

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 21CoPr/5/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8111221540  
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 03. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Antónia Kandravá  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2015:8111221540.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Antónie Kandravej a členov senátu JUDr. Petra Straku a JUDr. Michala Boroňa v právnej veci žalobcu: V. N., B., B. XX, zastúpeného IURISTICO, s.r.o., Štefánikova 26, Košice, proti žalovanému: POLYTRANS, s.r.o., Prešov, Bardejovská 24, IČO: 364 74967, zastúpený 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/177/2011-429 zo dňa 30.01.2014 v pomere hlasov 2:1 takto

### rozhodol:

I. M e n í sa rozsudok tak, že sa určuje, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 01.03.2011 je neplatná a pracovný pomer trvá naďalej.

II. V prevyšujúcej zamietavej časti a vo výroku o trovách konania sa rozsudok z r u š u j e a v rozsahu zrušenia sa vec v r a c i a prvostupňovému súdu na ďalšie konanie.

### o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Prešov (ďalej len „prvostupňový súd“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že:

„Žalobu z ami e t a .

Žalobca je povinný nahradiť žalovanému trovy konania 8.210,80,- Eur, na účet jeho právneho zástupcu, v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku“.

Prvostupňový súd svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že cit.:

„Žalobca poukázal na to, že nerovné zaobchádzanie zo strany žalovaného vo vzťahu k jeho osobe pramení zo skutočnosti, že v dôsledku pracovného úrazu utrpeneho dňa 31.03.2010 s poškodením zdravia a popálením a, že skutočným dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru neboli organizačné zmeny, ale následky jeho pracovného úrazu, ktoré ho nerobili nespôsobilým na výkon jeho práce, pre žalovaného mali zjavne negatívny účinok, kde na podklade simulovanej organizačnej zmeny ukončil s ním pracovný pomer. Bezprostredne po jeho pracovnom úraze žalovaný bez ďalšieho prezentoval svoj zámer skončiť s ním pracovný pomer z jediného dôvodu a to zdravotného poškodenia spôsobeného pracovným úrazom a táto skutočnosť prispela k jeho frustrácii a sklamaniu, s ktorým sa vyrovnával v rámci absolvovaných úrazových psychologických vyšetrení jeho presvedčenie potvrdzujú aj časové súslednosti a okolnosti daného prípadu a samotná skutočnosť, že s nikým iným nebol v tom čase skončený pracovný pomer z dôvodov proklamovaných organizačných zmien. Toto konanie žalovaného, ktorým ho z dôvodu jeho zdravotného postihnutia sledujúc nelegitímny cieľ výrazne znevýhodnil oproti ostatným zamestnancom porovnateľnej situácii, podľa neho nesie znaky diskriminačného konania.

Dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru výberu jeho osoby, ako nadbytočného zamestnanca, bolo motivované jeho zdravotným postihnutím.

Žalobca ako zamestnanec uzatvoril dňa 30.11.2007 so žalovaným pracovnú zmluvu. Podľa pracovnej zmluvy žalobca vykonával pracovnú činnosť a pracovnom zaradení 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 s miestom výkonu práce B., Z. č. XX.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že žalovaný doručoval žalobcovi výpoveď v zmysle ustanovenia § 63 odseku 1 písm. b) zákonníka práce datovanú dňom 01.03.2011 z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, t. j. zníženie stavu zamestnancov strediska ZHÚ za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Z tohto dôvodu sa stal žalobca nadbytočným a nie je možné ho ďalej zamestnávať a zamestnávateľ nemá možnosť iného primeraného pracovného zaradenia. Dĺžka výpovednej doby je 2 mesiace, ktorá začína plynúť dňom 01.04.2011 a končí sa dňom 31.05.2011, s ktorým sa končí aj pracovný pomer taktiež žalobca bol poučený, že v súlade s ustanovením § 76 ods. 1 Zákonníka práce mu bude po skončení pracovného pomeru vyplatené odstupné vo výške dvojmesačného priemerného zárobku aj informácia, že v súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce bola výpoveď daná zamestnávateľom prerokovaná so zástupcami zamestnancov.

Z vykonaného dokazovania mal súd zistené, že dňa 21.02.2011 žalovaný vydal rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách s cieľom zvýšiť efektívnosť práce ku dňu 28.02.2011, znížením počtu zamestnancov zo strediska závodného hasičského útvaru (ďalej ZHÚ) a nariadil v priebehu mesiaca február 2011 vykonať potrebné zmeny týkajúce sa zamestnancov pracujúcich na danej prevádzke s využitím preradenia zamestnancov na existujúce náhradné pracovné miesta, bolo uvedené, bolo zrušené jedno pracovné miesto hasič - strojník.

Zo záznamu zo dňa 25.02.2011 (č. I. spisu 39) mal súd zistené, že došlo k prerokovaniu výpovede so zamestnancom - žalobcom a žalovaným v súvislosti s organizačnými zmenami na stredisku ZHÚ na základe písomného rozhodnutia žalovaného, s tým že ku dňu 28.02.2011 počet zamestnancov sa na stredisku znižuje, zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesta a na základe vyššie uvedeného sa pracovný pomer skončí.

Vo veci bol vypočutý priamy nadriadený žalobcu (zaradený u žalovaného ako vedúci bezpečnosti a vedúci závodného hasičského zboru), ktorý uviedol, že v čase pred znižovaním stavu zamestnancov a likvidáciou výroby bolo zamestnaných 22 hasičov. Zaraďovaní boli podľa výkonnosti, aktivity a odbornosti, ako aj prístupu k práci. Poukázal na to, že žalobca bol niekde v strede, v čase jeho prepustenia zostalo na pracovisku ešte 6 hasičov. Pri výbere toho - ktorého zamestnanca pri znižovaní oslovoval zamestnancov, ktorí mali záujem o skončenie pracovného pomeru formou dohody, tak tomu bolo aj v prípade žalobcu, keď mu bolo oznámené rozhodnutie o organizačnej zmene t. j. o znižovaní stavu zamestnancov. Počas práceneschopnosti žalobcu neriešil otázku jeho prepustenia zo zamestnania a uvádzal, že počas návštev v čase žalobcovej práceneschopnosti sám žalobca spomínal, že má obavy z prepustenia, v tomto čase už prebiehalo hromadné prepúšťanie, na pracovisku boli desiaty z pôvodného počtu hasičov. Zo svojho hľadiska uviedol, že v prípade rozhodnutia o rozviazaní pracovného pomeru so žalobcom išlo o objektívne rozhodnutie.

Vo veci boli vypočutí spolupracovníci žalobcu, R. Q. vo veci uviedol že žalobca mu spomínal, aj keď ho bližšie nepoznal, že s ním v práci „nejak kývu“ s tým, že mal na mysli pridelovanie práce. Vo všeobecnosti svedkovia X. H., W. N., W. O., uvádzali, že nepociťovali nepriateľské prostredie u zamestnávateľa. Žalobca sa nikdy nesťažoval, že by mal pocit, že s ním chce zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer z toho dôvodu, že ide o problémového zamestnanca v dôsledku prekonaného úrazu. O. V. uviedol, že nepriateľské prostredie pociťoval, nakoľko zamestnávateľ od neho požadoval „neľudské výkony“. Vyššie uvádzaní svedkovia zhodne potvrdili, že zamestnávateľ im dobrovoľné skončenie pracovného pomeru neponúkal. Naopak svedok Q. N. uvádzal, že sám požiadal o rozviazanie pracovného pomeru, nakoľko sa dohodol so zamestnávateľom. Svedok uviedol, že zmeny mali rozdelené v štvordennom cykle. Výkon práce bol aj na vrátnici ako strážna služba, neskôr túto činnosť vykonávali aj zamestnanci z výroby a hasiči vykonávali údržbárske práce, ako napríklad kosenie areálu.

Z predloženej evidencie dochádzky u žalobcu mal súd zistené, že žalobca nastúpil po práceneschopnosti do práce dňa 26.03.2011 v sobotu o 5.38 hod. dňa 27.03.2011 evidencia preukazuje, že žalobca zabudol kartu, dňa 28.03.2011 taktiež zabudol kartu, pričom vykonal nočnú zmenu, ďalším dňom kedy žalobca vykonával pracovnú činnosť je 30.03.2011 od 5.36 hod. do 18.08 hod. Nasledujúce dni v mesiaci evidencia preukazuje, že žalobca vykonával denné zmeny, ale aj v sobotu. Z popisu pracovného miesta žalobcu mal súd zistené, že žalobca mal určenú zmenu a flexibilné zaradenie do zmien. Podľa podrobnej náplne práce mal na starosti zverenú techniku, prácu na vstupnej vrátnici, prácu operátora, obsluhu technických zariadení požiarnej ochrany, kontrolu a servis technických zariadení požiarnej ochrany, kontrolu a servis technických zariadení požiarnej ochrany, technologické práce na lisoč, prevoz kontajnerov s drevnou hmotou, upratovacie a čistiace práce, asistenčné služby pri prácach so zvýšeným požiarным nebezpečenstvom, vodič pohotovostného vozidla, obsluha nakladačov, kosenie trávnatých úloh, údržba terénu, polievanie ciest, spevnených úloh a skládok drevnej hmoty, odpratávanie snehu a údržba ciest a chodníkov v zimných mesiacoch.

Z chronológie predloženej žalovaným mal súd zistené, že k znižovaniu počtu zamestnancov v rokoch 2008 až 2011 dochádzalo takto: február 2008 celkom 372 zamestnancov a 22 zamestnancov závodného hasičského útvaru, január 2009 celkom 308 zamestnancov a 13 zamestnancov závodného hasičského útvaru, október 2009 celkom 172 zamestnancov a 8 závodného hasičského útvaru, marec 2010 celkom 166 zamestnancov a 8 závodného hasičského útvaru, marec 2011 celkom 118 zamestnancov a 7 závodného hasičského útvaru, júl 2011 celkom 103 zamestnancov z toho 5 závodného hasičského útvaru, december 2011 celkom 40 zamestnancov z toho štyria zamestnanci závodného hasičského útvaru.

Žalovaný vo veci poukázal na to, že v mesiaci marec 2011 rozhodol štatutárny orgán spoločnosti o organizačných zmenách, ktoré sa týkali štrnástich zamestnancov, dvoch zamestnancov zo strediska závodného hasičského útvaru (ZHÚ). Všetci štrnásti zamestnanci dostali v mesiaci marci 2011 výpoveď, alebo bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru. Na stredisku ZHÚ dostal v mesiaci marci výpoveď žalobca a V. Z.. Vzhľadom k tomu, že žalobca mal pracovný pomer kratší ako 5 rokov, mal výpoveďnú dobu 2 mesiace. Zamestnanec, ktorý pracoval dlhšie ako 5 rokov z tohto dôvodu mal výpoveďnú dobu 3 mesiace, na základe organizačných zmien, ktoré spoločnosť realizovala v mesiaci marec 2011, odišli z ich spoločnosti traja zamestnanci.

Čo sa týka kritérií pri výbere toho ktorého zamestnanca, išlo o pracovné schopnosti v prvom rade a v druhom rade o univerzálnosť, čím zamestnanec dokázal viac činností na tom konkrétnom svojom oddelení, a taktiež ochota spolupracovať. Toto boli základné kritériá.

Na základe takto zisteného skutkového stavu veci súd právne uzatvára:

Čo sa týka namietaného dôvodu neplatnosti skončenia pracovného pomeru pre porušenie zásad obsiahnutých v ustanovení čl. I Zákonníka práce a § 13 Zákonníka práce, súd má za to, že žalovaný neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania.

V sporoch o diskriminácii platí tzv. delené dôkazné bremeno, kedy dôkazy podávajú obe strany.

Žalobca (tzv. obeť diskriminácie) musí tvrdiť a preukázať, že bol vystavený odlišnému či menej priaznivému zaobchádzaniu. Až pokiaľ ten preukáže, je na žalovanom (t.j. na tom, kto diskriminoval), aby naopak dokázal, že k diskriminácii nedošlo. Žalovaný musí preukázať, že jeho konanie malo legitímny cieľ, ktorý odôvodňuje nerovný prístup. Musí taktiež preukázať, že prostriedky, ktoré k dosiahnutiu tohto legitímneho cieľa použil, boli primerané a nevyhnutné.

Ani po doplnenom dôkladnom vykonanom dokazovaní, dôvody - skutočnosti uvádzané žalobcom, ktoré by mali napovedať o nerovnakom zaobchádzaní s jeho osobou, súd mal zato, že preukázané neboli.

Súd pri právnom hodnotení vo veci vychádzal predovšetkým zo základnej otázky, že žalobca sa žalobou domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 01.03.2011, ktorá by mala byť neplatná z toho dôvodu, že bola porušená zásada rovného zaobchádzania. Inými slovami povedané, žalobca mal za to, že pri výbere jeho osoby ako nadbytočného zamestnanca nebolo použité kritérium rovnaké ako pri iných zamestnancoch, ale dôvodom mala byť skutočnosť, že „bol

problémovým zamestnancom po úraze“. Na druhej strane je teda potrebné podotknúť, že žalobca sa nedomáhal nárokov vyplývajúcich zo zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších právnych predpisov, t. j. upustenia od konania žalovaného, primeraného zadostučinenia alebo náhrady škody. To znamená, že súd posudzoval prípadné diskriminačné konanie žalovaného ku dňu výpovede, ktorej neplatnosti sa žalobca v tomto konaní domáhal t. j. ku dňu 01.03.2011. To znamená, pokiaľ žalobca poukazoval len na to, že mu po úraze bola pridelená práca iná ako pred úrazom, v tomto smere bolo možné posudzovať tieto skutočnosti len z pohľadu, či mohli vyvolať neplatnosť právneho úkonu ku dňu 01.03.2011, nie ak nastali neskôr. Pokiaľ od 01.04.2011 počas výpovednej doby bola žalobcovi pridelená iná práca ako ostatným zamestnancom, táto skutočnosť nebola rozhodujúca pre posúdenie platnosti alebo neplatnosti výpovede zo dňa 01.03.2011. Žalobca sa vo vzťahu k tomuto konaniu žalovaného mohol domáhať nápravy v zmysle vyššie citovaných zákonných ustanovení antidiskriminačného zákona.

Pokiaľ ide o konanie žalovaného spočívajúce vo výbere toho ktorého zamestnanca ako nadbytočného vytýkané žalobcom, že nebola dodržaná povinnosť „nerozlišovať“, v tomto smere súd vychádzal v zmysle ustálenej judikatúry (viď komentár zákonníka práce C.H.Beck - 2009), že nepriamou diskrimináciou nie je, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax je objektívne zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky, k jeho dosiahnutiu sú primerané a nevyhnutné. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že jeho konanie je výlučne postavené na objektívne zdôvodniteľných faktoroch, ktoré nie sú spojené s diskriminačným znakom. Pre posúdenie nepriamej diskriminácie je teda nutné hodnotiť dôvody (potreby), ktoré k takému konaniu (opomenutiu) viedli. Dôvody musia byť pritom ospravedlniteľné, zodpovedajúce použitému prostriedkom a nesúvisiace s diskriminačnými dôvodmi. Napríklad odborná prax, doba zamestnania a pohlavie úzko súvisia s požiadavkami praxe, a kvalifikácie, ktoré sú častým kritériom pre výber nových zamestnancov a ako také ospravedlniteľné a súd má zato, že môžu byť použiteľné i pre výber zamestnancov v prípade prepúšťania z dôvodov organizačných zmien.

V danej právnej veci žalovaný preukázal, čo žalovaný nenamietal, že od roku 2008 a vrátane v roku 2011 dochádzalo k prepúšťaniu zamestnancov u žalovaného, žalovaný preukázal, že v mesiaci marec 2011 rozhodol štatutárny orgán spoločnosti o organizačných zmenách, ktoré sa týkali štrnástich zamestnancov z týchto 14 zamestnancov boli dvaja zamestnanci na stredisku závodný hasičský útvar, z dôvodu organizačných zmien okrem žalobcu dostal výpoveď z tohto útvaru aj V. Z.. Výpoveďami svedkov bolo preukázané, že z pôvodných zamestnancov na stredisku závodného hasičského útvaru 22, ku februáru 2008 zostali v decembri 2011 celkovo štyria zamestnanci. V marci 2011 to bol počet 7 zamestnancov, najväčší pokles nastal v mesiacoch od februára 2008 do januára 2009, kde bolo prepustených 9 zamestnancov závodného hasičského útvaru. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný dlhodobo znižoval stav počtu zamestnancov jednak celkovo a jednak a aj na závodnom hasičskom útvaru. Logicky vyznieva aj zdôvodnenie žalovaného, že k tomu došlo z dôvodu všeobecnej hospodárskej krízy, kedy obrat spoločnosti dosiahol výrazný prepad a úplne logicky vyznieva aj dôvod, že bolo potrebné v nadväznosti na tieto ekonomické výsledky reagovať. Pokiaľ ide o konkretizáciu kritérií na základe, ktorých bol vykonávaný výber toho ktorého zamestnanca prepusteného z dôvodu organizačnej zmeny v tomto smere, takisto logicky vyznievajú dôvody, ktoré žalovaný uvádzal, ako univerzálnosť toho ktorého zamestnanca, ochota spolupracovať, čas odpracovaný u žalovaného, uvedené je postavené na objektívne zdôvodniteľných faktoroch a teda na racionálnych kritériách. Na tom nič nemení ani fakt, že žalobca poukazoval na svoju univerzálnosť, je totiž logické, že pri v pôvodnom počte zamestnancov na závodnom hasičskom útvaru 22 v roku 2008, v marci 2011 pri počte 7 zamestnancov, rozdielnosť v univerzálnosti zrejme už bola minimálna, a aj z tohto minimálneho počtu siedmich zamestnancov žalovaný na základe organizačnej zmeny musel vykonať ešte výber nadbytočných zamestnancov.

Súd mal za to, že žalovaný svedeckými výpoveďami, listinnými dôkazmi preukázal iné legitímne dôvody, ktoré viedli k výberu práve žalobcu ako nadbytočného zamestnanca než tvrdené kritérium poškodenia zdravia žalobcom, z ktorého dôvodu sa domáhal žalobca o určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Vo veci nebolo preukázané, že bol žalobca vystavený odlišnému zaobchádzaniu práve pri motíve, dôvode zamestnávateľa, (jednoducho povedané - iných zamestnancov prepúšťal z dôvodu utlmovania výroby, len žalobcu z dôvodu jeho zdravotného stavu), prečo výberom práve jeho osoby a miesta sa stal nadbytočným. Naopak bolo preukázané, že v dôsledku rozhodnutia žalovaného o organizačných

zmenách s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, zaniklo miesto ktoré žalobca zastával. Žalobca, ako vyplynulo z výpovede svedkov, mal obavy zo straty zamestnania, nakoľko už v čase práceneschopnosti vedel, že zamestnávateľ mieni ukončiť výrobnú činnosť, a teda subjektívne pociťoval obavy zo straty zamestnania a možno aj akúsi nespravodlivosť, pretože na útvare zostali zamestnaní ešte jeho piati kolegovia, avšak výber zamestnávateľa ako nespravodlivý mohli pociťovať aj zamestnanci prepustení pred žalobcom a súčasne s ním.

Ako vyššie bolo uvedené - regulovať počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie je podstatou oprávnenia zamestnávateľa upravovať a riadiť svoju vlastnú činnosť, také rozhodnutie zamestnávateľa nemôže byť diskriminačným konaním. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; a už v zmysle ustálenej judikatúry je dané, že súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať.

Z týchto dôvodov súd žalobu zamietol. „

Prvostupňový súd poukázal na ustanovenia § 13 ods. 1, § 13 ods. 2, 3 § 38 ods. 1,2, § 38 ods. 3, 4, § 61 ods. 1, 2 § 63 ods. 1 písm. b/ § 17 ods. 2 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len Zákonník práce), § 2 ods. 1,2 § 3 ods. 1,2,3 § 6 ods. 1,2 § 9 ods. 1,2, §11 ods. 1, 2, 3 zák. č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

O trovách konania rozhodol podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku. Trovy pozostávajú z trov právneho zastúpenia. Trovy právneho zastúpenia boli priznané v súlade s § 10 ods. 3, § 13 ods. 3 vyhl.č. SR č. 655/2004 Z.z. v konaní žalobca žiadal o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, išlo teda o spojenie dvoch vecí. Súd vychádzal z hodnoty sporu 56.081,40 eur. Trovy právneho zastúpenia spolu predstavujú 8.210,80 eur. Súd priznal z takto vyčísleného nároku na tarifnú odmenu a paušálnu náhradu režijných výdavkov - podľa ust. vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov (v spojení s ust. § 22 ods.1, 2 zákona č. 222/2004 Z.z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov) v sadzbách vyčíslených právnym zástupcom žalovaného, vrátane DPH (ktorej je podľa predloženého osvedčenia o registrácii právny zástupca žalovaného platiteľom).

V zákonom stanovenej lehote podal proti rozsudku odvolanie žalobca. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie. V odvolaní uviedol cit.

„Žalobou som sa domáhal určenia neplatnosti skončenia môjho pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 1. marca 2011 doručovanou osobne, ako aj výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 1. marca 2011 doručovanou poštou z dôvodu porušenia zásady rovného zaobchádzania obsiahnutých v ustanovení čl. 1 a § 13 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) 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). Nerovné zaobchádzanie zo strany žalovaného vo vzťahu k mojej osobe pramenilo zo skutočnosti, že si ma žalovaný v dôsledku utrpeného pracovného úrazu vybral v súvislosti s u neho prebiehajúcou organizačnou zmenou ako nadbytočného zamestnanca.

Potrebu znižovania stavu zamestnancov som zásadne nerozporoval. Rovnako som netvrdil, že by som mal trpieť zdravotnými následkami spôsobenými pracovným úrazom. Mojim „následkom pracovného úrazu" malo byť moje označenie ako problémový zamestnanec a predurčenie pri výbere nadbytočného zamestnanca z dôvodu nedovoleného kritéria - utrpeného pracovného úrazu. Moje „poškodenie zdravia" mala predstavovať samotná skutočnosť, že som mal pracovný úraz a ním spôsobené poškodenie zdravia, ktoré okolnosti ma pri výbere nadbytočného zamestnanca predurčili; nie akékoľvek zdravotné obmedzenia, či iné zdravotné následky.

Odvolací súd v uznesení Krajského súdu v Prešove zo dňa 11. júna 2013, č. k. 21CoPr 2/2013-226, 21 CoPr 3/2013, (ďalej len „uznesenie") právne ustálil, že v konaní boli produkované také skutočnosti, z ktorých možno usudzovať, že k porušeniu zásady rovného zaobchádzania došlo; dôkazné bremeno preto považoval aj odvolací súd za prenesené na žalovaného. Bolo na žalovanom, aby predložil súdu

dôkazy a skutočnosti, z ktorých je možno dôvodne usudzovať, že k nepriamej diskriminácii nedošlo (strana 12. odsek 2 uznesenia).

Súd prvého stupňa v rozpore s právnym posúdením odvolacieho súdu (na strane 16. rozsudku) a v rozpore s citovaným ustanovením § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona konštatuje, že:

Žalobca (...) musí tvrdiť a preukázať, že bol vystavený odlišnému či menej priaznivému zaobchádzaniu. Až pokiaľ ten preukáže, je na žalovanom (...), aby naopak dokázal, že k diskriminácii nedošlo. (...) Ani po doplnenom dôkladnom vykonanom dokazovaní dôvody -skutočnosti uvádzané žalobcom, ktoré by mali napovedať o nerovnakom zaobchádzaní s jeho osobou,... preukázané neboli. Nepridržením sa právneho názoru odvolacieho súdu v rozpore s ustanovením § 226 O. s. p. zažalil okresný súd svoje konanie a rozhodnutie vadou, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Usúdenie okresného súdu je v tomto smere v rozpore s ustanovením § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, v dôsledku čoho rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Je pravdou, že aj diskriminačných sporoch platí tzv. delené dôkazné bremeno. Osobitosť tohto konania však vyplýva zo zrejmej skutočnosti, ktorú reflektuje výslovne aj zákonodarca v ustanovení § 11 ods.2 antidiskriminačného zákona, a to že obeť diskriminácie nemôže a nedokáže hodnoverným spôsobom preukázať motívy, dôvody, kritéria a postupy toho, o kom sa tvrdí, že postupoval diskriminačne.

Po ukončení mojej práceneschopnosti 16. februára 2011 mi žalovaný nariadil čerpanie dovolenky až do 25. marca 2011 (ani na tomto postupe na prvý pohľad nie je nič nezvyčajné; v celkovom kontexte však aj v tomto pozorujem zámer žalovaného pripraviť si pôdu pre skočenie môjho pracovného pomeru spočívajúce v úsilí vyhnúť sa povinnosti preplácať mi nevyčerpanú dovolenku). Počas čerpania tejto mojej dovolenky zároveň došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene i k doručeniu mojej výpovede.

Následne po nástupe do práce mi boli pridelené pracovné zmeny, s ktorým nie sú spojené mzdové zvýhodnenia, podradné, resp. vedľajšie práce, ktoré nemali nič spoločné s mojou kvalifikáciou a pracovnou pozíciou; pritom v období pred úrazom mi boli pridelené práce (napr.: obsluha samočinného hasiaceho zariadenia), ktorých kvalifikačné predpoklady spĺňali len málokto zamestnanci, pacoval som vo sviatky, cez víkendy, v noci aj mimo rozvrhu práce (nadčas). Práve aj na podklade porovnania zadenovania do zmien som sa snažil dokumentovať nerovné zaobchádzanie zo stany žalovaného (ktoré ma malo odradiť od vykonávanie práce preňho) v porovnaní s obdobím pred apo úraze, ako aj v porovnaní s ostatnými zamestnancami v porovnateľnej situácii.

Súd prvého stupňa však môjmu návrhu na vykonanie dokazovania predložením rozpisu zmien všetkých zamestnancov na závodnom hasičskom útvare v období pred úrazom (február 2010 až jún 2011) nevyhovel. Na strane 15 odsek 5. rozsudku konštatuje, že v tomto smere súd doplnil dokazovanie a odkazuje na č. listu 294 až 400, ktoré zrejme obsahujú dochádzku zamestnanca; pri prednášaní svojho návrhu na dokazovanie som opakovane uvádzal, že sa nemá jednať o prehľad dochádzok, ale o prehľad rozpisu zmien, ktorý bol podkladom pre spracovanie miezd, a ktorý - z hľadiska ním sledovaného preukázania skutočností - nemožno nahrádzať prehľadom dochádzky;

Nie je v tejto súvislosti pravdou, čo účelovo tvrdil svedok O., že všetci zamestnanci vo výpovednej dobe pracovali už len v denných zmenách a že sa takéto opatrenia mali týkať všetkých zamestnancov. Opak vyplýva z výpovede svedkov - F., Z., Q., L. (zápisnica z pojednávania zo dňa 7. januára 2014) a z listinných dôkazov -dochádzky zamestnancov F., Z., Q., L., G., W., Z..

Najzarážajúcejšie pritom na celej veci je, že zmena, v ktorej som do úrazu pracoval, vždy bola a aj je naďalej zachovaná, avšak obsadená iným zamestnancom (k tomu bližšie v mojom vyjadrení zo dňa 5. apríla 2012, bod 1. a bod 3.). Aj v tejto súvislosti som považoval za potrebné vykonať dokazovanie navrhovaným rozpisom zmien všetkých zamestnancov na ZHÚ v období pred úrazom (február 2010 až jún 2011). Ani s touto skutočnosťou sa súd prvého stupňa nijako nevysporiadal. Je pritom nepochybné, že vtákom prípade je opodstatnenosť použitého výpovedného dôvodu, t.j. moja nadbytočnosť, celkom spochybnená.

Tvrdím, že sumárom týchto skutočností je možné priama facie ustáliť základné znaky nepriamej diskriminácie (spočívajúcej vo výbere mojej osoby ako nadbytočného zamestnanca). Okresný súd preto dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnym skutkovým zisteniam, ak ustálil, že som skutočností nasvedčujúce nerovnému zaobchádzaniu nepreukázal (správnejšie neoznámil), v dôsledku čoho je aj jeho právne posúdenie ipso facto nesprávne.

Súd prvého stupňa v doplnenom dokazovaní zisťoval skutočnosti, ktoré som zásadne nerozporoval - potrebu znižovania stavu zamestnancov a neexistenciu mojich zdravotných následkov.

Rozhodujúcu skutočnosť zakladajúcu namietané diskriminačné konanie som tvrdil a pozoroval vo výbere mojej osoby, s ktorou sa žalovaný rozhodol skončiť pracovný pomer. Prítom je zrejmé, že len osoba, vo vzťahu ku ktorej došlo k diskriminačnému konaniu, môže na báze objektivizovania pozorovaných skutočností tento postoj diskriminujúcej osoby vnímať. Odvolávať sa preto na výpovede svedkov, ktorí na položené otázky odpovedali tak, že nemajú pocit, že by malo byť so mnou zaobchádzané nerovným spôsobom, je preto celkom irelevantné. Aj v tomto smere potom možno namietat' pochybenie okresného súdu, podstatou ktorého je nesprávne skutkové zistenie na základe vykonaných dôkazov.

Tvrdím, že pokiaľ však nie je jednoznačne a zreteľne preukázané, čo ma konkrétne predurčilo pre výber ako nadbytočného zamestnanca v porovnaní práve s ostatnými zamestnancami v porovnateľnej situácii, nemožno závery okresného súdu o racionálnosti kritérií deklarovaných žalovaným bez ďalšieho považovať za dostatočné a presvedčivé.

Rozsudok z vyššie uvádzaných dôvodov považujem za nesprávny a nezákonný. Je v zásadnom rozpore s ústavným princípom rovného zaobchádzania, ochrany poskytovanej diskriminovaným osobám, popiera moje ústavné právo na rovnosť a porušuje zákaz diskriminácie garantované nielen Zákonom práce a antidiskriminačným zákonom, ale aj Ústavou SR (čl. 36 Ústavy) a Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd (čl. 14 Dohovoru).“

Žalovaný podal k odvolaniu písomné vyjadrenie. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil ako vecne správny a priznal mu náhradu trov odvolacieho konania.

Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) preskúmal odvolaním napadnutý rozsudok spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo, z dôvodov uvedených v odvolaní, v zmysle zásad uvedených v ustanovení § 212 zákona č. 99/1963 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O.s.p.“). Vo veci nariadil pojednávania, zopakoval dokazovanie výsluchom žalobcu a doplnil dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi: dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 08.02.2008 (č.l. 476), dohoda o zmene pracovnej zmluvy Ruščina z 31.01.2008 (č.l. 477), dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 30.03.2009 (č.l. 479), výpoveď z 24.06.2009 s výstupným listom (č.l. 480), dohoda o vykonaní práce z 19.10.2009 (č.l. 482), pracovná zmluva z 01.12.2009 s nástupom do práce od 01.01.2010 (č.l. 484), popis pracovného miesta k pracovnej zmluve zo dňa 01.12.2009 (č.l. 486), oznámenie o zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú (č.l. 488), pracovná zmluvou žalobcu zo dňa 29.06.1998 (č.l. 503), daňové priznanie k Dani z príjmu fyzickej osoby žalobcu za rok 2013 (č.l. 505), pracovný plán dochádzky (č.l. 541-544) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné.

Žalobca sa domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia zásad nerovnakého zaobchádzania, ktoré malo spočívať v tom, že si ho žalovaný v dôsledku utrpeného pracovného úrazu vybral v súvislosti s u neho prebiehajúcou organizačnou zmenou ako nadbytočného zamestnanca.

Žalovaný vo svojej procesnej obrane tvrdil, že z jeho strany nedošlo k žiadnej diskriminácii pri skončení pracovného pomeru a so žalobcom by bol skončený pracovný pomer aj keby pracovný úraz neutrpel. Zamestnávateľ nepotrebuje podľa jeho názoru zo zákona žiadne kritérium na výber nadbytočného zamestnanca. Žalovaný tvrdil, že vyberal podľa schopností zamestnanca ako najobjektívnejšieho kritéria.

Predmetom konania pred prvostupňovým súdom bolo posúdenie namietaného porušenia zásad rovnakého 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 ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“).

V prípade posudzovania, či v konkrétnom prípade došlo k porušeniu zásady rovného zaobchádzania, je potrebné splniť základné predpoklady tzv. prima facie prípadu. V prvom rade žalobca musí preukázať pri namietaní určitej formy diskriminácie, že existuje (existoval) rozdiel v zaobchádzaní s ním, v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo podobnej situácii. Ďalšou podmienkou je preukázanie, že napadnutým konaním vznikla prípadnej obeti diskriminácie nejaká nevýhoda. Medzi dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou musí existovať kauzálna súvislosť.

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 pracovnoprávných 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. Zákaz diskriminácie upravený v Zákonníku práce smeruje k zabezpečeniu rovnosti subjektov pracovného práva. 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 článku 1 Zákonníka práce, fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná

Podľa 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 ods. 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 ods. 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).

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 ZP povahu lex specialis) je zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov, t. j. tzv. antidiskriminačný zákon.

Zásada rovnakého zaobchádzania nie je v ZP 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 antidiskriminačnom zákone. V tomto zákone sú taktiež určené a diferencované jednotlivé formy diskriminácie, pričom samotný rozsah pojmu diskriminácia, konkretizovaný v ustanovení § 2 a ods. 1 antidiskriminačného zákona, 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 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 2000/78/ES z 27. 11. 2000 z 27.11.2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaniach, 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 povolaniach.

Podľa § 11, ods. 2 ADZ, 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.

Prvostupňový súd dospel k právnomu záveru, že žalobca ako tzv. obeť diskriminácie nepreukázal súdu, že bol vystavený odlišnému, či menej priaznivému zaobchádzaniu. Mal za to, že v sporoch o diskriminácii platí delené dôkazné bremeno, kedy dôkazy podávajú obe strany. S prijatým právnym záverom odvolací súd nesúhlasí z nasledovných dôvodov.

Odvolací súd už v zrušujúcom uznesení prijal záver, podľa ktorého bolo zjavné, že vzhľadom na tvrdenia žalobcu sa javí, že došlo k diskriminácii žalobcu na základe jeho zdravotného stavu a dôkazné bremeno sa presúva na žalovaného ako zamestnávateľa. V prípade, ak žalobca v konaní preukáže skutkové okolnosti, ktoré nasvedčujú existencii nerovného zaobchádzania, vyžaduje sa, aby dôkazné bremeno niesol žalovaný, ktorý by mal preukázať, že za okolností v prejednávanej veci k nerovnakému

zaobchádzaniu nedošlo. Prvostupňový súd tak nesprávne právne posúdil otázku dôkazného bremena, v rozpore s citovanými ustanoveniami Smernice Rady 2000/78/ES, a § 11 ods. 2 ADZ, pokiaľ konštatoval, že žalobca musí tvrdiť a preukázať, že bol vystavený nerovnakému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa.

Podľa § 6, ods. 2, písm. b) ADZ, zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.

Podľa čl. 3, písm. c) Smernice Rady 2000/78/ES, V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

Zo zisteného skutkového stavu vyplýva, že žalovaný dňa 21.02.2011 rozhodol ku dňu 28.2.2011 znížiť počet zamestnancov na stredisku ZHÚ, kde pracoval žalobca. Predmetná organizačná zmena sa dotýkala zrušenia jedného pracovného miesta: hasič - strojník. Je nutné poznamenať, že rozporuplné tvrdenia žalovaného sú vo vzťahu k tvrdenej potrebe znižovania stavu zamestnancov na ZHÚ v mesiaci 02/2011, keďže malo dôjsť k zníženiu počtu zamestnancov na tomto úseku v počte dvoch (čl. 83). V predmetnom listinnom dôkaze preukazuje žalovaný celkový počet prepustených zamestnancov a počet zamestnancov prepúšťaných na úseku ZHÚ. V tomto prehľade sa nachádza počet prepustených zamestnancov k poslednému dňu v mesiaci - dvaja, pričom rozhodnutie o organizačnej zmene zamestnávateľa sa výslovne dotýka len jedného zamestnanca. Vychádzajúc z predmetného rozhodnutia žalovaného má ísť o jedno zrušené pracovné miesto, tiež len o jednom pracovnom mieste bolo prerokovanie výpovede základnou organizáciou odborov (čl. 36, 37). Podľa tvrdenia žalovaného bola však daná výpoveď k 1.3.2011 nielen žalobcovi, ale aj ďalšiemu pracovníkovi V. Z. (čl. 84). Tento rozpor v tvrdeniach žalovaného nebol v priebehu dokazovania odstránený. Žalovaný zotrval v priebehu celého dokazovania na svojich tvrdeniach, že vo vzťahu k žalobcovi preukázateľne nešlo z jeho strany o žiadne konanie, ktoré by malo byť v rozpore so zásadou rovného zaobchádzania a tvrdil, že v čase rozhodovania o výbere nadbytočného zamestnanca v prvom rade existovala organizačná zmena, ktorá bola primárnym dôvodom pre skončenie pracovného pomeru. V jeho konaní vo vzťahu k žalobcovi v čase pred výpoveďou, sú však jasné a preukázateľné prvky porušenia vyššie uvedenej zásady. Tento záver vyplýva z viacerých skutočností, ktoré preukazujú, a z ktorých možno dôvodne usudzovať, že zo strany zamestnávateľa došlo k nepriamej diskriminácii. Je možné súhlasiť so žalobcom, že od mesiaca jún 2010 žalovaný vyvíjal konanie, ktoré smerovalo k rozviazaniu pracovného pomeru so žalobcom. Žalovaný tvrdí, že v 06/2010, keď doručoval žalobcovi návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou, existovala na jeho strane organizačná zmena na úseku ZHÚ. Táto zmena trvala a bolo tak potrebné ukončiť pracovný pomer s niektorým so zamestnancov na tomto úseku. Žalovaný však v priebehu dokazovania nepredložil súdu žiadne dôkazy, ktoré by vyvrátili tvrdenia žalobcu, že od 06/2010 vyvíjal zamestnávateľ konanie, ktoré žalobca považoval za nerovné zaobchádzanie a rovnaký prístup ku všetkým zamestnancom. Z prehľadu prepustených zamestnancov v rozhodnom období (čl. 83) je zrejmé, že od 02/2010 do 09/2010 zostal počet zamestnancov na tomto úseku nezmenený. Žalovaný nepredložil žiaden dôkaz o tom, že v 06/2010, kedy navrhol žalobcovi skončenie pracovného pomeru dohodou, existovalo rozhodnutie o organizačnej zmene na pracovisku žalobcu. Z výpovede personálneho manažéra svedka M. J. (čl. 66) vyplýva, že v 06/2010 bol doručovaný návrh na skončenie pracovného pomeru žalobcovi aj napriek tomu, že bol práceneschopný. Zároveň svedok napriek tvrdeniu, že v tomto rozhodnom období mala existovať na strane zamestnávateľa organizačná zmena vo vzťahu k stredisku ZHÚ, vo svojej výpovedi uviedol, že si nepamätá, či bol konkrétne s niekým z tohto úseku rozviazaný pracovný pomer v letných mesiacoch r. 2010. Rovnako žalovaný nepreukázal, aj napriek svojim tvrdeniam, že išlo o bežný postup zamestnávateľa doručovať zamestnancom návrhy na skončenie pracovného pomeru dohodou a aby takéto návrhy boli doručené aj ostatným zamestnancom v tomto období. Práve v 06/2010 bol žalobca práceneschopný a tak možno usúdiť, že dôvodom pre skončenie pracovného pomeru k 06/2010 nebola tvrdená organizačná zmena na strane zamestnávateľa, ale skutočnosti tvrdené žalobcom, dôsledky jeho pracovného úrazu a dlhodobej práceneschopnosti. Z konania žalovaného vyplýva, že dohodu o skončení pracovného pomeru, ako aj žiadosť o skončenie pracovného pomeru pripravil zamestnávateľ, pracovný pomer mal skončiť na podnet zamestnanca na základe písomnej žiadosti z 14.6.2010 a možno z neho vyvodit' záver,

že snahou zamestnávateľa bolo ukončiť pracovný pomer na základe simulovanej organizačnej zmeny. Takéto konanie žalovaného nie je možné bagatelizovať a nepristúpiť k vyhodnoteniu tohto konania inak, ako k takému konaniu, ktoré mohlo u žalobcu oprávnene vyvolať dojem, že sa ho zamestnávateľ snaží „zbaviť“ práve z dôvodu jeho momentálneho zdravotného stavu. V tejto súvislosti žalobca predložil dôkaz - lekársku správu klinickej psychologičky (čl. 11), z ktorej vyplýva, že u neho došlo k negatívnym kogníciám spojených s prežitým úrazom, sklamaním z ľudí a beznádejou z budúcnosti. Konštatuje sa v nej, že žalobca cíti krivdu a nespokojnosť s dôsledkami v zamestnaní. Celé konanie žalovaného len dokazuje, že z jeho strany došlo k nerovnakému prístupu ku všetkým zamestnancom, ktorých sa mala dotýkať tvrdená organizačná zmena. Keďže sa rozhodol ukončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý bol práceneschopný po pracovnom úraze a nie s ostatnými siedmimi zamestnancami pracujúcimi na úseku ZHÚ. Za situácie, ak by žalovaný súdu predložil dôkazy svedčiace o tom, že v tomto období všetkým ostatným spolupracovníkom žalobcu predložil totožné návrhy na skončenie pracovného pomeru, boli by odstránené pochybnosti súdu o nerovnakom zaobchádzaní so žalobcom.

Prvostupňový súd z vykonaného dokazovania prijal záver, že nebolo preukázané, aby v súvislosti deklarovanou organizačnou zmenou v 02/2011 došlo zo strany žalovaného k diskriminačnému konaniu žalovaného ku dňu výpovede (čl. 16). Tento záver prijal s poukazom na to, že práca, ktorá mu bola pridelená po úraze aj napriek tomu, že bola iná ako pred úrazom, neboli tieto skutočnosti rozhodujúce pre posúdenie platnosti alebo neplatnosti výpovede v súvislosti s jeho diskrimináciou. Ani s týmto prijatým záverom odvolací súd nesúhlasí. Prvostupňový súd totiž bez povšimnutia nechal tie dôležité okolnosti, z ktorým možno ustáliť znaky nepriamej diskriminácie v konaní zamestnávateľa, ktoré smerovali následne k jeho rozhodnutiu o tom, že práve žalobca pri výbere nadbytočného zamestnanca sa mal stať v 02/2011 nadbytočným.

V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu (pre nadbytočnosť) sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ; súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať [diskriminačným postupom zamestnávateľa pri takomto výbere by sa súd však zaoberal; porovnaj z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) výklad významu zákazu diskriminácie, ktorý v prípade výpovede pre nadbytočnosť Súdny dvor podal vo svojom rozsudku z 30. apríla 1996, C - 13/94, P. proti S. a Cornwall Country Council]; porovnaj tiež rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. januára 2009 sp. zn. 3Cdo 33/2008 upozorňujúci, že zásada, že o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ, sa použije len v prípade, že došlo k zrušeniu takého pracovného miesta (funkcie) alebo určitého počtu takýchto pracovných miest, kde niekoľko zamestnancov je zaradených na tom istom (podobnom) pracovnom mieste (funkcii)(porovnaj rozsudok NS SR, sp.zn. 1 Cdo 124/2010 zo dňa 31.10.2011).

Žalovaný tvrdil, že pri výbere nadbytočného zamestnanca boli dôležité kritériá dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnanca, univerzálnosť pracovníka, odbornosť, ochota spolupracovať so zamestnávateľom. Žalobca tvrdil, že práve v dôsledku utrpeného pracovného úrazu dňa 31.03.2010 sa stal pre zamestnávateľa „už nadbytočným zamestnancom“. Tieto skutočnosti preukazoval v konaní žalovaného vo vzťahu k návrhu na skončenie pracovného pomeru v 06/2010 a skutočnosťou, že práve po ukončení jeho práceneschopnosti nastala deklarovaná organizačná zmena, ktorá mala byť dôvodom pre skončenie pracovného pomeru žalobcu krátko po skončení jeho práceneschopnosti. Dôležitou skutočnosťou pre prijatie záveru o tom, že konanie zamestnávateľa vo vzťahu k skončeniu pracovného pomeru so žalobcom prostredníctvom deklarovanej organizačnej zmeny mohlo mať za následok dosiahnutie cieľa ukončiť pracovný pomer so žalobcom je okolnosť, že žalovaný dňa 03.01.2011 uzatvoril pracovný pomer na dobu neurčitú so zamestnancom W. L., ktorý vykonával prácu člena závodnej hasičskej jednotky (čl. 484, 486, 488). Zo skutočnosti, že žalovaný prijal do pracovného pomeru na dobu neurčitú zamestnanca W. L., ktorý vykonával podobnú prácu ako prepustený žalobca vyplýva, že reálna potreba výkonu práce žalobcu nezanikla. Dokazujú to aj ďalšie preukázané skutočnosti, a to, že menovaný zamestnanec bol zaradený do pracovnej zmeny s ostatnými zamestnancami na úseku ZHÚ, boli mu pridelené aj nočné zmeny, na rozdiel od samotného žalobcu.

V prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa (príslušného orgánu), poprípade jeho realizáciou u zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ako uvedené ciele a, že teda zamestnávateľ (príslušný orgán) len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia,

zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu), je potrebné - bez ohľadu na to, ako svoje opatrenia označil - dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté. Rozhodnutie o organizačných zmenách nesmie byť účelové - musí vždy sledovať zefektívnenie práce, zmenu organizačnej štruktúry a zníženie počtu zamestnancov objektívne vyvolanú zmenou organizácie práce (porovnaj rozsudok NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 2204/2003 zo dňa 27. 04. 2004).

Odvolací súd prijal záver, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno ani v prípade preukázania, že pri výbere žalovaného ako nadbytočného zamestnanca dodržal kritériá, ktorými sa mal riadiť pri výbere nadbytočných zamestnancov. Kritérium „dĺžky“ trvania pracovného pomeru u toho ktorého zamestnanca nebolo dodržané, keďže pracovný pomer žalobcu u predchodcu žalovaného vznikol ku dňu 30.11.2007, pričom u zamestnanca W. L. tento vznikol neskôr - ku dňu 01.01.2010. V prípade ostatných zamestnancov žalovaný nepredložil dôkazy podporujúce jeho tvrdenia na preukázanie predmetného kritéria. Ďalším kritériom bola odborná spôsobilosť toho ktorého zamestnanca. Žalovaný nepreukázal, aby žalobca bol menej odborne spôsobilým než zostávajúci zamestnanci. Taktiež pri ostatných tvrdených kritériách rozhodných pre výber nadbytočného zamestnanca tvrdených žalovaným, tieto neboli súdu ponúknuté. Vzhľadom na uvedené, odvolací súd konštatuje, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno v prípade poukázanej aplikácie objektívneho kritéria pri výbere nadbytočného zamestnanca.

Aby účastník mohol splniť svoju zákonnú povinnosť označiť potrebné dôkazy, musí predovšetkým splniť svoju povinnosť tvrdenia. Predpokladom dôkaznej povinnosti je teda tvrdenie skutočností účastníkom, tzv. bremeno tvrdenia. Medzi povinnosťou tvrdenia a dôkaznou povinnosťou je úzka vzájomná väzba. Ak účastník nesplní svoju povinnosť tvrdiť skutočnosti rozhodné z hľadiska hypotézy právnej normy, potom spravidla ani nemôže splniť dôkaznú povinnosť. Nesplnenie povinnosti tvrdenia, teda neunesenie bremena tvrdenia, má za následok, že skutočnosť, ktorú účastník vôbec netvrdil a ktorá nevyšla inak v konaní najavo, spravidla nebude predmetom dokazovania. Ak ide o skutočnosť rozhodnú podľa hmotného práva, potom neunesenie bremena tvrdenia o tejto skutočnosti bude mať pre účastníka väčšinou za následok pre neho nepriaznivé rozhodnutie. Zákon účastníkom ukladá povinnosť tvrdiť všetky potrebné skutočnosti; potrebnosť, teda okruh rozhodujúcich skutočností, je určený hypotézou hmotnoprávnej normy, ktorá upravuje sporný právny pomer účastníkov. Táto norma zásadne určuje jednak rozsah dôkazného bremena, t. j. okruh skutočností, ktoré musia byť ako rozhodné preukázané, jednak nositeľa dôkazného bremena (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu SR z 28. marca 2012, sp. zn. 6MCdo/17/2010).

Vzhľadom k tomu, že ako už bolo konštatované, žalobca preukázal skutkové okolnosti, ktoré nasvedčovali existencii nepriamej diskriminácii jeho osoby. Uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že dôkazné bremeno sa prenieslo na žalovaného, ktorý mal preukázať, že za okolností tvrdených žalobcom v prejednávanej veci k nepriamej diskriminácii žalobcu nedošlo. Právna úprava preneseného dôkazného bremena vychádza zo zistenia, že obeť diskriminácie má často sťažený, prípade nemá žiaden prístup k dôkazom, ktoré by potvrdzovali jej tvrdenia, t.j. nemá možnosť uniesť dôkazné bremeno. Účelom zákonodarcu pri prijatí právnej úpravy bolo vytvorenie rovnováhy medzi účastníkmi konania, ktorá umožní súdu zhromaždiť od všetkých strán relevantné dôkazy predtým ako rozhodnutie, či došlo, alebo nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Preto je primerané a rozumné, aby bolo povinnosťou zamestnávateľa ospravedlniť odlišné zaobchádzanie voči dotknutému zamestnancovi poskytnutím objektívneho zdôvodnenia preukazujúceho, že rozdielne zaobchádzanie nebolo založené na zakázanom dôvode. Podľa ADZ žalobcovi stačí, ak súdu oznámi skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Následne je na žalovanom, aby preukázal, že uvedenú zásadu neporušil, t.j. preukázal, že rozdiely v zaobchádzaní boli založené na objektívne ospravedlniteľných faktoroch bez akejkoľvek diskriminácie na základe zákonom stanoveného dôvodu ( porovnaj Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite, EQUILIBRIA, s.r.o., strana 137).

Odvolací súd ďalej považuje za dôležité uviesť, že aj z následného konania žalovaného, ktoré sa dotýka obdobia po nástupe žalobcu do zamestnania po ukončení jeho práceneschopnosti je možné dôvodne usudzovať, že nezaobchádzal so žalobcom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a aj z tohto konania je možné dôvodiť záver, že výber žalobcu ako nadbytočného zamestnanca bol motivovaný iným cieľom, než prijatou organizačnou zmenou. Z doplneného dokazovania pred odvolacím súdom totiž vyplýva, a to z listín (čl. 543) ako aj z výpovede svedka W. F. (čl. 559), že žalobca v období 04 - 05/2011

nevykonával nočnú prácu na rozdiel od ostatných zamestnancov pracujúcich na tomto úseku, ktorí už boli vo výpovednej dobe. Navyše svedok uviedol, že žalobca po príchode do práce mal vykonávať len dennú zmenu s tým, že následne po tom p. O. a p. O. našli pre žalobcu prácu - čistenie priestorov.

Vykonané dokazovanie vrátane doplnených dôkazov pred odvolacím súdom potvrdzuje, že zo strany zamestnávateľa išlo o nežiaduce správanie naplňujúce znaky nepriamej diskriminácie, ktorému bol žalobca vystavený ako zamestnanec, ktoré súviselo s pracovným úrazom žalobcu. Konanie žalovaného od 06/2010 možno hodnotiť ako konanie, ktoré aj napriek snahe žalovaného pôsobiť ako neutrálne, objektívne len s jediným cieľom realizácie organizačnej zmeny, je však konaním, ktoré má v sebe prvky smerujúce k cieľu skončiť pracovný pomer so žalobcom len v dôsledku jeho pracovného úrazu. Odvolací súd konštatuje, že zo strany žalovaného nebolo preukázané, že pri výbere žalobcu ako nadbytočného zamestnanca nebol motivovaný pracovným úrazom žalobcu a teda neuniesol dôkazné bremeno o neporušení rovnakého zaobchádzania pri aplikácii objektívneho kritéria pri výbere nadbytočného zamestnanca. Výsledok tohto konania teda skončenie pracovného pomeru žalovaným so žalobcom po nástupe do práce a to po ukončení jeho práceneschopnosti mohlo byť prejavom zdanlivo neutrálneho rozhodnutia žalovaného, ktoré však zakrývalo diskrimináciu žalobcu k prístupu k práci zo zákonom vymedzeného diskriminačného dôvodu a ktoré bolo prostriedkom k vylúčeniu a skončeniu pracovného pomeru s ním. Aj v procese rozhodovania o výbere nadbytočného pracovníka a i v tomto konaní a vo vzťahoch v takomto „výberovom“ konaní vznikajúcich je zakázaná priama a nepriama diskriminácia z diskriminačných dôvodov uvedených v 13 zákonníka práce a § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Odvolací súd tak prijal záver, podľa ktorého existoval rozdiel pri zaobchádzaní žalobcu v porovnaní s ostatnými zamestnancami pracujúcimi na tom istom pracovisku a medzi zisteným dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou ujmom v podobe skončenia pracovného pomeru v dôsledku tohto nerovnakého zaobchádzania existuje kauzálna súvislosť.

Odvolací súd je toho názoru, že jedným z prostriedkov ochrany zamestnanca proti diskriminácii v prípade tvrdeného odlišného zaobchádzania zo strany zamestnávateľa založeného na konaní, ktoré ma preukázateľné znaky diskriminácie je aj žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Dôležité je to, že nie je možné tolerovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a práve preto je namieste vyvodiť dôsledky pre zamestnávateľa z takého jeho konania v podobe vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 01.03.2011 je neplatná a pracovný pomer trvá ďalej (§ 220 O.s.p.) Vzhľadom na zmenu napadnutého rozsudku tak v prevyšujúcej zamietavej časti napadnutý rozsudok zrušil, ako aj vo výroku o trovách konania a v rozsahu zrušenia vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie (§ 22 ods. 1 písm. h) O.s.p.).

Úlohou prvostupňového súdu tak bude nanovo sa zaoberať časťou uplatneného nároku, ktorý bol zamietnutý prvostupňovým súdom, a to nárokom o zaplatenie náhrady mzdy. Tento nárok má byť posúdený podľa právnej úpravy upravujúcej satisfakciu za porušenie práva na rovné zaobchádzanie a diskrimináciu (§ 9, ods. 2, 3 ADZ). Bude potrebné vychádzať z toho, že sankcia za diskriminačné správanie má byť účinná, primeraná a odradzujúca. Zmyslom prostriedkov nápravy podľa ADZ je poskytnúť satisfakciu diskriminovanému jednotlivcovi ale aj sankcionovať škodcu a odradiť do budúcnosti diskriminujúcu osobu.

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

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.