

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 21CoPr/6/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8111221540
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 10. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Antónia Kandravá
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2017:8111221540.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Antónie Kandravej a členov senátu JUDr. Evy Šofrankovej a JUDr. Martina Barana v spore 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, zastúpeného 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/177/2011-428 zo dňa 30.01.2014 takto jednohlasne

rozhodol:

I. P o t v r d z u j e rozsudok vo výroku o zamietnutí žaloby.

II. Z r u š u j e sa rozsudok vo výroku o trovách konania a v rozsahu zrušenia sa vec v r a c i a súdu 1.inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

o d ô v o d n e n i e :

Predmet konania, argumentácia strán

1. 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.

2. 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.

Obsah napadnutého rozhodnutia

3. Okresný súd Prešov (ďalej len „súd“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že: „Žalobu zamieta. 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“.

4. 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 utrpeného 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 Prešov, 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 nestážoval, 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 lisoch, prevoz kontajnerov s drevnou hmotou, upratovacie a čistiace práce, asistenčné služby pri prácach so zvýšeným požiarne nebezpečenstvom, vodič pohotovostného vozidla, obsluha nakladačov, kosenie trávnych 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 zníženiu 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 výpovednú dobu 2 mesiace. Zamestnanec, ktorý pracoval dlhšie ako 5 rokov z tohto dôvodu mal výpovednú 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 rovnakého 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 zadošťačenia 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 prepád 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 útvaru 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“.

5. 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 Zákonníka 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).

6. O trovách konania rozhodol podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku(účinného v čase rozhodovania súdu). 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).

Obsah odvolania žalobcu a vyjadrenia k nemu

7. V zákonom stanovenej lehote podal proti rozsudku odvolanie žalobca. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil 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. Nepridržaním sa právneho názoru odvolacieho súdu v rozpore s ustanovením § 226 O. s. p. zaťažil 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 ktorými 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 strany 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 útvere 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 skutočnosťou nasvedčujúce nerovnému zaobchádzaniu nepreukázal (správnejšie neoznámil), v dôsledku čoho je aj jeho právne posúdenie ipso facto nesprávne. Súd prvého stupňa v doplnenom dokazovaní zisťoval skutočnosť, 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. Pritom je zřejmé, 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 uvedených 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 Zákonníkom práce a antidiskriminačným zákonom, ale aj Ústavou SR (čl. 36 Ústavy) a Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd (čl. 14 Dohovoru).“

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

Hodnotenie odvolacieho súdu

9. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) ako súd odvolací po zistení, že odvolanie bolo podané včas, oprávnenou osobou - stranou sporu proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, preskúmal rozhodnutie v napadnutom rozsahu postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania a dospel k záveru, že boli splnené podmienky pre potvrdenie rozsudku (§ 387 ods. 1, zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“) v časti, ktorá sa stala predmetom

prieskumu odvolacieho súdu a to v časti, v ktorej bola žaloba súdom prvej inštancie zamietnutá vo vzťahu k určaniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom.

10. Krajský súd v Prešove rozsudkom zo dňa 19.03.2015 č.k. 21CoPr/5/2014-570 rozsudok súdu zmenil a určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 01.03.2011 je neplatná a pracovný pomer trvá naďalej. V prevyšujúcej časti zamietavej a vo výroku o trovách konania rozsudok zrušil a v rozsahu zrušenia vec vrátil na ďalšie konanie.

11. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením zo dňa 27.júna 2017, č.k. 1Cdo/1085/2015-628 zrušil rozsudok v zmeňujúcej časti a vec vrátil Krajskému súdu v Prešove na ďalšie konanie.

12. Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom uznesení zo dna 27.júna 2017 č.k. 1 Cdo 1085/2015 dospel k záveru, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

13. Odvolací súd viazaný právnym názorom dovolacieho súdu na prejednávanú vec postupoval v konaní v súlade s ním vysloveným právnym názorom (§ 455 C.s.p.).

14. Vzhľadom k tomu, že po zrušení rozhodnutia dovolacím súdom a po vrátení veci nedošlo v konaní k zmene skutkových zistení, je právny názor dovolacieho súdu pre odvolací súd záväzný. Odvolací súd tak konštatuje, že súd prvej inštancie dospel na základe spoľahlivo zisteného skutkového stavu veci k správne právnemu záveru o tom, že zo strany žalovaného nedošlo voči žalobcovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

15. Odvolací súd podľa § 387 ods. 2 C.s.p. konštatuje, že sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia vo vzťahu k zamietnutiu žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo strany žalovaného zo dňa 1. marca 2011.

16. Z ustáleného skutkového stavu vyplýva, že žalovaný ukončil so žalobcom pracovný pomer výpoveďou z pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti. Pracovný pomer mal skončiť dňom 31.05.2011, v súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce bola výpoveď daná zamestnávateľom prerokovaná so zástupcami zamestnancov. 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.

17. 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. 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“).

18. 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 obeť diskriminácie nejaká nevýhoda. Medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou musí existovať kauzálna súvislosť.

19. 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.

20. 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.

21. 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 pracovnoprávneho 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).

22. 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.

23. 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.

24. 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>>).

25. 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.

26. Súd prvej inštancie dospel k právnomu záveru, že žalobca ako tzv. obeť diskriminácie nepreukázal súdu, že bol vystavený odlišnému, či menej priaznivému zaobchádzaniu. Odvolateľ v podanom odvolaní tvrdí, že súd prvej inštancie nesprávne posúdil otázku dôkazného bremena, ktoré v prejednávanej veci nezostalo na žalobcovi, ale sa presunulo na žalovaného a ide o kľúčovú otázku, ktorá bola nesprávne právne posúdená pokiaľ sa kladie na obeť diskriminácie požiadavka dôkaznej povinnosti až na úrovni jej preukázania a na tomto východisku je žaloba zamietnutá. Vo vzťahu k dôkaznému bremenu je potrebné uviesť, že dôkazné bremeno vo vzťahu k preukázaniu tvrdenej diskriminácie zostalo na žalobcovi a záver súdu je správny. Odvolací súd vychádza zo záveru prijatého dovolacím súdom, ktorý k tejto otázke prijal záver, že cit.: „Na základe vyššie uvedeného je dovolací súd toho názoru, že odvolací súd aplikoval správnu právnu normu ale skutkový stav, ktorý vyplýva zo spisového materiálu nedáva podklad pre jej interpretáciu takým spôsobom ako ju vykonal krajský súd. Krajský súd nesprávne interpretoval ustanovenia ADZ a Smernice Rady 2000/78/ES, a to na základe skutočností, že 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 nediskriminácie 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, že žalovaný v danej časti neunesol dôkazné bremeno. Záverom k tejto časti najvyšší súd dodáva, že pokiaľ došlo v dôsledku diskriminácie zo strany zamestnávateľa k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca, je prostriedkom na odstránenie protiprávneho stavu reštitučná žaloba v zmysle § 9 ods. 2 Antidiskriminačného zákona, tak ako to vyplýva napr. aj z Uznesenia NS SR sp. zn. 5Cdo/56/2014 z rozsudku ESD C-271/91 vo veci M. H. Marshall v Southampton and South West Hampshire Area Health Authority, čiže ak bolo pre skončenie pracovného pomeru rozhodujúce diskriminačné konanie zamestnávateľa pri výbere zamestnanca 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. Najvyšší súd uvádza, že domáhať sa vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe ustanovení ADZ a Smernice Rady 2000/78/ES 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“.

27. Odvolateľ ďalej poukazuje na skutkové závery, ktoré majú preukazovať diskriminačné konanie žalovaného a na ktoré neprihliadol súd prvej inštancie. Súd prvej inštancie 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 (č.l. 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. Závery súdu považuje odvolací súd za správne. V tejto súvislosti poukazuje na závery Najvyššieho súdu, keď tento vo svojom uznesení uviedol, že cit. „nebolo preukázané ani diskriminačné konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zo spisového materiálu vyplýva celá skupina dôkazov, ktoré produkoval žalovaný na svoju obranu a je zrejmé, že uniesol dôkazné bremeno ohľadom výberu zamestnanca. Na č. 1. 63 je zaznamenaná výpoveď štatutárneho zástupcu žalovaného, v ktorej okrem iného uviedol, že pred 4-5 rokmi mala firma 400 zamestnancov a k dnešnému dňu ich je 40. Poukázal na skutočnosť, že dôvodom prepúšťania boli slabšie ekonomické výsledky, zhoršoval sa predaj, zhoršovali sa mesačné výsledky. Uviedol, že do tohto prišla kríza, čo zasiahlo práve do odvetvia, s ktorým pracovala ich spoločnosť, a to nakoniec viedlo k nútenému prepúšťaniu pracovníkov. Svedok W. O. (č. 1. 65) uviedol: „V čase, keď firma prosperovala bolo zamestnaných 22 hasičov, ja som mal na starosti toľko osôb, keď došlo k prepúšťaniu, bolo zamestnaných 7 hasičov, bola to len otázka času, ktorý bude ďalej prepustený“. Ďalej tento svedok uviedol, že keby zobral všetkých 22 hasičov a zaradil by ich podľa výkonnosti, aktivity, podľa odbornosti pri výkone práce a ich prístupu k práci, pán N. by bol niekde v strede, to znamená, že v čase jeho prepustenia v podstate už aj predtým by bol na rade pred samotným týmto prepustením. Po jeho odchode ostali šiesti ľudia, boli to najlepší, ktorých som ponechal v zamestnaní a koniec koncov už v súčasnosti sú niektorí vo výpovedi, resp. sú aj prepustení.“

28. Predmetná námietka žalobcu tak neobstojí a záver prijatý súdom prvej inštancie vo vzťahu k nepreukázaniu tvrdenej diskriminácie je možné považovať za správny. Totožný právny záver zastáva aj odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení súd prvej inštancie uviedol, že: „V tejto súvislosti najvyšší súd poukazuje na skutočnosť, že krajský súd vo svojom rozhodnutí neposúdil komplexne celkový počet prepustených zamestnancov žalovaného ako aj logické tvrdenia žalovaného o dôvodoch prepúšťania (hospodárska kríza, zlý hospodársky výsledok ako aj ďalšie dôkazy predkladané žalovaným). Pri hodnotení tejto skutočnosti vystupuje do popredia okolnosť, že u žalovaného skutočne v danej dobe existovala potreba reálneho zníženia počtu zamestnancov. Predmetom súdneho sporu je síce individuálny súdny spor zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorého predmetom je platnosť či neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobcu, avšak zo súdne- je zrejmé, že zamestnávateľ sa nenachádzal v situácii, že skončil pracovný pomer len a iba so žalobcom ale na jeho strane existovali objektívne okolnosti, ktoré ho v danom čase viedli k zníženiu počtu zamestnancov. Zo spisového materiálu tu nie je zrejmé, že by zo strany zamestnávateľa došlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania“

29. Správny je právny záver súdu prvej inštancie, že žalovaný neporušil zásady rovnakého zaobchádzania obsiahnuté v ustanovení čl. 1. Zákonníka práce a jeho tvrdenia mal za preukázané. Odvolací súd v tejto súvislosti vychádzajúc zo záverov prijatých odvolacím súdom konštatuje, že žalovaný vo veci produkoval dôkazy, ktoré preukazujú, že v danej veci nepostupoval pri výbere nadbytočného zamestnanca diskriminačne. Súd prvej inštancie sa dostatočným spôsobom vyrovnal s tvrdeniami a dôkazmi žalovaného, ktoré preukazujú, že nepostupoval vo vzťahu k žalobcovi diskriminačne a nedošlo teda zo strany žalovaného k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. U žalovaného existovala potreba reálneho zníženia počtu zamestnancov, objektívne okolnosti, ktoré ho viedli k zníženiu počtu zamestnancov. Žalovaný sa podrobne vyjadril aj k odbornej spôsobilosti zamestnancov a ku kritériám na základe ktorých výber zamestnancov uskutočňoval.

30. Z uvedených dôvodov odvolací súd potvrdil napadnutý rozsudok ako vecne správny (§ 387 ods. 1, 2 C.s.p.) vo vzťahu k predmetu odvolacieho konania.

31. Súd prvej inštancie vzhľadom na okolnosť, že súd prvej inštancie rozhoduje o nároku žalobcu, ktorý bol súdom prvej inštancie zamietnutý a odvolacím súdom bol rozsudok v prevyšujúcej zamietavej časti zrušený a vrátený na ďalšie konanie a nové rozhodnutie rozhodne aj trovách odvolacieho a odvolacieho konania.

Rozhodnutie prijal senát pomerom hlasov 3: 0 (§ 3 ods. 9 zákona číslo 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

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