

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 12CoPr/3/2024  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8713216120  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 02. 2026  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrej Radomský  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2026:8713216120.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Andreja Radomského a členov senátu JUDr. Evy Šofrankovej a JUDr. Martina Barana v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom D. XXX/XX, XXX XX E. C., právne zastúpená advokátkou JUDr. Ingrid Čvirková, Levočská 866, 058 01 Poprad, IČO: 42 036 381 proti žalovanému: F. D. E. G. D. E. C., so sídlom G. XXX/X, XXX XX E. C., IČO: XX XXX XXX, právne zastúpený advokátkou Mgr. Lucia Lorenčíková, so sídlom Murgašova 86/1, 058 01 Poprad, IČO: 50 053 167, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Poprad, č.k. 17Cpr/28/2013-437 z 26.02.2019 takto

### rozhodol:

I. Potvrdzuje rozsudok.

II. Žalovanému voči žalobkyni priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v rozsahu 100 %, o výške ktorých bude rozhodnuté súdom prvej inštancie po právoplatnom skončení veci samostatným uznesením.

### odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že: „I. Žalobu zamietá.

II. Priznáva žalovanému voči žalobkyni náhradu trov konania v plnom rozsahu, o výške ktorých rozhodne súd uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.“

2. Rozhodnutie právne odôvodnil ustanovením § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. b), 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, § 2 ods. 1, § 3 ods. 1, § 6 ods. 1, § 9 ods. 1, § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), § 391 ods. 2, § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok.

3. Súd prvej inštancie v poradí druhým, zo strany žalobkyne odvolaním napadnutým rozsudkom zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti výpovede danej jej listom zo dňa 28.05.2013 a žalovanému priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že rozhodnutím žalovaného z 23.05.2013 rozhodol žalovaný o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch z dôvodu zníženia počtu tried na XX v školskom roku XXXX/XXXX a rozhodnutím žalovaného z 23.05.2013 žalovaný rozhodol o organizačnej zmene zníženia počtu tried. Ďalej zistil, že 27.05.2013 predložil odborový zväz pri F. D. E. G. D. E. C. zápis o tom, že mu bola dňa 24.05.2013 predložená žiadosť o prerokovanie výpovede a táto bola prerokovaná odborovým zväzom. Žalovaný dal 28.05.2013 žalobkyni výpoveď podľa § 63 ods. 1

písm. b) Zákonníka práce s poukazom na rozhodnutie žalovaného č. XX/XX z 23.05.2013 o organizačnej zmene, ktorou sa zrušila pracovná pozícia učiteľa a znížil sa počet zamestnancov žalovaného. Žalovaný pred daním výpovede žalobkyni ponúkol inú vhodnú prácu, a to prácu pedagogickej asistentky na čo žalobkyňa nereagovala. Z vyjadrenia učiteľov pôsobiacich u žalovaného zistil, že počas pôsobenia žalobkyne učiteľia neboli prítomní pri žiadnych znakoch diskriminácie, či šikanovania osoby žalobkyne zo strany vedenia úplne vylúčili tvrdenia žalobkyne, že ostatným učiteľom bolo zakázané so žalobkyňou komunikovať a nadväzovať bližší kontakt. Z takto zisteného skutkového stavu vyvodil záver, že výpoveď bola daná zamestnancovi písomne a v súlade s § 61 ods. 2 Zákonníka práce a bol v nej skutkovo vymedzený dôvod tak, aby ho nebolo možné meniť s iným dôvodom. Uviedol, že po rozhodnutí o organizačnej zmene je na zamestnávateľovi výber zamestnanca s ktorým skončí pracovný pomer. K námietke o neurčitosti rozhodnutia žalovaného o organizačnej zmene uviedol, že rozhodnutie č. XX/XXXX o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch je určité, je z neho zrejmé, že sa znižuje počet zamestnancov u žalovaného v školskom roku 2013/2014 o dvoch. Súd prvej inštancie považoval za určité aj rozhodnutie č. XX/XX, ktoré číselne predchádzalo rozhodnutiu č. XX/XXXX, keďže je z neho zrejmý počet tried v školskom roku 2013/2014. Súd prvej inštancie bol toho názoru, že žalovaný ako zamestnávateľ si splnil i ponukovú povinnosť riadne pred daním výpovede, keď žalobkyni ponúkol voľné pracovné miesto pedagogického asistenta a v čase dania výpovede nedisponoval voľným pracovným miestom učiteľky v materskej škole. Uzavrel, že pri daní výpovede nedošlo k diskriminácii vo vzťahu k žalobkyni, keď žalovaný preukázal, že pri výbere zamestnanca, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti, nepostupoval voči žalobkyni v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, keď bolo preukázané, že žalobkyňa bola vybraná na základe aprobácie. K tvrdeniu žalobkyne, že bola diskriminovaná z dôvodu pohlavia uviedol, že s H. I. v krátkom čase po ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou žalovaný skončil pracovný pomer a tento zamestnanec mal rovnaké kvalifikačné predpoklady pre výučbu ako žalobkyňa, keď mu bola udelená kvalifikačná výnimka.

4. Uvedený rozsudok včas podaným odvolaním napadla žalobkyňa poukazujúc na odvolacie dôvody uvedené v ustanovení § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP (nesprávne skutkové zistenia a nesprávne právne posúdenie veci). Z obsahu podaného odvolania je zrejmé, že toto obsahovalo tri zásadné odvolacie námietky. V prvej odvolacej námietke žalobkyňa namietala rozpor medzi súdom zisteným dôvodom výpovede a jej samotným znením. Avšak ťažisko odvolacej argumentácie žalobkyne tkvie v názore, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil v otázke platnosti namietanej výpovede, lebo vo výpovedi a v zápise o jej prerokovaní so zástupcami zamestnancov sa uvádza iba rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX o organizačnej zmene, a nemožno automaticky vyvodiť, že pri výpovedi sa prihliadlo aj na rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX, ktoré je navyše podľa odvolateľky i neurčité, pretože neuvádza, ktoré pracovné pozície pedagogických zamestnancov sa rušia. S druhým rozhodnutím zástupcovia zamestnancov ani neboli oboznámení, preto nedošlo ani ku riadnemu prerokovaniu výpovede. V druhej odvolacej námietke žalobkyňa namietala, že rovnako súd prvej inštancie podľa odvolateľky nesprávne právne vec posúdil v otázke jej diskriminácie, kde odvolateľka ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré upravujú ako kritérium pre výber nadbytočného zamestnanca dôchodkový vek, považuje za antidiskriminačné a rozporné s právnym poriadkom SR. Mala za to, že pri výpovedi bola diskriminovaná vo forme druhotnej viktimizácie. V tretej odvolacej námietke žalobkyňa namietala, že zo strany žalovaného nebola splnená ponuková povinnosť, lebo výpoveď jej bola doručená skôr, ako sa ku ponuke danej jej žalovaným vyjadрила.

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení ku odvolaniu žalobkyne mal za to, že z vykonaného dokazovania pred súdom prvej inštancie vyplynulo, že si splnil všetky povinnosti stanovené v príslušných ustanoveniach Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, a preto navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správy potvrdiť a súčasne uplatnil i trovy odvolacieho konania. Ďalšie podania strán dané neboli.

6. O odvolaní žalobkyne rozhodol Krajský súd v Prešove ako odvolací súd v poradí prvým rozsudkom č.k. 12CoPr/7/2019-478 zo dňa 07.11.2019 tak, že rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a určil, že výpoveď daná žalobkyni je neplatná a pracovný pomer trvá, vo výroku v časti náhrady mzdy a vo výroku o trovách konania rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Vychádzajúc zo zistených skutočností obsiahnutých v spise, so zreteľom na všetky dostupné okolnosti prípadu, odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie otázku v tomto spore namietanej neplatnosti výpovede nesprávne právne posúdil. Pokiaľ ide o rozhodnutia, ktoré predchádzali výpovedi (o organizačnej zmene - znížení počtu tried, resp. o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch), tak pri ich formulovaní sa žalovaný dostatočným spôsobom nevyporiadal so

všetkými aspektami takejto zmeny a jej následkami v podobe nadbytočnosti práve práce pracovnej pozície žalobkyne. Uvedené slúži na preukázanie, že organizačná zmena bola bezprostrednou príčinou straty potreby výkonu práce konkrétneho zamestnanca. Pokiaľ ide o zákonný výpovedný dôvod, tak z písomnej výpovede nie je možné celkom dobre, a to ani pomocou výkladu prejavu vôle zistiť, v čom malo spočívať skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu. Rovnako nebola splnená ani obsahová požiadavka žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede, a tou sú náležitosti výpovede v zmysle § 61 ods. 2 Zák. práce. Pokiaľ ide o ponukovú povinnosť, tak z hľadiska splnenia tejto hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede bolo v súdenom spore rozhodujúce predovšetkým zistenie, že žalobkyni podľa stavu v čase dania výpovede ešte plynula lehota na zaujatie stanoviska ku nej. Okrem toho v zmysle extenzívneho výkladu ponukovej povinnosti platí, že zamestnávateľ by mal v čase od prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene až do doručenia výpovede nie len riadne zrealizovať ponukovú povinnosť, no mal by aj po dni doručenia výpovede zamestnancovi ponúkať uzatvorenie dohody o zmene pracovnej zmluvy s cieľom riešiť udržanie zamestnanca v pracovnom vzťahu. Tieto uvedené skutočnosti je potrebné potom považovať za okolnosti opodstatňujúce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpovedou, ktoré v danom prípade zistené boli, a ktoré môžu byť podkladom pre prijatie záveru o dôvodnosti žaloby v tejto časti. Trvať treba taktiež i na tom, že ustanovenia kolektívnej zmluvy upravujúce dôchodkový vek ako kritérium pre výber zamestnanca z dôvodu nadbytočnosti, sú diskriminačné, porušujúce základy ľudské práva žalobkyne. Naproti tomu však obsah preskúmaného spisu nedáva dostatočný obraz pre prijatie záveru, že v danom prípade zo strany žalobkyne boli tvrdené/preukázané skutočnosti, ktoré by na základe racionálneho posúdenia založili prenos dôkazného bremena na žalovaného a nebolo preukázané ani diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyni vo forme druhotnej viktimizácie. Ide iba o subjektívny pocit nespravodlivosti žalobkyne, ktorý by sa prirodzene dostavil viac menej u každého zo zamestnancov, ktorý by sa ocitol v takejto situácii. Z uvedených dôvodov potom odvolací súd postupom plynúcim mu z ustanovenia § 388 CSP zmenil rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku I. v časti zamietnutia žaloby o určenie neplatnosti výpovede a trvania pracovného pomeru tak, že určil, že výpoveď daná žalobkyni listom žalovaného zo dňa 28.05.2013 je neplatná a pracovný pomer trvá. Odvolací súd však musel postupom plynúcim mu z ustanovenia § 389 ods. 1 písm. c/ CSP rozsudok súdu prvej inštancie v prevyšujúcej zamietavej časti týkajúcej sa nároku na náhradu mzdy (vo vzťahu k tomuto nároku po prvýkrát samostatne; § 390 CSP) ako i v súvisiacom výroku o trovách konania zrušiť, a to z dôvodu, že pre nesprávne právne posúdenie veci sa súd prvej inštancie vôbec nezaoberal priznaním náhrady mzdy a vec mu v tejto časti vrátiť na ďalšie konanie a nové rozhodnutie s použitím ustanovenia § 391 CSP.

Uznesením Okresného súdu Poprad č.k. 17Cpr/28/2013-485 zo dňa 27.11.2019 súd nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie.

7. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie, o ktorom bolo rozhodnuté uznesením Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4Cdo/108/2020 zo dňa 23.02.2022 tak, že rozsudok odvolacieho súdu bol zrušený a vec bola vrátená na ďalšie konanie. Vo svojom rozhodnutí NSSR okrem iného uviedol: „Podľa názoru dovolacieho súdu rozsudok odvolacieho súdu nespĺňa kritériá pre odôvodňovanie rozhodnutí v zmysle § 220 ods. 2 CSP (v spojení s § 393 ods. 2 CSP), preto ho nemožno považovať za preskúmateľný. Pokiaľ ide o požiadavku na jasné a výstižné uvedenie právneho posúdenia veci v rozsudku, toto podľa jeho názoru nezodpovedá ust. § 220 ods. 2 CSP. Zdôraznil, že myšlienkový postup súdu musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený s poukazom na zistené rozhodujúce skutočnosti, ale tiež s poukazom na ním prijaté právne závery. V danej veci je však podľa jeho názoru záver odvolacieho súdu o nedôvodnosti zamietnutia žaloby zmätočný. Rozhodnutie odvolacieho súdu malo ozrejmiť dôvodnosť zmeny rozhodnutia súdu prvej inštancie a preto malo ozrejmiť skutkové a právne závery takým spôsobom, aby strana sporu nemusela hľadať odpoveď na rozhodujúce skutočnosti v rovine dohadov a aby mohla skutkovo aj právne proti rozhodnutiu argumentovať. Keďže odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu nemá uvedené obsahové náležitosti skonštatovať, že je nepreskúmateľné. Porušením práva strany sporu na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia súdu sa strane sporu totiž odníma možnosť náležite skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia riadnych alebo mimoriadnych opravených prostriedkov tak, ako tomu bolo aj v prejednávanej spore. Nepreskúmateľnosť rozhodnutia odvolacieho súdu, ktorá nemôže z pohľadu presvedčivosti, ale ani vecnej správnosti rozhodnutia popri sebe obstáť, v takom prípade zakladá vadu konania. Vzhľadom na to, že rozhodnutie odvolacieho súdu trpí zmätočnosťou (nepreskúmateľnosťou) dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie.“

8. O odvolaní žalobkyne rozhodol Krajský súd v Prešove ako odvolací súd svojím v poradí druhým rozsudkom č.k. 12CoPr/6/2022-544 zo dňa 15.12.2022 tak, že potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie a žalovanému priznal trovy odvolacieho a dovolacieho konania. Vo svojom rozhodnutí okrem iného uviedol nasledovné. Predmetom odvolacieho prieskumu je posúdenie správnosti záverov súdu prvej inštancie, ktorý žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a jeho trvania zamietol, lebo mal za to, že boli splnené jednak všetky hmotnoprávne podmienky pre danie výpovede, že rozhodnutia žalovaného predchádzajúce výpovedi sú určité, že žalovaný si splnil ponukovú povinnosť ku žalobkyni, že výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov a v neposlednom rade nebola výsledkom diskriminačného správania sa žalovaného ku žalobkyni. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie na prvom mieste vyplýva, že existujú dve listiny - rozhodnutia riaditeľky žalovaného. Prvá označená ako rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX z 23.05.2013 o organizačnej zmene - znížení počtu tried, v dôvodoch ktorej sa uvádza: „v školskom roku 2012/2013 sme mali na škole XX J., z toho XX J. pre primárne vzdelávanie a XX J. pre nižšie stredné vzdelávanie. V školskom roku 2013/2014 sa zníži počet žiakov z XXX na XXX a z toho dôvodu sa zníži počet tried. Pre primárne vzdelávanie na X, čo je pokles oproti školskému roku 2012/2013 o dve triedy - 3 triedy štvrtého ročníka prechádzajú na nižšie stredné vzdelávanie a otvára sa len jedna trieda prvého ročníka. Počet tried pre nižšie stredné vzdelávanie ostáva XX“ a druhá označená ako rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX z XX.XX.XXXX o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch, v dôvodoch ktorej sa uvádza: „v školskom roku 2013/2014 bude počet tried XX, predpokladaný počet žiakov XXX a celkový počet vyučovacích hodín 525. V škole v súčasnosti pracuje XX učiteľov a X vychovávateľky. Na základe Nariadenia vlády SR č. 422/2009 má jeden učiteľ úväzok 21 hodín, riaditeľka školy 5 hodín, zástupkyňa riaditeľky školy 10 hodín, dve vychovávateľky, ktoré si dopĺňajú úväzok na F. po 2 hodiny, učiteľka 1. ročníka 22 hodín a 22 učiteľov by malo mať 23 hodín úväzku. Spolu je to 568 hodín. Pri nezmenenom počte zamestnancov nám bude chýbať 43 hodín na naplnenie ich úväzkov, z tohto dôvodu sa zníži počet zamestnancov na F. D. E. G. D., D. X, XXX XX E. C. v školskom roku 2013/2014 o dvoch“. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie taktiež vyplýva, že zástupcovia zamestnancov žalovaného podľa zápisu zo dňa 27.05.2013 boli oboznámení s rozhodnutím riaditeľky žalovaného č. XX/XXXX\_XX F. XX.XX.XXXX a bolo s nimi prerokované skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie ďalej vyplýva, že žalovaný dal žalobkyni výpoveď listom zo dňa 28.05.2013, ktorý si žalobkyňa prevzala rovnakého dňa, z dôvodu uvedeného v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. prác., pričom ako výpovedný dôvod bolo uvedené, že na základe písomného rozhodnutia riaditeľa č. XX/XXXX\_XX F. K. XX.XX.XXXX o organizačnej zmene, ktorou sa zrušila pracovná pozícia učiteľa a znížil počet zamestnancov organizácie, bude pracovná pozícia žalobkyne zrušená ku dňu 01.09.2013. V uvedenej listine bolo ďalej konštatované, že žalobkyňa sa stala pre žalovaného nadbytočnou, inú vhodnú prácu, ktorú pre ňu žalovaný ako zamestnávateľ mal, žalobkyňa neprijala, preto ju žalovaný nemôže ďalej zamestnávať. V tejto listine bolo taktiež konštatované, že táto výpoveď bola prerokovaná so zástupcami zamestnancov dňa 27.05.2013. Z dokazovania pred súdom prvej inštancie rovnako vyplýva, že listom zo dňa 28.05.2013, ktorý si žalobkyňa prevzala rovnakého dňa, bola žalobkyni zo strany žalovaného ponúknutá práca pedagogického asistenta, pričom z uvedeného listu plynie, že riaditeľka žalovaného vo vzťahu ku tejto ponuke požiadala o vyjadrenie žalobkyňu do 29.05.2013, pričom žalobkyňa k uvedenej ponuke dňa 28.05.2013 nezaujala žiadne stanovisko, čo bolo potvrdené aj podpismi ďalších dvoch zamestnankýň žalovaného. Je taktiež nepochybné, že listami zo dňa 13.06.2013 a 28.06.2013 požiadala žalobkyňa žalovaného o ďalšie zamestnávanie s tým, že výpoveď považuje za neplatnú. Súd prvej inštancie dokazovaním zistil, že z čl. IV bod 2 Kolektívnej zmluvy zamestnancov F. D. E. G. D. E. C. na rok 2013 vyplýva, že pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku. Dokazovaním súdom prvej inštancie bolo napokon zistené, že to bola práve žalobkyňa, ktorá vystupovala voči ostatným kolegom nefér, postupne strácala ich dôveru, lebo ktorúkoľvek informáciu získanú od ostatných učiteľov používala proti nim. Kolegovia rovnako vylúčili obvinenie voči vedeniu školy, v ktorom žalobkyňa tvrdila, že ostatným učiteľom bolo zakázané so žalobkyňou komunikovať a nadväzovať bližší kontakt. Naopak, zo strany vedenia ostatní vnímali rovnocenný prístup ku každému zamestnancovi. Dôvod výpovede z pracovného pomeru musí byť vymedzený nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol použitý, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom spočíva. Len takáto konkretizácia použitého dôvodu po skutkovej stránke zaisťuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom rozviazaný pracovný pomer, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitost' alebo nezrozumiteľnosť' prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná

len vtedy, ak by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bola zamestnancovi daná výpoveď. Ako už uviedol odvolací súd, žalovaný dal žalobkyni výpoveď listom zo dňa 28.05.2013, z dôvodu uvedeného v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. prác., pričom ako výpovedný dôvod bolo uvedené, že na základe písomného rozhodnutia riaditeľa č. 68/2012\_13 zo dňa 23.05.2013 o organizačnej zmene, ktorou sa zrušila pracovná pozícia učiteľa a znížil počet zamestnancov organizácie, bude pracovná pozícia žalobkyne zrušená ku dňu 01.09.2013. V uvedenej listine bolo ďalej konštatované, že žalobkyňa sa stala pre žalovaného nadbytočnou, inú vhodnú prácu, ktorú pre ňu žalovaný ako zamestnávateľ mal, žalobkyňa neprijala, preto ju žalovaný nemôže ďalej zamestnávať. Z obsahu výpovede je zrejme nielen to, z akého dôvodu uvedeného v ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce bola výpoveď z pracovného pomeru daná, ale aj v čom spočíval dôvod výpovede - nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom k písomnému rozhodnutiu riaditeľa o organizačnej zmene, ktorou sa zrušila pracovná pozícia učiteľa a znížil počet zamestnancov organizácie, pracovná pozícia žalobkyne bola zrušená ku dňu 01.09.2013. Výpoveď obsahuje aj údaj o tom, o akú konkrétnu organizačnú zmenu išlo. V tomto smere skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu v prejave žalovaného obsiahnutého vo výpovedi zo dňa 28.05.2013 je dostatočne určité. Z obsahu písomnej výpovede žalovaného danej žalobkyni dňa 28.05.2013 je jednoznačne zrejмый dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorý je dostatočne vymedzený - nadbytočnosť zamestnanca a zároveň aj v akej konkrétnej okolnosti tento dôvod spočíva, a to písomné rozhodnutie zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov v dôsledku organizačných zmien. Uvedenia rozhodnutia o organizačnej zmene č. XX/XXXX\_XX vo výpovedi nemá vplyv na platnosť výpovede, s poukazom na dostatočné vymedzenie skutkového dôvodu výpovede a zároveň aj jeho preukázanie pred súdom, teda skutočnú existenciu tohto výpovedného dôvodu, resp. skutočnosti v ktorých spočíval. Z dikcie ust. § 74 Zákonníka práce vyplýva, že výpoveď zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. Zástupcovia zamestnancov žalovaného podľa zápisu zo dňa 27.05.2013 boli oboznámení s rozhodnutím riaditeľky žalovaného č. XX/XXXX\_XX F. XX.XX.XXXX a bolo s nimi prerokované skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Zo zápisu je preukázané, že výpoveď zamestnávateľ vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov, čo je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce. Nie je podstatné, že v zápise je uvedené rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX, ktoré sa týka zníženia počtu tried. Relevantné je, či bola výpoveď a dôvod v nej vymedzený vopred prerokovaná. K dostatočnosti vymedzenia skutkového dôvodu výpovede sa odvolací súd vyjadril už vyššie, a pokiaľ výpoveď s takto vymedzeným dôvodom bola vopred prerokovaná, bola splnená aj hmotnoprávna podmienka v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce. K určitosť rozhodnutia o organizačnej zmene č. XX/XXXX\_XX o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch sa vyjadril súd prvej inštancie, s ktorým sa odvolací súd stotožnil. Nebolo sporné, že žalobkyňa bola pedagogickým zamestnancom. Pokiaľ ide o žalobkyňou tvrdený rozpor kolektívnej zmluvy s Antidiskriminačným zákonom, odvolací súd zdôrazňuje, že súd nie je v zásade oprávnený preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa o výbere zamestnanca, s ktorým skončí pracovný pomer. Ak však 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. Domáhať sa vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe ustanovení Antidiskriminačného zákona ako aj skutočnosti, že zamestnávateľ uskutočnil diskriminačný výber, je možné, avšak dané skutočnosti treba v konaní podporiť argumentmi, ktoré majú istú mieru presvedčivosti. V danom prípade však zo strany žalobkyne nebolo preukázané diskriminačné konanie zamestnávateľa voči zamestnancovi. Odvolací súd poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. IV. ÚS 16/09 z 30. apríla 2009 - s. 10 rozhodnutia: „Z vnútroštátnej právnej úpravy (do 30. júna 2004 § 13 ods. 7 Zákonníka práce a od 1. júla 2004 § 11 ods. 2 ADZ v spojení s § 13 ods. 5 Zákonníka práce) vyplýva, že dôkazné bremeno neťaží len a výlučne žalovanú stranu, ale aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, resp. zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo“. Zo spisového materiálu, z výpovede štatutárnej zástupkyne žalovaného vyplýva, že žalovaný ako zamestnávateľ uniesol dôkazné bremeno o výbere zamestnanca a poukaz na kolektívnu zmluvu a jej znenie pri organizačných zmenách o uvoľňovaní zamestnancov v dôchodkovom veku, nie je spôsobilé zasiahnuť do výberu zamestnávateľa pre prípad nadbytočnosti zamestnanca, a to obzvlášť za situácie, že nejde o prepúšťanie zamestnanca na základe "účelovej" zmeny, ale práve o skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktoré je jedným z mnohých skončení pracovného pomeru, a ktoré zamestnávateľ realizuje na základe organizačnej zmeny a následného zníženia stavu zamestnancov. Žalovaný sa podrobne vyjadril aj k odbornej spôsobilosti

zamestnancov a ku kritériám na základe ktorých výber zamestnanca uskutočňoval. Žalovaný preukázal, že v danej veci nepostupoval pri výbere nadbytočného zamestnanca diskriminačne. 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 pracovnoprávny spor zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorého predmetom je platnosť či neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobkyne, avšak zo súdneho spisu je zrejmé, že zamestnávateľ v krátkom čase po ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou, skončil pracovný pomer aj s H. I., teda na jeho strane existovali objektívne okolnosti, ktoré ho v danom čase viedli k znižovaniu počtu zamestnancov. Zo spisového materiálu tak nie je zrejmé, že by zo strany zamestnávateľa došlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Nebolo preukázané ani diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyňi vo forme druhotnej viktimizácie. Ide iba o subjektívny pocit nespravodlivosti žalobkyne, ktorý by sa prirodzene dostavil viac menej u každého zo zamestnancov, ktorý by sa ocitol v takejto situácii. Odmietnutie ponuky inej práce bolo v súdnom konaní preukázané, keď sama žalobkyňa vo výpovedi uviedla, že ponúknuté pracovné miesto pedagogickej asistentky vnímala ako poskoka a že ho zo subjektívnych dôvodov odmietla. Nebolo tak sporné, aby žalobkyňa na ponúknutej pozícii pedagogického asistenta mala záujem pracovať. S poukazom na uvedené, pokiaľ súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom žalobu žalobkyne zamietol, rozhodol vo výroku vecne správne a preto odvolací súd s použitím ustanovenia § 387 ods. 1, ods. 2 CSP rozsudok súdu prvej inštancie v zamietavej časti, vrátane vecne správneho závislého výroku o náhrade trov konania (odvolacími dôvodmi osobitne nespochybného), potvrdil. S ohľadom na ústavnoprávny princíp nezávislosti sudcu, ktorý je vo všeobecnosti viazaný len zákonom, odvolací súd opustil svoj prvotný názor prezentovaný v dovolacom súdom mu zrušenom rozhodnutí.

9. Proti druhému rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie, o ktorom bolo rozhodnuté uznesením Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4CdoPr/7/2023-599 zo dňa 22.02.2024 tak, že v poradí druhý Rozsudok Krajského súdu v Prešove z 15.12.2022 sp. zn. 12CoPr/6/2022 zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie. V svojom rozhodnutí NSSR okrem iného uviedol, že : „ Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktoré odôvodnila s poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) CSP a navrhla, aby dovolací súd zrušil rozsudok odvolacieho súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie za súčasného priznania náhrady trov dovolacieho konania. Dovolateľka poukázala na skutočnosť, že Najvyšší súd Slovenskej republiky sa v rozhodnutí zo dňa 23. februára 2022 sp. zn. 4Cdo/108/2020, ktorým zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu zo dňa 07. novembra 2019 č. k. 12CoPr/7/2019 - 478 a vec vrátil na ďalšie konanie, otázkou platnosti výpovede danej žalobkyňi nezaoberal a žiadne pokyny pre odvolací súd neuviedol. Rozhodnutie odvolacieho súdu zo dňa 07. novembra 2019 č. k. 12CoPr/7/2019 - 478 bolo zrušené z dôvodu jeho nepreskúmateľnosti. Bez zmeny skutkového stavu odvolací súd vo svojich rozhodnutiach v tej istej veci teda vyslovil dva odlišné právne názory, pričom neposkytol žiadne vysvetlenie prečo sa so svojím skorším rozhodnutím nestotožňuje. Dovolateľka uviedla, že odklonom odvolacieho súdu od jeho pôvodného právneho názoru bez uvedenia relevantných dôvodov došlo k porušeniu princípu právnej istoty a porušeniu práva dovolateľky na súdnu ochranu. Dovolateľka ďalej uviedla, že pri odklone od skoršieho právneho názoru odvolacieho súdu bez uvedenia dôvodov, na základe ktorých k tomuto odklonu prišlo, nemožno dôvodiť princípom nezávislosti sudcu, nakoľko toto vedie k svojvôli súdu. Dovolateľka súčasne opätovne uviedla, že pri ponuke inej vhodnej práce musí odmietnutie tejto práce predchádzať daniu výpovede, čo v jej prípade nebolo splnené, pričom zároveň jej nebol ponechaný žiadny časový priestor na vyjadrenie sa k ponúkanej pozícii. Podľa názoru dovolateľky sa odvolací súd vo svojom rozhodnutí nevyjadril k závažnej skutočnosti, ktorou je nutnosť odmietnutia ponúknutej pracovnej pozície pred podaním výpovede. Z uvedených dôvodov považuje dovolateľka rozhodnutie odvolacieho súdu za nepreskúmateľné a arbitrárne, čím prišlo k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP, na základe čoho navrhla, aby dovolací súd rozhodnutie odvolacieho súdu zo dňa 15. decembra 2022 sp. zn. 12CoPr/6/2022 zrušil, vec vrátil na ďalšie konanie a priznal jej náhradu trov dovolacieho konania. Dovolateľka vyvodzujúc prípustnosť dovolania z ustanovenia § 420 písm. f) CSP namietala arbitrárnosť rozhodnutia odvolacieho súdu, absenciu zdôvodnenia odklonu od skoršieho rozhodnutia odvolacieho súdu a tým vzniknutý stav právnej neistoty v spojení s prekvapivosťou rozhodovania súdu. Zároveň namietla nedodržanie § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, konkrétne podanie výpovede z organizačných dôvodov zamestnávateľom skôr, než došlo k odmietnutiu ponúknutej náhradnej pracovnej pozície zo strany zamestnanca. Najvyšší súd vo svojich rozhodnutiach opakovane uviedol, že 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) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (viď 3Cdo/41/2017, 3Cdo/214/2017, 8Cdo/5/2017, 8Cdo/73/2017). So zreteľom na to pristúpil aj v danom prípade k posúdeniu opodstatnenosti argumentácie dovolateľky, že odvolací súd po zrušení jeho skoršieho rozhodnutia Najvyšším súdom Slovenskej republiky a vrátení veci na ďalšie konanie (z dôvodu nepreskúmateľnosti) rozhodol arbitrárne a prekvapivo, keďže bez riadneho zdôvodnenia sa v plnej miere odklonil od svojho pôvodného právneho názoru a rozhodol protichodne voči svojmu skoršiemu rozhodnutiu. Z obsahu spisu vyplýva, že Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodnutím zo dňa 23. februára 2022 sp. zn. 4Cdo/108/2020 zrušil rozsudok Krajského súdu v Prešove zo dňa 07. novembra 2019 č. k. 12CoPr/7/2019 - 478 (ktorým odvolací súd zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie vo výroku I. tak, že určil, že výpoveď daná žalobkyni je neplatná a pracovný pomer trvá a v časti týkajúcej sa náhrady mzdy výrok I. spolu s výrokom II. zrušil) a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie a to z dôvodu, že predmetné rozhodnutie nespĺňalo kritériá pre odôvodňovanie rozhodnutí v zmysle § 220 ods. 2 CSP (v spojení s § 393 ods. 2 CSP). Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí zo dňa 23. februára 2022 sp. zn. 4Cdo/108/2020 konštatoval nepreskúmateľnosť a zmätočnosť rozhodnutia odvolacieho súdu zo dňa 07. novembra 2019 č. k. 12CoPr/7/2019 - 478. Nakoľko predmetné rozhodnutie odvolacieho súdu trpelo vadou nepreskúmateľnosti a zmätočnosti, nebol dovolacím súdom vyslovený žiadny právny názor týkajúci sa predmetu sporu. Krajský súd v Prešove opätovne vo veci rozhodol a rozsudkom zo dňa 15. decembra 2022 č. k. 12CoPr/6/2022 - 544 rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdil a priznal žalovanej náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania. Nakoľko odvolací súd rozhodol odlišne od svojho skoršieho rozhodnutia, t. j. zmenil svoj právny názor vzťahujúci sa na totožné skutkové okolnosti, bolo nevyhnutné, aby sa odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia v dostatočnej miere vysporiadal so zmenou svojho právneho názoru tak, aby bolo nepochybné, na základe akých skutočností, resp. myšlienkových postupov dospel pri totožných skutkových okolnostiach k odlišnému právnomu názoru, než už raz vyslovil. Odvolací súd sa avšak vo svojom rozhodnutí zo dňa 15. decembra 2022 č. k. 12CoPr/6/2022 - 544 k zmene svojho právneho názoru vyjadril len nasledovne: „S ohľadom na ústavnoprávny princíp nezávislosti sudcu, ktorý je vo všeobecnosti viazaný len zákonom, odvolací súd opustil svoj prvotný názor prezentovaný v dovolacím súdom mu zrušenom rozhodnutí“ (bod 37. odôvodnenia daného rozhodnutia). Vo zvyšku odvolací súd konštatoval správnosť právneho posúdenia skutkových okolností daného prípadu súdom prvej inštancie. Z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu teda nie je zrejmé, čo bolo dôvodom na opustenie prvotného právneho názoru, ktorý odvolací súd vyslovil vo svojom rozhodnutí zo dňa 07. novembra 2019 č. k. 12CoPr/7/2019 - 478, čím došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP zmätočnosťou, nepredvídateľnosťou a prekvapivosťou rozhodnutia súdu. Dovolací súd preto s poukazom na vyššie uvedené dospel k záveru, že žalobkyňa (dovolaiteľka) dôvodne namieťa, že prišlo k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces prekvapivosťou a nepredvídateľnosťou rozhodnutia odvolacieho súdu naviazanou na absenciu zdôvodnenia odklonu od skôr vysloveného právneho názoru odvolacím súdom, čo zakladá vadu odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu a procesnú prípustnosť podaného dovolania podľa § 420 písm. f) CSP. Vzhľadom k zisteniu, že v konaní došlo k procesnej vade podľa § 420 písm. f) CSP, ktorá skutočnosť je okolnosťou, pre ktorú musí dovolací súd napadnuté rozhodnutie vždy zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnou procesnou vadou, nemôže byť považované za správne, Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 450 CSP). Vzhľadom na výskyt vady v zmysle § 420 písm. f) CSP, dovolací súd sa už nezaoberal ďalšími námietkami uvedenými v dovolaní. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP). Vzhľadom na vyššie uvedené je tak zrejmé, že NSSR zrušil v poradí druhé rozhodnutie odvolacieho súdu z dôvodu jeho prekvapivosti a nepredvídateľnosti, keď odvolací súd nezdôvodnil dostatočne svoj odklon od pôvodného právneho názoru, keď rozhodol protichodne. Zároveň možno konštatovať, že vzhľadom na túto skutočnosť sa dovolací súd už nezaoberal ďalšími námietkami uvedenými v dovolaní.“ Možno tak z pohľadu odvolacieho súdu konštatovať, že sa NSSR k veci samotnej doposiaľ z hmotnoprávneho hľadiska nevyjadril.

10. Po rozhodnutí NSSR sa k veci vyjadrila žalobkyňa podaním zo dňa 15.02.2024, v ktorom uviedla, že preto v smere posúdenia platnosti alebo neplatnosti výpovede (neplatného skončenia pracovného pomeru) zo strany dovolacieho súdu neexistoval žiaden právny názor, ktorým by bol odvolací súd viazaný v zmysle § 455 CSP a ktorým by bolo možné odôvodniť odlišný právny názor odvolacieho

súdu oproti jeho skoršiemu rozhodnutiu zo dňa 7.11.2019, ktorým určil, že výpoveď daná žalobkyni je neplatná. Pokiaľ súd rieši tú istú právnu otázku, o ktorej už predtým rozhodol odlišným spôsobom bez toho, aby sa argumentačne vyrovnal s dôvodmi, pre ktoré opustil svoj skorší právny názor, nekoná v súlade s princípom právnej istoty v zmysle čl. 2 ods. 2 ústavy a porušil tým právo účastníka súdneho konania na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy. Princíp nezávislosti sudcu vo vzťahu k zmene jeho pôvodného právneho posúdenia veci sa má uplatňovať iba v jasnom prípade jeho predchádzajúceho omylu, pričom sa musí dôkladne argumentačne vysporiadať so svojím pôvodným právnym posúdením veci; inak jeho rozhodnutie nie je presvedčivé a vykazuje znaky svojvôle. Pokiaľ odvolací súd zaujme k tej istej veci odlišný právny názor ako v skoršom rozhodnutí, požiadavka právnej istoty a riadneho zabezpečenia práva účastníka na súdnu ochranu vyžaduje, aby podrobil kritickému prieskumu svoje vlastné skoršie rozhodnutie tak, aby bolo zrejmé, z akých dôvodov opustil svoj skorší právny názor a v čom je jeho skorší právny názor chybný, mylný. Podľa ods. 20 a ods. 46. rozsudku súd dospel k záveru, že žalovaný si splnil ponukovú povinnosť riadne pred daním výpovede odvolávajúc sa na výpovede svedkýň B., G., K., ktoré potvrdili, že žalobkyňa v ich prítomnosti na ponuku inej práce dňa 28.05.2013 nereagovala. S uvedeným názorom súdu nesúhlasí. Keď jej žalovaná ponúkla preradenie na miesto pedagogického asistenta, nebol jej ponechaný prakticky žiadny časový priestor na rozmyslenie a k ponuke sa okamžite nevyjadrila. Interpretácia súdu jej konania ako odmietnutie uvedenej ponuky však nie je správna. Len prosté mlčanie zamestnanca nemožno stotožňovať s odmietnutím návrhu na preradenie na inú prácu. Jej odmietnutie ponuky inej práce žalovaný v konaní nepreukázal. Naopak, výsluchom svedkov bolo preukázané, že sa k ponuke preradenia na prácu pedagogického asistenta na stretnutí dňa 28.05.2013 nevyjadrila, a teda výpoveď jej bola doručená skôr, ako som túto prácu odmietla. Na naplnenie predpokladu platnej výpovede nestačí pred daním výpovede iba prácu ponúknuť. Pred daním výpovede musí zamestnanec úkonom, ktorý nevzbudzuje žiadne pochybnosti prejavíť neochotu prejsť na ponúknutú prácu. Poukázala na časť rozhodnutia : "Skutočnosť, že k ponúknutej práci nezaujala žalobkyňa dňa 28.05.2013 žiadne stanovisko a že riaditeľka žalovanej vo vzťahu k tejto ponuke požiadala o vyjadrenie žalobkyňu do 29.05.2013 bola známa aj odvolaciemu súdu, ktorý na ňu poukazuje v odseku 15. odôvodnenia rozsudku zo dňa 15.12.2022. Odmietnutie ponuky inej práce bolo v súdnom konaní preukázané, keď sama žalobkyňa vo výpovedi uviedla, že ponúknuté pracovné miesto pedagogickej asistentky vnímala ako poskoka a že ho zo subjektívnych dôvodov odmietla. Nebolo tak sporné, aby žalobkyňa na ponúknutej pozícii pedagogického asistenta mala záujem pracovať." Avšak podľa jej názoru tvrdenia žalobkyne na pojednávaní pred súdom nemajú účinky zhojenia nezákonného postupu žalovanej pri podaní výpovede. V čase pred podaním výpovede žalobkyňa ponúknutú prácu neodmietla, pretože mala časovú lehotu jedného dňa, aby sa k ponúknutej práci vyjadrila. Skutočnosť, že ponuku inej práce v deň doručenia výpovede žalobkyni žalobkyňa neodmietla, pretože sa k nej nevyjadrila, potvrdila na pojednávaní dňa 28.06.2016 aj štatutárna zástupkyňa žalovanej a svedkyne G. B. a G. G.. Poukázala na čl. 25 spisu, kde sa nachádza ponuka inej vhodnej práce datovaná dňom 28.05.2013. V tejto listine sa uvádza, že túto ponuku prevzala žalobkyňa dňa 28.05.2013 a svedkyne G. a B. svojimi podpismi majú deklarovat', že pani riaditeľka požiadala žalobkyňu o vyjadrenie k ponúknutej práci do 29.05.2013. Samotná výpoveď je datovaná dňom 28.05.2013 a tým istým dňom je aj prevzatá žalobkyňou. V texte výpovede z 28.05.2013 sa uvádza, že žalobkyňa neprijala inú vhodnú prácu. Toto vyjadrenie bolo v čase vyhotovenia výpovede a doručenia výpovede žalobkyni predčasné a tým pádom nepravdivé (z čl. 25 totiž vyplýva, že žalobkyňa mala čas vyjadriť sa k ponúkanej práci do 29.05.2013). Odvolací súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia zo dňa 15.12.2022 vyhol odpovedi na tak závažnú skutočnosť ako je nutnosť odmietnuť ponúknutú prácu pred podaním výpovede, napriek tomu, že išlo o podstatné otázky, ktoré uviedla žalobkyňa v odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie (odseky 20. a 21. odvolania). Preto žiadala, aby sa súd vysporiadal s touto odvolacou námietkou - teda či skutočne považuje za platnú výpoveď podanú dňa 28.05.2013, v ktorej sa konštatuje, že inú vhodnú prácu žalobkyňa neprijala, keď z dôkazov vyplýva, že žalobkyňa dňa 28.05.2013 nebola povinná sa vyjadriť k ponuke inej vhodnej práce, pretože lehotu na vyjadrenie jej žalovaná stanovila do 29.05.2013.

11. Po rozhodnutí NSSR sa k veci opätovne vyjadrila žalobkyňa podaním zo dňa 10.12.2024, v ktorom uviedla, že v prípade neúspechu sa domáha uplatnenia § 257 CSP, podľa ktorého výnimočne súd neprizná náhradu trov konania a existujú dôvody hodné osobitného zreteľa. Za dôvody hodné osobitného zreteľa považuje žalobkyňa tieto skutočnosti. Žalovaná dala dňa 07.02.2025 žalobkyni výpoveď, o ktorej bolo v konaní rozhodnuté, že je neplatná pred Okresným súdom. Obdobie, počas ktorého zamestnávateľ neumožnil žalobkyni pokračovať v práci po podanej výpovedi trval od 01.06.2005 do 16.06.2009 teda viac ako 4 roky. Dňa 28.05.2013 dala žalovaná žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru, pričom o jej neplatnosti prebieha toto konanie, keď doposiaľ nebola žalobkyni priznaná náhrada mzdy a suma

dôchodku žalobkyne je nízka. Žalobkyňa poberá starobný dôchodok vo výške 576,10 eura mesačne a táto suma by jej nepostačovala ani na úhradu nákladov v domove dôchodcov. Z dôchodku žalobkyne by si žalobkyňa mohla dovoliť zaplatiť cca 19,- eur denne, avšak tým by jej na ostatné bežné výdavky ako je kozmetika, knihy a podobne nezostalo nič. Na takomto nízkom dôchodku žalobkyne má podiel aj žalovaná, pretože pre výpočet dôchodku je rozhodujúci príjem zo zamestnania.

12. Po rozhodnutí NSSR a zaslaní vyjadrení žalobkyne žalovanému sa k veci vyjadril žalovaný podaním zo dňa 03.01.2025 v ktorom uviedol, že v súvislosti s možnou aplikáciou § 257 CSP mám za to, že táto nie je namieste. Vo svojom vyjadrení žalobkyňa uvádza výšku svojho starobného dôchodku, ďalšie svoje majetkové a sociálne pomery žalobkyňa vo vyjadrení neuvádza. Odvoláva sa len na náklady na réžiu v domove dôchodcov, na druhej strane však sama uvádza, že túto službu nevyužíva a uvedené uvádza len hypoteticky. Vo vzťahu k dôvodom hodným osobitného zreteľa z dôvodu dlho trvajúceho sporu (od roku 2013) má za to, že túto skutočnosť nemožno pričítať na ťarchu žalovanému a preniesť jeho zodpovednosť do rozhodnutia, že žalovaný nemá (samozrejme v prípade úspechu) nárok na náhradu trov konania. Žalovaný bol súčinný počas celého prebiehajúceho procesu, riadne sa zúčastňoval nariadených pojednávaní, plnil v lehote pokyny súdu. Práve však žalobkyňu možno v určitých prípadoch (opakované zmeny právneho zastúpenia, opakované žiadosti o zmenu termínu pojednávania) pričítať dĺžku prebiehajúceho súdneho konania, čo má nezanedbateľný vplyv na trovy konania; samozrejme, nekonštatuje tým úmysel žalobkyne takýto stav vyvolať, poukazuje naň len ako na dôsledok jej konania. Rovnako má za to, že v prípade, ak by malo dôjsť k aplikácii tohto ustanovenia, mal by sa súd oboznámiť aj s finančnou situáciou žalovaného, a tým, aký dopad bude také rozhodnutie mať napríklad na jeho finančnú situáciu, či jeho chod ako školského zariadenia. S poukazom na vyššie uvedené má žalovaný za to, že aplikácia ust. § 257 CSP v prípade úspechu žalovaného nie je v tomto prípade dôvodná.

13. Po rozhodnutí NSSR sa k veci opätovne vyjadrila žalobkyňa podaním zo dňa 06.10.2025, v ktorom uviedla, že uznesením Okresného súdu Poprad č.k. 17Cpr/28/2013-485 zo dňa 27.11.2019 súd nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie, ktoré bolo pôvodne vedené na Okresnom súde Poprad pod sp.zn. 17Cpr/2/2020 a po postúpení spisu na Okresný súd Prešov je toto konanie tam aktuálne vedené pod sp.zn. 17Cpr/6/2023. Rozsudok, ktorý bude vydaný v konaní o neplatnosť výpovede pred Krajským súdom v Prešove sp.zn. 12CoPr/3/2024 bude mať povahu medzitémneho rozsudku. Podľa § 262 ods. 3 CSP ak súd rozhoduje čiastočným rozsudkom alebo medzitémnym rozsudkom, môže rozhodnúť, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch alebo o celom uplatnenom procesnom nároku. Žalobkyňa preto navrhuje, aby krajský súd rozhodol, že o trovách bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým sa rozhodne o náhrade mzdy.

14. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací, v rámci kompetencií vyplývajúcich z ust. § 34 CSP, po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenou osobou (§ 359 CSP), prejednal odvolanie podané žalovaným a preskúmal rozhodnutie súdu prvej inštancie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 378 a nasl. CSP bez toho, aby nariadil odvolacie pojednávanie podľa § 385 CSP (a contrario) a na tomto pojednávaní zopakoval, či doplnil dokazovanie vykonané prvoinštančným súdom. Právnym dôsledkom takéhoto postupu odvolacieho súdu je jeho viazanosť skutkovým stavom zisteným súdom prvej inštancie (§ 382, § 385 CSP). Pri preskúmaní napadnutého rozsudku bol odvolací súd viazaný dôvodmi podaného odvolania do tej miery, že nebol oprávnený tento rozsudok preskúmať z iných dôvodov, než ktoré boli výslovne uvedené v podanom odvolaní. Výnimkou by mohli byť len vady konania, ktoré sa týkajú procesných podmienok, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené (§ 380 ods. 1, 2 CSP). Pretože rozsudok vo veci samej musí byť verejne vyhlásený, odvolací súd uverejnil v zákonom stanovenej lehote miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu a webovej stránke Krajského súdu v Prešove (§ 378 ods. 2, § 219 ods. 1, 3 CSP) Po prieskume napadnutého rozhodnutia podľa vyššie uvedených zásad (§ 379, § 380 ods. 1, 2 CSP) dospel odvolací súd k záveru, že odvolanie žalobkyne je nedôvodné.

15. Vzhľadom na to, že odvolací súd vychádzal zo skutkového stavu zisteného súdom prvej inštancie, pričom sa stotožnil so zisteným stavom a právnym posúdením súdu prvej inštancie, bez potreby zopakovania či doplnenia dokazovania, odvolací súd nepovažoval za potrebné a účelné na prejednanie

odvolania nariaďovať pojednávanie, keď si to nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem (§ 385 ods. 1 CSP).

16. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

17. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce 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.

18. Z citovaného ustanovenia Zákonníka práce vyplýva, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomu, že rozviazal so zamestnancom pracovný pomer, aby nevznikali pochybnosti o tom, čo chcel týmto právnym úkonom prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede uvedený v ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce uplatňuje, a aby bolo zaistené, že uplatnený výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých zamestnávateľ vzhliadol naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu rozviazal so zamestnancom pracovný pomer.

19. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd vec prejedná v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadne akých výrokov u rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať.

20. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte s namietaným nesprávnym zistením skutkového stavu a nesprávnym právnym posúdením, teda, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II. ÚS 78/05).

21. Súd prvej inštancie zistil vo veci skutkový stav v dostatočnom rozsahu a zo zistených skutočností prijal vecne správne právne závery. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie, s ktorým sa stotožňuje v plnom rozsahu, na neho zároveň poukazuje podľa § 387 ods. 2 CSP.

22. Skutočnosť, že odvolací súd sa tiež v zásade môže obmedziť na prevzatie odôvodnenia nižšieho súdu vyplýva z rozhodnutia ESLP vo veci Helle vs. Fínsko z 19.12.1997 č.20772/92. Na zvýraznenie presvedčivosti napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie a v odpovedi na sporovými stranami uplatnené odvolacie námietky odvolací súd uvádza nasledovné

23. K námietke nesprávnych skutkových zistení z vykonaných dôkazov podľa ust. § 365 ods. 1 CSP písm. f) odvolací súd poznamenáva, že dokazovanie je procesný postup, ktorý je založený na vykonávaní jednotlivých dôkazných prostriedkov súdom a ich následnom zhodnotení. Význam dokazovania teda spočíva v získavaní dôležitých poznatkov na základe ktorých súd stanoví skutkový stav v prejednávanej veci a z ktorého potom vychádza a na ktorý následne aplikuje aj konkrétnu právnu normu, resp. právne normy, teda rozhoduje. Zistenie skutkového stavu, ktoré objektívne zodpovedá stavu veci je jednou z najdôležitejších činností v rámci sporového konania, pretože je základným predpokladom vôbec pre rozhodnutie súdu. Dôkazmi overený skutkový stav je významný však aj z hľadiska posúdenia správnosti tvrdení strán sporu a unesenia dôkazného bremena, ktoré je predpokladom ich úspešnosti, a to obzvlášť v sporovom konaní (primerane rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo/256/2012). Odvolací súd tiež zdôrazňuje aj to, že súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom strany sporu a procesný postoj strany sporu zásadne nemôže

bez ďalšieho dokazovania implikovať povinnosť súdu akceptovať návrhy, procesné úkony a obsah opravných prostriedkov a rozhodovať podľa nich. Súdny sú povinné na všetky uvedené procesné úkony primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným poriadkom, a to aj pri rešpektovaní druhu civilného procesu, v ktorom strana sporu uplatňuje svoje nárok alebo sa bráni proti ich uplatneniu, prípadne štádia civilného procesu. K námietke nesprávneho skutkového zistenia z vykonaných dôkazov odvolací súd taktiež uvádza, že vykonané dôkazy hodnotí súd podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti. Vyhodnotenie vykonaných dôkazov súd uvedie v odôvodnení rozsudku podľa § 220 ods. 2 CSP. Voľné hodnotenie dôkazov súdom prirodzene neznamená ľubovoľnú hodnotenia. Súd hodnotí jednotlivý dôkaz z hľadiska jeho dôležitosti, zákonnosti a pravdivosti. Po individuálnej selekcii následne súd hodnotí všetky dôkazy vo vzájomnej súvislosti. K nesprávnym skutkovým zisteniam z vykonaných dôkazov súd dospeje nesprávnym vyhodnotením dôležitosti alebo pravdivosti dôkazov, alebo porušením pravidiel formálnej logiky. Táto odvolacia námietka však naplnená nebola, keďže súd prvej inštancie listinné dôkazy nachádzajúce sa v spise vyhodnotil správne, pravdivosť vykonaných dôkazov sporovými stranami napadnutá nebola a súd takto samotné listinné dôkazy ani nevyhodnocoval (nepravdivosť dôkazov) a z odôvodnenia samotného rozsudku sa nejaví žiadne porušenie pravidiel formálnej logiky.

24. K námietke nesprávneho právneho posúdenia podľa ust. § 365 ods. 1 CSP písm. h) odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010). Z obsahu rozhodnutia súdu prvej inštancie mal odvolací súd za to, že k naplneniu tohto odvolacieho dôvodu nedošlo. Vo vzťahu k aplikácii práva všeobecnými súdmi má odvolací súd za to, že výklad a aplikácia zákonných predpisov zo strany všeobecných súdov (v danom prípade súd prvej inštancie) musí byť preto v súlade s účelom základného práva na súdnu ochranu, ktorým je poskytnutie materiálnej ochrany zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov strán sporu. Aplikáciou a výkladom týchto ustanovení právnych noriem, tak ako ich v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol súd prvej inštancie, neobmedzil toto základné právo v rozpore s jeho podstatou a zmyslom (IV. ÚS 77/02, IV. ÚS 214/04, II. ÚS 249/2011, IV. ÚS 295/2012).

25. Pre zhrnutie toho čo je predmetom odvolacieho prieskumu považuje odvolací súd opätovne poukázať na to, ako zneli pôvodné odvolacie námietky žalobkyne pred zrušujúcimi rozhodnutiami NSSR. V prvej odvolacej námietke žalobkyňa namietala rozpor medzi súdom zisteným dôvodom výpovede a jej samotným znením. Avšak ťažisko odvolacej argumentácie žalobkyne tkvie v názore, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil v otázke platnosti namietanej výpovede, lebo vo výpovedi a v zápise o jej prerokovaní so zástupcami zamestnancov sa uvádza iba rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX o organizačnej zmene, a nemožno automaticky vyvodiť, že pri výpovedi sa prihliadlo aj na rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX, ktoré je navyše podľa odvolateľky aj neurčité, pretože neuvádza, ktoré pracovné pozície pedagogických zamestnancov sa rušia. V druhej odvolacej námietke žalobkyňa namietala, že rovnako súd prvej inštancie podľa odvolateľky nesprávne právne vec posúdil v otázke jej diskriminácie, kde odvolateľka ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré upravujú ako kritérium pre výber nadbytočného zamestnancu dôchodkový vek, považuje za antidiskriminačné a rozporné s právnym poriadkom SR. Mala za to, že pri výpovedi bola diskriminovaná vo forme druhotnej viktimizácie. V tretej odvolacej námietke žalobkyňa namietala, že zo strany žalovaného nebola splnená ponuková povinnosť, lebo výpoveď jej bola doručená skôr, ako sa ku ponuke danej jej žalovaným vyjadřila.

26. V prvom rade považuje odvolací súd za potrebné konštatovať, že sa plne stotožňuje so skutkovým a právnym posúdením veci súdom prvej inštancie v jeho rozhodnutí 17Cpr/28/2013-437 zo dňa 26.02.2019. Jedná sa o posúdenie výpovedného dôvodu, tak ako ho uviedol súd prvej inštancie v odstavci číslo 42, výbere zamestnanca s ktorým ukončí pracovný pomer v odstavci číslo 44, vysporiadaním sa s neurčitosťou rozhodnutí žalovaného o organizačnej zmene v odstavci číslo 45, závermi k splneniu si ponukovej povinnosti v odstavci č. 46 a závermi k neexistencii diskriminácie žalobkyne v odstavcoch 47 až 53 odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie. Z dôvodu prehľadnosti a rozsahovej stránky tohto rozhodnutia si odvolací súd dovoľuje na tieto odstavce len poukázať označením čísla a nebude ich doslovne citovať v tomto rozhodnutí.

27. V druhom rade považuje odvolací súd za potrebné konštatovať, že sa plne stotožňuje so skutkovým a právnym posúdením veci odvolacím súdom, v poradí druhého rozhodnutia odvolacieho súdu, v jeho rozhodnutí 12CoPr/6/2022-544 zo dňa 15.12.2022. Jedná sa o závery ohľadne určitosti výpovede uvedené v odstavci číslo 24, vysporiadaním sa s neurčitosťou rozhodnutí žalovaného o organizačnej zmene v odstavci číslo 27 až 29, závermi k neexistencii diskriminácie žalobkyne v odstavcoch 30 až 35 a závermi k splneniu si ponukovej povinnosti v odstavci č. 36 odôvodnenia rozhodnutia. Z dôvodu prehľadnosti a rozsahovej stránky tohto rozhodnutia si odvolací súd dovoľuje na tieto odstavce len poukázať označením čísla a nebude ich doslovne citovať v tomto rozhodnutí.

28. S ohľadom na inštruktívnu časť odôvodnenia rozhodnutia NSSR uvedeného vyššie, ako aj z dôvodov presvedčivosti tohto rozhodnutia odvolacieho súdu a na potvrdenie správnosti prvoinštančného rozhodnutia a v poradí druhého rozhodnutia odvolacieho súdu, k jednotlivým trom zásadným odvolacím námietkam žalobkyne odvolací súd uvádza nasledovné odôvodnenie svojho rozhodnutia.

29. K prvej odvolacej námietke žalobkyne považuje odvolací súd za potrebné uviesť, pokiaľ odvolací súd vyhodnocuje výpoveď zo dňa 28.05.2013 po jej obsahovej stránke z obsahu samotnej výpovede sú zrejme všetky podstatné náležitosti vyžadované Zákonníkom práce. V prvom rade je zrejme z obsahu výpovede z akého dôvodu bola výpoveď daná, a to z dôvodu normovaného ustanovením § 63 ods. 1 Zákonníka práce. Zároveň je zrejme z obsahu výpovede v čom spočíval dôvod samotnej výpovede. Ako dôvod samotnej výpovede bola uvedená nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom k písomnému rozhodnutiu riaditeľa školy o organizačnej zmene. Zároveň je zrejme, že pracovná pozícia žalobkyne bola ku dňu 01.09.2013 zrušená. Výpoveď tak jednoznačne po obsahovej stránke obsahuje presný, jasný a zrozumiteľný údaj o tej skutočnosti, ktorá konkrétna organizačná zmena nastala a táto bola aj identifikovaná. Je teda zrejme, že skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu v písomnom prejave žalovaného tak ako bol uvedený vo výpovedi z vyššie uvedeného dňa je bezpochyby dostatočne určité. Čo sa týka poukazovania na rozhodnutia, a to prvé rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX a rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX, tu odvolací súd konštatuje, že existencia oboch rozhodnutí nemá vplyv na platnosť výpovede, keď odvolací súd je toho názoru, že pre dostatočné vymedzenie skutkového dôvodu výpovede postačovalo poukázať na rozhodnutie č. XX/XX\_XX o organizačnej zmene. Z rozhodnutia č. XX/XXXX\_XX (č.l. 28 súdneho spisu) totiž jednoznačne po obsahovej stránke (z jeho textu) vyplýva, že dochádza k organizačnej zmene, a to zníženiu počtu tried, pričom v odôvodnení sa uvádza, že: „ V školskom roku 2012/2013 sme mali na škole XX tried, z toho XX tried pre primárne vzdelávanie a XX tried pre nižšie stredné vzdelávanie. V školskom roku 2013/2014 sa zníži počet žiakov z XXX na XXX a z toho dôvodu sa zníži počet tried. Pre primárne vzdelávanie na X, čo je pokles oproti školskému roku 2012/2013 o dve triedy – 3 triedy štvrtého ročníka prechádzajú na nižšie stredné vzdelávanie a otvára sa len jedna trieda prvého ročníka. Počet tried pre nižšie stredné vzdelávanie ostáva XX.“ Z obsahu uvedeného rozhodnutia zo dňa 23.05.2013 je zrejme o akú organizačnú zmenu sa jedná a aké následky táto organizačná zmena predstavuje. Takúto zmenu počtu tried jednoznačne možno považovať za organizačnú zmenu v zmysle Zákonníka práce. Predmetné rozhodnutie tak predstavuje zákonný dôvod pre danosť výpovede a zároveň v zmysle rozhodnutia XX/XXXX\_XX je tento zákonný dôvod naplnený čo do obsahu samotnej výpovede v takej miere, že nevznikajú pochybnosti, z akého dôvodu rozviazal žalovaný so žalobkyňou ako zamestnancom pracovný pomer. Možno teda konštatovať, že už sa samotná organizačná zmena v znížení počtu tried predstavovala zákonný dôvod pre danosť výpovede. To, že v uvedený deň bolo prerokované rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch možno vnímať ako súvisiace rozhodnutie so samotným „materským“ rozhodnutím o organizačnej zmene, ktorým bolo rozhodnuté o znížení počtu tried. Z uvedeného dôvodu tak podľa názoru odvolacieho súdu postačovalo ako zákonný dôvod v písomnej výpovedi zamestnávateľa pre nadbytočnosť zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce uviesť písomné rozhodnutie riaditeľa č. XX/XXXX\_XX F. K. XX.XX.XXXX, ktoré samo o sebe reálne predstavuje existenciu organizačnej zmeny (obe rozhodnutia teda rozhodnutie č. XX/XXXX a aj rozhodnutie č. XX/XXXX sú obsahovo plnohodnotné a dostatočne náležité do takej miery, aby ich bolo možné považovať za rozhodnutie o organizačnej zmene a obe predstavujú písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, či o znížení stavu. Z čoho možno vyvodit', že obe sú spôsobilé byť podkladom pre konštatovanie o nadbytočnosti zamestnanca. Po stránke logickej nadväznosti ich teda odvolací súd vníma z pozície „materského/prvotného“ a „dcérskeho/druhotného rozhodnutia). Čo sa týka riadneho prerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov k uvedenému odvolací súd konštatuje, že v zmysle dikcie ustanovenia § 74 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov inak je výpoveď neplatná. Z listinného dôkazu,

a to zo zápisu z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovného pomeru zamestnanca (č.l. 24 súdneho spisu) je bez akýchkoľvek pochybností zrejmé, že v uvedený deň, a to 27.05.2013 došlo k prerokovaniu skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, pričom žalobkyňa predmetný listinný dôkaz skutkovo nespochybnila a nespochybnila ani podpisy, či už podpis za zamestnávateľa, respektíve podpisy jednotlivých troch členov výboru L. A.. Možno z uvedeného teda mať za to, že predmetná zápisnica žalobkyňou spochybnená nebola a nemožno tak dospieť k inému záveru ako k tomu, že k prerokovaniu výpovede zo strany zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov došlo. Skutočnosť či v predmetnom zápise je uvedené rozhodnutie XX/XXXX\_XX, respektíve v tomto zápise sa nespomína ďalšie rozhodnutie XX/XXXX\_XX nie je podstatné na základe už vyššie uvedených úvah odvolacieho súdu k obsahovej stránke týchto dvoch rozhodnutí. Možno tak konštatovať, že zástupcovia zamestnancov žalovaného boli oboznámení s rozhodnutím riaditeľky a bolo s nimi aj prerokované skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou, a to konkrétne na základe výpovedou daného dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Bola tak naplnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce a z tohto dôvodu nemožno predmetný odvolací dôvod považovať z pohľadu odvolacieho súdu za relevantný, a to okrem iného aj na základe tej skutočnosti, že samotné rozhodnutie č. XX/XXXX možno považovať za rozhodnutie, ktoré následne z pohľadu časovej následnosti vychádzalo už z prijatej organizačnej zmeny, ktorá vyplynula zo samotného rozhodnutia č. XX/XXXX.

30. K druhej odvolacej námietke žalobkyne považuje odvolací súd za potrebné uviesť nasledovné. Odvolací súd poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. IV. ÚS 16/09 z 30. apríla 2009 - s. 10 rozhodnutia: „Z vnútroštátnej právnej úpravy (do 30. júna 2004 § 13 ods. 7 Zákonníka práce a od 1. júla 2004 § 11 ods. 2 ADZ v spojení s § 13 ods. 5 Zákonníka práce) vyplýva, že dôkazné bremeno neľahá len a výlučne žalovanú stranu, ale aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, resp. zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo“. Zo spisového materiálu, z výpovede štatutárnej zástupkyne žalovaného či predložených prehlásení vyplýva, že žalovaný ako zamestnávateľ uniesol dôkazné bremeno o výbere zamestnanca a poukaz na kolektívnu zmluvu a jej znenie pri organizačných zmenách o uvoľňovaní zamestnancov v dôchodkovom veku, nie je spôsobilé zasiahnuť do výberu zamestnávateľa pre prípad nadbytočnosti zamestnanca, a to obzvlášť za situácie, že nejde o prepúšťanie zamestnanca na základe "účelovej" zmeny, ale práve o skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktoré je jedným z mnohých skončení pracovného pomeru, a ktoré zamestnávateľ realizuje na základe organizačnej zmeny a následného zníženia stavu zamestnancov. Žalovaný sa podrobne vyjadril aj k odbornej spôsobilosti zamestnancov a ku kritériám na základe ktorých výber zamestnanca uskutočňoval. Žalovaný preukázal, že v danej veci nepostupoval pri výbere nadbytočného zamestnanca diskriminačne. 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 pracovnoprávny spor zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorého predmetom je platnosť či neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobkyne, avšak zo súdneho spisu je zrejmé, že zamestnávateľ v krátkom čase po ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou, skončil pracovný pomer aj s učiteľom H. I., teda na jeho strane existovali objektívne okolnosti, ktoré ho v danom čase viedli k zníženiu počtu zamestnancov o dvoch. Z vykonaného dokazovania a ani zo spisového materiálu tak nie je zrejmé, že by zo strany zamestnávateľa došlo voči zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Nebolo preukázané ani diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyňi vo forme druhotnej viktimizácie. Za diskrimináciu nemožno považovať iba subjektívny pocit nespravodlivosti zamestnanca, ktorý sa prirodzene dostavil s ohľadom na to v akej situácii sa pri podaní výpovede zo strany zamestnávateľa ocitol. Okrem iného je tak zrejmé, že žalobkyňa žiadnym relevantným dôkazom nepreukázala, že by bola v zamestnaní nejakou formou priamej alebo nepriamej diskriminácie diskriminovaná v zmysle zákona č. 365/2004 Z.z.. Tieto skutočnosti vyplývajú okrem iného aj zo stanoviska zamestnancov školy, z ktorého je zrejmé, že u žalovanej zamestnanci školy prehlásili, že nevidia žiadne prejavy diskriminácie a prístup riaditeľky je k všetkým zamestnancom rovnaký. Izolovanosť žalobkyne v zmysle vykonaného dokazovania nevyplynula z diskriminačného konania žalovanej, pričom pokiaľ by to malo vyplývať zo subjektívnych a osobných postojov žalobkyne k spoločenským akciám či mimoškolským aktivitám, takáto skutočnosť nemôže byť považovaná za diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa. Rovnako tak neboli preukázané skutkové tvrdenia pri diskriminácii zo strany žalobkyne ohľadne prepustenia iba osoby žalobkyne v rámci organizačných zmien, keď pôvodne mali byť nadbytočné

dve pracovné miesta učiteľov na škole. V konaní bolo listinnými dôkazmi preukázané, že došlo aj k skončeniu pracovného pomeru druhého zamestnanca v dôchodkovom veku, a to H. I.. Nepreukázalo sa tak ako pravdivé tvrdenie žalobkyne, že organizačná zmena bola vykonaná „na mieru“ kvôli zrealizovaniu snahy „zbaviť“ sa výslovne žalobkyne. Zároveň sa taktiež nepreukázala skutočnosť, že by následne v blízkej dobe bola prijatá ďalšia zamestnankyňa na pracovné miesto žalobkyne, keď žalovaná jednoznačne preukázala, že sa jednalo o prijatie učiteľky na miesto, ktoré sa uvoľnilo po dobrovoľnom odchode učiteľky anglického jazyka, pričom bolo nevyhnutné z pohľadu školy následne zabezpečiť dostatočne kvalifikovanú výučbu anglického jazyka. Zároveň z vykonaného dokazovania je zrejmé, že samotná žalobkyňa aprobáciou pre anglický jazyk nedisponovala. Neboli tak preukázané obe skutkové tvrdenia žalobkyne o existujúcej diskriminácii ohľadne prepustenia výhradne žalovanej ako osoby v dôchodkovom veku, keďže aj učiteľ H. I. bol v dôchodkovom veku a taktiež prijatie v dohľadnej dobe nového zamestnanca na jej pracovné miesto. Uvedené skutočnosti vyplynuli z dôkazných prostriedkov nachádzajúcich sa v súdnom spise predložených žalovanou, ktorá ohľadne neexistencie diskriminácie týmto spôsobom uniesla dôkazné bremeno. Možno tak konštatovať, že zároveň nebolo preukázané ani diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyni vo forme druhotnej viktimizácie. Z vykonaného dokazovania možno vyvodiť iba subjektívny pocit žalobkyne o vzniku diskriminovania jej osoby, ktorý sa dostavil s ohľadom na situáciu, v ktorej sa ako zamestnankyňa po výpovedi zamestnávateľa ocitla.

31. K tretej odvolacej námietke žalobkyne považuje odvolací súd za potrebné uviesť, že ponuková povinnosť zo strany zamestnávateľa naplnená bola a výpoveď bola žalovanej daná až po tom ako navrhovanú ponuku neprijala. Pracovnoprávna úprava vyžaduje, aby si zamestnávateľ splnil svoju ponukovú povinnosť z časového hľadiska ešte predtým ako pristúpi k samotnej výpovedi. Z listinných dôkazov nachádzajúcich sa v súdnom spise je zrejmé, že žalobkyňa ponuku inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce riadne prevzala a túto ponuku neprijala (relevantným spôsobom sa včas nevyjadřila). Podľa obsahu listinného dôkazu (ponuky inej vhodnej práce podľa ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce na č.l. 25 súdneho spisu) a ďalších dôkazných prostriedkov v podobe výpovedí na mieste prítomných svedkov, sa po predložení ponuky jednalo o „ľudsky ústretové“ ponúknutie možnosti vykonať dispozitívny úkon od zamestnávateľa, ak by sa zamestnanec rozhodol zmeniť svoje prvotné rozhodnutie o neprijatí ponuky od zamestnávateľa a to v zmysle známeho príslovia „ráno je múdrejšie večera“. Toto vyslovene ľudsky ústretové konanie žalovanej vo vzťahu k žalobkyni, keď bola žalobkyni poskytnutá alternatívna možnosť na prípadnú zmenu jej rozhodnutia vo vzťahu k ponuke na pracovné miesto asistent učiteľa s tým, že riaditeľka školy bola pripravená vykonať späťne dispozitívny úkon s doručenou výpoveďou žalobkyni, nemožno hodnotiť ako ďalší beh novej lehoty na ponukovú povinnosť. Táto lehota prebehla a bola aj ukončená tým, že žalobkyňa ponukovú povinnosť neprijala. Počas konania tak nebolo sporné, že by žalobkyňa na ponúkanej pozícii pedagogického asistenta mala záujem vôbec začať pracovať. Skutočnosť vyplývajúca z listinného dôkazu ponuky inej vhodnej práce podľa ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce (č.l. 25 súdneho spisu), a to konkrétne z textu písaného rukou ako aj zo samotnej výpovede svedkýň, ktoré sa zúčastnili pojednávania v pozícii svedkov ako dôkazného prostriedku je zrejmé, že ponuka inej vhodnej práce predložená žalobkyni bola s tým, že k tejto ponuke sa žalobkyňa nevyjadřila. Pokiaľ sa žalobkyňa v stanovenom čase nevyjadřila, je odvolací súd toho názoru, že ponuku, ktorú mala buď prijať alebo odmietnuť, tak v konečnom dôsledku odmietla. Odvolací súd sa nestotožňuje s konštatovaním žalobkyne, že mlčanie z jej strany pri osobnom predložení ponuky za prítomnosti ďalších dvoch svedkov možno vyhodnotiť ako neurčitý právny úkon. Z tohto pohľadu odvolací súd má za to, že ak je pri osobnom stretnutí vykonaná ponuka inej vhodnej práce a zamestnanec sa k predmetnej ponuke nevyjadří a miestnosť opustí, jednoznačne možno mať za to, že predmetnú ponuku v tom čase neprijíma. Neurčitosť prijatia či neprijatia ponuky by bolo možné vzhľadnúť napríklad v tom prípade, ak by zamestnávateľ ponuku predkladal s výhradami, s dodatkami alebo so špeciálnymi požiadavkami voči svojmu zamestnancovi, ktoré si má v stanovenej lehote ešte premyslieť. Pokiaľ zamestnanec na konkrétnu ponuku inej vhodnej práce vôbec nereaguje a miesto osobného stretnutia opustí, a v stanovený deň nepredloží iné svoje preukázateľné ústne alebo písomné stanovisko, nemožno z uvedeného konania zamestnanca vyvodiť iný záver ako ten, že predmetnú ponuku neprijíma. Obiter dictum, uvedenú skutočnosť v zásade žalobkyňa potvrdila aj v konaní pred súdom prvej inštancie, kde žalobkyňa vo svojej výpovedi pred súdom vyhodnocovala späťne predkladanú ponuku ako ponuku pre „poskoka“ a taktiež reflektovala na túto ponuku ako ponuku, ktorú zo subjektívnych dôvodov jednoznačne odmietala v ponúkanom čase a rovnako sa na uvedenú ponuku pozerá aj v súčasnosti. Možno tak uzatvoriť, že skutočnosť, keď riaditeľka školy v rámci ústretového prístupu dala možnosť zamestnancovi prehodnotiť svoju situáciu späťne a prípadne sa

stretnúť so štatutárom školy nasledujúci deň teda 29.05.2013 nemožno hodnotiť ako ďalšiu lehotu pri ponukovej povinnosti iba ako ústretové konanie zamestnávateľa, ktorý v prípade záujmu zamestnanca by bol ochotný dodatočne využiť možnosť vykonania dispozitívneho úkonu ohľadne vykonanej výpovede žalobkyni, je potrebné zdôrazniť, že nie ponukovej povinnosti. Možno tak teda uzatvoriť, že uvedený ústretový prístup zamestnávateľa v žiadnom prípade po hmotnoprávnej stránke nemožno vyhodnotiť ako ďalšie plynutie lehoty pre ponukovú povinnosť. V konaní bolo preukázané, že dostatočne konkrétna ponuková povinnosť vykonaná bola, a to tak samotnou listinou ako aj výsluchmi svedkov, pričom rovnako bolo preukázané, že táto lehota uplynula v deň predloženia samotnej ponuky práce a následná lehota bola lehotou zamestnávateľa iba v rámci ústretovosti jeho konania vo vzťahu k potencionálnej možnosti dobromyseľne vykonať dispozitívny úkon s doručenou výpoveďou žalobkyni. Uvedená odvolacia námietka tak po hmotnoprávnej stránke jednoznačne z pohľadu odvolacieho súdu naplnená nebola.

32. K odôvodneniu rozhodnutia NSSR sp. zn. 4CdoPr/7/2023 zo dňa 22.02.2024 a to jeho výhradám voči odôvodneniu rozhodnutia odvolacieho súdu, ktoré špecifikoval z odstavci číslo 15 odôvodnenia rozhodnutia NSSR odvolací súd pre naplnenie inštruktívneho zadania dovolacím súdom pre súd odvolací, považuje za potrebné uviesť, že právna argumentácia rozhodnutia odvolacieho súdu č.k. 12CoPr/7/2019-478 zo dňa 07.11.2019 uvedená v odstavci č. 17 bohužiaľ naozaj nezodpovedá kritériu jasnosti a zrozumiteľnosti. Zároveň je potrebné vychádzať z toho, že v súčasnom senáte nezostal ani jeden z členov ktorý vec rozhodovali dňa 07.11.2019. Bolo tak možné vychádzať iba zo samotného textu odstavca č. 17 ku ktorému tento odvolací senát zaujíma nasledovné stanovisko. So závermi uvedenými v odstavci č. 17 súčasný senát odvolacieho súdu nesúhlasí z týchto dôvodov. Odvolací súd musí byť kritický výlučne k odôvodneniu odstavca č. 17 svojho predchádzajúceho rozhodnutia, zostávajúcu časť rozhodnutia možno považovať za dostatočne jasnú a zrozumiteľnú, no s tou sa však nestotožňuje okrem konštatovania o nepreukázaní diskriminačného konania. Samotný odštvac 17 je koncipovaný tak, že sú v ňom prijaté konkrétne závery po skutkovej či hmotnoprávnej stránke, nie je ale možné zistiť na základe akých reálnych dôkazných prostriedkov k takýmto záverom bolo dospieť. V rámci kritiky odstavca č. 17 odôvodnenia prvého rozhodnutia odvolacieho súdu je potrebné poukázať na štyri základné skutočnosti. V prvom závere sa jedná o skutočnosť, ktorou sa poukazuje na rozhodnutie, ktoré predchádzalo výpovedí teda rozhodnutie o organizačnej zmene, a to zníženi počtu tried, respektíve o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch. Tu pôvodne odvolací súd konštatoval, že žalovaný sa dostatočným spôsobom nevysporiadal so všetkými aspektmi takejto zmeny a jej následkami v podobe nadbytočnosti práce žalobkyne. Nie je jasné prečo k takémuto záveru odvolací súd dospel, keď zo samotného konania jednoznačne vyplývalo už v tom čase, že k organizačnej zmene došlo práve a najmä na základe rozhodnutia č. XX/XXXX\_XX, pričom ďalšie rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX o znížení stavu pedagogických zamestnancov o dvoch len následne vychádzalo už z prijatej organizačnej zmeny. Rozhodujúcou pre výpoveď z pracovného pomeru žalobkyne bola práve organizačná zmena č. XX/XXXX\_XX, na ktorú len navázovalo ďalšie rozhodnutie č. XX/XXXX\_XX. Vzhľadom na uvedené skutočnosti tak možno mať jedine za to, že v predmetnom odstavci č. 17 prvého rozhodnutia odvolacieho súdu v rámci jeho odôvodnenia došlo k nepochopeniu vzájomných súvislostí medzi jednotlivými rozhodnutiami a došlo k nesprávnemu pripísaniu vyššej výpovednej hodnoty rozhodnutiu č. XX/XXXX oproti základnému a podstatnému rozhodnutiu č. XX/XXXX, ktoré tvorilo pre výpoveď rozhodujúcu organizačnú zmenu. Z dôvodu priradenia „vyššej výpovednej hodnoty“ iba nadväzujúcemu rozhodnutiu na hlavné rozhodnutie o organizačnej zmene tak došlo k nesprávnemu vyhodnoteniu aspektov predmetnej zmeny v organizácii práce. Pri správnom vyhodnotení by práve naopak v odstavci č. 17 svojho rozhodnutia mal odvolací súd dospieť k záveru, že predmetná hlavná organizačná zmena bola a je bezprostrednou príčinou straty potreby výkonu práce samotnej žalovanej. Druhý záver v odstavci č. 17 prvého rozhodnutia odvolacieho súdu, že pokiaľ ide o zákonný výpovedný dôvod tak z písomnej výpovede nie je možné celkom dobre, a to ani pomocou výkladu prejavu vôle zistiť v čom malo spočívať skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu, nie je možné rozumieť inak ako tak, že predmetný záver je v rozpore s dôkazným prostriedkom, a to listinným dôkazom v podobe výpovede zo dňa 28.05.2013 (č.l. 23 súdneho spisu),v ktorej je jasne uvedený výpovedný dôvod. Preto ani súčasnému senátu odvolacieho súdu nie je zrejmé ako k takémuto záveru predchádzajúci senát mohol dospieť, keďže z predloženej výpovede jednoznačne je možné zistiť v čom má spočívať skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu. Tretí záver v odstavci č. 17, rovnako nie je zrejmé prečo v odstavci 17 prijal odvolací súd pri svojom prvom rozhodnutí záver, že nebola splnená ani obsahová požiadavka žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie výpovede teda náležitosti v zmysle § 61 ods. 2 Zákonníka práce, keď zo samotnej výpovede a jej obsahu je zrejmé, že v súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce bola výpoveď z pracovného pomeru prerokovaná so zástupcami

odborovej organizácie dňa 27.05.2013, pričom o uvedenej skutočnosti svedčí aj ďalší listinný dôkaz, a to zápis z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o skončení pracovného pomeru zamestnanca zo dňa 27.05.2013 (č.l. 24 súdneho spisu), teda predmetné konštatovanie je v rozpore s listinnými dôkazmi nachádzajúcimi sa v súdnom spise. Čo sa týka posledného štvrtého záveru uvádzaného v odôvodnení prvého rozhodnutia odvolacieho súdu v jeho odstavci č. 17 k skutočnosti, že čo sa týka ponukovej povinnosti v čase dania výpovede ešte plynula lehota na zaujatie stanoviska k nej, tu je súčasný senát odvolacieho súdu práve opačného názoru, pričom podrobná argumentácia odvolacieho súdu sa nachádza v odstavci č. 31 tohto rozhodnutia. Rozdielne posúdenie spočíva v tom, že ústretové konanie zamestnávateľa v potencionálnej možnosti využitia dispozičného oprávnenia s podanou výpoveďou žalobkyni vyhodnotil predchádzajúci senát odvolacieho súdu ako plynutie lehoty na zaujatie stanoviska. Súčasný senát odvolacieho súdu je však opačného názoru, pričom jeho skutková ako aj právna argumentácia k predmetnému odvolaciemu dôvodu sa nachádza v odstavci č. 31.

33. Vzhľadom na vyššie uvedené teda nemožno súčasné rozhodnutie senátu odvolacieho súdu prezentované v tomto rozhodnutí považovať ani za prekvapivé ani za arbitrárne. Za arbitrárne ho s ohľadom na prvé rozhodnutie odvolacieho súdu nemožno považovať z toho pohľadu, že jednotlivé odvolacie dôvody rozoberá samostatne a podrobne sa jednotlivým odvolacím dôvodom žalobkyne venuje. Čo sa týka prekvapivosti, taktiež nemôže byť prekvapivé z toho dôvodu, že súčasný senát odvolacieho súdu podrobil prvé rozhodnutie odvolacieho súdu č. k. 12CoPr/7/2019 - 478 zo dňa 07.11.2019 v odstavci 17 náležitej kritike, pričom podstatou predmetnej kritiky bola tá skutočnosť, že prijaté závery v odôvodnení odstavca 17 boli buď to v priamom rozpore s vykonaným dokazovaním alebo neboli bližšie odôvodnené a vysvetlené v rámci princípu voľného hodnotenia dôkazov. Z tohto pohľadu bolo zložité pre súčasný senát odvolacieho súdu, podrobiť predmetný odstavec 17 ešte hlbšej vnútornej kritike, keď mohol odvolací súd prijať iba vyššie uvedenú rozsiahlu kritiku k jeho záverom z dôvodu, že závery vyslovené v rámci odôvodnenia buď nezodpovedali samotnej dôkaznej situácii v súdnom konaní, respektíve s ňou boli v rozpore, respektíve došlo k nepochopeniu vzájomnej závislosti jednotlivých rozhodnutí o organizačnej zmene, či došlo k opačnému vyhodnoteniu plynutia lehoty na zaujatie stanoviska k ponukovej povinnosti, keď rovnaký skutkový dej súčasný odvolací senát posúdil odlišne od predchádzajúceho senátu, pričom podrobná argumentácia sa nachádza vo vyššie uvedených odstavcoch tohto rozhodnutia a je v konečnom dôsledku zhodná s argumentáciou súdu prvej inštancie. Odvolací súd má zároveň za to, že druhé rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo potrebné podrobovať kritike, keďže sa s ním odvolací súd v zásade stotožňuje (logicky, pokiaľ sa stotožňuje aj s rozhodnutím súdu prvej inštancie), pričom NSSR uvedenému rozhodnutiu vytkol iba jeho prekvapivosť, z dôvodu že nedostatočne odvolací súd vysvetľoval svoj prekvapivý odklon od prvého rozhodnutia odvolacieho súdu, nevytkol zmätočnosť, arbitrárnosť a nepreskúmateľnosť zostávajúceho odôvodnenia druhého rozhodnutia odvolacieho súdu.

34. Z týchto dôvodov odvolací súd považoval podané odvolanie za nedôvodné, a preto napadnutý rozsudok spolu so súvisiacim výrokom o trovách konania ako vecne správny potvrdil podľa ustanovenia § 387 ods. 1 a 2 CSP.

35. Súd prvej inštancie zistil vo veci skutkový stav v dostatočnom rozsahu a zo zistených skutočností prijal vecne správne právne závery. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie, s ktorým sa stotožňuje v plnom rozsahu, na neho zároveň poukazuje podľa § 387 ods. 2 CSP.

36. Skutočnosť, že odvolací súd sa tiež v zásade môže obmedziť na prevzatie odôvodnenia nižšieho súdu vyplýva z rozhodnutia ESLP vo veci Helle vs. Fínsko z 19.12.1997 č.20772/92. Na zvýraznenie presvedčivosti napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie a v odpovedi na sporovými stranami uplatnené odvolacie námietky odvolací súd uviedol vyššie uvedené skutkové a právne posúdenie odvolateľkou uvádzaných odvolacích námietok a prijal adekvátnu kritiku svojho predošlého opačného rozhodnutia, rešpektujúc tak zároveň inštruktívne pokyny nadriadeného súdu.

37. To, že právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia patrí medzi základné zásady spravodlivého súdneho procesu, jednoznačne vyplýva z ustálenej judikatúry ESLP. Judikatúra tohto súdu však nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Zodpovedané majú byť len tie otázky, ktoré majú pre vec zásadný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby

zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s. 12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998. Ústavný súd SR vyslovil, že :“súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu“. (porovnaj IV. ÚS 115/03). S poukazom na uvedené odvolací súd nepovažoval za potrebné sa vyjadrovať k ostatným dôvodom odvolania, nakoľko tieto sú pre rozhodnutie v merite veci bez významu.

38. O nároku na trovy odvolacieho konania tak odvolací súd rozhodol podľa ustanovenia § 396 ods. 1 v spojení s ustanovením § 262 ods. 1 CSP a ustanovením § 255 ods. 1 CSP tak, že úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti neúspešnej žalobkyni v plnom rozsahu (odvolanie žalobkyne v konečnom dôsledku úspešné nebolo) s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

39. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania (dovolanie žalobkyne v konečnom dôsledku úspešné nebolo) bolo rozhodnuté podľa § 453 ods. 3, § 396 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP tak, že v konečnom dôsledku úspešnému žalovanému bol priznaný nárok na náhradu trov dovolacieho konania proti neúspešnej žalobkyni v plnom rozsahu. O výške priznanej náhrady týchto trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí (§ 262 ods. 2 CSP).

40. Pri rozhodnutí o nároku na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania viedli odvolací súd nasledovné úvahy. Pri rozhodnutí o trovách konania bolo podstatné to, že úspech žalobkyne v poslednom dovolacom konaní v konečnom výsledku ani z časti nevedol k úspechu podanej žaloby (viď dôvody zrušenia rozhodnutia odvolacie citované z rozhodnutia NSSR vyššie). V takom prípade by izolované prihládanie len na čiastkový úspešný výsledok posledného dovolacieho konania a prvého odvolacieho konania zo strany žalobkyne bez ohľadu na definitívny výsledok sporu nezodpovedalo elementárnym kritériám spravodlivosti a viedlo k nespravodlivým dôsledkom spočívajúcimi v priznaní nároku na náhradu trov konania inak celkovo v konaní neúspešnej procesnej strane žalobkyne. Podľa názoru odvolacieho súdu by takéto rozhodnutie (priznanie časti náhrady trov konania neúspešnej procesnej strane) museli odôvodňovať špecifické okolnosti prípadu, vo svetle ktorých by bolo možné považovať rozhodnutie o priznaní časti dovolacích a časti odvolacích trov procesnej strane, ktorá nebola v konaní napokon vôbec úspešná, za spravodlivé, čo však nie je súdený prípad. Na podporu tohto záveru odvolací súd poukazuje na právne závery vyplývajúce z rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6CdoPr/4/2025 z 27.05.2025, sp. zn. 3Cdo/74/2024 z 25.06.2025, či sp. zn. 9Cdo/4/2025 z 20.8.2025 vydaných v poslednom období. Podľa týchto záverov, z rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 453/2019 nevyplýva povinnosť súdov vždy samostatne rozhodovať o trovách dovolacieho konania, ide skôr o výnimočnú možnosť, pri ktorej je vždy potrebné brať zreteľ na zásadu úspechu v spore, vyjadrenú v ustanovení § 255 ods. 1 CSP, keď procesný úspech sa spravidla určuje vo vzťahu k predmetu sporu.

41. Žalobkyňa podaním zo dňa 10.12.2024 sa domáha uplatnenia § 257 CSP, podľa ktorého výnimočne súd neprizná náhradu trov konania a existujú dôvody hodné osobitného zreteľa. Za dôvody hodné osobitného zreteľa považovala žalobkyňa tieto skutočnosti. Žalovaná dala dňa 07.02.2025 žalobkyni výpoveď, o ktorej bolo v konaní rozhodnuté, že je neplatná pred Okresným súdom. Obdobie, počas ktorého zamestnávateľ neumožnil žalobkyni pokračovať v práci po podanej výpovedi trval od 01.06.2005 do 16.06.2009 teda viac ako 4 roky. Dňa 28.05.2013 dala žalovaná žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru, pričom o jej neplatnosti prebieha toto konanie, keď doposiaľ nebola žalobkyni priznaná náhrada mzdy a suma dôchodku žalobkyne je nízka. Žalobkyňa poberá starobný dôchodok vo výške 576,10 eura mesačne a táto suma by jej nepostačovala ani na úhradu nákladov v domove dôchodcov. Z dôchodku žalobkyne by si žalobkyňa mohla dovoliť zaplatiť cca 19,- eur denne, avšak tým by jej na ostatné bežné výdavky ako je kozmetika, knihy a podobne nezostalo nič. Na takomto nízkom dôchodku žalobkyne má podiel aj žalovaná, pretože pre výpočet dôchodku je rozhodujúci príjem zo zamestnania. Zároveň žalobkyňa podaním zo dňa 06.10.2025, vyjadrila svoj názor na potrebu neexistencie nutnosti rozhodovať o trovách konania. Podľa jej názoru uznesením Okresného súdu Poprad č.k. 17Cpr/28/2013-485 zo dňa

27.11.2019 súd nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie, ktoré bolo pôvodne vedené na Okresnom súde Poprad pod sp.zn. 17Cpr/2/2020 a po postúpení spisu na Okresný súd Prešov je toto konanie tam aktuálne vedené pod sp.zn. 17Cpr/6/2023. Rozsudok, ktorý bude vydaný v konaní o neplatnosť výpovede pred Krajským súdom v Prešove sp.zn. 12CoPr/3/2024 bude mať povahu medzitimného rozsudku. Podľa § 262 ods. 3 CSP ak súd rozhoduje čiastočným rozsudkom alebo medzitimným rozsudkom, môže rozhodnúť, že o trovách konania bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým rozhodne o všetkých uplatnených procesných nárokoch alebo o celom uplatnenom procesnom nároku. Žalobkyňa preto navrhuje, aby krajský súd rozhodol, že o trovách bude rozhodnuté v rozsudku, ktorým sa rozhodne o náhrade mzdy.

42. V prvom rade má odvolací súd za to, že tento rozsudok, ktorý bude vydaný v konaní o neplatnosť výpovede pred Krajským súdom v Prešove sp.zn. 12CoPr/3/2024 nebude mať povahu medzitimného rozsudku voči rozhodnutiu súdu o nároku žalobkyne na náhradu mzdy, ktorú vylúčil súd na samostatné konanie, ktoré bolo pôvodne vedené na Okresnom súde Poprad pod sp.zn. 17Cpr/2/2020 a po postúpení spisu na Okresný súd Prešov je toto konanie tam aktuálne vedené pod sp.zn. 17Cpr/6/2023. Vzhľadom na vylúčenie predmetného nároku na samostatné konanie ako nároku uplatneného samostatne sa nemôže jednať v tomto konaní o vydanie medzitimného rozsudku, žalobkyňa zjavne nedisponuje vedomosťou o povahe medzitimného rozsudku, ktorý sa vydáva v jednom a tom istom konaní, pričom následne je rozhodnuté druhým meritórnym rozhodnutím o uplatnenom obsahu nároku. V danom prípade sa jedná o dve samostatne vedené konania, v ktorých bude nezávisle na sebe vedené aj odlišné dokazovanie, nemôže sa tak jednať o medzitimné rozhodnutie a v tomto rozhodnutí je odvolací súd povinný rozhodnúť aj o odvolacích a dovolacích trovách, keďže o trovách pred súdom prvej inštancie okresný súd do budúcnosti už právoplatne rozhodol, s ohľadom na skutočnosť, že odvolací súd jeho rozhodnutie v celom rozsahu týmto rozhodnutím potvrdil. Bolo mi nesmiernou procesnou zvláštnosťou v tomto konaní nerozhodnúť o odvolacích a dovolacích trovách, ak už právoplatne bolo rozhodnuté o trovách na súde prvého stupňa, tak ako požadovala žalobkyňa. Z procesného hľadiska tak návrh žalobkyne popiera prirodzenú procesnú logiku priznávania nárokov na trovy súdneho konania.

43. Vo vzťahu k žalobkyňou požadovanej aplikácii ust. § 257 CSP, odvolací súd uvádza, že sa k nej negatívne vyjadril žalovaný (viď vyššie uvedené) a zároveň, že toto ustanovenie predstavuje výnimku pri rozhodovaní o trovách konania. Účelom tohto ustanovenia je umožniť súdu zmierniť dôsledky právnych noriem upravujúcich náhradu trov konania zavedením moderačného absolútného práva. Je výrazom skutočnosti, že tam, kde zákon nemôže byť natoľko kauzistický, aby postihol celú rozmanitosť života, právo sa dotvára sudcovským výkladom v medziach ustanovených všeobecnými podmienkami uvedenými v zákone, za splnenia ktorých môže dôjsť rozhodnutím súdu k inému záveru o náhrade trov konania, než by plynuli z použitia všeobecných zásad náhrady trov konania. Civilný sporový poriadok vyžaduje pre realizáciu tohto sudcovského moderačného práva, aby v danom prípade išlo o výnimočné okolnosti a dôvody hodné osobitného zreteľa.

44. Zo slovného znenia vyššie uvedeného zákonného ustanovenia vyplýva, že ide o ustanovenie výnimočné, ktoré má súdu umožniť, aby pri rozhodovaní o náhrade trov konania mohol prihliadnúť k zvláštnostiam jednotlivých konkrétnych prípadov a má slúžiť k odstráneniu neprimeranej tvrdosti. Úvaha súdu, že ide o výnimočný prípad a či sú dané dôvody hodné osobitného zreteľa, musí vychádzať z posúdenia všetkých okolností konkrétnej veci. Ustanovenie § 257 CSP preto nemožno vykladať tak, že možno kedykoľvek bez ohľadu na základné zásady rozhodovania o náhrade trov konania nepriznať náhradu trov úspešnej strane konania; vždy musí ísť o celkom výnimočný prípad, ktorý musí byť v rozhodnutí aj náležite odôvodnený. Pri skúmaní existencie podmienok hodných osobitného zreteľa je potrebné prihliadať v prvom rade k majetkovým, sociálnym, osobným a ďalším pomerom všetkých strán konania a je potrebné vziať do úvahy nielen pomery toho, kto by mal trovy konania zaplatiť, ale je nutné zohľadniť aj dopad takéhoto rozhodnutia najmä na majetkové pomery oprávneného účastníka. Významnými z hľadiska aplikácie § 257 CSP sú tiež okolnosti, ktoré viedli k uplatneniu nároku (práva) na súde, postoj strán v priebehu konania a podobne.

45. Zákon explicitne nevypočítava, ktoré okolnosti sú relevantné do takej miery, že môžu predstavovať dôvod na nepriznanie náhrady trov konania. Judikatúra považuje za nepostačujúci na aplikáciu § 257 CSP len všeobecný záver hodnotiaci dopad rozhodnutia o určitom druhu nároku (porov. R 34/1982, R 23/1989).

46. V predmetnom prípade odvolací súd preskúmal návrh žalobkyne na uplatnenie ust. § 257 CSP. Žalobkyňa v podanom odvolaní poukazovala na prechádzajúce „staré“ konanie so žalovaným v ktorom bola úspešná a taktiež na jej zárobkové pomery, nie však na okolnosti podania žaloby, či jej majetkové a osobné pomery. Odvolací súd poukazuje na to, že okolnosti podania tejto žaloby nemajú potenciál byť dôvodom hodným osobitného zreteľa pre ktorý by inak úspešnému žalovanému nemali byť priznané trovy konania. Práve žalobkyňa má znášať prípadne i negatívne následky svojho konania, preto uvedené nemožno pričítať žalovanému. Zároveň je potrebné podotknúť, že žalobkyňa už pri podaní žaloby by si mala byť vedomá toho, že v prípade jej neúspechu bude zaviazaná na úhradu trov konania, či už celkom alebo sčasti, ak sa nepreukážu ňou tvrdené skutočnosti. Rovnako odvolací súd má za to, že ani žalobkyňou opísané a deklarované zárobkové pomery nie sú postačujúcim dôvodom na aplikáciu § 257 CSP v predmetnom prípade a to najmä z dôvodu, že nedeclarovala a nepreukázala pred súdom svoje reálne majetkové a osobné pomery, ako napríklad možnosti bývania a výdavky s tým súvisiace, prípade zlý zdravotný stav a s ním súvisiace zvýšené výdavky. Žalobkyňa poukazovala aj na skutočnosť, že poberá starobný dôchodok vo výške 576,10 eura mesačne a táto suma by jej nepostačovala ani na úhradu nákladov v domove dôchodcov. Nepreukázala však, že v domove dôchodcov býva a výšku nákladov s tým spojených. Zároveň mala za to, že jej príjem nedostatočne pokrýva jej ostatné bežné výdavky ako je kozmetika, knihy a podobne. Existencia „starého“ sporu medzi sporovými stranami, potreba žalobkyne pokrývať výdavky na kozmetiku či knihy, nepreukázanie výdavkov na pobyt v domove dôchodcov, ako aj iba preukázanie zárobkových pomerov bez preukázania širšieho kontextu o jej stave, v podobe výnimočných okolností o nepriaznivých majetkových a osobných pomeroch žalobkyne, nemôže v zmysle hypotézy právnej normy a to ust. § 257 CSP postačovať na jeho uplatnenie v tomto konaní.

47. Pri zohľadnení skutočností uvedených žalobkyňou mal odvolací súd na zreteľ aj tú skutočnosť, že podľa ust. § 257 CSP môže súd iba výnimočne náhradu trov konania nepriznať, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa. Dôvody hodné osobitného zreteľa sú generálnym dôvodom pre nepriznanie náhrady trov konania a použitie tohto ustanovenia negatívne dopadá na stranu sporu, ktorá by inak mala právo na náhradu trov konania. Z tohto dôvodu musí aplikácia daného ustanovenia zodpovedať osobitným okolnostiam konkrétneho prípadu a musí mať vždy výnimočný charakter. Z Nálezu ÚS III. 98/2018 z 02.05.2018 vyplýva, že podľa § 257 CSP súd výnimočne neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa. Citované zákonné ustanovenie predstavuje odchýlku zo zásady zodpovednosti za výsledok (§ 255 CSP) aj zo zásady zodpovednosti za zavinenie (§ 256 ods. 1 CSP). Súd podľa neho „nemusí zaviazat' neúspešnú stranu sporu nahradit' trovy konania úspešnej strane, resp. nemusí zaviazat' stranu, ktorá spôsobila vznik trov svojím zavinením, aby tieto trovy nahradila protistrane.“. Dôvody hodné osobitného zreteľa ani výnimočné okolnosti zákon neuvádza ani exemplifikatívne. Výklad týchto podmienok ponecháva na súdnej praxi. To však neznamená, že tým vytvára priestor na celkom voľnú úvahu súdu. Strane, ktorá mala vo veci úspech, nemožno nepriznať náhradu trov podľa výnimočného ustanovenia len na základe všeobecného záveru hodnotiaceho dopad rozhodnutia o určitom druhu nárokov. „Nejde o automatické pravidlo, ktoré by sa uplatňovalo vo vzťahu k určitému typu konania (k tomu napr. nálezy Ústavného súdu ČR sp. zn. III. ÚS 292/07 či sp. zn. I. ÚS 303/12), ale ide o prvok individualizácie, nie ľubovôle zo strany súdu (pozri nález Ústavného súdu ČR sp. zn. III. ÚS 727/2000).“ Hranice sudcovskej úvahy sú dané účelom právnej úpravy náhrady trov konania, ktorá jej nepriznanie úspešnému účastníkovi pripúšťa len ako výnimku zo všeobecného procesného princípu zodpovednosti za výsledok sporového konania (§ 255 ods. 1.)

48. Odvolací súd na základe vyššie uvedenej úvahy zároveň nevidel dôvody pre aplikáciu výnimočného ustanovenia § 257 CSP v prospech žalobkyne. Odvolací súd teda nezistil (neboli pred ním preukázané) žiadne relevantné dôvody hodné osobitného zreteľa na zvolenie postupu podľa ust. § 257 CSP u žalobkyne.

49. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu 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 má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 C.s.p.).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 ods. 2 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 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.).