

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 9CdoPr/3/2023
Identifikačné číslo spisu: 3516208536
Dátum vydania rozhodnutia: 27.03.2024
Meno a priezvisko: JUDr. Marián Sluk
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2024:3516208536.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu N., bývajúceho v B., zastúpenému Mgr. Marcelom Pélim, LL.M., advokátom so sídlom v Považskej Bystrici, M.R. Štefánika 157/45, proti žalovanému Spojená škola Púchov, so sídlom v Púchove, I. Krásku 491, IČO: 52439585, zastúpenému Mgr. Ľubomírom Karikom, advokátom so sídlom v Myjave, M.R.Štefánika 638/56, o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a iné, pôvodne vedenom na Okresnom súde Nové Mesto nad Váhom pod sp. zn. 7Cpr/18/2016, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Trenčíne z 27. septembra 2022 sp. zn. 6CoPr/6/2021, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov dovolacieho konania v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Nové Mesto nad Váhom (ďalej aj „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 9. júla 2021 č. k. 7Cpr/18/2016-271 žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100% (§ 255 ods. 1 CSP).

2. Krajský súd v Trenčíne (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 27. septembra 2022 sp. zn. 6CoPr/6/2021 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP) a žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%. V odôvodnení tiež uviedol: „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. ... 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 rozhodnúť

preskúmať. Žalobca namietal, že pri výbere nadbytočného zamestnanca žalovaný nepostupoval správne poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/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 skutočností, 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 poukazyval 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. ... 60. Súd prvej inštancie dospel k správnej závere, že žalobca neunesol dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých je možné odvodiť, že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii, teda neunesol 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 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, 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 pracovnoprávných vzťahov môže dôjsť k rôznym právnym situáciám, keď výkon práv a povinností je v rozpore s dobrými mravmi na škodu druhého účastníka pracovnoprávnym vzťahom. 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 nadväzne 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 skutočnosti, 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. ... 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%."

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie v zmysle § 420 písm. f) CSP a v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Bez zjavného odlišenia v dovolaní uplatnené dovolacie dôvody sú vzájomne zmiešavané (jedná sa o prípad nežiaducej tzv. monolitickéj argumentácie napr. 9Cdo/12/2022, 9Cdo/72/2021, 9Cdo/62/2022 a iné, čím trpí zrozumiteľnosť, určitosť, jasnosť,

súladosť a právna konzistentnosť prejavu dovolateľa). Namietal, že rozsudok odvolacieho súdu je založený na nesprávnom právnom posúdení veci, na nesprávnych skutkových zisteniach a na neúplnom dokazovaní i to, že závisel od vyriešenia právnej otázky, pri riešení ktorej sa odvolací súd mal odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. Žalobca trvá na tom, že výpoveď z pracovného pomeru nebola v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, lebo 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) vykazujúca znaky priamej diskriminácie pri posudzovaní nadbytočnosti žalobcu v súvislosti s podanou výpoveďou. Súd v tomto spore nerešpektoval zásadu obráteného dôkazného bremena a tak sa odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, za ktorú dovolateľ označil rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/91/2019. Podľa dovolateľa žalovaný len predstieral, že organizačnou zmenou zabezpečuje efektivitu práce. V skutočnosti žalovaný prepustil kvalifikovaného žalobcu a následne nekvalifikovaným zamestnancom prerozdelením žalobcov pracovný úväzok. Dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Dovolateľ preto nesúhlasí so súdom, že neunesol dôkazné bremeno. Súd podľa dovolateľa nedostatočne a nedôsledne preskúmal a posúdil všetky skutkové okolnosti, ktoré predchádzali skončeniu pracovného pomeru žalobcu z dôvodu nadbytočnosti.

4. Žalovaný navrhol dovolanie ako nedôvodné zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), skúmal bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), či sú dané procesné predpoklady pre uskutočnenie meritórneho dovolacieho prieskumu.

6. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. Podľa § 420 písm. f) CSP, dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej, alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

7.1. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle ustanovenia § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré (porušenie) tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

7.2. Dovolateľa vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP vymedzila ako nedostatok odôvodnenia (až arbitrárnosti) rozhodnutia odvolacieho súdu založeného na nedostatočnom zistení skutkového stavu veci, nesprávnom alebo nedostatočnom (vy)hodnotení dôkazov, na aplikácii nesprávnej právnej normy a nesprávnom právnom posúdení veci s poznámkou, že v riešení právnej otázky (o prenesení dôkazného bremena na žalovaného v diskriminačnom spore) sa odvolací odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

8. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) odvolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo. K obdobnému právnomu názoru dospel najvyšší súd vo viacerých rozhodnutiach (napr. sp. zn. 3Cdo/41/2017,

3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017).

9. Pokiaľ dovolateľ v dovolaní vytýka súdom oboch inšancií nedostatky v procese obstarávania skutkových podkladov pre rozhodnutie, ktoré mali za následok nesprávne právne posúdenie veci. Namíeta nesprávnosť alebo neúplnosť ich skutkových zistení, nesprávne vyhodnotenie vykonaných dôkazov, ako aj prijatie nenáležitých skutkových záverov. Nejedná sa o argumenty, ktorými možno vymedziť dovolací dôvod v zmysle § 420 písm. f) CSP. Rozhodnutie súdu, ktorého podkladom sú dôkazy nesprávne vyhodnotené, môže byť prípadne z tohto dôvodu vecne nesprávne, avšak táto skutočnosť sama osebe nezakladá prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP.

9.1. Dovolací súd považuje za prospešné opakovane pripomínať, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože (na rozdiel od súdu prvej inšancie a odvolacieho súdu) v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie, nie je súdom skutkovým. Dovolaním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi prvej a druhej inšancie, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Na hodnotenie skutkových okolností a zisťovanie skutkového stavu sú povolané súdy prvej a druhej inšancie ako skutkové súdy a nie dovolací súd, ktorý je v zmysle § 442 CSP viazaný skutkovým stavom, tak ako ho zistil odvolací súd, a jeho prieskum skutkových zistení nespočíva v prehodnocovaní skutkového stavu, ale len v kontrole postupu súdu pri procese jeho zisťovania (porov. I. ÚS 6/2018). V rámci tejto kontroly dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod), a či konajúcimi súdmi prijaté závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces, čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP, avšak dovolací súd tieto vady v prejednávanej veci nezistil. Z práva na spravodlivý súdny proces pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej voľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (viď napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03). Nedostatočne zistený skutkový stav veci, nevykonanie všetkých navrhovaných dôkazov alebo nesprávne vyhodnotenie niektorého dôkazu nie je v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu považované za vadu konania v zmysle § 420 písm. f) CSP (1Cdo/41/2017, 2Cdo/232/2017, 3Cdo/26/2017, 4Cdo/56/2017, 5Cdo/90/2018, 3Cdo/94/2018, 6Cdo/69/2020, 9Cdo/209/2020). Pri posudzovaní ústavnosti tohto právneho názoru nedospel ústavný súd (II. ÚS 465/2017) k záveru o jeho ústavnej neudržateľnosti.

9.2. Pokiaľ dovolateľ odvolaciemu súdu vytýkal nesprávne právne posúdenie veci (napr. v otázke diskriminácie, nadbytočnosti, či organizačnej zмене žalovaného) dovolací súd uvádza, že nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval, alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Podľa ustálenej judikatúry najvyššieho súdu ale nesprávne právne posúdenie vecí nezakladá vadu zmätočnosti uvedenú v § 420 písm. f) CSP (R 24/2017, 1Cdo/202/2017, 2Cdo/101/2017, 3Cdo/94/2017, 4Cdo/47/2017, 5Cdo/145/2016, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/76/2018). V zmysle rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 6. marca 2019 sp. zn. I. ÚS 61/2019 aj v právnych veciach, na ktoré sa vzťahuje CSP, je opodstatnený názor, podľa ktorého nesprávne právne posúdenie vecí nezakladá vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP. Najvyšší súd už podľa predchádzajúcej úpravy dospel k záveru, že realizácia procesných oprávnení sa strane neznemožňuje právnym posúdením (viď R 54/2012 a 1Cdo/62/2010, 2Cdo/97/2010, 3Cdo/53/2011, 4Cdo/68/2011, 5Cdo/44/2011, 6Cdo/41/2011, 7Cdo/26/2010). Skutočnosť, že dovolateľ má odlišný právny názor než konajúci odvolací súd, bez ďalšieho nezakladá ním tvrdenú vadu v zmysle § 420 písm. f) CSP. Sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo prosté spochybňovanie správnosti rozhodnutia odvolacieho súdu či kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní vecí, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v §

420 písm. f) CSP (9Cdo/248/2021, 9Cdo/73/2020, 9Cdo/121/2020). Napokon je potrebné uviesť i to, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia, správnosť právnych záverov, ku ktorým súdy dospeli, nie je právne relevantná, lebo prípadne nesprávne právne posúdenie vecí prípustnosť dovolania v zmysle § 420 písm. f) CSP nezakladá. Ako vyplýva aj z judikatúry ústavného súdu, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom všeobecného súdu nestotožňuje, nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti rozhodnutia odvolacieho súdu (napr. I. ÚS 188/06). Dovolací súd napokon uvádza, že správnosťou právneho posúdenia vecí sa dovolací súd pri dovolacom dôvode v zmysle § 420 písm. f) CSP nemá možnosť zaoberať.

10. Dovolateľ dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP odôvodňuje nerešpektovaním prenesenia dôkazného bremena súdom v diskriminačnom spore zo žalobcu na žalovaného.

10.1. Vychádzajúc z ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu (1Cdo/1085/2015) odvolací súd uvádza, že 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. Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvej inštancie dospel k správne záveru, že žalobca neunesol dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých je možné odvodiť, že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii, teda neunesol bremeno tvrdenia ako i preukázanie, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. 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 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, sú správne. Odvolací súd v rozhodnutí (v bode 61 vete štvrtej a násl.) výslovne uviedol, že: „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, Žalovaný v konaní produkoval dôkazy a v konaní preukázal, že nepostupoval diskriminačne. "

10.2. Z uvedeného vyplýva, že odvolací súd svoje rozhodnutie založil aj na závere o uznesení dôkazného bremena žalovaným zamestnávateľom, že sa voči žalobcovi nedopustil diskriminácie; čo predpokladá existenciu premisy o prenesení dôkazného bremena v diskriminačnom spore. Teda rozhodným záverom bolo aj unesenie preneseného dôkazného bremena žalovaným, že sa nedopustil diskriminácie, k čomu mal žalovaný podľa súdov predkladať dôkazy. Aj na základe takých dôkazov mali súdy dospieť k záveru o nepreukázaní tvrdenia žalobcu o jeho diskriminácii žalovaným. Právna otázka nastolená žalobcom vychádzajúca z toho, že súdy nepreniesli dôkazné bremeno zo žalobcu na žalovaného, nezodpovedá súdmi ustálenému skutkovému stavu vecí a ich právnym záverom. Konajúce súdy síce konštatovali neunesenie dôkazného bremena žalobcom (viď napr. bod 60. a 61. rozhodnutia odvolacieho súdu) avšak s ohľadom na vykonané dokazovanie preukazujúce tvrdenia žalovaného, že k diskriminácii žalobcu z jeho strany nedošlo, prijali záver o uznesení dôkazného bremena žalovaným, ktorý dovolateľ v dovolaní výslovne nespochybnil.

10.3. Pre uvedený prípad platí, že právna otázka nastolená dovolateľom, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu, i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Dovolací súd je viazaný len tým, ako dovolateľ právnou otázkou nastolí. So zreteľom na uvedené dovolací súd konštatuje nevymedzenie dovolacieho dôvodu dovolateľom v zmysle § 421 CSP, čo zakladá odmietnutie jeho dovolania v zmysle § 447 písm. f) CSP.

11. Na základe vyššie uvedeného dospel dovolací súd k záveru, že dovolanie žalobcu nie je podľa § 420 písm. f) CSP prípustné, preto ho odmietol podľa § 447 písm. c) CSP. Dovolací súd dovolanie žalobcu, v ktorom namietal nesprávne právne posúdenie vecí v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, odmietol podľa § 447 písm. f) CSP ako dovolanie, v ktorom dovolací dôvod nie je vymedzený spôsobom uvedeným v §

432 až § 435 CSP.

12. Výrok o nároku na náhradu trov dovolacieho konania najvyšší súd neodôvodňuje (§ 451 ods. 3 veta druhá CSP).

13. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.