedenej v § 74 ZP, a teda preskúmanie splnenia tejto podmienky a následne preskúmanie záveru prvostupňového súdu o neexistencii dôvodov svedčiacich o porušení zásady rovnakého zaobchádzania pri výbere žalobcu ako nadbytočného zamestnanca.

I. K namietanému nesprávnemu právnemu záveru pri posúdení neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného z dôvodu podľa ust. § 61 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce.

Výpoveď je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu ich pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď musí byť písomná a doručená druhému účastníkovi (viď § 61 ods. 1 Zákonníka práce), zamestnávateľ v nej môže uplatniť iba výpovedný dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 61 ods. 2 Zákonníka práce). Výpoveď zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak je neplatná.

Žalobca namieta prijatý právny záver prvostupňového súdu, podľa ktorého prvostupňový súd považoval doručenie výpovede poštou obyčajnou poštovou zásielkou, ktoré bolo dané na poštovú prepravu 4. 3. 2011 za doručené z dôvodu, že sám žalobca potvrdil, že výpoveď prevzal a z tohto dôvodu následne odmietol osobne prevziať výpoveď doručovanú mu na pracovisku, keďže mu bola doručovaná už poštou.

Podľa ust. § 38 ods. 1, 2, 3, 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) v znení účinnom k 1.03.2011, ) písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku. Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk". Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Podľa § 61 ods. 1 ZP výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Inštitút doručovania písomností týkajúcich sa pracovného pomeru je upravený v § 38 ZP. Táto úprava sa týka všetkých písomností zamestnávateľa, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy uzatvorenej so zamestnancom, písomnosti týkajúcich sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinnosti zamestnanca. Aby tieto vyššie uvedené právne úkony vyvolali zamýšľané účinky ako v prejednávanej veci výpoveď z pracovného pomeru, vyžaduje sa riadne doručenie, to znamená, že musí byť právny úkon doručený do vlastných rúk. Zákon ukladá zamestnávateľovi povinnosť doručiť tieto písomnosti jemu samému. Iba v prípade, kedy to nie je možné, môže zamestnávateľ doručiť prostredníctvom pošty. To znamená, že zamestnávateľ by mal najskôr zrealizovať pokus o odovzdanie písomnosti zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek, kde bude zastihnutý až po tom, keď na týchto miestach zamestnanec nebol zastihnutý, zaslala zamestnávateľ písomnosť na adresu zamestnanca, ktorá mu je známa, a to ako doporučenú zásielku ako doporučenú a s poznámkou „do vlastných rúk“. Zákon presne stanovuje aj postup v prípade, kedy zamestnanec, ktorému má byť písomnosť doručená, nebol zastihnutý. Zákon ďalej upravuje, že povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť je splnená a právne účinky takéhoto právneho úkonu nastanú, ako náhle zamestnanec písomnosť prevezme alebo ak bola vrátená odosielajúcemu zamestnávateľovi ako nedoručiteľná a zamestnanec svojím konaním alebo opomenutím doručenie písomnosti zmaril.

Odvolací súd súhlasí s prvostupňovým súdom, že v prejednávanej veci je možné považovať zásielku aj napriek pochybeniu, že zásielka nebola doporučenou zásielkou a neobsahovala poznámku do vlastných rúk a považuje za podstatné, že výpoveď bola doručená žalobcovi, osobne si ju prevzal a mohol sa s ňou zoznámiť, resp. oboznámiť. V tomto smere teda prvostupňový súd pri rozhodovaní o tejto otázke vychádzal zo skutkových zistení majúcich svoj podklad v dokazovaní, podľa ktorého je nesporné, že žalobca osobne prevzal písomnú výpoveď o skončení pracovného pomeru zo dňa 1. 3. 2011, ktoré mu bolo doručené poštou.

Táto preukázanosť doručenia písomnosti - výpovede žalobcovi nebola sporná.

Ani odvolací súd nevidel odklon od rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 218/2007, na ktorý poukazoval správne prvostupňový súd a ktorého závery namieta žalobca a pri námietkach poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSFR č. B9/1985 publikované v Bulletin Najvyššieho súdu. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 218/2007 je možné prijať záver: „Právne následky doručenia písomnosti podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 70 Zákonníka práce vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom osobného prevzatia písomnosti, t.j. do vlastných rúk zamestnancom, a to bez ohľadu na prevedený spôsob doručovania (realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom pošty). Žalobca sám deklaroval osobné prevzatie poštovej zásielky obsahujúcej oznámenie o skončení pracovného pomeru, preto nemožno bez ďalšieho pochybovať o právne účinnom doručení tejto písomnosti.

Aj napriek skutočnosti, že zamestnávateľ nerešpektoval zákonom stanovené záväzné poradie pre doručovanie listín napriek tomu, že zásielka nebola doručovaná do vlastných rúk, išlo o obyčajnú poštovú zásielku. Samozrejme, že na strane jednej je potrebné trvať na tom, aby bolo riadne doručované, lebo v opačnom prípade by účastníci konania mohli byť výrazne dotknutí na svojich právach, ale na druhej strane odvolací súd poznamenáva, že nemožno prijať formalistický prístup, ak je naplnená materiálna funkcia doručenia, t.j. oboznámenie sa s obsahom písomnosti. Pokiaľ sa účastník konania s obsahom doručovanej písomnosti oboznámil, potom otázka, či bolo doručenie vykonané predpísaným spôsobom, stráca význam. Nedodržanie formy teda samo osebe neznamena, že sa doručenie musí zopakovať. Rozhodujúce vždy je, či sa predmetná písomnosť dostala do rúk adresáta, pretože z platnej právnej úpravy nevyplýva neúčinnosť takého doručenia, na ktoré poukazuje odvolateľ. Na podporu uvedených záverov poukazuje odvolací súd na ustálenú judikatúru českého Najvyššieho správneho súdu (porov. rozsudok Nejvyššího správního soudu zo dňa 29. 7. 2011 č. j. 8As 31/2001-88, rozsudok zo dňa 16. 12. 2010 č. j. 1As 90/2010-95 alebo rozsudok zo dňa 6. 3. 2009 č. j. 1Asv 148/2008). Ďalej poukazuje na záver Najvyššieho súdu ČR, cit.: „Pokiaľ sa účastník konania s obsahom doručovanej písomnosti zoznámi, potom otázka, či bolo doručenie vykonané predpísaným spôsobom, stráca význam. Nedodržanie formy samo osebe neznamena, že sa doručenie musí zopakovať, rozhodujúce

vždy je, či sa predmetná písomnosť dostala do rúk adresáta (porov. rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 23Cdo 2425/2011 zo dňa 27. 3. 2013).

Odvolačný súd nenašiel dôvody pre nerešpektovanie rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, na ktoré poukazoval prvostupňový súd. V súvislosti s rešpektovaním judikatúry poukazuje na rozhodnutia Ústavného súdu SR, napr. IV. ÚS 75/09 „Ústavný súd poukazuje na svoju stabilizovanú judikatúru (napríklad IV. ÚS 75/09), podľa ktorej neoddeliteľnou súčasťou princípov právneho štátu zaručeného podľa čl. 1 ústavy je aj princíp právnej istoty. Tento spočíva okrem iného v tom, že všetky subjekty práva môžu odôvodnene očakávať, že príslušné štátne orgány budú konať a rozhodovať podľa platných právnych predpisov, že budú ich správne vykladať a aplikovať (napr. II. ÚS 10/99, II. ÚS 234/03, IV. ÚS 92/09). Obsahom princípu právneho štátu je vytvorenie právnej istoty, že na určitú právne relevantnú otázku sa pri opakovaní v rovnakých podmienkach dáva rovnaká odpoveď (napr. I. ÚS 87/93, PL. ÚS 16/95 a II. ÚS 80/99, III. ÚS 356/06). Rešpektovanie princípu právnej istoty musí byť prítomné v každom rozhodnutí orgánov verejnej moci, a to tak v oblasti normotvornej, ako aj v oblasti aplikácie práva, keďže práve na ňom sa hlavne a predovšetkým zakladá dôvera občanov, ako aj iných fyzických osôb a právnických osôb k orgánom verejnej moci (IV. ÚS 92/09). Diametrálne odlišná rozhodovacia činnosť všeobecného súdu o tej istej právnej otázke za rovnakej alebo analogickej skutkovej situácie, pokiaľ ju nemožno objektívne a rozumne odôvodniť, je ústavne neudržateľná (IV. ÚS 209/2010, m. m. PL. ÚS 21/00, PL. ÚS 6/04, III. ÚS 328/05). Aj keď právne závery všeobecných súdov obsiahnuté v ich rozhodnutiach nemajú v právnom poriadku Slovenskej republiky charakter precedensu, ktorý by ostatných sudcov rozhodujúcich v obdobných veciach zaväzoval rozhodnúť identicky, napriek tomu protichodné právne závery vyslovené v analogických prípadoch neprispievajú k naplneniu hlavného účelu princípu právnej istoty ani k dôvere v spravodlivé súdne konanie (obdobne napr. IV. ÚS 49/06, III. ÚS 300/06). (porovnaj nález ÚS SR z 10.11.2011, sp. zn. IV. ÚS 481/2011 - 19).

Odvolačný súd poukazuje aj na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) vo veci BEIAN v. Rumunsko (Sťažnosť č. 30658/05, Baranowski vs. Poľsko, sťažnosť č. 2835/95).

Napokon povinnosť súdu rozhodovať v obdobných veciach rovnako a v prípade odklonu od judikatúry povinnosť uviesť dostatočné a presvedčivé dôvody pre tento odklon jednoznačne vyplýva aj z požiadaviek právnej teórie. Pravidlo, že kto sa chce odchýliť od súdneho precedensu alebo ustálenej judikatúry, musí pre odklon uviesť dostatočný dôvod ( a teda nesie bremeno argumentácie), je považované za jedno zo základných pravidiel racionálnej právnej argumentácie (napr. Alexi, R: A theory of legal argumentation. A theory of rational discourse as theory of legal justification. Oxford: Clarendon Press vs. 1989, s. 277 - 278, citovaný v článku autora Petra Wilflinga, vzájomne si odporujúca judikatúra je porušením dohovoru: BEIAN V. Rumunsko na [www.otvorenepravo.sk](http://www.otvorenepravo.sk) <<http://www.otvorenepravo.sk>> ).

Odvolačný súd akceptuje prijatý právny názor zo strany prvostupňového súdu.

II. K namietanému nesprávnemu právnemu záveru prvostupňového súdu v otázke nesplnenia hmotnoprávnej podmienky podľa ust. § 74 ZP v spojení s § 17 ods. 2 ZP.

Odvolaateľ namieta prijatý záver prvostupňového súdu, ktorý vyhodnotil, že výpoveď zo dňa 1. 3. 2011 bola riadne a vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Podľa názoru odvolateľa nedošlo zo strany zamestnávateľa k splneniu povinnosti podľa § 74 ZP, pretože žiadosť o prerokovanie výpovedí daných zamestnávateľom zo dňa 21. 2. 2011 neobsahuje, s ktorými zamestnancom, či zamestnancami má byť pracovný pomer skončený. Žiadosť nespĺňa kvalitu nezameniteľnosti a jednoznačnej určitosti výpovede.

Ani s týmto odvolacím dôvodom a odvolacou námietkou odvolací súd nesúhlasí.

Odvolačný súd sa stotožňuje s prijatým právnym záverom, pričom prvostupňový súd vychádzal pri rozhodovaní o tejto otázke, resp. splnení hmotnoprávnej podmienky výpovede zo skutkových zistení, ktoré majú svoj podklad v dokazovaní a prijatý právny záver je správny.

Podľa § 74 ZP, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany

zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

V ust. § 74 ZP sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Aj podľa názoru odvolacieho súdu zamestnávateľ splnil povinnosť vopred prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom podľa § 74 ZP.

Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 ZP nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 ZP (R 47/2007). V danej veci odvolateľ namieta, že žiadosť o prerokovanie výpovede zo dňa 21. 2. 2011 neobsahuje a nie je z nej zrejmé, s ktorým zamestnancom má byť pracovný pomer skončený. Prílohou žiadosti sú dokumenty, z ktorých označenia nie je možné zistiť, o ktorý konkrétny zoznam ide a o ktoré konkrétne písomné rozhodnutie. V danej veci však prvostupňový súd správne vychádzal nielen zo záznamu zasadnutia základnej organizácie odborov pri žalovanom, ale poukázal aj na skutočnosť, že základná organizácia obdržala a prerokovala návrh výpovede danej žalobcovi, ako aj rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa, čo vyplýva aj zo svedeckých výpovedí T. L. a M. J. a z výpisu uznesenia z rokovania zo dňa 28. 2. 2011. Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, právny úkon, ktorý vopred neprerokoval príslušný orgán alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis (§ 17 ods. 2 ZP). Teda ust. § 74 určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v nadväznosti na ust. § 17 ods. 2 ZP spôsobuje ich neplatnosť. Smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. Pre splnenie povinnosti vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď Zákonník práce totiž neurčuje spôsob prerokovania. Napokon Zákonník práce dáva možnosť zástupcom zamestnancov vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru, ale nedáva im možnosť zmeniť toto rozhodnutie zamestnávateľa, preto sa podľa § 74 za prerokovanie považuje, aj keď k nemu vôbec nedošlo v uvedenej lehote.

Z uvedeného potom vyplýva, že členovia závodného výboru odborovej organizácie žalovaného podpísaní na zázname z rokovania potvrdili, že rokovali o výpovedi danej žalobcovi na spoločnom zasadnutí, že im boli predložené rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách zamestnávateľa. Preto nie je možné prijať záver, že zo strany zamestnávateľa nedošlo k splneniu prerokovania výpovede v súlade s § 74 ZP, a teda nemožno vyvodiť nesplnenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede.

III. K námietke porušenia zásady rovného zaobchádzania obsiahnutých v ustanovení čl. 1 a § 13 ZP v spojení s antidiskriminačným zákonom (zákon č. 35/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Odvolací súd akceptuje odvolací dôvod uvádzaný odvolateľom a prijatý záver prvostupňového súdu, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania tvrdený žalobcom považuje za predčasný. Ohľadom tejto otázky nezistil prvostupňový súd dostatočne skutkový stav a na základe nedostatočne zisteného skutkového stavu tak prijal nesprávny právny záver. Odvolací súd sa stotožňuje s tvrdeniami odvolateľa uvádzanými v odvolaní. Žalobca totiž prvostupňovému súdu uviedol skutočnosti, z ktorých dôvodne usudzoval, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Tieto dôvody náležitým spôsobom zdôvodnil, dôvody boli dostatočne skonkretizované. Odvolací súd sa stotožňuje, že prvostupňový súd nesprávne usúdil otázku unesenia dôkazného bremena, ktoré je rozhodujúce pre aplikáciu ust. § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona tak, ako to tvrdí odvolateľ.

Ústavný princíp rovnosti pred zákonom (článok 12 Ústavy Slovenskej republiky) sa v pracovnom práve prejavuje ako právo na rovnaké zaobchádzanie resp. ako právo na rovnoprávnosť. Právo na rovnaké zaobchádzanie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov Zákonník práce uskutočňuje zákazom priamej i nepriamej diskriminácie, ktorý po obsahovej stránke začleňuje jednak do obsahu základných zásad

Zákonníka práce (článok 1, 6), ale aj § 13, ktorý tvorí súčasť normatívneho textu Zákonníka práce. <<https://plus.google.com/u/0/me?tab=oX&authuser=0>> Zákaz diskriminácie upravený v Zákonníku práce smeruje k zabezpečeniu rovnosti subjektov pracovného práva. <<https://plus.google.com/u/0/me?tab=oX&authuser=0>> Na rozdiel od článku 1 základných zásad v § 13 ide o zákaz priamej či nepriamej diskriminácie, ktorý sa vzťahuje na všetky práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Podľa ustanovenia § 13 ods. 1,2,3,4 Zákonníka práce, zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

<<https://plus.google.com/u/0/me?tab=oX&authuser=0>>1.

Pre každého zamestnávateľa sa tak určuje povinnosť zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom. Týmto osobitným predpisom (ktorý má vo vzťahu k<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=14663>>ZP <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=14663>> povahu lex specialis) je, tak ako to expressis verbis (výslovne) určil zákonodarca v znení<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=0&FragmentId1=120527&FragmentId2=120527>>ods. 1 <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=0&FragmentId1=120527&FragmentId2=120527>>, zákon č.<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492>>365/2004 Z. z. <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492>> o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov, t. j. tzv.<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492>>antidiskriminačný zákon <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492>> (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“).

Zásada rovnakého zaobchádzania nie je v<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=14663>>ZP <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=14663>> terminologicky komplexne stanovená v podobe legálnej definície a jej obsahové určenie, ako aj samotný rozsah tohto pojmu sa odvíja od vymedzenia jej zákonných znakov. V oblasti pracovného práva právo na rovnaké zaobchádzanie neznamená len rovnaké zaobchádzanie v

prístupe k zamestnaniu, ale aj rovnaké zaobchádzanie pri výkone zamestnania vrátane profesionálneho postupu a pracovných podmienok. Na druhej strane však zásada rovnakého zaobchádzania neznamená imperatív „rovnako zaobchádzať s nerovným“, ale naopak, vyjadruje zámer „rovnako zaobchádzať s rovným“ a „nerovnako zaobchádzať s nerovným“ (porovnaj Komentár k ZP [www.epi.sk](http://www.epi.sk) <<http://www.epi.sk>>).

Terminologické vymedzenie pojmu diskriminácia je predmetom úpravy v<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492>> antidiskriminačnom zákone <[http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=0&FragmentId1=5107101&FragmentId2=5107101](http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492)>§ 2a ods. 1 antidiskriminačného zákona <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=0&FragmentId1=5107101&FragmentId2=5107101>>, znamená, že diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Takto formulované ustanovenie<<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492>>ADZ <<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=%7E/Main/TArticles.ascx&phContent=%7E/ZzSR/ShowRule.ascx&RuleId=29492>> má podstatný právny význam aj pre právnu kvalitu procesnoprávných záruk poškodenej osoby.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu (§ 2a ods. 3 ADZ) pojem nepriamej diskriminácie sa podľa existujúcej právnej literatúry a judikatúry ESD vyznačuje tým, že: a) ide o predpis, pravidlo, rozhodnutie alebo pokyn, ktoré sa vzťahujú na všetkých, resp. na určitú skupinu osôb vymedzenú všeobecnými znakmi, b) realizáciou tohto predpisu, pravidla, rozhodnutia alebo pokynu dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu, c) toto rozdielne zaobchádzanie znevýhodňuje diskriminačným spôsobom určitú, a to priamo vymedzenú skupinu osôb a zároveň d) takéto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa alebo nie je primerané a nevyhnutné na jeho dosiahnutie (pozri napr. Rozsudok ESD v kauze C-79/99) (porovnaj komentár k ZP [www.epi.sk](http://www.epi.sk) <<http://www.epi.sk>>).

Podľa čl. 15 Smernice Rady 200/78/ES z 27. 11. 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Podľa čl. 31 citovanej smernice pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru, má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu. Článok 2 ods. 2 a článok 10 ods. 1 citovanej smernice ustanovujú všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Odvolačný súd tak zastáva názor, že žalobca predložil také skutočnosti, ktoré je potrebné vo veci samej posúdiť ako skutočnosti, z ktorých by bolo možné vyvodiť, že došlo jeho diskriminácii na základe zdravotného stavu žalobcu a dôkazné bremeno sa presúva na žalovaného ako zamestnávateľa. V tomto smere však prvostupňový súd nerealizoval potrebné dokazovanie. Z takto zisteného skutkového stavu totiž nemožno prijať záver, že žalovaný preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď sa žalobca cíti byť poškodený z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania. Je na žalovanom, aby predložil súdu dôkazy, skutočnosti, z ktorých je možno dôvodne usudzovať, že

k nepriamej diskriminácii nedošlo. Odvolací súd má za to, že v prejednávanej veci vzhľadom na dôvody a skutočnosti tvrdené žalobcom sa dôkazné bremeno presunulo na žalovaného. Pokiaľ ide o otázku preskúmania rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene je nutné pripustiť, že striktná a bezvýnimočná aplikácia tohto pravidla by neumožňovala účinnú obranu zamestnancovi napríklad v situácii keby by zamestnávateľ účelovo zrušil jeho pracovné miesto aby si vytvoril predpoklady pre uplatnenie výpovede pre nadbytočnosť zamestnanca. V prejednávanej veci však žalobca tvrdí, že dôvodom jeho výberu ako nadbytočného zamestnanca mal byť jeho zdravotný stav, respektíve poškodenie jeho zdravia a teda neide o preskúvanie samotného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene z hľadiska jeho platnosti alebo o preskúvanie okolností a skutočností, ktoré viedli zamestnávateľa k rozhodnutiu o nadbytočnosti žalobcu práve z dôvodov jeho zdravotného stavu. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody tak odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie z dôvodu nedostatočného zistenia skutkového stavu veci a nesprávneho právneho záveru (§ 221 ods. 1 písm. h) O.s.p.), ako aj z dôvodu odňatia možnosti žalobcovi konať pred súdom v spojení s § 221 ods. 1 písm. f) O.s.p.

Úlohou prvostupňového súdu vzhľadom na vyššie uvedenú argumentáciu odvolacieho súdu a dôvody bude posúdiť skutočnosti, na ktoré poukazuje žalobca a ktoré majú byť dôvodom, že pri výbere jeho osoby ako nadbytočného zamestnanca porušil zamestnávateľ zásadu rovnakého zaobchádzania a vyžiadať od žalovaného dôkazy na preukázanie, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania a že pri jeho výbere nebolo kritérium výberu poškodenie zdravia tak ako to tvrdí žalobca. Vzhľadom na zrušenie rozsudku vo veci samej odvolací súd zrušil aj výrok o trovách konania a napadnuté uznesenie o trovách štátu.

Prvostupňový súd rozhodne aj o trovách odvolacieho konania (§ 224 ods. 3 O.s.p.).

Na záver je potrebné dodať, že antidiskriminačná politika v pracovnoprávnej legislatíve je mimoriadne dôležitá a vykonateľnosť v praxi je často komplikovaná.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.