

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 6CoPr/6/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3516208536
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 09. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Stanislava Kollárová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2022:3516208536.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky Mgr. Stanislavy Kollárovej a členov JUDr. Ľubice Bajzovej a Mgr. Mareka Anovčina v právnej veci žalobcu: Q.. X. E., nar. XX.XX.XXXX, bytom ul. X. Q. XXXX/XX, XXX XX V., zastúpený: Mgr. Marcel Péli, LL.M., advokát so sídlom Centrum 5/9, 017 01 Považská Bystrica, proti žalovanému: Spojená škola Púchov, IČO: 52 439 585, so sídlom I. Krasku 491, 020 32 Púchov, zastúpený: Mgr. Ľubomír Karika, advokát so sídlom M. R. Štefánika 638/56, Myjava, o určenie neplatnosti výpovede, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 9. júla 2021, č. k. 7Cpr/18/2016-271 takto

rozhodol:

- I. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e** .
- II. Žalovanému **p r i z n á v a** proti žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. Žalobca sa podaným návrhom došlým súdu dňa 18.10.2016 domáhal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné, pracovný pomer žalobcu trvá naďalej, žalovaná je povinná nahradiť žalobcovi náhradu mzdy a trovy konania. Na vec aplikoval ust. § 38 ods. 1, 4, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, 3, § 62 ods. 1,2,3,5,7, § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 , § 74, § 76 ods. 1 písm. b/, § 77, § 79 ods.1, 2 Zákonníka práce, § 2 ods. 1, 2, § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon), § 7 ods. 2 zákona č. 317/2009 Z.z. pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, § 8 odseku 4 zákona č. 61/2015 Z.z. v znení neskorších predpisov.

2. Žalobca svoj žalobný návrh odôvodnil tým, že žalobca bol u žalovaného zamestnaný na základe pracovnej zmluvy č. 23/03 od 4.9.2003. Dňa 30.6.2016 riaditeľka školy (žalovaný) H.. J. X., ústne oznámila žalobcovi, že mu dáva výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže sa stal nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce (organizačné zmeny). Žalobca odmietol prevziať výpoveď, nakoľko tento postup považoval za diskriminačný. Žalovaný výpoveď doručoval ešte raz poštou, pričom žalobca zásielku opäť neprebral a táto sa vrátila žalovanému 21. 7. 2016. Z uvedeného teda vyplýva, že za doručenie výpovede sa podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce považuje dátum 21. 7. 2016, resp. dátum, kedy poštový podnik vrátil zamestnávateľovi zásielku ako nedoručiteľnú. Výpovedná doba žalobcu tak podľa názoru žalobcu v súlade s § 62 ods. 7 Zákonníka práce začína plynúť od 1.8.2016 a v súlade s § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce je výpovedná doba tri mesiace. V súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce žalobca oznámil žalovanému prostredníctvom svojho právneho zástupcu, že

s takouto výpoveďou nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní. Zároveň žalobca žalovanému doručil aj pokus o zmier. Žiadosti žalobcu o odvolanie výpovede nebolo zo strany žalovaného vyhovené. Žalobca trvá na tom, že predmetná výpoveď nie je v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a je v rozpore s § 2 zákona 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) a vykazuje známky priamej diskriminácie podľa § 2a ods. 2 podľa toho istého zákona. Žalobcovi bola daná výpoveď z dôvodu nadbytočnosti v súvislosti so znížením stavu zamestnancov. Žalobca má za to, že pri posudzovaní nadbytočnosti žalobcu došlo k nesprávnemu vyhodnoteniu, keďže žalobca spĺňa všetky predpoklady na výkon práce majstra odbornej výchovy podľa § 7 ods. 2 písm. c) zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a na túto skutočnosť žalovaného pri osobnom rozhovore upozornil a to najmä s dôrazom na to, že iní zamestnanci, ktorí túto pracovnú pozíciu zastávali a pravdepodobne budú zastávať, takéto kvalifikačné predpoklady nespĺňajú. Žalobca sa teda nemohol stať nadbytočným a nie je tak dodržaný zákonný dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zároveň sa domnieva, že pri posudzovaní nadbytočnosti žalobcu došlo k priamej diskriminácii podľa § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z., keďže sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Bola tak porušená zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá spočíva v zákaze diskriminácie a teda aj v zákaze priamej diskriminácie, pričom žalobca je toho názoru, že v jeho prípade v porovnaní s inými zamestnancami, ich kvalifikáciou, požadovaným vzdelaním a praxou, k takémuto porušeniu došlo. Porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nasvedčuje aj fakt, že so žalobcom žalovaný okamžite skončil pracovný pomer už aj dňa 27.6.2014. Toto okamžité skončenie pracovného pomeru však bolo v rozpore so Zákonníkom práce, čo potvrdil aj Krajský súd Trenčín, ktorý dňa 10.9.2015 v konaní spis. zn.: 4CoPr/I/2015 rozhodol o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Po tom, čo žalovaného žalobca písomne upozornil na fakt, že jeho pracovný pomer naďalej trvá, žalovaný mu písomne oznámil, že nemá pre neho voľnú pracovnú pozíciu. Pracovná pozícia, ktorú zastával žalobca, bola obsadená zamestnancom bez požadovanej kvalifikácie. Žalobca žalovaného ústne upozornil na skutočnosť, že jeho pracovnú pozíciu má pridelený nekvalifikovaný zamestnanec, ktorý nekvalifikovane vyučoval od začiatku svojho nástupu do práce a taktiež žalovaného upozornil na fakt, že ak nedôjde k náprave, podá žalobu na súd za marenie súdneho rozhodnutia. Nakoniec dňa 2.11.2015 žalobca nastúpil späť do zamestnania k žalovanému, avšak k zabezpečeniu rekvalifikácie zamestnanca, ktorý zastával pracovnú pozíciu žalobcu, nedošlo. Žalobca sa preto domnieva, že v jeho prípade ide o diskrimináciu a dochádza tak k porušovaniu ustanovení zákona č. 365/2004 Z. z., ktoré diskrimináciu zakazujú. Žalobca považuje tento postoj žalovaného za šikanóznny, pretože opäť vyústil do podania výpovede podľa § 63 Zákonníka práce. Túto žalobca považuje za nedôvodnú a je toho názoru vzhľadom na prerozdelenie a obsadenie jeho funkcie pracovníkom, ktorý nemá dostatočnú kvalifikáciu, a teda žalovaný neposkytuje žiakom dostatočnú výučbu v oblasti praktického vyučovania - že k organizačnej zmene došlo účelovo v snahe zbaviť sa nepohodlného pracovníka.

3. Súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní zistil tento skutkový stav veci:

4. Dňa 04.09.2003 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom na pozíciu majstra odbornej výchovy. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 16/2006 zo dňa 01.08.2006 sa pracovný pomer zmenil od 01.08.2006 na dobu neurčitú. Žalovaný podal dňa 26. 05. 2016, prostredníctvom riaditeľky H.. J. X., svojmu zriaďovateľovi, vyššiemu územnému celku Trenčiansky samosprávny kraj, žiadosť o úpravu organizačnej štruktúry Strednej odbornej školy, ktorá bola odôvodnená počtom prijatých žiakov po prijímacích pohovoroch s cieľom optimalizácie počtu pedagogických zamestnancov školy a v súlade so zachovaním poslania školy. Žalovaný žiadal úsporu na zamestnancoch v počte 6, pričom k 01. 07. 2016 malo dôjsť k zníženiu počtu vyučovacích hodín pre nový školský rok 2016/2017, z čoho vyplynulo zrušenie 6 funkčných miest - 4 miest učiteľa a 2 miest majstra odbornej výchovy. Vyšší územný celok - Trenčiansky samosprávny kraj o zmene organizačnej štruktúry rozhodol dňa 22. 06. 2016 udelením súhlasu. Na základe podkladov pre úpravu organizačnej štruktúry a rozhodnutia VÚC Trenčianskeho samosprávneho kraja bol žalovaným dňa 28. 06. 2016 vydaný Dodatok č. 9 k Organizačnému poriadku Strednej odbornej školy, kde bol upravený počet zamestnancov školy v súlade s úpravou organizačnej štruktúry. Podľa tohto dodatku č. 9 bolo zároveň žalovaným vydané dňa 28.06.2016 Rozhodnutie riaditeľky školy o znížení stavu zamestnancov č. 2016/OZ/1 s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce školy (podľa § 63 odseku 1, písmena b) Zákonníka práce), kde rozhodla o znížení stavu zamestnancov na úseku výchovy a vzdelávania v

počte o 6 zamestnancov od 01.07.2016. Žalovaný dňa 29. 06. 2016 podal žiadosť Základnej organizácií OZPŠaV na prerokovanie výpovedí zamestnancom z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 odseku 1, písmena b) Zákonníka práce. Žalovaný dňa 29. 06. 2016 prerokoval výpovede podľa uvedeného výpovedného dôvodu s výborom Základnej organizácie OZ PŠaV pri SOŠ Púchov. Základná organizácia OZ PŠaV pri SOŠ rozhodnutie riaditeľky prevzala v písomnej podobe a v ňom uvedené vzala na vedomie, výpovede boli spoločne prerokované i s výpovednými dôvodmi, čo je uvedené v zápisnici z prerokovania výpovedí. Základná organizácia OZ PŠaV pri SOŠ po prerokovaní vydala stanovisko k rozhodnutiu riaditeľky školy, v ktorom uvádza, že k výpovediam nemá pripomienky. Následne po prerokovaní s odborovou organizáciou bolo rozhodnutie zverejnené za prítomnosti svedka na nástenke v zborovni dňa 30. 06. 2016, ktorá je obvyklým miestom pre zverejňovanie v priestoroch žalovaného. Dňa 30.06.2016 o 8.35 hod. sa uskutočnilo prerokovanie ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce s poukazom na to, že žalovaný v tej dobe nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a nemá žiadnu inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, nemôže teda svoju ponukovú povinnosť naplniť. Zároveň navrhol žalobcovi ukončiť pracovný pomer dohodou k 30.06.2016 s vyplatením štvormesačného odstupného. Žalobca odmietol podpísať Zápis z prerokovania ponuky inej vhodnej práce. Dňa 30.06.2016 o 8.40 hod. žalovaný doručil žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti (z organizačných dôvodov) s poukazom na pokles vyučovacích hodín odborného výcviku elektro zamerania pre školský rok 2016/2017 a pre nemožnosť prideliť žalobcovi od 01.09.2016 vyučovací úväzok podľa jeho kvalifikácie. Žalobca odmietol výpoveď prevziať. Žalovaný listom zo dňa 30.04.2016 oznámil žalobcovi, že jeho výpovedná doba začína plynúť dňom 01.07.2016 a skončí sa dňom 30.09.2016 a zároveň mu oznámil, že počas výpovednej doby nemajú pre neho žiadnu vhodnú prácu, preto žalobcovi bolo nariadené vyčerpanie zostatkovej dovolenky v termíne od 02.09.2016 do 30.09.2016 s tým, že čerpanie dovolenky bolo prerokované so zástupcami ZO OZPŠaV pri SOŠ Púchov dňa 30.06.2016. Žalobca listom zo dňa 01.08.2016 oznámil žalovanému, že výpoveď vykazuje známky priamej diskriminácie podľa § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. Zároveň oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní u žalovaného. Žalovaný v písomnom vyjadrení "Odpoveď na Žiadosť o odvolaní výpovede - pokus zmier" zo dňa 22.08.2016 žiadosti žalobcu nevyhovel.

5. Súd prvej inštancie z vylúčením zistil tieto rozhodujúce skutočnosti:

6. Svedkyňa H.. X. B. na nariadenom pojednávaní dňa 22.06.2020 uviedla, že v deň, kedy prejednávajú so zamestnancami školy ukončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, v ten deň, keď pánovi E. bola oznámená táto skutočnosť, bolo viac zamestnancov, s ktorými ukončovali pracovný pomer. Pokiaľ si dobre pamätá, pán E. bol druhý v poradí. Tento proces prebiehal v riaditeľni, v kancelárii pani riaditeľky. Pán E. sedel oproti nej, pani riaditeľka ho informovala, že nemá pre neho úväzok a z toho dôvodu nemá pre neho žiadnu náhradnú prácu, ktorú by mu pridelila a je nadbytočný. Keď mu to oznamovala, zo začiatku bol pán E. pokojný, potom znervóznel. Vypočul si to, čo mu pani riaditeľka pani X. oznámila, on sa potom postavil, začal byť taký nepríjemný a opustil miestnosť. My sme sa snažili mu ešte zdôvodniť, ale myslí si, že pán E. ich už nepočúval a odišiel z miestnosti. Žalobcovi bola doručovaná na pracovisku výpoveď počas toho stretnutia takým spôsobom, že najskôr mu to pani riaditeľka oznámila a v ruke mala písomný dokument o ukončení pracovného pomeru a o tých náležitostiach, ktoré súvisia s ukončením pracovného vzťahu. Keďže bol nadbytočný, tak vlastne odstupné a tie ďalšie dôvody. Tieto dokumenty boli odovzdané pánovi žalobcovi k nahliadnutiu do rúk na tom stretnutí. On si tieto dokumenty prečítal a povedal, že on s tým nesúhlasí. Pán E. listiny, ktoré mu boli odovzdané odmietol podpísať, ostali na stole a odišiel. Ale tam iná možnosť proste ani nebola, lebo keď nemáte hodiny pre učiteľa, to je jedno, či je to pán E., proste. On to odmietol podpísať, odišiel, bol potom už nervózny, začal tam už nadávať, aj na moju osobu a odišiel proste. Povedal jej, že je gestapo. Ale nemal dôvod, pretože tak ako k nemu, tak sa správala aj k ostatným zamestnancom, nemala iné priateľské vzťahy s ostatnými, ako s ním, bol to proste jej kolega. Pri tomto stretnutí bolo žalobcovi ponúknuté podpísanie dohody o skončení pracovného pomeru s odstupným v sume 4 - násobku funkčného platu, tak to je vždy, teda v prípade, že sa ukončuje pracovný pomer, vždy sa ponúkajú takéto alternatívy. Pri tomto prerokovaní ponuky inej vhodnej práce, ako aj prerokovania výpovede boli prítomní po jej pravej ruke sedela pani riaditeľka, pani X., oproti nej sedel pán E., vedľa neho sedela pani H.. X. Z. a po jej ľavej ruke sedela pani doktorka V.. V ten deň bolo všetkým, s ktorými prerokovávali výpoveď, oznámené, že inú vhodnú prácu pre zamestnanca nemáme. Svedkyňa Y.. S. V. na nariadenom pojednávaní dňa 22.06.2020 uviedla, keď sa pán E. prepúšťal, boli u pani riaditeľky, teda ona tam bola ako svedok, pani riaditeľka zavolala

pána E. do riaditeľne, povedala mu, v akej veci je v riaditeľni, že jednoducho nemajú pre neho úväzok a nemajú ani náhradnú prácu a oznámila mu, že ho prepúšťa. K tomu, ako reagoval žalobca, po tom ako mu bola odovzdaná listina - výpoveď v listinnej forme svedkyňa uviedla, že ona sedela vlastne oproti pánovi E.. Pán E. chvíľu počúval, čo pani riaditeľka hovorí, potom sa nahneval, dosť zvyšoval hlas, začal kričať. Padli tam aj nejaké urážky. Prudko sa postavil a s nadávaním odišiel z riaditeľne s tým, že on žiadnu dohodu a výpoveď nepodpíše. Žalobcovi bola na tomto stretnutí ponúknutá dohoda o ukončení pracovného pomeru s odstupným. Pán E. sa nahneval, zvyšoval hlas, výpoveď nepodpísal a odišiel z miestnosti. V daný deň bola prítomná pri ukončení pomeru s inými zamestnancami, bola prítomná pri pohovore so všetkými, s ktorými sa končil pracovný pomer a dokopy boli štyria. Všetkým ponúknutá dohoda o skončení pracovného pomeru.

7. Na základe vykonaného dokazovania, súd po skutkovej a právnej stránke vec posúdil tak, že žalobný návrh je nedôvodný. Žalobca ako zamestnanec sa podanou žalobou voči žalovanému zamestnávateľovi domáha, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné z dôvodu, že pri výbere zamestnanca, ktoré mu dal zamestnávateľ výpoveď, bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania, resp. zamestnávateľ neponúkol žalobcovi inú vhodnú prácu. Namietal tiež, že mu výpoveď nebola doposiaľ listinne doručená, resp. za doručenie výpovede sa podľa neho podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce považuje dátum 21.07.2016, t.j. dátum, kedy poštový podnik vrátil zamestnávateľovi zásielku ako nedoručiteľnú, nakoľko sa domnieval, že po tom, čo žalobca odmietol prevziať výpoveď dňa 30.06.2016, mu žalovaný doručoval výpoveď ešte raz poštou, pričom si zásielku opäť neprevzal. Výpovedná doba žalobcu tak podľa názoru žalobcu v súlade s § 62 ods. 7 Zákonníka práce začína plynúť od 1.8.2016 a v súlade s § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

8. K namietanému doručeniu výpovede z pracovného pomeru súd konštatuje, že listinnými dôkazmi, ako aj výpoveďami svedkýň Ing. X. B. a Y. S. V. ktoré boli dňa 30.06.2016 spolu s riaditeľkou H. J. X. prítomné pri prerokovaní výpovede so žalobcom, mal súd za preukázané, že dňa 30.06.2016 bola výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 30.06.2016 odovzdaná žalobcovi. Ten si ju prečítal a odmietol prevziať a podpísať. Preto sa v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce považuje výpoveď za doručenie dňom kedy žalobca prijatie písomnosti odmietol, t.j. dňa 30.06.2016. Výpovedná doba tak začala plynúť dňa 01.07.2016 a plynula dňa 30.09.2016.

9. Súd konštatuje, že žalovaný podal dňa 26. 05. 2016 prostredníctvom riaditeľky H.. J. X. svojmu zriaďovateľovi, vyššiemu územnému celku Trenčiansky samosprávny kraj, žiadosť o úpravu organizačnej štruktúry Strednej odbornej školy, ktorá bola odôvodnená počtom prijatých žiakov po prijímacích pohovoroch s cieľom optimalizácie počtu pedagogických zamestnancov školy a v súlade so zachovaním poslania školy. Žalovaný žiadal úsporu na zamestnancoch v počte 6, pričom k 01. 07. 2016 malo dôjsť k zníženiu počtu vyučovacích hodín pre nový školský rok 2016/2017, z čoho vyplynulo zrušenie 6 funkčných miest - 4 miest učiteľa a 2 miest majstra odbornej výchovy. Vyšší územný celok - Trenčiansky samosprávny kraj o zmene organizačnej štruktúry rozhodol dňa 22. 06. 2016 udelením súhlasu. Na základe podkladov pre úpravu organizačnej štruktúry a rozhodnutia VÚC Trenčianskeho samosprávneho kraja bol žalovaným dňa 28. 06. 2016 vydaný Dodatok č. 9 k Organizačnému poriadku Strednej odbornej školy, kde bol upravený počet zamestnancov školy v súlade s úpravou organizačnej štruktúry. Podľa tohto dodatku č. 9 bolo zároveň žalovaným vydané dňa 28. 06. 2016 Rozhodnutie riaditeľky školy o znížení stavu zamestnancov č. 2016/OZ/1 s cieľom zabezpečiť efektivnosť práce školy (podľa § 63 odseku 1, písmena b/ Zákonníka práce), kde rozhodol o znížení stavu zamestnancov na úseku výchovy a vzdelávania v počte o 6 zamestnancov od 01. júla 2016. V rozhodnutí žalovaný odôvodnil takýto postup nedostatkom finančných prostriedkov v štátom poskytovanom normatíve na žiaka na krytie osobných nákladov a prevádzkových nákladov školy a prehľadom klesajúceho počtu žiakov, pričom bol kladený dôraz aj na rozpočet školy, ktorý bol v čase vydania rozhodnutia 962.635,- eur.

10. Z hľadiska právnej povahy rozhodnutia o organizačnej zmene, toto rozhodnutie v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu- je to hmotnoprávny predpoklad pre právny úkon, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti (aj keď možno z pohľadu širokej koncepcie právneho úkonu by bolo možné považovať písomné rozhodnutie zamestnávateľa za právny úkon, ktorý spôsobuje právne následky). Nemožno ho preto napadnúť na súde a žiadať vyslovenie neplatnosti takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa a posúdiť ho ako neplatný právny úkon. V zmysle vyššie uvedeného súd nepreskúmaval rozhodnutie

zamestnávateľa - žalovaného v zmysle jeho platnosti, nakoľko nemá povahu právneho úkonu. Súd sa môže zaoberať otázkou, či také rozhodnutie bolo prijaté a či ho prijal zamestnávateľ.

11. Súd však skúma určité náležitosti rozhodnutia, napr. ak ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia. Jej nedodržanie nepostihuje neplatnosťou. Z tohto pohľadu súd konštatuje, že rozhodnutie žalovaného o organizačných zmenách spoločnosti spĺňa formálnu požiadavku zakotvenú v ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a bolo vydané v písomnej podobe. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony. V tomto prípade bola splnená aj táto podmienka, keď rozhodnutie zo dňa 28.06.2016 vydal subjekt, ktorý bol na to oprávnený - Stredná odborná škola Púchov v zastúpení riaditeľky školy Ing. J. X. po predchádzajúcom písomnom súhlase zriaďovateľa - Trenčianskeho samosprávneho kraja zo dňa 22.06.2016.

12. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Pre platnosť výpovede zamestnávateľa nie je rozhodujúca okolnosť, akým spôsobom je uvedené rozhodnutie označené. Z jeho obsahu musí dostatočne vyplývať, či sledovalo vyššie uvedené ciele. V prípade, že takýmto rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien, t. j. zmenu jeho úloh, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektivity práce a jeho skutočné zámery boli iné, ide o neplatnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b). V súdnom spore o neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojim rozhodnutím skutočne sledoval. Konanie zamestnávateľa treba posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti. Ak súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, resp. cieľ, výpoveď zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatná a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa s akým počítá skutková podstata § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Aj v tomto smere súd konštatuje, že nebolo preukázané, že by zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien za účelom zabezpečenia efektivity práce a jeho skutočné zámery boli iné tak, ako to namietal žalobca.

13. Výber nadbytočného zamestnanca záleží na rozhodnutí zamestnávateľa. V súlade s doterajšou relevantnou judikatúrou o výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ. V prípadnom súdnom spore súd neskúma výber nadbytočného zamestnanca, skúma len, či existovala organizačná zmena a či v jej dôsledku sa stal zamestnanec nadbytočným. Súd skúma teda tri základné otázky, a to, či ide zmenu úloh organizácie, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že rozhodnutím zamestnávateľa o organizačnej zmene z dôvodu ktorého sa zamestnanec stane nadbytočným, môže byť aj rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce. Rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách zo dňa 28.06.2016 žalovaný znížil stav zamestnancov žalovaného, t.j. zrušil s účinnosťou ku dňu 01.07.2016 šesť funkčných miest - 4 miest učiteľa a 2 miest majstra odbornej výchovy. Súd teda po preskúmaní konštatuje, že u zamestnávateľa - žalovaného došlo k organizačnej zmene, ktorá spôsobila, že sa zamestnanec - žalobca stal preňho nadbytočným z hľadiska pozície, ktorú vykonával (majster odbornej výchovy) a potvrdzuje existenciu príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca - žalobcu.

14. Kľúčovou povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je tzv. ponuková povinnosť zakotvená v § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Ponuku vhodného miesta musí zamestnávateľ uskutočniť ešte predtým, než dá zamestnancovi výpoveď. Súdnou praxou bolo ustálené, že táto podmienka je splnená aj vtedy, ak sa táto uskutoční v ten istý deň ako je zamestnancovi doručená výpoveď, resp. tesne predtým, ako je zamestnancovi výpoveď doručená. Ak zamestnávateľ v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce, nemá pre zamestnanca žiadnu prácu alebo žiadnu vhodnú prácu podľa Zákonníka práce, svoju ponukovú povinnosť ani nemôže splniť. Ak teda zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, vtedy ponukovú povinnosť splniť nemusí. Zamestnávateľ nie je povinný ani vytvárať nové pracovné miesto,

ktoré by mal následne ponúknuť zamestnancovi. Splnenie tejto ponukovej povinnosti musí preukázať zamestnávateľ, naproti tomu tvrdenie a preukazovanie, že ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné pracovné miesta, je procesná obrana zamestnanca. Súd poukazuje na to, že ponuková povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi trvá do doby podania výpovede, a preto argumentácia žalobcu, že zo strany žalovaného neboli ponúknuté prípadné uvoľnené pracovné pozície počas výpovednej doby je bezpredmetná. Dňa 30.06.2016 o 8.35 hod. sa uskutočnilo prerokovanie ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce s poukazom na to žalovaný v tej dobe nemal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a nemá žiadnu inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, nemôže teda svoju ponukovú povinnosť naplniť. Žalobca odmietol podpísať Zápis z prerokovania ponuky inej vhodnej práce. Súd preto konštatuje, že žalovaný splnil aj túto zákonnú podmienku a v konaní nebolo preukázané, že by ku dňu výpovede mal zamestnávateľ voľné miesto pre žalobcu.

15. Ďalšou povinnosťou zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru je, aby bola výpoveď riadne prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Z listinných dôkazov (Žiadosť o prerokovanie výpovedí zamestnancov zo dňa 29.06.2016, Stanovisko Základnej organizácie OZ PŠaV pri SOŠ Púchov k prerokovaniu výpovede z dôvodu nadbytočnosti zo dňa 29.06.2016) mal súd za preukázané, že došlo k riadnemu prerokovaniu výpovede tak, ako to predpokladá predmetné ustanovenia Zákonníka práce. Zákonník práce upravuje z pohľadu formálnych náležitostí len žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie, pričom vyžaduje jej písomnú podobu (nestanovuje však doložku neplatnosti). Podľa § 237 ods. 1 Zákonníka práce sa za prerokovanie považuje výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov, formu prerokovania však predmetné ustanovenie neupravuje. Keďže zákonník práce formu prerokovania neupravuje, je prípustné využiť akúkoľvek formu (písomnú komunikáciu alebo osobné stretnutie), ktorá nevzbudí pochybnosť o tom, že k prerokovaniu došlo. Žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie by mala byť konkrétna. Mal by v nej byť skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. Zástupcovia zamestnancov by tak mali mať konkrétnu vedomosť o dôvodoch skončenia pracovného pomeru, a nielen všeobecnú informáciu, s ktorými zamestnancami zamestnávateľ zamýšľa skončiť pracovný pomer. V opačnom prípade, ak by zamestnávateľ informoval zástupcov zamestnancov len veľmi všeobecne, takéto konanie by bolo len formálne. Súd zistil, že žalovaný písomne požiadal zástupcov zamestnancov o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so žalobcom a to "Žiadosť o prerokovanie výpovedí zamestnancov" zo dňa 29.06.2016. Súd po preskúmaní predmetnej žiadosti konštatuje, že žiadosť bola konkrétna, bol v nej skutkovo dostatočne vymedzený dôvod skončenia tak, aby zástupcovia zamestnancov mali možnosť kvalifikovane sa vyjadriť ku skončeniu pracovného pomeru na základe dostatočných informácií. K prerokovaniu skončenia pracovného pomeru došlo, o čom svedčí listina: "Stanovisko Základnej organizácie OZ PŠaV pri SOŠ Púchov k prerokovaniu výpovede z dôvodu nadbytočnosti" zo dňa 29.06.2016 a výbor základnej organizácie prerokoval a zbral na vedomie Rozhodnutie riaditeľky školy o znížení stavu zamestnancov č. 2016/OZ/1 s cieľom zabezpečiť efektivnosť školy, prerokoval 6 výpovedí z dôvodu nadbytočnosti so stanoviskom: bez pripomienok.

16. Súd konštatuje, že sa oboznámil s auditom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, nakoľko však informácie v ňom obsiahnuté o kvalifikovanosti (kvalifikačných predpokladov) pedagogických zamestnancov žalovaného v školskom roku 2015/2016 neboli podkladom pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom, nemajú tak právny význam pre konanie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Dôvodom skončenia pracovného pomeru bola nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu prijatej organizačnej zmeny. Význam by mali vtedy, keď by žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením alebo výpoveďou a ako dôvod by uviedol nedostatok kvalifikačných predpokladov na výkon pedagogickej činnosti majstra odbornej výchovy pri zabezpečovaní výučby odborov mechanik - elektrotechnik.

17. V rámci skúmania porušenia zásady rovnakého zaobchádzania súd dospel k záveru, že žalobca neunesol v tomto smere dôkazné bremeno. Aby súd mohol posudzovať okolnosti diskriminácie, muselo by sa v konaní preukázať, že žalovaný na úkor žalobcu pri výbere zamestnanca, ktorého má prepustiť z dôvodu nadbytočnosti, v obdobných prípadoch by pristupoval rôzne, jeho konanie by bolo v rozpore s dobrými mravmi a zásadami, ktoré by boli zaužívané u žalovaného a bol by naplnený predpoklad diskriminácie podľa § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z. Žalobca namietal, že žalovaný ponechal v pracovnom pomere učiteľov a majstrov z odborov, ktoré boli naplnené nižším počtom žiakov

ako ten, z ktorého ho racionalizovala. Ponechal aj tých, ktorí nie sú kvalifikovaní (napr. H., B., Bc. D.), alebo by nemali vôbec vyučovať, pretože nemajú pedagogické vzdelanie. Namietal, že žalobca mal mať lepšie kvalifikačné predpoklady ako iný majster odbornej výchovy, Bc. B., ktorému chýbalo pedagogické vzdelanie a žalovaný dokázal účelovo naplniť úväzok i nepedagógovi (Bc. B.ovi), ktorý nebol zracionalizovaný a ostal vyučovať ako druhý majster OVY v strojárskych odboroch). Žalovaný mu pridellil plnohodnotný úväzok a navyiac umožnil, aby si dopĺňal formou DPŠ dodatočne kvalifikáciu. Žalovaný reagoval, že Bc. B. mal jednak lepšie hodnotenie, mal pochvalný pamätný list a ďalej na škole robil aj bezpečnostného technika, teda pre účely a potreby školy bol pre nich dôležitejší. S týmto pánom uzatvoril písomnú dohodu, že si čo najskôr urobí pedagogické minimum. I keď pri výbere zamestnanca zamestnávateľom, ktorého má zamestnávateľ prepustiť z dôvodu nadbytočnosti, nie je zamestnávateľ ničím viazaný, je to na jeho slobodnom rozhodnutí, súd dospel k záveru, že tým, že žalovaný prepustil z pracovného pomeru žalobcu, nedošlo k žiadnemu porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Pokiaľ žalobca argumentoval, že pri posúdení jeho nadbytočnosti došlo k nesprávnemu vyhodnoteniu zo strany žalovaného, súd zdôrazňuje, že podľa ustálenej judikatúry (rozhodnutie publikované pod č. R 90/1967) o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Dôvodom výpovede zo strany žalovaného bola nadbytočnosť žalobcu v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V uvedenom smere sú potom námietky žalobcu ohľadom jeho kvalifikácie, ktorú považuje za vyššiu, ako kvalifikáciu zamestnancov, vo vzťahu ku ktorých k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zo strany žalovaného nedošlo, za irelevantnú. Pre úplnosť súd uvádza, že z vnútroštátnej právnej úpravy (Zákonník práce, antidiskriminačný zákon) vyplýva, že v antidiskriminačných sporoch dôkazné bremeno neťaží len a výlučne žalovanú stranu, ale ťaží aj žalobcu. Subjektívny názor žalobcu na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu žalovaného (uznesenie Ústavného súdu SR z 30. 4. 2009 sp. zn. IV. ÚS 16/09). Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, resp. zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je jeho pohlavie, sexuálna orientácia, náboženské vyznanie alebo viera, rasový pôvod, národnostný pôvod alebo etnický pôvod, farba pleti, jazyk, sociálny pôvod, majetok, rod, nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie, vek, manželský stav, rodinný stav, povinnosti k rodine, členstvo alebo činnosť v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo iné postavenie (§ 4 ods. 3 zákona o štátnej službe), resp. pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie (§ 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona). Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Posun v dôkaznom bremene teda v zmysle uvedeného nie je automatický, nenastáva ihneď ako žalobca vyhlási, že je diskriminovaný. Žalobca v žalobe, ktorou sa domáha ochrany pred diskrimináciou, musí označiť nielen osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania, ale tiež musí označiť také skutočnosti, z ktorých možno usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Navyše musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je zákonom nedovolený dôvod (napr. pohlavie, rasa, vek a pod.). Žalovaný v prejednávanej veci síce tvrdil, že bol zo strany žalovaného diskriminovaný v súvislosti s ukončením jeho pracovného pomeru, avšak neoznačil (a nepreukázal) ani zákonom vymedzený nedovolený dôvod tvrdeného nerovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného. Súd uvádza, že v konaní neboli zistené a preukázané tvrdenia žalobcu, že žalovaný k nemu pristupoval diskriminačne.

18. Z vykonaného dokazovania a ním zistených skutočností mal súd prvej inštancie za preukázané, že zo strany žalovaného boli splnené zákonné predpoklady pre možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, súd preto vyhodnotil výpoveď zo dňa 30.06.2016 danú žalobcovi zo strany žalovaného ako platnú. Podľa súdu žalovaný pri výpovedi z pracovného pomeru postupoval zákonným spôsobom a nebol daný dôvod na určenie neplatnosti výpovede. Súd konštatuje, že žalovaný uskutočnil organizačnú zmenu, existovalo teda písomné rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene, na základe ktorého sa stal žalobca nadbytočným. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou je preukázateľne príčinný vzťah, výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ postupoval v súlade s ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce a tiež ust. § 74 Zákonníka

práce. V konaní tvrdenia žalobcu, že organizačná zmena bola účelová a nesledovala žiadny z cieľov deklarovaných žalovaným a pri posudzovaní nadbytočnosti žalobcu došlo k priamej diskriminácii, neboli preukázané. Žalobca neunesol dôkazné bremeno a nepreukázal, že rozhodnutím zamestnávateľ len predstieral prijatie organizačných zmien, t. j. zmenu jeho úloh, technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektivity práce a jeho skutočné zámery boli iné - skončenie pracovného pomeru so žalobcom. Z týchto dôvodov súd žalobu v celom rozsahu zamietol a žalobcovi v tomto dôsledku ani nepriznal žiadnu náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce. O trovách konania rozhodol súd podľa § 262 ods. 1, 2, § 255 ods. 1 CSP, keď úspešnému žalovanému priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu.

19. Proti tomuto rozsudku podal žalobca v zákonnej lehote odvolanie namietajúc, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia predmetnej veci. Uviedol, že jednou z povinností zamestnávateľa je v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Žalovaný túto povinnosť porušil a z dôvodu nadbytočnosti, z organizačných dôvodov, sa zbavil nepohodlného zamestnanca. Pracovný pomer žalobcu trval od 4.9.2003 do 31.12.2016. Súčasný pracovnoprávny spor sa odvíja od prvého pokusu žalovanej zbaviť sa žalobcu okamžitým skončením pracovného pomeru v roku 2014. Krajský súd v Trenčíne dňa 10.9.2015, č. k. 4CoPr/1/2015-292 rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru v prospech žalobcu. Žalobca na túto skutočnosť upozornil, ale súd prvej inštancie túto okolnosť opomenul a nezaoberal sa dôkazmi preukazujúcimi diskriminačný postup a úmysel žalovaného. Po právoplatnosti rozhodnutia v danej veci žalovaný nechcel žalobcovi umožniť nástup do zamestnania a žalovaná žalobcovi navrhla skončenie pracovného pomeru. Pri skúmaní neplatnosti výpovede súd prvej inštancie dospel k záveru nesprávnym právnym posúdením veci. Súd mal skúmať, aký cieľ svojím rozhodnutím o organizačnej zmene -zamestnávateľ skutočne sledoval. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Ak súd zistí skutočný cieľ zamestnávateľa v rozhodnutí o organizačných zmenách, rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje akoby nebolo prijaté. Súd v konaní dostatočne neskúmal, či nebolo rozhodnutie o organizačných zmenách prijaté účelovo s cieľom podania výpovede konkrétnemu zamestnancovi bez toho, aby objektívne zanikla potreba vykonávať jeho prácu. Z obsahu rozhodnutia o organizačných zmenách musí dostatočne vyplývať, či sledovalo prezentované ciele. Žalobca preukázal, že žalovaný mal iné nelegitímne dôvody, ktoré ho viedli k výbere žalobcu ako nadbytočného zamestnanca. Efektivita organizačnej zmeny nekorešpondovala s kvalifikačnou štruktúrou, ktorú dosiahla redukciami personálu a pri redukcii ponechala nekvalifikovaných zamestnancov, ktorú skutočnosť preukázal aj audit Ministerstva školstva SR, ktorý poukázal na skutočnosť, že kvalifikovať zamestnancov, s ktorými chce žalovaný zabezpečovať kvalifikovanú výučbu, deklaroval zriaďovateľovi iba fiktívne. Žalovaný platil neoprávnene nekvalifikovaných zamestnancov v mzdových tarifoch ako kvalifikovaných a od šk. roku 2016/2017 prijal nových zamestnancov, na čo museli byť vynaložené nemalé finančné prostriedky. Pri posudzovaní nadbytočnosti žalobcu súd nepostupoval správne poukazom na uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 1085/2015 zo dňa 1. októbra 2017. Súd prvej inštancie mal dôsledne zisťovať, či prácu prepusteného zamestnanca nezačal vykonávať iný zamestnanec, či jeho práca nebola prerozdelená medzi ostatných zamestnancov, teda či potreba výkonu práce prepusteného zamestnanca naozaj zanikla a v akom rozsahu. Žalobca postup žalovaného pri rušení jeho pracovnej pozície hodnotí ako diskriminačný, účelový, v rozpore s dobrými mravmi. Pracovnú náplň žalobcu preukázateľne vykonáva iný zamestnanec. Žalovaný v novej organizačnej štruktúre uprednostnil nekvalifikovaných zamestnancov. Pri výbere prepusteného zamestnanca súd tento výber nepreskúmava, pokiaľ zamestnávateľ neporušil svojím výberom zákaz diskriminácie. Pri výbere nadbytočného zamestnanca existoval jednoznačne postup rozdielneho zaobchádzania v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Účelovo dokázal žalovaný naplniť plnohodnotný úväzok nepedagógovi Bc. B., ktorý je absolútne nekvalifikovaný a zostal vyučovať ako druhý majster odbornej výchovy a naviac protekčne. Audit MŠ SR súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil, keď uzavrel, že právny význam pre konanie o neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu výpoveďou nemal. Audit MŠ SR potvrdil účelové rozhodnutie žalovaného o organizačných zmenách, nakoľko zamestnávateľ by mal vedieť relevantne zdôvodniť zmenu štruktúry zamestnancov, s ktorou bude zabezpečovať kvalifikované vzdelávanie v zmysle rozhodnutia o organizačnej zmene a racionalizačný postup. Súd prvej inštancie uviedol, že žalobca neunesol dôkazné bremeno v rámci skúmania porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Audit MŠ SR súd nesprávne vyhodnotil ako aj samotný výber žalobcu ako nadbytočného zamestnanca. Rozhodujúcim kritériom žalovaného mal byť pri racionalizácii

kvalifikovanosť a nie pamätný list Bc. B. či jeho funkcia bezpečnostného technika, podľa ktorej je Bc. B. pre potreby školy dôležitejší. Žalovaný dodatočne s Bc. B. uzatvoril dohodu, na základe ktorej si Bc. B. čo najskôr urobí pedagogické minimum. To sú závažné argumenty potvrdzujúce rozdielny prístup k zamestnancom a maximálne v rozpore s dobrými mravmi. Žalovaný nedodrжал pri výbere a redukcii nadbytočného zamestnanca kritérium odbornej spôsobilosti a postupoval diskriminačne. Záverečný dôkaz žalovaného zo dňa 18.9.2020 je krokom k diskreditácii žalobcu s poukazovaním na zlú pracovnú disciplínu nezabezpečením exkurzie. Na pojednávaní dňa 14.9.2020 žalovaný uviedol, že nadbytočných zamestnancov vyberal podľa aprobácie, hodnotenia, aktivít, záujmu o prácu a vzdelávanie, nabádal zamestnancov k zvyšovaniu kvality vzdelávania, zvyšovaniu kvalifikovanosti. Z vykonaného dokazovania nemohol mať súd prvej inštancie za preukázané, že zo strany žalovaného boli splnené zákonné predpoklady pre možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a mal určiť, že výpoveď žalobcu zo dňa 30.6.2016 je neplatná. Navrhol, aby odvolací súd zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie tak, že rozsudok zruší a vec vráti na opätovné prejednanie, prípadne, že žalobe vyhovie v plnom rozsahu a žalovaného zaviazhe k náhrade trov konania a trov právneho zastúpenia.

20. Žalovaný v písomne podanom vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že výrok rozhodnutia súdu prvej inštancie bol dostatočne podrobne odôvodnený, s rozsudkom ako i s jeho odôvodnením súhlasí a považuje ho za správny, je preskúmateľný, nie je diskriminačný a vychádza z úplného a dostatočného zistenia skutkového i právneho zistenia veci. Skutočnosti uvádza žalobcom v odvolaní sú nepodstatné, zavádzajúce a účelové. V rámci vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie bolo jednoznačne preukázané, že žaloba nebola podaná dôvodne. Z obsahu spisu je zrejmé, že výpovedi predchádzali všetky formálne podmienky na ukončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť a žalobca v spore, okrem svojich subjektívnych tvrdení, neponúkol žiaden dôkaz o tom, že rozhodnutie žalovaného o organizačnej zmene nesledovalo jeho zákonný účel, t. j. zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Podľa ustálenej judikatúry o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný rozhoduje zamestnávateľ, súd nemôže preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Dôvodom výpovede žalobcu bola jeho nadbytočnosť v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, preto námietky žalobcu ohľadom jeho kvalifikácie, vzdelania a praxe, ktoré považuje za vyššie ako u iných, vo vzťahu ku ktorým k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zo strany žalovanej nedošlo, sú irelevantné. Pokiaľ žalobca poukazoval na nekvalifikovaných zamestnancov, resp. zamestnancov, ktorí vyučujú predmety, na ktoré nemajú kvalifikáciu a tým je žalobca diskriminovaný a šikanovaný, poukázal žalovaný na § 7 ods. 3 zákona č. 317/2009 Z.z. Stanoviska MŠVvaŠ SR, v zmysle ktorého, ak ide o učiteľa strednej školy, vyžaduje sa aj vyučovanie jeho aprobačných predmetov alebo predmetov jeho študijného odboru v rozsahu najmenej jednej polovice jeho týždennej priamej výchovno- vzdelávacej činnosti zníženej o jednu hodinu. Dotknutý právny predpis umožňuje vyučovanie zo strany pedagógov, ktorí nemajú kvalifikáciu na daný odbor, v maximálnom rozsahu polovice ich pracovného úväzku zníženého o jednu hodinu. Pri pracovnom úväzku pedagóga, ktorý predstavuje úväzok maximálne 22 hodín týždenne, je škola povinná zabezpečiť, aby pedagóg vykonával kvalifikovanú výučbu v rozsahu najmenej 12 hodín týždenne a zvyšok pracovného úväzku v rozsahu 10 hodín. Aj stanovisko MŠ SR preukázalo, že predmety na škole boli vyučované z veľkej časti kvalifikovane a každý pedagóg mal doplnené hodiny, ktoré MŠ vykázalo ako nekvalifikovane odučené alebo neodborne odučené, ale celkovo na škole bola zabezpečená kvalifikovanosť vyučovania. V školskom roku 2016/2017 nebola voľná ani jedna hodina, ktorú by mohol žalobca odučiť kvalifikovane a pri výsluchu potvrdil, že nemal záujem o hodiny, na ktoré nemal kvalifikáciu. Zamestnanci, ktorí boli prijatí po ukončení pracovného pomeru so žalobcom, boli učiteľia, p. E.- zastupovanie PN, p. W.- prijatá v priebehu školského roka po odchode zamestnanca na dôchodok, p. Z.- vyučovanie náboženstva. Z kontroly vykonanej zo strany Trenčianskeho samosprávneho kraja ako zriaďovateľa školy jednoznačne vyplýva, že organizačné zmeny z roku 2016 - ukončenie pracovného pomeru s vybranými zamestnancami, malo za následok zníženie osobných nákladov na zamestnancov zo sumy 900.388,77 eur v roku 2015 na sumu 822.289,63,- eur. Finančné prostriedky škola využíva efektívne a hospodárne a to prijatím takých rozhodnutí, ako je zmena organizačnej štruktúry zariadenia a znižovanie počtu zamestnancov. Z ďalšej kontroly zo strany Trenčianskeho samosprávneho kraja vyplýva, že v školskom roku 2016/2017 nastal pokles o 63 žiakov, t.j. o 3 triedy. Vidno pokles hodín teoretického vyučovania o 71 hodín a praktického vyučovania o 66 hodín, pričom základný úväzok učiteľa strednej školy je 22 hodín týždenne, majstra odbornej výchovy v strednej škole je 24-35 hodín týždenne. Na základe Dodatku č. 9 k Organizačnému poriadku Strednej odbornej školy I. Krasku 491, 020 32 Púchov, vydaného riaditeľkou školy po súhlase predsedu TSK zo dňa 22.06.2016 bolo vydané Rozhodnutie riaditeľky školy zo dňa 28.06.2016 o

zniženie stavu zamestnancov č. 2016/OZ/1 s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce školy. Žalovaný rozhodol od 01.07.2016 znížiť stav zamestnancov o 6 pedagogických zamestnancov v súlade s § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Žiadny zo zamestnancov - učiteľov ani majstrov odbornej výchovy nemal v nasledovnom školskom roku 2016/2017 nadčasové hodiny. Organizačná zmena bola vykonaná efektívne a účelne a zamestnanci, s ktorými bol ukončený pracovný pomer, boli aj skutočne nadbytoční. Navrhol, aby odvolací súd rozhodol podľa § 387 CSP a rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdil.

21. Žalobca v písomne podanom vyjadrení uviedol, že dôkazné bremeno malo zaťažovať žalovaného zamestnávateľa a ten mal preukázať, či z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Žalovaný sám priznáva výučbu pedagóga v aprobovaných predmetoch, na ktoré má splnené kvalifikačné predpoklady a doplnenie predmetov, na ktoré kvalifikáciu nemá. Žalovaný zracionalizoval plne kvalifikovaného zamestnanca na úkor nekvalifikovaných, čím sa jasne dopustil diskriminácie, pričom nekvalifikovaným umožnil po podanej žalobe dopĺňať si kvalifikáciu a títo po celý čas boli odmeňovaní ako kvalifikovaní. Keby sa dôslednejšie zaoberalo auditom Ministerstva školstva SR, tak by sa preukázalo, kto bol v skutočnosti kvalifikovaný a kto nie. Žalovaný aj naďalej zamestnával nekvalifikovaných zamestnancov a to pána B., D., pani B. a ďalších. Žalovaný zavádza, že dopĺňal úväzky nekvalifikovanou výukou zamestnancov v iných predmetoch a súčasne poukázal na prepustenú zamestnankyňu pani Z., ktorá kvalifikovane vyučovala predmety chémie a bola nahradená pánom E., ktorý bol v čase nástupu do zamestnania nekvalifikovaný. Nekvalifikovaní mali byť prepustení, keďže žalovaný garantoval zabezpečenie len kvalifikovanej výučby. Súd dostatočne nezistil, či prácu prepusteného zamestnanca nezačal vykonávať iný zamestnanec, či jeho práca nebola prerozdelená medzi ostatných zamestnancov a teda či potreba výkonu práce prepusteného zamestnanca naozaj zanikla a v akom rozsahu- učebný odbor, v ktorom mal žalobca plný úväzok, bol naplnený dostatočným počtom žiakov a žalobca mohol naďalej plne kvalifikovane vyučovať.

22. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 3.11.2021 uviedol, že súd prvej inštancie na základe vykonanej kontroly Štátnej školskej inšpekcie, Trenčianskeho samosprávneho kraja Ministerstva školstva všetko prešetril. Predmetom kontroly boli organizačné zmeny, na základe ktorých došlo k znižovaniu stavu zamestnancov, pričom ani jedna z vykonaných kontrol nepreukázala žiadne pochybenie. Pri preukázaní efektívnosti organizačných zmien je len na výbere zamestnávateľa, s ktorým zamestnancom rozviaže pracovný pomer. Je nesprávne tvrdenie, že pani Z. bola prepustená a nahradená pánom E.. V. E. bol do organizácie prijatý na zastupovanie počas pracovnej neschopnosti kvalifikovanej p. Q. dňa 7.9.2016. Pani Z. nebola kvalifikovaná na odborné vyučovanie chémie. Žiadny zo zamestnancov- učiteľov ani majstrov odbornej výchovy nemal v nasledovnom školskom roku 2016/2017 nadčasové hodiny, z toho vyplýva, že organizačná zmena bola vykonaná efektívne a účelne a zamestnanci, s ktorými bol ukončený pracovný pomer, boli aj skutočne nadbytoční. Navrhol, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdil.

23. Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací, po zistení, že odvolanie podala v zákonnej lehote strana sporu, v neprospech ktorej bolo rozhodnutie vydané podľa § 359 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), že spĺňa popri všeobecných náležitostiach v rozsahu §127ods.1 CSP, aj náležitosti podľa § 363 CSP s uvedením dôvodov odvolania vo veci samej, vykonal preskúmanie zákonnosti napadnutého rozhodnutia a jemu predchádzajúceho konania.

24. Odvolací súd preskúmal vec v rozsahu podaného odvolania podľa § 379 a § 380 ods. 1, 2 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým rozhodol o veci samej a žalobu zamietol a súčasne priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania, je potrebné ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdiť. Odvolací súd rozhodol bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP (a contrario), keďže v danej veci nebolo potrebné zopakovať, alebo doplniť dokazovanie a nariadenie pojednávania nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem.

25. Súd prvej inštancie v záhlaví identifikovaným rozhodnutím zamietol žalobu, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, danou mu žalovaným ako zamestnávateľom zo dňa 30.06.2016, podľa § 63 ods. 1 písm. b/ zák. č. 311/2001 Z.z. (Zákonníka práce, ďalej len „ZP“) a náhrady mzdy. Pri preskúmaní porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle ust. § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. uzavrel, že žalobca neuniesol dôkazné bremeno. O trovách

konania medzi stranami sporu rozhodol tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100%.

26. Posúdiac obsah odvolania žalobca uplatňuje odvolacie dôvody uvedené v ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP (v nesprávnych skutkových záveroch a nesprávnom právnom posúdení veci/. Ťažisko z hľadiska vecných námietok žalobca spochybňoval správnosť posúdenia (ne)splnenia hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede žalovaným, spočívajúcej v nesprávnom rozhodnutí o organizačných zmenách , ktoré boli prijaté účelovo vo vzťahu k žalobcovi, postup žalovaného ako diskriminačný, účelový a v rozpore s dobrými mravmi.

27. Odvolací súd za aplikácie ust. § 380 ods. 2 CSP z úradnej povinnosti predovšetkým posudzoval, či konanie pred súdom prvej inštancie nie je zaťažené vadou/vadami, ktorá/ktoré sa týka/týkajú procesných podmienok (ust. § 365 ods. 1 písm. a/ CSP).

28. Procesné podmienky (podmienky konania) predstavujú základné procesné predpoklady na to, aby súd mohol autoritatívne vo veci rozhodnúť. Ich existencia a splnenie je predpokladom poskytnutia súdnej ochrany ohrozeným, alebo poškodeným subjektívnym právam v rozsahu čl. 1 Základných princípov CSP, čo je cieľom civilného konania. Procesný kódex ich definuje ako podmienky, za ktorých môže súd konať a rozhodnúť. Skúmanie splnenia procesných podmienok je úradnou povinnosťou súdu počas celého konania. Vadou predpokladanou v ust. § 365 ods. 1 písm. a/ CSP trpí konanie v prípade, ak súd vec prejednal a rozhodol, napriek existujúcim nedostatkom týkajúcim sa procesných podmienok.

29. Posúdením procesného postupu súdu prvej inštancie v konaní, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci a ktorý zistil odvolací súd preskúmaním predloženého súdneho spisu, odvolací súd uvádza, že v konaní nezistil procesné vady zakladajúce dôvody pre zrušenie rozhodnutia podľa § 389 ods. 1 písm. a/ CSP a existenciu takejto vady, odvolateľ ani netvrdil.

30. V posudzovanej veci súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia dal odpoveď na všetky zásadné právne a skutkovo relevantné otázky, súvisiace s predmetom súdnej ochrany a obrany proti nej. Odôvodnenie rozhodnutia obsahuje dostatok skutkových a právnych záverov, spĺňa vyššie uvedené požiadavky a tvorí dostatočný podklad pre uskutočnenie prieskumu v odvolacom konaní, pričom odvolací súd nezistil, že by tieto závery boli neodôvodnené. Skutočnosť, že odvolateľ sa s názorom súdu prvej inštancie nestotožňuje, nemôže samo o sebe viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti, či arbitrárnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie.

31. Posúdením ďalšieho obsahu odvolania odvolací súd zistil, že zostávajúce odvolacie námietky žalobcu smerujú proti nesprávnym skutkovým a právnym záverom súdu prvej inštancie na ktorých založil svoje rozhodnutie (dôvody na odvolanie, uvedené v ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP) .

32. Nesprávny skutkový záver je spôsobilým odvolacím dôvodom vtedy, keď súd prvej inštancie nepostupuje pri hodnotení dôkazov podľa § 191 CSP . Dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pričom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Pri hodnotení dôkazov v súdnom konaní platí zásada voľného hodnotenia dôkazov sudcom z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Nesprávne hodnotenie dôkazov by bolo možné vytknúť súdu prvej inštancie len v prípade, ak by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov, alebo prednesov strán nevyplývali, ani inak nevyšli v konaní najavo, prípadne, že by si nepovšimol rozhodné skutočnosti, ktoré neboli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli v konaní najavo, prípadne preto, že v hodnotení dôkazov, či poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov strán, alebo vyšli najavo inak z hľadiska ich závažnosti, zákonnosti, pravdivosti alebo vierohodnosti, je logický rozpor.

33. Nesprávne právne posúdenie veci je spôsobilým odvolacím dôvodom vtedy, keď súd pochybí pri aplikácii práva na zistený skutkový stav, teda prípad, kedy bol skutkový stav posúdený podľa iného právneho predpisu, než ktorý správne mal byť použitý, alebo ak síce bol aplikovaný správne určený právny predpis, ale súd ho nesprávne interpretoval (nesprávne vyložil podmienky všeobecne vyjadrené v hypotéze právnej normy a v dôsledku toho nesprávne aplikoval vlastné pravidlo, stanovené dispozíciou právnej normy).

34. Predmetom konania pred súdom prvej inštancie bolo posúdenie namietaného porušenia zásad rovnakého zaobchádzania obsiahnutých v ustanovení čl. 1 a § 13 ZP v spojení s antidiskriminačným zákonom (zákon č.365/2004 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“) pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce ako i neplatnosť rozviazania pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien.

35. Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

36. Podľa § 61 ods. 1,2,3 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

37. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), iba vtedy, ak
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

38. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

39. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

40. Podľa § 1 zákona 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), tento zákon

upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

41. Podľa § 2 ods. 1, 2 cit. zákona, dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

42. Podľa § 2a ods.1,2 cit. zákona, diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

43. Podľa § 3 ods. 1 cit. zákona, každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

44. Podľa § 6 ods. 1 cit. zákona, v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

45. V prípade posudzovania, či v konkrétnom prípade došlo k porušeniu zásady rovnakého 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 obeť diskriminácie nejaká nevýhoda. Medzi dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou musí existovať kauzálna súvislosť.

46. 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.

47. 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.

48. Podľa ustanovenia § 13 ods. 1, 2 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 pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

49. 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 Zákonníku práce 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.

50. 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.

51. 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 .

52. V zmysle posudzovania dôvodnosti použitia výpovedného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce súd skúma, či organizačná zmena nastala a urobila tak zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný , rozhoduje výlučne zamestnávateľ, súd nie je v zásade oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať. Ak však žalujúci zamestnanec - žalobca, v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru pre nadbytočnosť preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti, za ktorých k nemu došlo.

53. Z obsahu spisu odvolací súd zistil, že medzi žalobcom a žalovaným ako zamestnávateľom bola dňa 4.9.2003 uzatvorená pracovná zmluva na pozíciu majstra odbornej výchovy. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 16/2006 zo dňa 01.08.2006 sa pracovný pomer zmenil od 01.08.2006 na dobu neurčitú. Dňa 30.6.2016 žalovaný prerokoval so žalobcom , v zmysle ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ponuku inej vhodnej práce so záverom, že žalovaný nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce a nemá ani inú vhodnú prácu. Žalobca bol oboznámený s rozhodnutím žalovaného- riaditeľky školy o znížení stavu zamestnancov č. 2016/OZ/1 s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce školy, ktorým rozhodol o znížení stavu zamestnancov na úseku výchovy a vzdelávania v prepočítanom počte o 6 pedagogických zamestnancov a to od 01.07. 2016 podľa § 63/1b Zákonníka práce. Poukázal na pokles vyučovacích hodín odborného výcviku elektr. zamerania pre školský rok 2016/2017. Súčasne žalovaný doručil žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti z organizačných dôvodov. Žalobca výpoveď odmietol prevziať.

54. Z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie vyplýva, že žalovaný podaním zo dňa 26.5.2016 žiadal svojho zriaďovateľa, vyšší územný celok Trenčiansky samosprávny kraj o úpravu organizačnej štruktúry Strednej odbornej školy z dôvodu, že dôjde k zníženiu počtu vyučovacích hodín a je potrebná optimalizácia pedagogických zamestnancov, teda úsporu na zamestnancoch v počte 6, pričom k 01.07.2016 malo dôjsť k zníženiu počtu vyučovacích hodín pre nový školský rok 2016/2017, teda zrušenie 6 funkčných miest a to 4 miesta- učiteľ a 2 miesta- majster odbornej výchovy. Žiadosť žalovaný odôvodnil poukazom na výsledky prijímacích pohovorov ako i úsporu mzdových prostriedkov. Zriaďovateľ udelil dňa 22.06.2016 predchádzajúci súhlas na vydanie dodatku č. 9 k organizačnému poriadku s účinnosťou od 01.07.2016. Žalovaný dňa 28.6.2016 vydal Dodatok č. 9 k Organizačnému poriadku Strednej odbornej školy a to na základe rozhodnutia riaditeľky školy o znížení stavu zamestnancov č. 2016/OZ/1 s cieľom zabezpečiť efektívnosť školy (§63/1b Zákonníka práce) o 6 zamestnancov z dôvodu, že v kalendárnom roku 2015 bol schválený rozpočet školy vo výške 989.599,- eur, pre rok 2016 len vo výške 962.635,- eur, teda odôvodňujúc nedostatok finančných prostriedkov na žiaka na pokrytie osobných nákladov a prevádzkových nákladov školy. Súčasne klesol počet žiakov a to v školskom roku 2014/2015 na 427 /pôvodne 458/, 20 tried, v školskom roku 2015/2016 384 žiakov- 18 tried, s počtom žiakov na triedu 21,33. V školskom roku 2016/2017 bol počet žiakov 316 a len 15 tried /21,06 žiakov na triedu/. Nie je možné prideliť pedagógom stanovený vyučovací úväzok v počte 22 hodín týždenne pre učiteľa a 24 hodín týždenne pre majstra odbornej výchovy. Žalovaný listom zo dňa 29.6.2016 žiadal Základnú organizáciu OZPŠaV v Púchove o prerokovanie výpovedí zamestnancom podľa ust. §74 Zákonníka práce, z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP na základe Rozhodnutia riaditeľky školy zo dňa 28.06.2016 o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce školy. Zo zápisu z prerokovania ponuky inej vhodnej práce zo dňa 30.6.2016, podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zo žalobcom vyplýva, že žalovaný nemá pre žalobcu inú vhodnú prácu a navrhol so žalobcom ukončiť pracovný pomer dohodou ku dňu 30.06.2016 z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce - výpoveďou zo dňa 30.6.2016, č. 5/2016 z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ ZP, na základe dodatku č. 9 k Organizačnému poriadku Strednej odbornej školy Púchov, po predchádzajúcom súhlase predsedu TSK s účinnosťou od 1.7.2016, na základe Rozhodnutia riaditeľky školy o znížení počtu zamestnancov s cieľom zefektívnenia práce školy vzhľadom na pokles vyučovacích hodín odborného výcviku elektro- odborov.

55. Súd prvej inštancie správne skonštatoval, že rozhodnutím žalovaného o zmene organizačnej štruktúry - zníženie stavu zamestnancov, došlo k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách sledovalo zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Ako už vyššie uviedol odvolací súd, došlo k zníženiu počtu žiakov ako i zníženiu finančných prostriedkov na krytie žiaka. Pokiaľ odvolateľ poukázal na okolnosť, že dôvod výpovede nebol skutkovo vymedzený, čo má vplyv na platnosť výpovede, odvolací súd už vyššie skonštatoval, že žalovaný ako zamestnávateľ vo výpovedi uviedol dôvod ukončenia pracovného pomeru, zákonné ustanovenie, rozhodnutie o zmene organizačnej štruktúry, dodatok č. 9 k Organizačnému poriadku Strednej odbornej školy Púchov ako i predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Ani v tomto smere však odvolateľ neuviedol, aké nedostatky vytýka žalovanému vo vzťahu ku skutkovému vymedzeniu dôvodov výpovede.

56. Ťažisko odvolacích námietok žalobcu bol vo výbere zamestnanca ako i kvalifikačné predpoklady, účelovosť prijatej organizačnej zmeny ako i porušenie zásad rovnakého zaobchádzania. Súd prvej inštancie správne posúdil komplexne celkový počet prepustených zamestnancov žalovaného ako i logické tvrdenia žalovaného o dôvodoch prepustenia. Pri hodnotení tejto skutočnosti vystupuje do popredia okolnosť, že u žalovaného skutočne existovala potreba reálneho zníženia počtu zamestnancov. Rovnako je potrebné zdôrazniť, že pracovný pomer bol ukončený nielen so žalobcom, ale aj s ďalšími 5 zamestnancami a to so 4 učiteľkami a ďalším majstrom odborného výcviku. Preto odvolacia námietka žalobcu, že rozhodnutie o organizačných zmenách bolo prijaté účelovo s cieľom dať výpoveď konkrétnemu zamestnancovi, je nedôvodná. Žalovaný jednoznačne preukázal, že došlo k poklesu žiakov ako i pridelenie nižších finančných prostriedkov, ktorá skutočnosť je v danej veci kľúčová, preto akékoľvek účelové zníženie počtu zamestnancov a teda zmena organizačnej štruktúry žalovaného je nedôvodná a zostala len v rovine ničím nepodložených tvrdení žalobcom.

57. O výbere nadbytočného zamestnanca rozhoduje zamestnávateľ- žalovaný, súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie preskúmať. Žalobca namietal, že pri výbere nadbytočného zamestnanca

žalovaný nepostupoval správne poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 1085/2015 zo dňa 1.10.2017 za citácie predmetného rozhodnutia v znení:

“ ak žalujúci zamestnanec v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru /pre nadbytočnosť/ preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti, za ktorých k nemu došlo, dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania“. Odvolací súd uvádza, že v predmetnom rozhodnutí dovolací súd uzavrel, že domáhať sa vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe ustanovení antidiskriminačného zákona ako aj skutočnosti, že zamestnávateľ uskutočnil diskriminačný výber, je možné, avšak dané skutočnosti treba v konaní podporiť argumentmi, ktoré majú istú mieru presvedčivosti, čo v danom prípade splnené nebolo, keď zo strany žalobcu neboli tvrdené/ preukázané skutočnosti, ktoré by na základe racionálneho posúdenia založili prenos dôkazného bremena na žalovaného a nebolo preukázané ani diskriminačné konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi. V citovanom rozhodnutí žalobca poukazoval na svoj zdravotný stav, ktorý mal byť dôvodom výpovede pre nadbytočnosť. U žalovaného v tej dobe skutočne existovala potreba reálneho zníženia počtu zamestnancov a zamestnávateľ neskončil pracovný pomer len so žalobcom. Nie je tak zrejmé, že by zo strany zamestnávateľa došlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

58. V predmetnej veci je možné uzavrieť, poukazom na vyššie citované rozhodnutie, že skutkovo je vec obdobná, keď nielen so žalobcom bol ukončený pracovný pomer, za situácie, že rovnako došlo k zníženiu počtu zamestnancov, preto poukaz žalobcu na posudzovanie nadbytočnosti žalobcu z dôvodu jeho kvalifikácie, je irelevantný. Rovnako žalobca netvrdil/ nepreukázal /v zmysle citovaného rozhodnutia/ diskriminačné konanie žalovaného.

59. Pokiaľ odvolateľ poukázal na skoršie rozhodnutie Okresného súdu Považská Bystrica zo dňa 03.novembra 2014, č.k. 6Cpr/2/2014-236 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 10.9.2015, č.k. 4CoPr/1/2015-292 ako i námietky vo vzťahu k tomuto rozhodnutiu s odôvodnením, že žalovaný sa prvýkrát pokúsil zbaviť žalobcu, pričom súd prvej inštancie túto okolnosť opomenul a nezaoberal sa dôkazmi preukazujúcimi diskriminačný postup a úmysel žalovaného, odvolací súd uvádza, že vyššie citované rozhodnutie je právoplatne skončené a navyiac z odôvodnenia rozhodnutia vyplýva, že odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané listom žalobcu žalovanému dňa 27.6.2014 je neplatné keď uzavrel, že žalovaný ako zamestnávateľ si nesplnil povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce, odvolací súd uvádza, že vyššie citované súdne rozhodnutia sú právoplatne skončené a je nepripustné ich preskúmať v namietanom rozsahu, preto odvolacia námietka žalobcu v tomto smere je zjavne nedôvodná. Na zdôraznenie odvolací súd uvádza, že žalobca len poukazuje na diskriminačný postup a úmysel žalovaného bez uvedenia ďalších skutkových tvrdení. Rovnako ďalšie námietky žalobcu smerujúce k postupu žalovaného po právoplatnom rozhodnutí sú irelevantné pre posúdenie danej veci, keď predmetom konania je posúdenie neplatnosti výpovede zo dňa 30.6.2016 z organizačných dôvodov a diskriminácia žalobcu. Pokiaľ žalobca uvádza iné skutkové tvrdenia, ktoré sa nevzťahujú na predmet konania, odvolací súd na ne neprihliada, nemá priamy súvis s danou vecou.

60. Súd prvej inštancie dospel k správnejmu záveru, že žalobca neuniesol dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých je možné odvodiť, že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii, teda neuniesol bremeno tvrdenia ako i preukázanie, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Preto závery súdu prvej inštancie, že žalobca musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je jeho pohlavie, sexuálna orientácia, náboženské vyznanie alebo viera, rasový pôvod, národnostný pôvod alebo etnický pôvod, farba platu, jazyk, sociálny pôvod, majetok, rod, nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie, vek, manželský stav, rodinný stav, povinnosti k rodine, členstvo alebo činnosť v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo iné postavenie, sú správne. Žalobca nepreukázal, že žalovaný na úkor žalobcu pri výbere zamestnanca, ktorého má prepustiť z dôvodu nadbytočnosti, konal v rozpore s dobrými mravmi a že bol naplnený predpoklad diskriminácie podľa § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z. V rámci pracovno-právnych vzťahov môže dôjsť k rôznym právnym situáciám, keď výkon práv a povinností je v rozpore s dobrými mravmi na škodu druhého účastníka pracovno-právnych vzťahov. Rozpor s dobrými mravmi v rámci výpovede

predpokladá, že motív výpovede nie je v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Žalobca však neuviedol, v čom vidí rozpor s dobrými mravmi. Dôvodom výpovede zo strany žalovaného bola nadbytočnosť žalobcu v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, preto námietky žalobcu ohľadom jeho kvalifikácie, ktorú považuje za vyššiu, ako kvalifikáciu zamestnancov, vo vzťahu ku ktorým k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm./b ZP zo strany žalovaného nedošlo, sú irelevantné, ako i poukaz žalobcu na preskúmanie, či pracovnú náplň žalobcu vykonáva iný zamestnanec. Tieto skutkové tvrdenia nie sú dôvodné a nemajú vplyv na vecnú správnosť rozhodnutia.

61. Žalobca nepreukázal súdu, že bol vystavený odlišnému, či menej priaznivému zaobchádzaniu. Odvolateľ v podanom odvolaní tvrdí, že súd prvej inštancie nesprávne posúdil otázku dôkazného bremena, ktorá v prejednávanej veci zostala na žalobcovi, keď nedošlo k presunu, pričom ide o kľúčovú otázku. Hoci žalobca mohol subjektívne pociťovať konanie žalovaného voči svojej osobe ako konanie diskriminujúce, toto jeho pociťovanie bez ďalšieho nemôže mať za následok, že dôkazné bremeno ohľadne diskriminácie žalobcu sa presúva na žalovaného a najmä potom nemožno ďalej dôvodiť, a to najmä na obsah spisu a aktívny prístup žalovaného pri predkladaní a realizovaní dôkazov. Žalovaný ako zamestnávateľ uniesol dôkazné bremeno pri výbere zamestnanca a samotná skutočnosť, že žalovaný si ponechal nekvalifikovaných zamestnancov, nie je spôsobilé zasiahnuť do výberu zamestnávateľa pre prípad nadbytočnosti zamestnanca, keď nešlo o individuálne prepúšťanie na základe účelovej zmeny tak, ako na túto skutočnosť opakovane poukazuje žalobca. Žalovaný ukončil pracovný pomer aj s ďalšími 5 zamestnancami a to najmä z dôvodu zefektívnenia práce školy, keď došlo k poklesu žiakov ako i tried, a teda návazne na to i k zníženiu pridelenia finančných prostriedkov na fungovanie školy. Táto organizačná zmena bola rozhodujúca a relevantná pre posúdenie uplatneného nároku žalobcu, teda nedostatok finančných prostriedkov pre ďalšie fungovanie ako i dôvodný zásah formou zníženia stavu zamestnancov. V danom prípade tak nie je úlohou súdu preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa o výbere zamestnanca. Iná situácia by nastala, keby skutočne išlo o diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa, čo v danom prípade splnené nebolo. Žalovaný v konaní produkoval dôkazy a v konaní preukázal, že nepostupoval diskriminačne. Žalobca opakovane poukazoval na predchádzajúce súdne konanie a diskriminačné správanie žalovaného bez relevantných skutkových tvrdení, ktoré však nemajú vplyv na vecnú správnosť predmetného rozhodnutia. Ukončením pracovného pomeru žalobcu došlo bez pochybností k naplneniu skutkovej podstaty zamestnávateľom uplatneného výpovedného dôvodu a za týchto okolností, pokiaľ svoje právo zamestnávateľ na tomto skutkovom základe voči žalobcovi aj uplatnil a výpoveď mu z tohto dôvodu aj reálne dal, nemožno samotnú výpoveď zo strany zamestnávateľa hodnotiť ako diskriminačnú.

62. Odvolateľ v odvolaní opätovne poukázal, že audit Ministerstva školstva SR preukázal, že žalovaný iba fiktívne deklaroval kvalifikovanosť zamestnancov a teda kvalifikovanú výučbu. Z predmetného auditu však závery tvrdené žalobcom nevyplývajú, keď ministerstvo sa vyjadrilo ku kvalifikačným predpokladom pedagogických zamestnancov a v závere uviedol, že stanovisko nemá právnu záväznosť, je to právny názor a pre účely aplikačnej praxe má informatívny charakter. Preto závery súdu prvej inštancie, že uvedený audit je bez významu k predmetnej veci, keď žalovaný skončil so žalobcom pracovný pomer pre nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu prijatej organizačnej zmeny a nie pre nedostatok kvalifikačných predpokladov, sú správne.

63. Ak bolo pre skončenie pracovného pomeru rozhodujúce diskriminačné konanie zamestnávateľa pri výbere zamestnanca tak, ako to tvrdí žalobca, je súd oprávnený preskúmať aj samotný výber zamestnanca a okolnosti, za ktorých k nemu došlo. V danom prípade však aj z obsahu súdneho spisu a citovaných dôkazov vyplýva, že v tomto prípade nebolo konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi diskriminačné. Domáhať sa vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe ustanovení zákona o diskriminácii ako aj skutočností, že zamestnávateľ uskutočnil diskriminačný výber je možné, avšak dané skutočnosti je potrebné v konaní podporiť argumentmi, ktoré majú istú mieru presvedčivosti. V danom prípade však zo strany žalobcu neboli tvrdené/preukázané skutočnosti, ktoré by na základe racionálneho posúdenia založili prenos dôkazného bremena na žalovaného a nebolo preukázané ani diskriminačné konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi. Žalobca zúžil svoje skutkové tvrdenia na tom, že sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo ako by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii, teda žalobca netvrdil také skutkové okolnosti, ktoré by podporili porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Len samotná citácia zákonných ustanovení nezabavuje žalobcu povinnosti tvrdenia. Rovnako neuviedol také skutkové tvrdenia, ktoré by preukázali

zákaz priamej diskriminácie, v porovnaní s inými zamestnancami, ich kvalifikáciou, požadovaným vzdelaním a praxou. Súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí posúdil komplexne celkový počet prepustených zamestnancov žalovaného ako aj logické tvrdenia žalovaného o dôvodoch prepúšťania, a to na základe výsledkov prijímacích pohovorov, ktoré boli objektívneho charakteru. Pri hodnotení tejto skutočnosti vystupuje do popredia okolnosť, že u žalovaného skutočne existovala potreba reálneho zníženia počtu zamestnancov. Predmetom súdneho sporu je individuálny súdny spor zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorého predmetom je platnosť či neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu, avšak je zrejmé, že žalovaný sa nenachádzal v situácii, že skončil pracovný pomer len a iba so žalobcom, ale na jeho strane existovali objektívne okolnosti, ktoré ho viedli k zníženiu počtu zamestnancov a zo spisového materiálu nie je zrejmé, že by zo strany zamestnávateľa došlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

64. Posúdením rozhodujúcich skutočností, vyššie uvedené odvolacie námietky žalobcu, vyhodnotil odvolací súd ako neopodstatnené, bez opory v zistenom skutkovom stave a v následnom právnom posúdení veci súdom prvej inštancie. Preskúmaním obsahu spisu odvolací súd zistil, že súd prvej inštancie vykonal dostatočné dokazovanie, vedené tiež spôsobom a v rozsahu legitímneho príklonu k vyšetrovacej zásade s ohľadom na charakter sporu (§ 319 OZ), výsledky dokazovania vyhodnotil vo svetle princípov daných ust. § 191 CSP a z dostatočne zisteného a správne vyhodnoteného skutkového stavu vyvodil tiež následne aj správny právny záver, o splnení zákonných predpokladov na ukončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného so žalobcom výpoveďou, pre naplnenie výpovedného dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, v dôsledku ktorého dôvodu nebola žaloba o neplatnosť takejto výpovede spôsobilá k inému, ako zamietajúcemu rozhodnutiu súdu prvej inštancie a jeho rozhodnutie následne nespôsobilé k inému, ako potvrdzujúcemu rozhodnutiu odvolacieho súdu za použ. § 387 ods. 1 CSP. Odvolacie námietky žalobcu tak v ich súhrne argumentačne boli zjavne nedôvodné.

65. Odvolací súd rozhodol o trovách odvolacieho konania podľa § 396 ods. 1, § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovaný má vzhľadom na jeho plný úspech v odvolacom konaní nárok voči žalobkyni na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

66. O výške náhrady trov odvolacieho konania žalovaného rozhodne súd prvej inštancie podľa § 262 ods. 2 CSP samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník

67. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Trenčíne pomerom hlasov tri ku nule (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

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

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).