

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 3Co/101/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1411202390
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 06. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ing. Mario Dubaň
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2018:1411202390.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudcov JUDr. Ivany Štíftovej a JUDr. Romana Majerského v právnej veci žalobcu: Z.. U.. O. J., B., I. X/B, I., zastúpeného advokátkou Mgr. Zuzanou Zajíčkovou, Dostojevského rad 17, Bratislava, proti žalovanému: Ústav molekulárnej biológie SAV, Dúbravská cesta 21, Bratislava, zastúpenému advokátkou Mgr. Katarínou Baďurovou, Budatínska 12, Bratislava, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV č.k. 5C/51/2011-489, zo dňa 24.10.2016, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd 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 plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu v celom rozsahu zamietol; žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %. Rozhodol, že o výške náhrady trov konania rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti napadnutého rozsudku. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa žalobou z 17.2.2011 domáhal, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 21.9.2010, doručená žalobcovi žalovaným je neplatná a že pracovný pomer žalobcu k žalovanému ďalej trvá. Zároveň sa domáhal náhrady mzdy 1.124 eur mesačne brutto od 27.1.2011 až do doby, kedy žalovaný umožní žalobcovi výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Súd prvej inštancie na pojednávaní konanom 11.9.2013 pripustil špecifikáciu druhého odseku petitu žaloby tak, že žalovaný je povinný žalobcu naďalej zamestnať a zaplatiť mu náhradu mzdy 1.135,50 eura mesačne brutto od 27.1.2011 až do 31.5.2012.

2. Pokiaľ ide o stručný obsah napadnutého rozsudku (§ 393 ods. 2 C.s.p.), súd prvej inštancie vo veci rozhodol rozsudkom č.k. 5C/51/2011416, zo dňa 11.9.2013, ktorým určil, že výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 21.9.2010 pod č.j. 13/09/2010 doručená žalobcovi žalovaným 21.9.2010 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá; zároveň zaviazal žalovaného, aby zaplatil žalobcovi titulom náhrady mzdy 13.962,24 eura do 15 dní od právoplatnosti rozsudku; žalobu vo zvyšku náhrady mzdy zamietol. Krajský súd v Bratislave uznesením č.k. 3Co/6/2014-452, zo dňa 29.1.2016, zrušil rozsudok súdu prvej inštancie a vrátil vec na ďalšie konanie s tým, že súd svoje rozhodnutie založil na nesprávnych skutkových a právnych záveroch o nesplnení ponukovej povinnosti žalovaného podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce ako predpokladu platnej výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Súd prvej inštancie zaviazal, aby sa v novom konaní opätovne zaoberal dôvodnosťou žaloby žalobcu vo veci samej a posúdil platnosť výpovede z hľadiska jeho tvrdení o porušení zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku.

3. Súd prvej inštancie sa v prvom rade zaoberal otázkou, či žaloba bola v zmysle § 77 Zákonníka práce podaná včas; uviedol, že pracovný pomer žalobcu sa mal na základe podanej výpovede skončiť 1.1.2011 (nasledujúcim dňom po uplynutí výpovednej doby plynúcej od 1.10.2010 do 31.12.2010), posledným dňom lehoty na podanie návrhu na určenie neplatnosti výpovede bol teda 1.3.2011. Žalobca podal žalobu na súde 22.2.2011 t.j. včas. Ďalej upriamil pozornosť na to, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien. Výpoveď bola písomná, žalobcovi bola doručená na pracovisku 21.9.2010 (čo potvrdil aj samotný žalobca) a dôvod výpovede bol v nej nezameniteľne vymedzený nadbytočnosťou žalobcu v dôsledku organizačných zmien. Zamestnávateľ žalobcu rozhodol o organizačných zmenách rozhodnutím zo dňa 30.8.2010, v rámci ktorých žalovaný pristúpil k zrušeniu 3 laboratórií, k zníženiu počtu zamestnancov ďalších 5 laboratórií, k zlúčeniu sekretariátu riaditeľa a personálneho úseku na hospodársko-technické oddelenie a zníženiu počtu pracovníkov, k nepredĺženiu zmlúv na dobu určitú so 6 pracovníkmi a k zníženiu počtu zamestnancov o ďalších 5 zamestnancov (medzi ktorými bol aj žalobca). Predmetné organizačné zmeny boli odôvodnené znížením pridelených prostriedkov na mzdy zamestnancov a na prevádzkové náklady zo strany štátu, ako to vyplynulo z limitov príjmov a výdavkov žalovaného za roky 2011-2012, z 30.7.2010, listu predsedníctva Slovenskej akadémie vied z 6.8.2010, ako aj z rozpočtu žalovaného 2010-2011. Z obsahu rozhodnutia žalovaného z 30.8.2010, ako aj z vyššie uvedených dôkazov mal súd prvej inštancie za zrejmú nadbytočnosť žalobcu a tiež príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu. V tejto súvislosti poukázal na to, že žalovaný ukončil z uvedeného dôvodu pracovný pomer nie len so žalobcom ale aj s ďalšími 4 zamestnancami a ďalším 6 zamestnancom nepredĺžil pracovný pomer.

4. Súd prvej inštancie vzhľadom na to, že žalobcovi bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce uviedol, že pre rozhodnutie v predmetnej veci bol rozhodujúci § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, a teda posúdenie, či žalovaný mal možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, a to aj na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Ozrejmil, že nemožnosť zamestnanca zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať (R 51/1997) Dodal, že splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa, ako hmotnoprávnu podmienku výpovede v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce je potrebné posudzovať podľa stavu, kedy je tento úkon urobený. Pokiaľ teda výpoveď bola doručená žalobcovi 21.9.2010, bolo potrebné skúmať ponukovú povinnosť zamestnávateľa k tomuto dňu; skutočnosť, či zamestnávateľ disponoval voľným pracovným miestom je potrebné posudzovať ku dňu podania výpovede zamestnancovi. Pokiaľ zamestnávateľ pred tým alebo po tom, ako dal zamestnancovi výpoveď zamestnal nejakého iného zamestnanca na prácu, ktorú by mohol vykonávať zamestnanec, s ktorým bol ukončený pracovný pomer výpoveďou, nie je možné skonštatovať, že by mal zamestnávateľ ku dňu ukončenia pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou k dispozícii voľné pracovné miesto. V tejto súvislosti upriamil pozornosť aj na to, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný uzavrel pracovné zmluvy 31.12.2010 s U.. P. W. U.. Z.; okrem toho žalovaný uzavrel ďalšie dohody o pracovnej činnosti, resp. dohody o vykonaní práce, a to s U.. Š. dňa 3.1.2011, s U.. Š. dňa 21.1.2011, s Ing. M. dňa 3.1.2011 a s U.. G. dňa 3.1.2011. Súd prvej inštancie však zdôraznil, že uzavretie vyššie uvedených zmlúv, dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o vykonaní práce nepreukazuje, že by žalovaný ku dňu doručenia výpovede žalobcovi 21.9.2010 disponoval voľným pracovným miestom, ktoré žalobcovi neponúkol. Vzhľadom na uvedené aj s poukazom na závery Krajského súdu v Bratislave nepovažoval výpoveď danú žalobcovi za neplatnú. V tomto smere mal za dostatočne preukázané, že v čase dania výpovede žalobcovi nedisponoval žalovaný voľným pracovným miestom, preto nepovažoval za potrebné vykonať ďalšie dokazovanie mesačným výkazom poisťovne a príspevkov do Sociálnej poisťovne za obdobie júl 2010 až marec 2011 tak, ako to navrhoval právny zástupca žalobcu, a preto tento návrh na vykonanie dôkazu zamietol.

5. Súd prvej inštancie ďalej s poukazom na § 74 Zákonníka práce skonštatoval, že výpoveď z 21.9.2010 (danú žalobcovi) žalovaný, ako zamestnávateľ žalobcu, riadne prerokoval so zástupcami zamestnancov; výpoveď žalobcu bola na členskej schôdzi ZO OZ pracovníkov SAV pri Ústave Molekulárnej biológie SAV konanej 20.9.2010 vopred riadne prerokovaná s odborovou organizáciou pôsobiacou u žalovaného, čo potvrdzuje aj list žalovaného označený ako „Návrh uvoľnených zamestnancov k 31.12.2010 v dôsledku organizačných zmien“ určený pre ZO OZ. Napokon túto skutočnosť potvrdila aj svedkyňa X.. L. Q., ktorá bola v rozhodnom čase predsedníčkou odborovej organizácie a ktorá v rámci svojej výpovede uviedla, že na členskej schôdzi OZ bola prerokovaná výpoveď piatich pracovníkov vrátane žalobcu. Prerokovanie výpovede v odborovej organizácii žalovaného potvrdila v rámci svojho vypočutia aj svedkyňa Ing. K.. Súd

prvej inštancie preto nemal za preukázané porušenie hmotnoprávnej podmienky výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce, ktorá by spôsobovala neplatnosť výpovede.

6. Súd prvej inštancie v súvislosti s námietkou žalobcu ohľadne porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri výpovedi z dôvodu jeho veku poznamenal, že je výlučnou vecou zamestnávateľa rozhodnúť, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer. Mal za to, že zamestnávateľ sa musí rozhodovať na základe nejakých kritérií. V danom prípade však nebolo preukázané, že by dôvodom výpovede danej žalobcovi bol výlučne jeho vek, resp. že by aj v prípade brania do úvahy tejto skutočnosti žalovaným pri skončení pracovného pomeru ako jedného z faktorov, prišlo k diskriminácii žalobcu, tak ako to má na mysli Zákonník práce a Antidiskriminačný zákon (zákon č. 365/2004 Z.z.). Ozrejmil, že dôkazné bremeno v súdnom konaní je na žalobcovi, i keď v prípade diskriminácie je podľa Antidiskriminačného zákona povinný žalovaný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. V tomto smere poukázal najmä na výpoveď svedka X.. U. I., bývalého riaditeľa žalovaného, ktorý pri rozhodovaní o tom, komu bude daná výpoveď vychádzal aj z názoru Vedeckej rady, že pri znižovaní počtu pracovníkov treba čiastočne zobrať do úvahy i vek, ale zároveň vychádzať i z toho, aby ústav bol obsadený aj mladými perspektívnymi vedeckými pracovníkmi a zachovať tak určitú kontinuitu. Z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že z piatich pracovníkov, s ktorými bol ukončený pracovný pomer výpoveďou mal iba žalobca viac ako 65 rokov, preto nemal za preukázané, že by žalovaný pri rozhodovaní, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer porušil zásadu rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku, ale pristupoval ku všetkým zamestnancom rovnako s tým, že prihliadal aj na ich pracovné výsledky a účasť na jednotlivých projektoch. V tejto súvislosti upriamil pozornosť aj na hodnotenie publikačnej činnosti vedeckých a odborných pracovníkov Ústavu molekulárnej biológie za roky 2008 a 2009, v ktorom sa hodnotí kvalita a kvantita publikácií, pričom v uvedenom hodnotení bol žalobca až na 22 mieste spomedzi ostatných vedeckých a odborných pracovníkov. Pokiaľ išlo o námietku žalobcu, že v listine z 11.8.2010 (opatrenia pri riešení redukcie mzdových prostriedkov) sa v prvom bode nachádza opatrenie ukončenie pracovných pomerov zamestnancov nad 65 rokov a v druhom bude zníženie úväzku na 50 % pre pracovníkov v dôchodkovom veku do 65 rokov a až ako tretí bod v poradí sa posudzovali dosiahnuté výskumné a publikačné činnosti, súd prvej inštancie poukázal na výpoveď štatutárneho zástupcu žalovaného, z ktorej je zrejmé, že jednotlivé body v listine z 11.8.2010 neboli usporiadané podľa dôležitosti a teda že ako prvé by pri ukončení pracovného pomeru zamestnanca riešili vek, ale každé z týchto bodov predstavuje nezávislé a samostatné opatrenie, pričom pri rozhodovaní o tom, u ktorých zo zamestnancov žalovaný ukončí pracovný pomer, posudzoval žalovaný každého jedného zamestnanca komplexne vo vzťahu k všetkým uvedeným bodom. Súd prvej inštancie napokon dodal, že okrem toho pri posudzovaní pracovných výsledkov vychádzal zamestnávateľ z hodnotenia Vedeckej rady, ktorá hodnotí nielen kvalitu a počet publikácií, ale aj prínos zamestnanca pre žalovaného v ďalšom období. Ako bolo viackrát v priebehu konania uvádzané, žalobca nebol vedúcim ani jedného z grantových projektov APVV a VEGA, v čase keď bola daná žalobcovi výpoveď tento nebol ani školiteľom žiadneho doktoranda na ústave. Všetky tieto skutočnosti žalovaný zohľadňoval pri výbere, s ktorým zamestnancom ukončí pracovný pomer.

7. Súd prvej inštancie napokon uzavrel, že pokiaľ právna zástupkyňa žalobcu navrhovala v konaní vykonať dokazovanie systematizáciou k 30.8.2010, zoznamom zamestnancov, ktorí boli vo výskumných tímoch a projektoch APVV a VEGA a hodnotením publikačnej činnosti za rok 2010, tieto návrhy na doplnenie dokazovania zamietol z dôvodu hospodárnosti konania a tiež preto, že vykonanie tohto dokazovania by nemalo vplyv na rozhodnutie vo veci. Považoval za potrebné uviesť, že sám žalobca nespochybňoval tvrdenie žalovaného, že nebol vedúcim grantových projektov Slovenskej republiky APVV a VEGA. Žalobca tvrdil, že mal granty z Európskej únie, tieto sa však týkali projektu virologického ústavu a nie Ústavu molekulárnej biológie SAV. Súd prvej inštancie poukázal na výpoveď riaditeľa žalovaného, z ktorej je zrejmé, že pre ústav sú projekty APVV a VEGA rozhodujúce aj z toho hľadiska, že 20 % financií z týchto projektov je možné použiť na réžiu ústavu SAV, a len vďaka týmto grantom môže ústav naďalej fungovať, nakoľko prostriedky poskytované vládou sú nedostatočné.

8. Na uvedenom základe súd prvej inštancie za použitia § 13 ods. 1, ods. 2, § 61 ods. 1, ods. 2, § 63 ods. 1 písm. b), § 63 ods. 2 písm. a), § 74 a § 77 Zákonníka práce a § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z. dospel k záveru, že výpoveď daná žalobcovi nie je neplatná a žalobu zamietol v celom rozsahu bez

toho, aby sa ďalej zaoberal žalobným návrhom v časti náhrady mzdy. O náhrade trov konania rozhodol v zmysle § 262 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p.

9. Proti rozsudku podal žalobca odvolanie a žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie. Podstatným zhrnutím skutkových tvrdení a právnych argumentov jeho odvolania (§ 393 ods. 2 C.s.p.) možno konštatovať, že v ňom namietal nesprávne a nedostatočne zistený skutkový stav a nesprávne právne posúdenie veci. Mal za to, že súd prvej inštancie pochybil, keď nezisťoval systemizáciu k dátumu organizačnej zmeny, resp. v čase od prijatia organizačnej zmeny do doručenia výpovede, a napokon, že neposúdil neplatnosť výpovede z hľadiska príčinnej súvislosti organizačnej zmeny a jeho nadbytočnosti, keďže žalovaný ku dňu uplynutia výpovednej doby predĺžil viacerým zamestnancom pracovnú zmluvu na dobu určitú. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 M Cdo 2/2010, sp. zn. 5 Cdo 255/2008, sp. zn. 4 M Cdo 5/2010. Argumentáciu súdu prvej inštancie, že nebol potrebný zoznam zamestnancov, ktorí boli vo výskumných tímoch a projektoch APW a VEGA neuznal a vyčítal súdu prvej inštancie, že nevykonal navrhnuté dôkazy. Bol totiž riešiteľom na projekte APW č. 0354-07, ktorého vedúcou I. B. I., pod názvom „Funkčná a štruktúrna analýza replikačného modulu fágu BFK - 20“, a preto argumentáciu žalovaného o tom, že ho prepustili z dôvodu, že sa nezúčastňoval práce na projektoch APW resp. VEGA považoval za účelovú. Ďalej upozornil, že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, keď zamietol návrh na doplnenie dokazovania hodnotením publikačnej činnosti za rok 2010; z listu žalovaného žalobcovi z 1.2.2011 jednoznačne vyplýva, že vedecká rada mala pripraviť hodnotenie vedeckých pracovníkov za obdobie 2005 - 2009 ako aj dodatkov za rok 2010 v prípade posúdenia nízkej publikačnej aktivity pracovníka a odporúča vedeniu ústavu zohľadniť toto hodnotenie v prípade prepúšťania vedeckých pracovníkov. Konštatoval, že žalovaný predložil ako listinný dôkaz prílohu nazvanú Publikačná činnosť vedeckých a odborných pracovníkov UMB SAV, ktorá je údajne zverejnená na internete, tento dôkaz však nepokladal za hodnoverný, a to z dôvodu, že po zadaní webového sídla uvedeného na hlavičke listiny nie je možné tento zoznam získať. Súd prvej inštancie teda neoveril tvrdenie žalovaného a na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam.

10. S ohľadom na § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. (Antidiskriminačný zákon) namietal záver súdu prvej inštancie, že výpoveď nie je neplatná; predostrel konkrétne skutočnosti, z ktorých je možné dôvodne usudzovať, že k diskriminácii došlo. V tejto súvislosti odkázal na rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 17.10.1989 vo veci Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (C-109/88), rozsudok zo dňa 27.10.1993 vo veci Enderby vs. Francúzske zdravotníctvo a Minister zdravotníctva, (C- 127/92), prípad z roku 2005 č. 32 Sveriges Civilingenjörersförbund a M.K., Stockholm vs. T. & N. Management Aktiebolag, Stockholm. Na uvedenom základe mal za zrejmé, že ak v listine z 1.2.2011 uvádzal žalovaný, že v rámci organizačných zmien mu tiež, ako pracovníkovi nad 65 rokov bola daná výpoveď, výpoveď bola daná z dôvodu veku a následná argumentácia žalovaného na súde prvej inštancie bola len účelová a žalovaný neuniesol dôkazné bremeno.

11. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Z rozsiahleho dokazovania pred súdom prvej inštancie mu vyplynulo, že nemal voľné pracovné miesta v čase dania výpovede žalobcovi. Žiadny zo svedkov na priame otázky, ani samotný žalobca nevedel uviesť, či a aké voľné pracovné miesto mal mať v čase dania výpovede žalobcovi. V tejto súvislosti odkázal na svedecké výpovede U.. W. M., U.. W. K., U.. O. M., L. D.. Ďalej uviedol, že ako vyplýva aj z výpovede svedkyne C. B. (na pojednávaní konanom 31.10.2012), jej dojem, že v čase dania výpovede žalobcovi boli voľné pracovné miesta vychádza len z limitu pridelených pracovných miest podľa správy o činnosti SAV na rok 2010, ktorý bol 79 a fyzicky 73. Považoval za potrebné opätovne zdôrazniť, že tento limit pracovníkov je bez väčšieho reálneho významu a nejedná sa o vytvorené, resp. voľné pracovné miesta. Záväzným a významným dokumentom je každoročný rozpis mzdových prostriedkov, ktorým je stanovený mzdový fond ústavu a tým je dané, koľko pracovníkov je možné reálne zamestnávať. Z predložených dôkazov bolo zrejmé, že došlo ku kráteniu prostriedkov, ktoré dostáva zo štátneho rozpočtu na mzdy pracovníkov, a preto bolo nevyhnutné uskutočniť organizačné zmeny a okrem iného aj znížiť počet zamestnancov, keďže nemal prostriedky na ich mzdy. Zopakoval, že žiadne neobsadené pracovné miesto nemal k dispozícii ani pred organizačnou zmenou, nakoľko nemal finančné prostriedky na jeho mzdové pokrytie.

12. V súvislosti s argumentáciou žalobcu o neplatnosti výpovede z dôvodu nerovnakého zaobchádzania, odmietol tvrdenia žalobcu, že s ním bolo zaobchádzané diskriminačne z dôvodu veku. Žalobca súdu prvej inštancie neoznámil žiadne skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Uviedol len, že mu bola daná výpoveď výlučne z dôvodu, že má vek nad 65 rokov. Z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie mu vyplynulo, že so žalobcom nebolo zaobchádzané odlišne, ako s inými osobami v porovnateľnej situácii. V rámci riešenia dopadu zníženia pridelených prostriedkov na mzdy a prevádzkové náklady po prerokovaní vo Vedeckej rade a Ústavnej rade zobral do úvahy viacero kritérií, ktoré tieto rady odporúčali - kvalita vedeckých výstupov, veková štruktúra a aby sa znižovanie počtu zamestnancov týkalo vedeckých aj nevedeckých pracovníkov. Na ich základe vybral pracovníkov, s ktorými sa rozhodol skončiť, resp. neobnoviť pracovný pomer. Návrhy konkrétnych mien opäť prekonzultoval vo Vedeckej rade, ktorá so skončením pracovného pomeru alebo neobnovením pracovného pomeru u daných pracovníkov súhlasila. V tejto súvislosti odkázal na výpovede L. D. W. U.. W. K..

13. Z dôkazu, ktorý predložil v písomnom podaní z 21.6.2016 mal doložené, že žalobca nevynikal ani v hodnotení publikačnej činnosti za roky 2008 a 2009, ktorá by zavážila v celkovom posúdení všetkých kritérií. Dodal, že uvedený dokument je prístupný na intranete, jeho vnútro podnikovom webe a je prístupný všetkým jeho pracovníkom. Nie je však, vzhľadom na jeho charakter, prístupný širokej verejnosti prostredníctvom webových stránok, preto právnomu zástupcovi žalobcu zobrazovalo chybovú hlášku. Svedok L. D. v súvislosti s hodnotením vedeckej činnosti žalobcu tiež uviedol, že vedecká práca sa napr. hodnotí aj podľa h-index, kde navrhovateľ bol v strede zo skupiny tých ľudí s ktorými bol rozviazaný pracovný pomer. Hodnotenie pracovníkov sa vykonáva vždy ku koncu kalendárneho roku. Nevykonáva sa uprostred roka. Aj hodnotenie za rok 2010 sa robilo až ku koncu roka, aby sa zohľadnili výsledky dosiahnuté za celý rok. Systém odmeňovania na ústave má presné pravidlá schválené vedeckou radou a v plnej miere akceptované vedením ústavu a prístup k týmto pravidlám majú všetci zamestnanci. Aj z výpovede jeho štatutárneho zástupcu na pojednávaní konanom 5.10.2016 rezultovalo, že nakoľko k výpovedi došlo v priebehu roka 2010, vedecká rada musela vychádzať z hodnotení za predchádzajúce roky. Hodnotenie sa robí vždy až na konci roka, nakoľko niektoré publikácie musia ešte dobehnúť. Čo sa týka účasti žalobcu na výskumných projektoch APVV a VEGA, žalobca sa zúčastňoval na oboch projektoch, ktoré ale končili k 31.12.2010 a navyše žalobca ani v jednom nebol vedúcim projektu, resp. zodpovedným riešiteľom. Aj výpoveď svedka L. D.W. potvrdzuje, že na vedeckej rade nebol vznesený taký problém, že chýbal vedecký pracovník na dokončenie toho projektu kde predtým pôsobil žalobca. Ako vyplýva zo štruktúry zamestnancov, s ktorými bol rozviazaný alebo neobnovený pracovný pomer v súvislosti s organizačnými zmenami, pracovný pomer bol skončený tak so zamestnancami staršími od žalobcu (napr. B.. O. Š. mal v tom čase 74 rokov), ako aj zamestnancami mladšími od žalobcu (napr. A.. A. mala v tom čase 34 rokov). So žalobcom bolo v rámci hodnotenia jeho budúceho prínosu pre ústav zaobchádzané úplne rovnako, ako s ostatnými pracovníkmi, boli posudzované tie isté kritériá. Žalobca neuviedol žiadne skutočnosti, z ktorých by bolo možné dôvodne usudzovať, že so žalobcom nebolo zaobchádzané rovnako, ako s ostatnými pracovníkmi, z dôvodu jeho veku. Žalobca v podanom odvolaní citoval judikatúru Súdného dvora EÚ, ktorá však nie je aplikovateľná na tento prípad, keďže okolnosti tam posudzovaných prípadov sú odlišné.

14. Žalobca vo svojom stanovisku k vyjadreniu žalovaného k jeho odvolaniu upriamil pozornosť na tvrdenie žalovaného, že predmetný dôkaz (Publikačná činnosť vedeckých a odborných pracovníkov UMB SAV) je prístupný na intranete t.j. vnútro podnikovom webe žalovaného a je prístupný všetkým pracovníkom žalovaného. V tejto súvislosti podotkol, že na pojednávaní konanom 5.10.2016 zástupca žalovaného RNDr. O. D. uviedol, že táto informácia je verejne prístupná na stránke Ústavu molekulárnej biológie SAV. Mal za to, že predmetné vyjadrenia žalovaného sú vo vzájomnom rozpore. Ďalej ako dôkaz o účelovej argumentácii žalovaného týkajúcej sa nedostatočnej publikačnej činnosti (žalobcu) predložil prehľad svojej publikačnej činnosti za obdobie od roku 2000 až do roku 2010 tak, ako je uvedený v databáze ELSEVIER. Priložil tiež zoznam publikačnej činnosti, ktorý je na intranete žalovaného. Za obdobie rokov 2000 až 2010 žalobca publikoval 26 vedeckých publikácií vo významných časopisoch so statusom Current Contents a nie je pravda, že nevynikal v hodnotení publikačnej činnosti <https://en.wikipedia.org/wiki/Cunent_Contents_a_nie_je_pravda,_%c5%bee_%c5%bealobca_nevynikal_v_hodnoten%c3%ad_publika%c4%8dnej_%c4%8dinnosti>. Mal za to, že v skutočnosti žalovaný rozhodol o organizačných zmenách, v rámci ktorých mu dal výpoveď výlučne z dôvodu, že mal nad 65 rokov, ako sa to uvádza v uvedenom liste. Bolo tiež zjavné, že keby postupoval žalovaný v zmysle záverov a uznesení Vedeckej rady pri ÚMB SAV, nehodnotil by len obdobie

rokov 2008 - 2009, ale hodnotil by celé obdobie rokov 2005 až 2010, ako vyplýva z uznesení Vedeckej rady. Napriek tomu súd prvej inštancie nevykonal navrhované dôkazy a nezistil správne skutkový stav. Nepovažoval za pravdivé ani vyjadrenie zástupcu žalovaného, že pri hodnotení sa vychádza nielen z počtu publikácií, ale aj ich kvality, prínosu, hodnotí sa ďalej, či má zamestnanec na starosti nejakých doktorandov a rovnako aj počet grantových projektov; v skutočnosti žalovaný žiadny takýto zoznam ani hodnotenie nepredložil a tieto svoje tvrdenia vôbec nepreukázal. Dodal, že v prílohe priložil aj celkovú publikačnú činnosť za obdobie 2005-2009 vedeckých a odborných pracovníkov žalovaného, z ktorej vyplýva, že mal v uvedenom období 13 publikácií, pričom priemerný počet publikácií u žalovaného bol 4,8. Trval na tom, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno a konal v rozpore s dobrými mravmi. Argumentoval, že či bol alebo nebol na výskumných projektoch APVV alebo VEGA vedúcim projektu alebo zodpovedným riešiteľom, súd prvej inštancie neskúmal, pretože zamietol návrh na doplnenie dokazovania predložením zoznamu zamestnancov v jednotlivých výkonných tímoch a projektoch VEGA a APVV, pričom žalovaný žiadnym dôkazom svoje tvrdenie nepreukázal.

15. Zastával názor, že pokiaľ bol počet systemizovaných miest 74, ale neboli všetky obsadené, neznamená to, že miesta neboli vytvorené, ako uvádza žalovaný; na 74 systemizovaných miest sa poskytovali mzdové prostriedky v rámci rozpočtu SAV. Podľa správy o činnosti SAV na rok 2010, z ktorej vychádzala svedkyňa C. B., bol dokonca limit pridelených pracovných miest 79. Ak výška mzdových prostriedkov nebola dostatočná, mal žalovaný prístup k zrušeniu systemizovaných miest, čo sa však nestalo. Skutočnosť, či žalovaný mal alebo nemal voľné pracovné miesto odo dňa rozhodnutia o organizačnej zmene ku dňu dania výpovede, nebola žalovaným nijakým spôsobom preukázaná a súd prvej inštancie zamietol návrh na vykonanie dôkazu systemizáciou k 30.8.2010. Napokon, argumentácia žalovaného ohľadom údajného rovnakého zaobchádzania s ním, je tiež účelová. Z vyjadrenia žalovaného k jeho odvolaniu vyplýva, že bol skončený pracovný pomer v súvislosti s organizačnými zmenami aj s mladšími zamestnancami (Mgr. A., ktorá mala 34 rokov), avšak pri citácii výpovede svedka D. sa uvádza, že Mgr. A. napriek tomu, že nemala publikačnú činnosť, bola prijatá späť do pracovného pomeru. Pri skončení pracovného pomeru s ním tak žalovaný inak zaobchádzal a aj napriek jeho bohatej publikačnej činnosti s ním skončil pracovný pomer z dôvodu veku nad 65 rokov.

16. Žalovaný v replike na stanovisko žalobcu nesúhlasil s tvrdením žalobcu, že existuje zásadný rozpor vo vyjadrení jeho zástupcu na pojednávaní konanom 5.10.2016 s tvrdeniami v jeho vyjadrení z 3.2.2017. Považoval za nepochybné, že žalobca mal v čase trvania svojho pracovného pomeru, ako aj po jeho skončení prístup k zoznamom publikačnej činnosti pracovníkov žalovaného. Ďalej uviedol, že vo svojich doterajších vyjadreniach, napríklad aj v písomnom podaní z 21.6.2016, ako aj na pojednávaní konanom 5.10.2016, podrobne odôvodnil, akými kritériami sa riadil pri výbere nadbytočných pracovníkov. Išlo o komplexné posúdenie prínosu pracovníka pre budúcnosť ústavu, kvality a kvantity jeho vedeckej činnosti, publikácií, práce na grantoch, vedenia grantov, vedenia doktorandov a pod. Žalobca bol posúdený podľa úplne rovnakých kritérií ako ostatní pracovníci, nebolo s ním zaobchádzané odlišne, či už z dôvodu veku, publikačnej činnosti alebo akéhokoľvek iného dôvodu. Nesúhlasil s dôkazmi predloženými žalobcom o jeho publikačnej činnosti, nesúhlasil s tvrdeniami, že predstavujú dôkaz o tom, že žalobca bol mimoriadne nadpriemerne publikujúci vedecký pracovník a neobstoja ani tvrdenia žalobcu, že by dospel k inému hodnoteniu, ak by posudzoval iné, dlhšie časové obdobie. Vo vzťahu k tvrdeniam žalobcu o existencii voľných pracovných miest u neho ako žalovaného v nadväznosti na stanovený limit pracovníkov, opätovne poukázal na svoje doterajšie vyjadrenia v tejto veci, ako aj výpovede svedkov a tiež dôkaz priložený k písomnému podaniu žalovaného z 15.3.2012.

17. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ďalej len „C.s.p.“) preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie žalobcu bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 C.s.p. a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je vo výroku vecne správny (§ 387 ods. 1 C.s.p.). Rozsudok verejne vyhlásil 29.6.2018 (§ 219 ods. 3 C.s.p.).

18. Pretože odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 2 C.s.p.).

19. Vo vzťahu k podstatným tvrdeniam žalobcu v odvolaní (ktoré v súhrne spochybňujú vecnú správnosť napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, nakoľko má vychádzať z nesprávneho právneho posúdenia veci pri nedostatočných a nesprávnych skutkových zisteniach), s ktorými sa odvolací súd musí v

odôvodnení vysporiadať (§ 387 ods. 3 C.s.p.) hodno podotknúť, že ide v celom rozsahu o nedôvodnú argumentáciu a to s poukazom na dostatočné a správne vyhodnotenie skutkových a právnych okolností vedúcich k zamietnutiu žaloby. Súd prvej inštancie v preskúmvanej veci totiž vykonal náležité dokazovanie potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností dôležitých pre posúdenie nedôvodnosti žaloby, ako aj na relevantnosť tvrdení žalovaného z hľadiska skutočností uvádzaných na jeho obranu. Zhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania v súlade s § 191 ods. 1 C.s.p. súd prvej inštancie dospel k správnym skutkovým záverom a na ich základe vyvodil aj správny právny záver o nedôvodnosti žalobcom uplatňovaných nárokov voči žalovanému na určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru z 21.9.2010, s tým, že pracovný pomer žalobcu naďalej trvá, a priznania náhrady mzdy, ktorých nárokov sa žalobca domáhal titulom nesplnenia ponukovej povinnosti žalovaného podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj pre diskriminačné správanie sa žalovaného. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku spoľahlivým spôsobom objasnil splnenie všetkých základných predpokladov pre aplikáciu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak 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. Svoje dôvody vedúce k zamietnutiu žaloby, keď mal za to, že boli naplnené všetky podmienky pre ukončenie pracovno-právneho vzťahu výpoveďou v zmysle vyššie citovaného ustanovenia t.j. žalovaný si ako zamestnávateľ splnil ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, výpoveď prerokoval podľa § 74 Zákonníka práce, písomne rozhodol o nadbytočnosti žalobcu v dôsledku organizačných zmien, medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu bola príčinná súvislosť, výpoveď podal v písomnej forme, ktorú mu doručil 21.9.2010, aj riadne a presvedčivo v súlade s § 220 C.s.p. odôvodnil.

20. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie bol povinný riadiť sa právnym názorom odvolacieho súdu vyjadreným v zrušujúcom uznesení č.k. 3Co/6/2014-452, zo dňa 29.1.2016. Z právneho názoru vysloveného v predmetnom zrušujúcom uznesení je zrejmé, že súd prvej inštancie mal posúdiť ponukovú povinnosť žalovaného vyjadrenú v § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka ku dňu dania výpovede t.j. k 21.9.2010; právny úkon je potrebné posúdiť podľa stavu, ktorý existoval v čase, kedy bol úkon urobený, a nie podľa okolností, ktoré mali nastať v budúcnosti. Súd prvej inštancie v tejto súvislosti správne v intenciách predmetného zrušujúceho uznesenia vyhodnotil, že bolo bez právnej relevancie, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný uzavrel pracovné zmluvy 31.12.2010 s U.. P. W. U.. Z.; dohody o pracovnej činnosti, resp. dohody o vykonaní práce s U.. Š.C. dňa 3.1.2011, s Ing. Š. dňa 21.1.2011, s Ing. M. dňa 3.1.2011 a s Ing. G. dňa 3.1.2011. Uvedené totiž žiadnym spôsobom nepreukazuje, že by žalovaný ku dňu doručenia výpovede žalobcovi 21.9.2010 disponoval voľným pracovným miestom, ktoré žalobcovi neponúkol, tak ako to správne skonštatoval aj súd prvej inštancie. Nemohla preto obstáť odvolacia námietka žalobcu, že súd prvej inštancie neposúdil neplatnosť výpovede z hľadiska príčinnej súvislosti organizačnej zmeny a nadbytočnosti žalobcu, keďže ku dňu uplynutia výpovednej doby predĺžil viacerým zamestnancom pracovné zmluvy na dobu určitú. Odvolací súd sa rovnako stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalovaný v čase ukončenia pracovného pomeru so žalobcom nedisponoval voľným pracovným miestom, ktoré by žalobcovi mohol ponúknuť; inými slovami v konaní neexistoval ani jeden svedok, ktorý by bezpečne potvrdil, že takéto pracovné miesto existovalo. Na pojednávaní konanom 2.5.2012 svedkyňa Ing. W. K. na otázku žalobcu ohľadom 7 voľných pracovných miest u žalovaného uviedla, že o týchto nemá vedomosť v čase dania výpovede žalobcovi; taktiež vypovedala, že v čase výpovede nebolo žiadne voľné miesto u žalovaného (č.l. 101); svedok Ing. O. M. na tom istom pojednávaní dosvedčil, že v čase dania výpovede žalobcovi nebolo u žalovaného žiadne vhodné miesto; na pojednávaní konanom 31.10.2012 svedok U.. W. M. nevedel odpovedať, či boli voľné miesta v čase, keď dostali pracovníci výpoveď (mimo iných aj žalobca), ale podľa jeho názoru skôr neboli ako boli (č.l. 160). Na tomto závere nemení nič ani to, že podľa svedkyne C. B. mal žalovaný pridelených 74 pracovníkov, prepočítaných na 69 pracovníkov a mala za to, že boli voľné miesta. V danej súvislosti ide totiž o limit zamestnancov, ktorý je nezáväzný a informatívny, a rozhodným je rozpočet mzdových prostriedkov vyčlenený pre organizácie SAV; pokiaľ nie sú dostatočné mzdové prostriedky, nie je možné obsadiť všetky miesta v rámci limitu zamestnancov (tieto skutočnosti mal odvolací súd za preukázané listom podpredsedníčky SAV na č.l. 87). Na margo uvedeného sa nemožno stotožniť s námietkou žalobcu, že súd prvej inštancie pochybil, keď zamietol návrh vykonať systematizáciu k dátumu organizačnej zmeny, resp. v čase od prijatia organizačnej zmeny do doručenia výpovede; súd prvej inštancie totiž vychádzal z dostatočne zisteného skutkového stavu ohľadom splnenia ponukovej povinnosti žalovaného.

21. Odvolací súd ďalej k namietanej diskriminácii žalobcu pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou poznamenáva, že podľa § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. je priamou diskrimináciou 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 (žalobca namietal priamu diskrimináciu na základe jeho veku). V tejto súvislosti je však nutné podotknúť, že z obsahu spisu nevyplývajú žiadne skutočnosti, ktoré by svedčili tomu, že bolo so žalobcom zaobchádzané inak výlučne pre jeho vek, v dôsledku čoho by došlo k diskriminačnému správaniu žalovaného. Žalovaný totiž zvolil rôzne kritéria na určenie toho, s ktorými zamestnancami ukončí pracovný pomer; z opatrení pri riešení redukcie mzdových prostriedkov (č.l. 33) vyplynulo, že pri prepúšťaní zamestnancov do úvahy treba zohľadniť nielen vek zamestnancov, ale aj dosiahnuté výskumné a publikačné výsledky. Zasadnutie vedeckej rady z 11.8.2010 ustanovilo, že prepúšťanie zamestnancov sa nemá obmedziť jedine na vek, ale je potrebné prihliadnuť aj na hodnotenie vedeckých pracovníkov (č.l. 166). V zhode s uvedenými východiskami vypovedal aj samotný riaditeľ žalovaného, ktorý sa stotožnil s názorom vedeckej rady, že čiastočne treba zobrať do úvahy aj vek, ale zároveň vychádzať i z toho, aby bol ústav obsadený aj mladými perspektívnymi vedeckými pracovníkmi a zachovať určitú kontinuitu (inými slovami vek nebol jediným rozhodujúcim kritériom pri prepúšťaní zamestnancov; č.l. 51). Uvedené potvrdil aj svedok L. P., ktorý vypovedal, že riaditeľ akceptoval všetky odporúčania vedeckej rady (č.l. 155-156). Súd prvej inštancie v nadväznosti na uvedené dôvodne poukázal na to, že žalovaný vzal zreteľ aj na pracovné výsledky a účasť na jednotlivých projektoch; upriamil pozornosť na publikačnú činnosť vedeckých a odborných pracovníkov UMB SAV, kde sa žalobca spomedzi 56 hodnotených umiestnil až na 22 mieste (č.l. 473). Taktiež dôvodne poukázal na to, že žalobca nebol vedúcim ani jedného z grantových projektov APVV a VEGA (správa o činnosti organizácie SAV za rok 2010 č.l. 204-277), nebol ani školiteľom žiadneho doktoranda na ústave. Odvolací súd napokon podotýka, že pri hodnotení diskriminácie žalobcu nebolo ani tak rozhodné to, či zamestnávateľ vyhodnotil vedeckú činnosť žalobcu správne, t.j. či neopomenul niektoré skutočnosti, ktoré by svedčili skôr v žalobcov prospech pri jeho pracovných výsledkoch (žalobcom uvádzané nevykonanie dôkazov, že bol riešiteľom na projekte APW č. 0354-07, hodnotením publikačnej činnosti za rok 2010 a pod.); rozhodným bolo to, či žalovaný pristupoval ku všetkým svojim zamestnancom na základe rovnakých kritérií, pričom obsahom spisu neboli žiadne také skutočnosti, ktoré by svedčili o opaku. Na uvedenom základe odvolací súd v názorovej zhode so súdom prvej inštancie dospel jednoznačne k tomu, že u žalobcu (v súvislosti s rozviazaním pracovného pomeru) nedošlo k diskriminácii z dôvodu jeho veku.

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

23. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. a § 262 ods. 1 C.s.p. tak, že žalovanému priznal proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mal vo veci plný úspech.

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

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.).