

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 15Co/214/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6106215956
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 10. 2011
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ferdinand Zimmermann
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2011:6106215956.3

Rozhodnutie

Krajský súd v Banskej Bystrici ako súd odvolací v právnej veci žalobcu: L. D., nar. XX. XX. XXXX, bytom V. V., V. XX, zast. advokátom: JUDr. Danielou Komorovou, Advokátska kancelária so sídlom Banská Bystrica, Kukučínova 20, proti žalovanému: Štátna ochrana prírody Slovenskej republiky so sídlom v Banskej Bystrici, Lazovná 10, právne zast. advokátkou JUDr. Klementínou Šurmanovou, Advokátska kancelária so sídlom Liptovský Mikuláš, Kollárova 2, o určenie neplatnosti výpovede a zaplatenie nemajetkovej ujmy 6 387,83 eura, na odvolanie žalovaného zo dňa 28. 06. 2011 proti rozsudku Okresného súdu Banská Bystrica č. k. 16C/88/2006-459 zo dňa 09. 05. 2011, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom bolo určené, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovaným žalobcovi je neplatná. Výrokom bolo určené, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá naďalej. Žalovaný bol zaviazaný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správny slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš tak ako ostatným svojim zamestnancom. Žalovaný bol zaviazaný zaplatiť žalobcovi sumu 66387,83 eura v lehote do troch dní. Žalovaný bol zaviazaný zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica z titulu súdneho poplatku sumu 4 082,72 eura v lehote do troch dní. Žalovaný bol zaviazaný nahradiť žalobcovi trovy konania v sume 14 586,48 eura k rukám JUDr. Daniely Komorovej.

Svoje rozhodnutie súd prvého stupňa súd odôvodnil:

„Žalobca sa podanou žalobou domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 11. 09. 2006 a určenia, že pracovný pomer žalobcu so žalovaným trvá. Podaním zo dňa 29. 12. 2006 žalobca rozšíril svoj návrh a žiadal uhradenie sumy 2 000 000 Sk (66 387,83 Eur) ako primerané finančné zadostučinenie a umožnenie pohybu žalobcovi po budove Správy slovenských jaskýň. Rozšírenie žalobného návrhu súd uznesením zo dňa 16. 01. 2007 pod č. k. 16C 88/2006-76 pripustil, nakoľko dokazovanie nebolo vykonané v takom rozsahu, ktorý by odôvodňoval nepripustenie zmeny návrhu.

Žalovaný a jeho právny predchodca (ďalej len žalovaný) so žalobou nesúhlasil, požadoval jej zamietnutie pokiaľ ide o určenie neplatnosti výpovede ako aj nárokov žalovaných zo žalobcom tvrdenej diskriminácie.

Po vykonanom dokazovaní Okresný súd rozhodol vo veci rozsudkom č. k. 16C/88/2006-289 a určil, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 je neplatná, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného ďalej trvá. Žalovaného súd zaviazal zaplatiť sumu 2 000 000 Sk a umožniť voľný pohyb žalobcovi po budove Správy slovenských jaskýň. Voči tomuto rozhodnutiu sa žalovaný odvolal a žiadal rozsudok Okresného súdu zmeniť a žalobu v celom rozsahu zamietnuť. Krajský súd rozsudok Okresného súdu zmenil a zamietol v časti pokiaľ bolo určené, že žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň a v časti, že pracovný pomer u žalovaného trvá. V ostatných častiach rozsudok zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Dňa 30. 04. 2008 žalobca voči rozhodnutiu Krajského súdu č. k. 13Co/16/2008-335 podal dovolanie. Najvyšší súd rozhodnutím sp. zn. 4Cdo/178/2008 rozhodnutie

Krajského súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení rozhodnutia Najvyšší súd poukázal na skutočnosť, že odvolací súd mal predovšetkým zamerať dokazovanie na zistenie, kedy žalovaný vykonal žalobcom tvrdené zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku, čo bolo dôvodom na vykonanie zmien, či žalovaný hneď potom ako súd určil aj druhú výpoveď za neplatnú zariadil, aby nadriadený orgán zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku Krajského súdu a či od 01. júla 2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný zamestnanec. Ďalej mal odvolací súd skúmať či daná výpoveď vykazuje znaky zneužitia práva a či takýto právny úkon bol urobený v súlade s dobrými mravmi.

Okresný súd opätovne vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa so žalobou, písomnými a ústnymi vyjadreniami účastníkov a ich právnych zástupcov, pracovnou zmluvou zo dňa 02. 01. 1978, menovaním do funkcie zo dňa 17. 08. 2006, odvolaním z funkcie zo dňa 08. 09. 2006, výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 11. 09. 2006, pracovným poriadkom, Štatútom Správy slovenských jaskýň a jeho Dodatkom č. 1, poštovým hárkom, listom MPSVaR SR zo dňa 29. 06. 2006, listami žalobcu zo dňa 16. 10. 2006, 09. 10. 2006, 28. 04. 2003, 02. 06. 2001, novinovým článkom zo dňa 07. 11. 2006, záznamom zo vstupného školenia zo dňa 11. 09. 2006, listami žalovaného zo dňa 10. 06. 2002, 09. 08. 2002, 17. 04. 2003, 03. 03. 2003, 14. 05. 2003, 11. 09. 2002, 12. 03. 2003, 13. 03. 2003, 24. 02. 2003, 20. 03. 2003, 21. 12. 2004, 11. 06. 2003, 23. 06. 2003, 22. 04. 2003, 19. 01. 1999, zápisnicou o podaní oznámenia, záznamami o podaní vysvetlenia, úradným záznamom zo dňa 11. 07. 2005, zápsmi zo zasadnutia ZOOZ PBGNP, záznamami o podaní oznámenia, platovými dekrétmi žalobcu, listom MF SR zo dňa 02. 10. 2006, pracovným posudkom žalobcu zo dňa 23. 04. 2003 a zo dňa 22. 09. 2003, žiadosťou žalobcu o poskytnutie pôžičky zo dňa 13. 12. 2004, odpoveďou na žiadosť zo dňa 10. 01. 2005, odborným stanoviskom Strediska pre ľudské práva zo dňa 03. 04. 2007, výpisom z knihy návštev, listom Vojenskej nemocnice Ružomberok zo dňa 10. 05. 2007, zápisom zo dňa 29. 11. 2006, zoznamom účastníkov študijnej cesty do Moravského krasu, listom zo dňa 18. 07. 2002, zápisom zo dňa 30. 07. 2002, prehlásením zo dňa 29. 04. 2003, listami zo dňa 30. 07. 2002 a 31. 07. 2002, potvrdeniami o zdravotnom stave a práceneschopnosti žalobcu, výsluchom svedkyne G. D., výsluchom svedkyne C.. O., fotokópiami knihy návštev za roky 2005 a 2006, zápisnicou z pracovného stretnutia zo dňa 15. 12. 2006, stanoviskom k výpovedi zo dňa 11. 09. 2006, organizačným poriadkom, pracovnou náplňou C.. U., záznamom o zložení sľubu zo dňa 01. 04. 2002, vypočutím štatutárneho zástupcu žalovaného, spismi tunajšieho súdu sp. zn. 13C/37/2003 a sp. zn. 14C/77/2005 a ďalšími listinnými dôkazmi nachádzajúcimi sa v spise a zistil nasledovný skutkový stav:

Podľa tvrdenia žalobcu so žalovaným uzatvoril dňa 02. 01. 1978 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Listom zo dňa 17. 08. 2006 bol žalobca menovaný do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne a následne listom zo dňa 08. 09. 2006 bol z tejto funkcie odvolaný. Listom zo dňa 11. 09. 2006 mu zo strany žalovaného bola daná výpoveď z pracovného pomeru, nakoľko vzhľadom na odvolanie z funkcie správcu jaskyne prestal spĺňať požiadavku na výkon tejto funkcie podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, čím bol daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“).

Žalobca považoval výpoveď za neplatnú jednak z dôvodu rozporu s ustanovením § 42 ZP, keď predošlý pracovný pomer mal byť najprv rozviazaný a malo nasledovať menovanie žalobcu s jeho súhlasom do funkcie a následne malo dôjsť k uzavretiu pracovnej zmluvy. Rovnako žalobca považoval výpoveď za neplatnú v dôsledku rozporu s čl. 2 a ust. § 13 ods. 3 ZP pokiaľ ide o úkon odvolania žalobcu z funkcie správcu jaskyne ako úkon v rozpore s dobrými mravmi. Žalobca poukázal na skutočnosť, že táto výpoveď už bola v poradí treťou výpoveďou za obdobie 3 rokov, čo naznačovalo snahu žalovaného zbaviť sa nepohodlného zamestnanca.

Žalovaný sa k návrhu vyjadril, že žalobca bol u neho v pracovnom pomere od 01. 01. 1975, s tým, že od 01. 01. 1978 došlo ku zmene ohľadne jeho zaradenia a dekrétom zo dňa 06. 01. 1978 bol ustanovený do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne. Potvrdil, že žalobca bol menovaný do funkcie správcu jaskyne listom zo dňa 17. 08. 2006 s účinnosťou od 21. 08. 2006. Okrem žalobcu boli menovaní aj ostatní 11 správcovia jaskýň. Tiež potvrdil, že o mesiac na to bol žalobca z funkcie odvolaný a dňa 11. 09. 2006 mu bola daná výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP. Žalovaný bol nútený skončiť pracovný pomer so žalobcom, nakoľko pre neho nemal iné vhodné pracovné miesto.

Podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

Podľa ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

Podľa čl. 2 základných zásad zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Podľa § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. antidiskriminačný zákon, žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

V konaní mal súd za preukázané, že žalobca pracoval u žalovaného v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02. 01. 1978 uzavretej na dobu neurčitú. Z čl. I pracovnej zmluvy vyplýva, že žalobca bol prijatý do pracovného pomeru ako správca jaskyne. Listom zo dňa 17. 08. 2006 bol žalobca menovaný do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne a listom zo dňa 08. 09. 2006 s účinnosťou od 11. 09. 2006 bol žalobca z tejto funkcie odvolaný. Na základe odvolania mu bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP, nakoľko prestal spĺňať požiadavku na výkon funkcie podľa § 42 ods. 2 ZP a pracovného poriadku žalovaného.

Súd, aby mohol právne posúdiť skutkový stav veci, skúmal správanie žalobcu a žalovaného v pracovnoprávnom vzťahu, vyústením ktorého bola daná výpoveď zo strany žalovaného žalobcovi dňa 08. 09. 2006. Na základe listinných dôkazov a výsluchov svedkov súd zistil, že žalovaný sa viacnásobne snažil rozviazať so žalobcom pracovný pomer. Správanie žalovaného, t.j. nevyhovenie žiadosti zamestnanca zo dňa 10. 06. 2002 zo strany žalovaného na zvolenie Jaskyniarskej rady, neumožňovanie účasti žalobcu na odborných seminároch za účelom zvyšovania kvalifikácie, zákaz vstupu zo strany zamestnávateľa do budovy, nevydanie pracovného posudku v zákonnej lehote, zamietnutie žiadosti na poskytnutie pôžičky zo sociálneho fondu, zníženie osobného ohodnotenia žalobcu pociťoval ako postih z dôvodu predchádzajúceho upozornenia na nedostatky v činnosti zamestnávateľa a uplatňovania si svojich práv súdnou cestou.

Na stanovenie toho či konanie zamestnávateľa je formou diskriminácie je rozhodujúce ako toto konanie vníma sťažovateľ, t.j. jeho subjektívne pocity. Žalobca vnímal konanie voči jeho osobe ako nepríjemné, urážlivé a znižujúce dôstojnosť v pracovnom kolektíve. Je potrebné dodať, že poškodenie dôstojnosti nemožno spájať len so subjektívnym pocitom, teda so psychickou reakciou poškodenej osoby, ale je potrebné ho vnímať aj objektívne, ako by intenzitu nepriaznivého následku pociťovala každá osoba

v obdobnej pozícii. V takom prípade je na žalovanom, aby v zmysle § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačného zákona preukázal, že správanie voči zamestnancovi nebolo diskriminačné. Súd potom skúmal či existoval rozdiel v zaobchádzaní so žalovaným v porovnaní s osobami v porovnateľnej situácii.

Zásada rovnakého zaobchádzania a z nej plynúci zákaz diskriminácie sa vždy uplatňuje len v spojení s právami, ktoré fyzickej osobe prislúchajú. V oblasti pracovnoprávných vzťahov sú tieto práva upravené zákonníkom práce. Podľa čl. 1 základných zásad zákonníka práce majú fyzické osoby právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Podľa čl. 3 zásad majú zamestnanci právo na mzdu za vykonanú prácu a zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie. V tomto smere žalobca predložil súdu listinné dôkazy o tom, že žalovaný sa správal jednotlivými čiastkovými konaniami od roku 2002 spôsobom, ktorý obsahoval prvky porušovania zásady rovnakého zaobchádzania.

Súd zistil, že žalobcovi nebolo umožnené zo strany zamestnávateľa ísť na služobnú cestu do Slovinska už v roku 2002. Podľa listu zo dňa 13. 03. 2003 súd zistil, že kritériom výberu bola pracovná morálka a z tohto dôvodu žalobcovi neumožnil zúčastniť sa zahraničnej cesty. Takisto žalobcovi nebolo umožnené zúčastniť sa 8. odborného seminára na Teplom Vrchu v dňoch 24.-26. 03. 2003. V samotnej pozvánke sa uvádza, že v dňoch konania tohto seminára budú všetky jaskyňe uzatvorené. Aj napriek tejto skutočnosti žalovaný nepovolil žalobcovi účasť na seminári, ale vyslal ho sčítavať netopiere v Harmaneckej jaskyni. Obdobne sa postupovalo aj pri študijnej ceste do Moravského krasu v dňoch 05.-07. 05. 2003, kde žalobca nebol pozvaný ako jediný spomedzi správcov a o tomto seminári sa dozvedel len z počutia.

Dňa 24. 03. 2003 sa žalobca dostavil do budovy žalovaného kde sa dozvedel, že má vstup do budovy zakázaný. Z výsluchu svedkov na Obvodnom oddelení PZ Liptovský Mikuláš, pani M. T. a M. E., ktorí boli zamestnaní u žalovaného ako vrátnici, bolo potvrdené, že žalobca mal do budovy zákaz vstupu. Túto skutočnosť potvrdil aj sám C. B. dňa 11. 07. 2005 pred Obvodným oddelením PZ Liptovský Mikuláš. Ako vyplýva zo samotných zápisov, napríklad pokiaľ chcel žalobca zaniest' poštu do podateľne, nastúpiť do zamestnania po vyhranom súdnom spore, nahlásiť dovolenku, doručiť žiadosti do podateľne, zaplatiť členské musel sa zapísať na vrátnici do knihy návštev a zotrvať na vrátnici až do príchodu ďalšieho zamestnanca, ktorý ho potom sprevádzal. Súd ďalej zistil z priložených dôkazov, že pozvánkou zo dňa 08. 12. 2006 požiadal žalovaný žalobcu o dostavenie sa do budovy žalovaného na deň 15. 12. 2006, keďže s ním potreboval doriešiť pracovnoprávne otázky. Po vstupe do budovy bol opäť vyzvaný, aby sa zapísal a počkal na určeného pracovníka, ktorý ho následne sprevádzal až do miestnosti, v ktorej sa stretnutie konalo. Na stretnutí sa zúčastnil aj U. M., U. X. a U. D., všetci správcovia ostatných jaskýň, a ani jeden nebol povinný sa zapísať v knihe návštev, pričom sa zúčastnili toho istého stretnutia.

Od augusta roku 2003 nedostával žalobca žiadnu odmenu. Mimoriadne odmeny sa podľa vyjadrenia žalovaného v liste zo dňa 14. 12. 2004 dostávajú na ocenenie mimoriadnych osobných schopností. Zaujímavou je skutočnosť, že žalobca pravidelne dostával osobný príplatok od roku 1978 až do 2003. Žalovaný nezdôvodnil v čom spočíva žalobcov pokles mimoriadnych osobných schopností, na základe čoho by mu nemal patriť osobný príplatok. Žalobca si takéto správanie zo strany žalovaného vysvetľoval ako odplatu za to, že inicioval vykonanie kontroly hospodárenia podnikateľskej činnosti žalovaného, na základe ktorej sa zistilo nehospodárne vynakladanie finančných prostriedkov.

Vyššie opísané správanie žalovaného voči osobe žalobcu, žalobca pociťoval ako prejavy priamej diskriminácie (zákazy vstupu do budovy) a nepriamej diskriminácie (nemožnosť zúčastňovať sa seminárov na zvýšenie svojich odborných znalostí, nevyplácanie osobných príplatkov). Nakoľko žalobcovi bola práca aj jeho koníčkom, ktorej sa venoval vyše 27 rokov, a ktorej venoval aj svoj voľný čas, takéto postupy zo strany svojho zamestnávateľa sa nepriaznivo odzrkadlili v jeho psychickom stave, musel používať antidepresíva. Podľa vyjadrenia manželky žalobcu správanie žalovaného vplývalo nielen na zdravie žalobcu, ale nepriaznivo sa to dotýkalo jej, ich dcéry a ovplyvňovalo harmonické domáce spolužitie.

Predloženými dôkazmi mal súd v konaní za preukázané, že žalovaný porušil právo žalobcu na rovnaké zaobchádzanie v porovnaní s ostatnými zamestnancami v rovnakej funkcii. So žalobcom zaobchádzal

inak a menej priaznivo než s inými zamestnancami v rovnakom postavení. Podľa názoru súdu žalobca v potrebnom rozsahu preukázal skutočnosti, z ktorých z časového a vecného sledu možno mať za to, že konaním zo strany vedenia žalovaného dochádzalo k diskriminačnému konaniu.

V zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu pod sp. zn. 4Cdo/178/2008 súd zameril dokazovanie na zistenie, kedy žalovaný vykonal žalobcom tvrdené zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku, čo bolo dôvodom na vykonanie zmien, či žalovaný hneď potom ako súd určil aj druhú výpoveď za neplatnú zariadil, aby nadriadený orgán zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku Krajského súdu a či od 01. júla 2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný zamestnanec. Ďalej mal odvolací súd skúmať či daná výpoveď vykazuje znaky zneužitia práva a či takýto právny úkon bol urobený v súlade s dobrými mravmi.

Krajský súd v Banskej Bystrici v dôvodoch rozhodnutia zo dňa 11. 04. 2006, sp. zn. 14Co/57/06, kde predmetom konania bola v poradí druhá výpoveď daná žalobcovi žalovaným, konštatoval nesúlad, resp. rozpor časti II bodu 8 pracovného poriadku s čl. 6 bodom 2 štatútu žalovaného, keď pracovný poriadok v uvedenom bode rozširuje podmienku vykonávania funkcie vymenovaním aj na správcu jaskyne. V článku 6 štatútu (pred prijatím dodatku č. 1) bolo uvedené, že riaditeľ správy vymenúva a odvoláva svojho zástupcu a vedúcich úsekov. Pokiaľ by riaditeľovi bola daná možnosť vymenúvať a odvolávať aj iné funkcie, bolo by to v čl. 6 bode 2 nesporne uvedené tak, ako sú funkcie stanovené v nasledujúcom bode 3. Bod 4 čl. 6 štatútu nedal možnosť rozšíriť túto právomoc riaditeľa v pracovnom poriadku.

Podľa vyjadrenia žalovaného, ten postupoval v súlade s prijatými predpismi organizácie na základe dodatku č. 1, ktorého zmena vyplynula z rozhodnutia Krajského súdu sp. zn. 14 Co/57/2006, kde žalovanému bol vytknutý nesúlad Organizačného a pracovného poriadku. Na základe toho bol vytvorený nový poriadok č. 799/2006/R, v ktorom v II. časti bod 8 vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca stanovuje aj pre funkciu správcu jaskyne.

Súd dokazovaním zistil, že zaradeniu funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu žalovaného došlo dňa 30. 06. 2006, kedy bol tento pracovný poriadok vydaný. Vydaniu predchádzalo rozhodnutie ministerstva životného prostredia zo dňa 27. 04. 2006, ktorý dodatkom č. 1 upravil pôvodné znenie štatútu tak, že štatutárny orgán žalovaného bol oprávnený menovať a následne odvolať žalobcu. Súd má za to, že dôvodom týchto zmien bolo upravenie právneho rámca tak, aby zo strany žalovaného mohla byť žalobcovi daná výpoveď. Krajský súd v rozhodnutí sp. zn. 14 Co/57/2006 uviedol, že predmetná výpoveď je neplatná pre vzájomný nesúlad príslušných interných noriem žalovaného. Krajský súd neuložil povinnosť žalovanému upraviť organizačný a pracovný poriadok tak, aby mohlo dôjsť k platnému ukončeniu pracovného pomeru. Súd oboznámením sa s chronológiou postupu pri postupe zmeny štatútu MŽP SR zistil, že dodatok č. 1 bol vydaný 27. 04. 2006, pričom rozsudok Krajského súdu pod sp. zn. 14 Co/57/2006 bol vyhlásený 11. 04. 2006 a na Okresný súd Banská Bystrica došiel 31. 05. 2006. Z uvedených skutočností vyplýva, že celý proces dania výpovede bol uskutočnený za účelom zbavenia sa žalobcu.

Súd hodnotí menovanie žalobcu do funkcie dňa 17. 08. 2006 a jeho následne odvolanie z funkcie dňa 11. 09. 2006, ako postup priečiaci sa dobrým mravom. Žalovaný sa v konaní dňa 01. 10. 2007 vyjadril, že každá jaskyňa má mať len jedného správcu. Súd zistil, že od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu C.. L. U.. Do funkcie správcu tak nemohol byť žalovaný iný správca bez toho, aby predchádzajúci správca bol zbavený svojej funkcie. Po vymenovaní žalobcu za správcu mu nebola pridelovaná žiadna práca s odôvodnením, že nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu správcu. Žalobca bol tak nútený ostávať doma, čo nepriaznivo vplývalo na jeho psychický stav. Napriek skutočnosti, že žalovaný zastával názor, že žalobca nie je kvalifikovaný na funkciu správcu (bližšie však neuviedol aké kvalifikačné predpoklady táto funkcia vyžaduje) ho do tejto funkcie menoval a následne mu neprideloval prácu. Takýto postup žalovaného súd hodnotí ako účelový s cieľom založiť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Takémuto konaniu nemožno priznať ochranu ako konaniu s dobrými mravmi. Súd poukazuje na tú skutočnosť, že opakované danie výpovede nepovažoval za dôvod neplatnosti výpovede a konanie v rozpore s dobrými mravmi. Rovnako súd nepovažoval za zneužitie práva to, že žalovaný sa snažil nachádzať spôsob, ktorým mohol platne rozviazať pracovný pomer.

Postup žalovaného súd považoval za účelový (čo plynie z časového odstupu menovania a odvolania), keď žalobca bol menovaný do funkcie len za účelom jeho následného odvolania, a tým založenia

výpovedného dôvodu. Teda navonok sa postup žalovaného môže javiť ako súladný s právnymi predpismi, ale v skutočnosti bola výpoveď výsledkom konania žalovaného, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, a preto je neplatná. Takémuto výkonu práv z právneho vzťahu nemožno priznať rovnakú právnu ochranu ako výkonu práv súladnému s dobrými mravmi.

Súd mal potom za to, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania formou neoprávneného postihu (na základe uplatňovania práv žalobcu súdnou cestou), pokynu na diskrimináciu (príkazom nevpúšťať žalobcu do budovy zamestnávateľa bez sprievodu) a priamej diskriminácie (nevyplácanie odmien) ale aj formou obťažovania, keď žalobca vnímal postup, postoje a správanie sa žalovaného voči svojej osobe ako nepríjemné, urážlivé či dehonestujúce. V prípade nerovnakého zaobchádzania, resp. diskriminácie je rozhodujúce ako ho vníma osoba dotknutá konaním, nie osoba rušiteľa.

Súd potom z uvedených dôvodov žalobe v tejto časti vyhovel a vzhľadom na uvedené uložil žalovanému povinnosť umožniť žalobcovi pohyb po jeho budove rovnako ako ostatným zamestnancom ako formu nápravy upustením od diskriminačného konania.

Právnym prostriedkom súdnej ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie je aj priznanie primeraného zadosťučinenia - satisfakcia. Pri rozhodovaní súd prihliadol na okolnosti prípadu, a to najmä na intenzitu nepriaznivých následkov, ich rozsah a trvanie.

Vzhľadom k tomu, že k neoprávneným zásahom, konaniam proti osobnej a mravnej integrite žalobcu dochádzalo v prostredí jeho dlhoročného pracoviska, resp. v jeho pracovnom živote, ktorý sa potom preniesol i do jeho súkromného života a zdravia, ide o citeľný zásah vzhľadom na značnú intenzitu a dlhodobosť takéhoto zásahu (od roku 2002). S poukazom na rozsah následkov súd považoval za dostačujúce primerané zadosťučinenie formou peňažnej kompenzácie, nakoľko žalobca bol vystavený nepriaznivým následkom po dobu takmer 5 rokov. Pociťovanie a prežívanie nemajetkovej ujmy spočívajúcej v zníženej dôstojnosti žalobcu, jeho spoločenskej a pracovnej vážnosti súd hodnotil z objektívneho hľadiska a dospel k tomu, že vzhľadom k okolnostiam prípadu by takéto zníženie dôstojnosti a zásahy pociťoval ako závažnú ujmu každý nachádzajúci sa na mieste žalobcu.

Antidiskriminačný zákon nestanovuje žiadnu minimálnu ani maximálnu výšku peňažnej satisfakcie, táto však musí byť s prihliadnutím na všetky okolnosti primeraná a to s ohľadom na pomery tak žalobcu aj žalovaného. Súd preto návrhu na zaplatenie nemajetkovej ujmy vyhovel, pričom zamietol námietku premlčania vznesenú žalovaným, nakoľko právo na zaplatenie nemajetkovej ujmy premlčaniu nepodlieha.

Súd pri posudzovaní výšky finančného zadosťučinenia bral do úvahy finančnú spôsobilosť žalovaného za obdobie rokov 2002 až 2006, v ktorom sa zhoršil psychický stav žalobcu a došlo k citeľným zásahom do rodinného života žalobcu. Zo žalobcom uvedenej internetovej stránky www.ssj.sk bolo zistené, že za predmetné obdobie príjem žalovaného mohol dosahovať sumu 324 960 750 Sk. Priznaná suma tak predstavuje čiastku 0,6% z príjmu žalovaného, čo podľa úvahy súdu vzhľadom dlhodobé diskriminačné konanie žalovaného, zasahovanie do zdravia, pracovného a rodinného života žalobcu je primeraným finančným zadosťučinením.

Podľa ust. § 2 ods. 2 zákona o súdnych poplatkoch uložil súd žalovanému zaplatiť súdny poplatok vo výške 4 082,72 Eur, podľa položky 1 písm. a) a b) prílohy zákona.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle ustanovenia § 142 ods. 1 OSP tak, že žalobcovi, ktorý mal vo veci plný úspech, priznal náhradu trov konania v celkovej výške 14 586,48 Eur, proti žalovanému, ktorý v konaní úspešný nebol.

Trovy konania žalobcu pozostávajú podľa vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb z trov právneho zastúpenia vo výške 14 586,48 Eur za 21 úkonov právnej pomoci nasledovne:

- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| - príprava a prevzatie zastúpenia | -1 371 Sk |
| - žalobný návrh | -1 371 Sk |
| - pojednávanie dňa 22. 11. 2006 | -1 371 Sk |

| | |
|---|--------------------|
| - príprava a prevzatie zastúpenia vo veci diskriminácie | -16 828 Sk |
| - zmena návrhu na začatie konania | -16 828 Sk |
| - porada s klientom dňa 24. 01. 2007 v rozsahu 4 hod | -67 312 Sk |
| - podanie zo dňa 25. 01. 2007 | -16 828 Sk |
| - podanie zo dňa 08. 02. 2007 | -16 828 Sk |
| - podanie zo dňa 23. 04. 2007 | -16 828 Sk |
| - porada s klientom dňa 30. 04. 2007 v trvaní 2 hod | -33 656 Sk |
| - pojednávanie dňa 02. 05. 2007 (odročené bez prejednaní veci) | -4 207 Sk |
| - pojednávanie dňa 18. 06. 2007 | -16 828 Sk |
| - pojednávanie dňa 10. 07. 2007 | -16 827 Sk |
| - pojednávanie dňa 19. 09. 2007 | -16 827 Sk |
| - pojednávanie dňa 01. 10. 2007 | -16 827 Sk |
| - pojednávanie dňa 10. 10. 2007 | -16 827 Sk |
| - vyjadrenie k odvolaniu dňa 11. 01. 2008 | -16 829 Sk |
| - pojednávanie na KS BB 11. 03. 2008 | -16 829 Sk |
| - dovolanie dňa 23. 04. 2008 | -16 829 Sk |
| - stanovisko žalobcu z 22. 09. 2009 | -558,62 Sk |
| - pojednávanie dňa 09. 05. 2011 | -558,62 Sk |
| - plus 20% DPH | -2401,44 Sk |
| - plus RP (2006= 5x 164 Sk; 2007= 14x 178 Sk; 2008= 3x 190 Sk; 2009= 1x 6,95 Eur; 2011= 1x 7,41 Eur) | |
| | - spolu 177,84 Eur |

Podľa ustanovenia § 149 ods. 1 OSP je žalovaný povinný zaplatiť trovy konania vo výške 14 586,48 Eur právnej zástupkyňi žalobcu“.

Proti rozsudku včas podal odvolanie žalovaný. Žiadal rozsudok okresného súdu zrušiť v celom rozsahu. Zdôrazňoval, že jeho argumenty súd vôbec nebral do úvahy. Je štátnou organizáciou a jedná sa o štátne peniaze, kde zamestnávateľ je povinný preukazovať každý finančný náklad. Týka sa to tak odmien ako aj miezd. Štátna organizácia má neustále kontroly, ktoré žalobca znásoboval ešte sám podávaním nepreukázateľných tvrdení. Nikto nemôže donútiť zamestnávateľa, aby dával odmeny, keď uzná, že ich nedá lebo má na to dôvod. Ide o nenárokovateľnú položku. Žalobca bol tri krát upozornený na porušenie pracovnej disciplíny. Ako zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, niekoľko krát porušil ustanovenie § 8 bod 1 ods. c/ a ods. c/ citovaného zákona. Keby pracovník aj za takejto situácie dostával odmeny, je otázna reakcia kontroly. Napriek tomu nie je nepovšimnuteľný ani vzťah k iným zamestnancom za podobnej situácie. Napriek tomu súd v rozsudku tvrdí, že žalobca prestal dostávať osobné ohodnotenie od roku 2003 a to len preto, lebo žalobca si myslí, že to bolo kvôli jeho iniciovaniu kontroly na nehospodárne vynakladanie finančných prostriedkov. Podľa názoru odvolateľa, dohady pracovníka organizácie nie sú dôkazom. Následná kontrola nič nepreukázala a tento výsledok kontroly ani nebol žiadaný, no napriek tomu súd tvrdí, že tento postup voči žalobcovi bol zo strany zamestnávateľa diskriminačný. Rovnako je to aj so zahraničnými cestami a školením. Je nelogické, aby zamestnávateľ poslal na školenie pracovníka, ktorý je vo výpovednej lehote a to žalobca bol. Školili sa zamestnanci, ktorí to potrebovali ku svojej práci.

Služobnej cesty do Moravského krasu sa zúčastnilo iba 5 správcov z 12 správcov a z celkového počtu 75 pracovníkov iba 34. Napriek tomu súd konštatuje, že žalobca ako jediný nebol pozvaný do Moravského Krasu. Neboli pozvaní ani iní správcovia, pozvaní boli len vybraní správcovia.

Ako nepochopiteľné vyhodnocuje odvolateľ stanovisko súdu, ktorý poukazuje na predchádzajúce výpovede z pracovného pomeru a na to, že krajský súd v spore sp. zn. 14Co/57/2006 zamietol výpoveď pre nesúlad interných noriem, ale neuložil povinnosť žalovanému tieto upraviť. Napriek tomu ich žalovaný žiadal upraviť ešte skôr, ako dostal rozsudok, čo podľa súdu svedčí o účele zbavenia sa žalobcu.

Žalovaný bol na súde zastúpený právnikom a o rozsudku sa dozvedel pri jeho vyhlásení. Nemusel čakať na výsledok uvedený v písomnom doručení rozhodnutia. Ak by konanie žalovaného (zosúladenie organizačného a pracovného poriadku) bolo neadekvátne, je otázne na aký účel slúžia súdne rozhodnutia. Žalovaný postupoval v súlade s predpismi organizácie a nedopustil sa porušenia zákonníka práce tým, že dal výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 ZP.

Žalobca odmietal akúkoľvek inú prácu, okrem správcu Harmaneckej jaskyne. Na túto prácu však už nespĺňal kvalifikačné predpoklady. Tvrdenie súdu, že žalovaný neuviedol o aké kvalifikačné predpoklady išlo, nie je pravdivé. Tieto boli niekoľko krát uvádzané v podanom odvolaní žalovaného.

Žalovaný dokázal, že po výstavbe vstupného areálu sa výrazne zmenili jeho technické parametre a okrem iného sa vybudovala vodná stavba klasifikovaná ako verejný vodovod. Prevádzkovanie verejného vodovodu si vyžaduje odborne spôsobilú osobu vrátane splnenia požiadavky na vzdelanie, ktorým je príslušné technické alebo prírodovedné vzdelanie. Organizácia požiadala Ministerstvo životného prostredia o vyjadrenie (súdu predložené), v ktorom sa konštatuje, že obsluhujúci personál musí spĺňať túto požiadavku. Súd ani neakceptoval informáciu, že žalobca ako jediný z 12 správcov toto vzdelanie nespĺňa. Požiadavku spĺňal C.. U., ktorý nebol menovaný, ale iba poverený.

Súd záverom uznal, že ak aj sa postup žalovaného môže javiť ako súladný s právnymi predpismi, výpoveď je neplatná kvôli rozporom s dobrými mravmi podľa § 39 Občianskeho zákonníka.

Podľa záverov súdu, že výška nemajetkovej ujmy 66 387,83 eura je primeraným pomerom žalobcu aj žalovaného. Žalovaný však príjmy uvedené na internetovej stránke odvádza do štátnej pokladnice, z ktorej mu boli pridelené na výstavbu a prevádzku 12 jaskýň a odmeny a mzdy zamestnancov. Namietal aj vyčíslenú výšku trov právneho zastúpenia. Aby právny zástupca mohol podať žalobu, musí mať celú vec preštudovanú a musí byť oboznámený so všetkými skutočnosťami. Je preto nanajvýš nereálne, aby jeho porada s klientom po štyroch mesiacoch od podania žaloby trvala 4 hodiny a po ďalších troch mesiacoch 2 hodiny. Žiadal v tomto smere o predĺženie písomného dôkazu, čo nedostal.

Žalobca sa k podanému odvolaniu vyjadril a žiadal rozsudok súdu prvého stupňa potvrdiť ako správny a to po právnej stránke ako aj po stránke zistenia skutkového stavu.

Okresný súd pri riešení prvej otázky vymedzenej NS SR a to, kedy žalovaná vlastne vykonala tvrdené zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku, dospel k správnej závere, že k zmene pracovného poriadku týkajúcej sa zaradenia funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu žalovanej došlo účelovo a v krátkom časovom úseku (dňa 27. 04. 2006 bol MŽP SR vydaný dodatok č. 1, teda po 16 dňoch od vyhlásenia rozsudku KS BB č. k. 14Co/57/2006 zo dňa 11. 04. 2006). Žalovaná ani nespochybňovala, že k uvedenej zmene došlo zo strany MŽP SR po jej intervencii. V tejto súvislosti sa zároveň odpovedalo aj na druhú otázku vymedzovanú NS SR a to, či žalovaná hneď po tom, ako súd určil aj druhú výpoveď za neplatnú zariadil, aby nadriadený orgán (MŽP SR) zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku krajského súdu. Najvyšší súd SR tak vlastne naznačil, že pokiaľ sa takéto podozrenia preukážu (čo sa preukázalo) je takýto postup žalovaného v rozpore so zákonom tak, ako to aj v neposlednom rade ustálil súd prvého stupňa. Najvyšší súd taktiež zaujímal, či od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný zamestnanec. Zo spisového materiálu vyplynulo, že túto funkciu zastával C.. L. U.. Je irelevantné, či C.. U. bol menovaný alebo „iba“ poverený funkciou, pretože najvyšší súd zaujímal to, či túto funkciu vôbec niekto vykonával (či už na základe menovania alebo poverenia). Žalovaná sama potvrdila, že túto funkciu vykonával C.. U. na základe poverenia. To znamená, že táto funkcia bola potrebná. Svedkyňa C.. Z. O. pri svojej výpovedi na súde dňa 03. 10. 2007 uviedla: „My, aj keď sme menovali C.. U. do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne, sme mali za to, že keď bol žalobca úspešný v súdnych sporoch o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, tieto menovania sú automaticky neplatné“.

Záverom žalobca dospel k názoru, že celý proces dania výpovede, ktorej neplatnosť je predmetom tohto súdneho konania, bol uskutočnený jedine za účelom, aby sa žalovaný mohol opätovne zbaviť svojho zamestnanca, keďže predchádzajúce pokusy o rozviazanie pracovného pomeru boli nezákonné.

Okresný súd sa taktiež v dostatočnom rozsahu vysporiadal aj s otázkou diskriminačného konania zo strany žalovanej organizácie voči žalobcovi a v tejto súvislosti odkazuje v plnej miere na odôvodnenie o rozsudku okresného súdu.

Krajský súd ako súd odvolací preskúmal vec v rozsahu určenom § 212 ods. 1 OSP bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 OSP a rozsudok okresného súdu zrušil podľa § 221 ods. 1 písm. h/ OSP.

Odvolací súd v prvom rade považuje za potrebné upozorniť na neopodstatnenosť výroku, ktorým súd prvého stupňa rozhodol: „Žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom“.

Pôvodne podaným návrhom sa žalobca domáhal výroku aj v uvedenej formulácii. Nakoniec okresný súd rozsudkom č. k. 16C/88/06-289 zo dňa 10. 10. 2007 v tejto časti nárok žalobcovi aj priznal. Jeden z

výrokov tohto rozsudku totiž znel: „žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova ulica č. 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom“.

Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 13Co/16/2008 zo dňa 11. 03. 2008 vo výroku okrem iného uvádza: „V časti, pokiaľ bolo určené, že žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným svojim zamestnancom, rozsudok okresného súdu mení tak, že žalobu zamietá“.

Proti rozsudku krajského súdu podal žalobca dovolanie a domáhal sa zrušenia rozsudku krajského súdu s tým, aby mu vec bola vrátená na ďalšie konanie.

Neskôr v ďalšom podaní, ktoré došlo Okresnému súdu Banská Bystrica dňa 06. 05. 2008 žalobca výslovne uviedol: „Dovolanie sa týkalo časti rozsudku krajského súdu, ktorým bola žaloba o neplatnosť výpovede zamietnutá“. Žalobca takto ako dovolateľ prezentoval záver, že za podané dovolanie je oslobodený od platenia súdneho poplatku. V skutočnosti žiadny súdny poplatok za dovolanie zaplatený nebol.

Je však nepochybné, že časť konania, kde sa žalobca domáhal určenia, že žalovaný je povinný umožniť mu voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným zamestnancom, od súdneho poplatku oslobodená nie je. Predmetom dovolacieho konania preto nebol výrok rozsudku krajského súdu: „V časti, pokiaľ bolo určené, že žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným svojim zamestnancom, rozsudok okresného súdu mení tak, že žalobu zamietá“.

V konečnom dôsledku odvolací súd poukazuje aj na uznesenie Najvyššieho súdu SR č. k. 4Cdo/178/2008-376 zo dňa 31. 03. 2010, kde bol rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 11. 03. 2008 č. k. 13Co/16/2008-335 v napadnutej časti zrušený a vec mu bola vrátená na ďalšie konanie. Z uznesenia najvyššieho súdu je zrejmé, že uznesenie sa týka iba opodstatnenosti zisteného dôvodu neplatnosti výpovede.

Výrok rozsudku okresného súdu, ktorým bolo dňa 09. 05. 2011 určené: „žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy Slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným zamestnancom“ je výrokom bez príslušného procesnoprávneho opodstatnenia. Bolo ho potrebné zrušiť.

Odvolací súd v súvislosti s vykonaným dokazovaním považuje za potrebné poznamenať, že rozsah doteraz vykonaného dokazovania k predmetu a podstate nárokov a návrhov žalobcu, považuje za dostatočný.

Skutkové závery, na ktorých založil súd prvého stupňa svoje právne posúdenie však nezodpovedajú vyhodnoteniu všetkých dôkazov, ktoré v priebehu konania boli zhromaždené a neboli posúdené vo vzájomnej súvislosti.

Súd určil, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovaným žalobcovi je neplatná, pričom zároveň určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá.

Z vykonaného dokazovania v súčasnosti okresný súd, ale predtým aj krajský súd, dospeli k záveru, že výpoveď, ktorú žalovaný doručil žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce zo dňa 11. 09. 2006 spĺňa všetky požiadavky na to, aby táto výpoveď bola platná. Ani z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/178/2008 zo dňa 31. 03. 2010 nemožno dôjsť k opačnému záveru. Najvyšší súd vo svojom rozhodnutí žiadal súd nižšieho stupňa ustáliť či žalovaný vo všetkých prípadoch konal len za účelom, aby mohol voči žalobcovi uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce a teda či z nich (ne)možno vyvodiť záver, že forma správania sa žalovaného ním použitá v procese dania výpovede vykazuje znaky zneužitia práva, a ak áno, či výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania, hoci naoko súladná s objektívnym právom, môže byť považovaná za právny úkon urobený v súlade s dobrými mravmi, alebo nie a teda za právny úkon, ktorému (ne)možno poskytnúť ochranu.

Najvyšší súd tiež prejavil súhlas s názorom odvolacieho súdu, podľa ktorého len preto, že zamestnávateľ dal zamestnancovi opakovane výpoveď, nemožno ju považovať za právny úkon urobený v rozpore

s dobrými mravmi a že zamestnávateľ má právo nachádzať spôsob, ktorým môže platne rozviazať pracovný pomer so svojim zamestnancom.

Najvyšší súd žiadal skúmať žalobcove tvrdenia spočívajúce v tom, že žalovaný konal v procese dania výpovede nedovolené, v rozpore so zákazom zneužitia práva, a preto výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania je treba považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi.

Z odôvodnenia Najvyššieho súdu vyplýva, že posúdiť je potrebné najmä skutočnosť, že potom ako rozsudkom krajského súdu z 11. 04. 2006 bolo určené, že v poradí druhá výpoveď daná žalovaným žalobcovi je neplatná, zariadil žalobca, aby nadriadený orgán MŽP SR zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku krajského súdu. Stalo sa tak 27. 04. 2006, že 17. 08. 2006 žalobcu znova menoval do funkcie správcu jaskyne (a toto menovanie považoval žalobca za účelové aj preto, že bolo vykonané napriek tomu, že od 01. 07. 2005 vykonával túto funkciu iný zamestnanec) a 08. 09. 2006 ho z tejto funkcie žalovaný odvolal a listom z 11. 09. 2006 mu znova dal výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2 Zákonníka práce.

Okresný súd v súčasnosti konštatoval, že rozhodnutím krajského súdu sp. zn. 14Co/57/2006 bol žalovanému vytknutý nesúlad organizačného a pracovného poriadku. Na základe toho bol vytvorený nový poriadok č. 799/2006/R, v ktorom v II. časti bod 8 bolo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca stanovuje aj pre funkciu správcu jaskyne.

Súd konštatoval, že zaradenie funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu žalovaného, došlo dňa 30. 06. 2006 kedy bol tento pracovný poriadok vydaný. Vydaniu predchádzalo rozhodnutie Ministerstva životného prostredia zo dňa 27. 04. 2006, ktorý dodatkom č. 1 upravil pôvodné znenie štatútu tak, že štatutárny orgán žalovaného bol oprávnený menovať a následne odvolať žalobcu. Takto súd dospel k záveru, že dôvodom týchto zmien bolo upravenie právneho rámca tak, aby zo strany žalovaného mohla byť žalobcovi daná výpoveď. Ďalej však okresný súd uvádza, že krajský súd v rozhodnutí sp. zn. 14Co/57/2006 uviedol, že predmetná výpoveď je neplatná pre vzájomný nesúlad príslušných interných noriem žalovaného. Krajský súd neuložil povinnosť žalovanému upraviť organizačný a pracovný poriadok tak, aby mohlo dôjsť k platnému ukončeniu pracovného pomeru. Súd zistil, že dodatok č. 1 bol vydaný dňa 27. 04. 2006, pričom rozsudok krajského súdu pod sp. zn. 14Co/57/2006 bol vyhlásený 11. 04. 2006 a na Okresný súd Banská Bystrica došiel 31. 05. 2006. Takto súd dospel k záveru, že celý proces dania výpovede bol uskutočnený za účelom zbavenia sa žalobcu.

Odvolací súd nepodržuje záver okresného súdu, z ktorého možno interpretovať, že ak krajský súd v rozhodnutí sp. zn. 14Co/57/2006 neuložil žalovanému povinnosť upraviť organizačný a pracovný poriadok tak, aby mohlo dôjsť k platnému skončeniu pracovného pomeru, mal žalovaný v tejto situácii zostať nečinný. V tejto súvislosti ani žalovaný nepopieral, že k zmene štatútu a pracovného poriadku došlo na základe rozhodnutia krajského súdu. Rozhodnutím krajského súdu bol žalovanému vytýkaný rozpor medzi štatútom a pracovným poriadkom a nie je prijateľný záver, že na takúto výtku žalovaný nemusel alebo nemal reagovať. Je pochopiteľné, že žalovaný u nadriadeného orgánu intervenoval a domáhal sa zmeny štatútu v súlade so závermi krajského súdu.

Krajský súd už vo svojom rozhodnutí č. k. 13Co/91/2010 zo dňa 21. 07. 2010 konštatoval, že organizačný poriadok vydaný na základe zmocnenia štatútu Správy slovenských jaskýň a vydaný pracovný poriadok v organizácii, nie sú vo vzťahu hlavného a vykonávacieho predpisu. Ide o dva samostatné akty. Štatút je zakladajúcim ustanovením právnickej osoby a pracovný poriadok je základným normatívnym aktom zamestnávateľa v oblasti určenia povinnosti zamestnancov. Pracovný poriadok už vychádza z konkrétnych a osobitných podmienok zamestnávateľa. Neznamená to, že ak niečo neupravuje výslovne štatút, nesmie byť úprava urobená v pracovnom poriadku (podrobnejšie spis č. I. 408-410).

Treba však zdôrazniť, že na tomto mieste sa v súčasnosti odvolací súd nezaoberá správnosťou skutkových záverov uvedených v rozhodnutí Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 14Co/57/06.

Odvolací súd poukazuje, že ak aj robil žalovaný kroky smerujúce k zmene štatútu a tieto kroky sú žalobcom označované ako účelové a v rozpore s dobrými mravmi, nemožno ich vyhodnotiť ako podstatný moment pre posúdenie platnosti či neplatnosti danej výpovede. Snaha o nápravu vyvolaná

rozhodnutím krajského súdu nemôže byť hodnotená ako účelová a v rozpore s dobrými mravmi aj keď sa priamo dotýka účastníka konania.

Žalovaný požiadal o zmenu štatútu až po vyhlásení rozhodnutia Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 14Co/57/2006. Tento krok vyplynul logicky z predmetného rozsudku. Upozornenie v rozsudku nemuselo byť záväzným aktom majúcim svoju silu v právoplatnom výroku, ale bolo dôvodom na to, aby sa žalovaný snažil o zosúladenie noriem, ktorým nesúladiť mu bol vytýkaný. Odvolací súd nepovažuje za dôvodné zaoberať sa tu aj otázkou časového odstupu, v akom na žiadosť žalovaného došlo po vyhlásení rozhodnutia Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 14Co/57/2006 k zmene štatútu. Je len pochopiteľné, že ak má byť odstránený stav, ktorý je označovaný ako právne závadný a má k takémuto odstráneniu dôjsť čo najskôr a vytýkať žalovanému uponáhľanosť, by nebolo namieste.

Z existujúcej situácie však žalobca vyvodzuje záver, že zmeny boli robené iba jednostranne s účelovým zameraním tak, aby mohla byť postihnutá jeho osoba. Zmeny sa samozrejme v konečnom dôsledku dotkli žalobcu, ale nemožno im vytýkať jednostrannosť ani rozpor s dobrými mravmi, pretože tieto zmeny neboli zrušené potom, čo žalobcovi bola daná výpoveď. Vykonané zmeny zostali naďalej platnou normou v organizácii žalovaného. Neboli vykonané iba preto aby mohol žalobca dostať výpoveď, ale najmä preto, aby bol odstránený súdom vytknutý závadný stav.

Stanovisko žalobcu nemožno brať ako jediné záväzné stanovisko, ktoré sa má stať podkladom pre rozhodnutie súdu, hoci sa vykonané zmeny žalobcu dotkli. Zmeny mali všeobecný dopad s perspektívnym použitím do budúcnosti. Postup žalovaného, ktorý požiadal nadriadený orgán o zmenu štatútu na základe rozhodnutia krajského súdu, nemožno vyhodnotiť v tejto situácii ako zameraný jednostranne, aj keď sa priamo v konečnom dôsledku dotkol aj žalobcu.

Okresný súd považoval aj vymenovanie žalobcu do funkcie dňa 17. 08. 2006 a jeho následné odvolanie z funkcie dňa 11. 09. 2006 za postup priechiaci sa dobrým mravom. Vychádza zo skutočnosti, že žalovaný sa dňa 01. 10. 2007 vyjadril, že každá jaskyňa má mať len jedného správcu a od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu C.. L. U.. Do funkcie správcu tak nemohol byť menovaný iný správca bez toho, aby predchádzajúci správca bol zbavený svojej funkcie. Žalobcovi po vymenovaní za správcu nebola pridelovaná žiadna práca s odôvodnením, že nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu správcu. Žalobca tak bol nútený ostávať doma, čo nepriaznivo vplývalo na jeho psychický stav. Žalovaný nezdôvodnil, aké kvalifikačné predpoklady funkcia správcu vyžaduje. V tomto smere považoval okresný súd postup žalovaného za účelový.

V tejto súvislosti už v predchádzajúcom zrušujúcom rozhodnutí odvolací súd zdôraznil, že žalobca sa stal správcom jaskyne už momentom uzatvorenia pracovného pomeru. Vtedy právna úprava vymenovanie nevyžadovala. To však neznamená, že sa bez dekrétu nemohol považovať za správcu v čase, keď bol vydaný pracovný poriadok. Postavenie žalobcu sa v zamestnávateľskej organizácii nemenilo v dôsledku prijatia novej zákonnej úpravy. Čo sa menilo, boli podmienky, za ktorých mohlo byť pracovné miesto žalobcu obsadzované alebo uvoľnené. Samotné doručenie dekrétu o vymenovaní žalobcu do funkcie správcu jaskyne nebolo aktom jeho vymenovania. Bolo ale zosúladením skutkového stavu s novou úpravou. Žalobca sa za vymenovaného považoval už v momente vydania pracovného poriadku. Obdržaním dekrétu sa žalobca nestal ďalším správcom Harmaneckej jaskyne, pretože týmto správcom už bol a zostal ním po právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 14Co/57/06. Doručenie dekrétu žalobcovi bolo len „kozmetickou úpravou“ existujúceho právneho stavu. Žalobca sa doručením dekrétu nestal ďalším správcom.

Tvrdenia žalobcu o tom, že v čase, keď obdržal menovací dekrét, zastával funkciu správcu iný zamestnanec, tiež nie sú spor rozhodujúcou otázkou. Z tvrdení žalobcu v priebehu konania, je zrejmé, že funkciu správcu určitý čas nevykonával. Podľa názoru odvolacieho súdu však ani také pracovisko ako Harmanecká jaskyňa nemohlo riadne fungovať bez správy a je preto pochopiteľné, že žalovaný zabezpečoval chod organizačného úseku iným zamestnancom. V čase, keď tento iný zamestnanec vykonával správu Harmaneckej jaskyne, nebol menovaný správcom jaskyne správcom jaskyne, ale bol poverený jej správou ako správca.

Účelovosť konania žalovaného preto nemožno vidieť ani v deformovane interpretovanej otázke tzv. vymenovania za správcu. V skutočnosti žalobca správcom bol od dňa uzavretia pracovného pomeru a tým, že dodatočne obdržal dekrét, sa na jeho postavení nič nemenilo.

V tejto situácii nemožno obísť ani bez povšimnutia, že v tom istom období dostali menovacie dekréty všetci ostatní správcovia jaskýň, ktorým dovtedy dekréty doručené neboli, ale funkcie správcov zastávali na základe právnej úpravy platnej v čase vzniku ich pracovného pomeru.

Zo svojej funkcie bol žalobca odvolaný s odôvodnením, že nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu správcu.

Okresný súd dospel k záveru, že nebolo uvedené aké kvalifikačné predpoklady táto funkcia vyžaduje.

V priebehu konania bolo žalovaným preukázané, že po výstavbe vstupného areálu sa zmenili technické parametre a okrem iného sa vybudovala aj vodná stavba klasifikovaná ako verejný vodovod. Prevádzkovanie verejného vodovodu si vyžaduje odborne spôsobilú osobu vrátane splnenia požiadavky na vzdelanie, ktorému je príslušné technické alebo prírodovedné vzdelanie. Táto požiadavka vyplývala priamo z požiadavky ministerstva životného prostredia, podľa ktorej obsluhujúci personál musí požadované kvalifikačné predpoklady spĺňať. Žalobca však kvalifikačné podklady nespĺňal.

Je pochopiteľné, že zhustená subjektívne podaná interpretácia faktov podaná žalobcom môže vzbudiť dojem, že postup žalovaného pri daní poslednej výpovede žalobcovi, bol v rozpore s dobrými mravmi. Takýto záver nemožno akceptovať ako podklad pre rozhodnutie, pretože obchádza dôkladný rozbor existujúcej situácie. Kroky žalovaného boli vynucované právoplatným súdnym rozhodnutím. Smerovali k právu žalovaného rozviazať so žalobcom ako neperspektívnym zamestnancom (nemal patričnú kvalifikáciu) pracovný pomer zákonným spôsobom. Podobný postup je vo všeobecnosti zaužívaný aj v iných organizáciách (pri neperspektívnych zamestnancoch) a nebýva označovaný ako rozporný s dobrými mravmi. Právo organizácie rozviazať pracovný pomer s neperspektívnym zamestnancom vo všeobecnosti nemožno popierať pre tzv. „rozpor s dobrými mravmi“, keď zamestnanec dokáže vykonštruovať z okolností tzv. „šikanózný“ postup zamestnávateľa. Išlo by o popretie platného práva na slobodné podnikanie.

Odvolací súd zastáva názor, že pri výpovedi zamestnancovi možno kroky zamestnávateľa vedúce k výpovedi hodnotiť ako v rozpore s dobrými mravmi iba vtedy, ak sú podmienené výlučne osobnou nevráznosťou, závisťou, neprajnosťou a podobne. Teda sú motivované neprajnosťou. Súčasná úprava § 15 Zákonníka práce stanovuje, že prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Už samotné označenie dobrej mravy svedčí o tom, že ide skôr o filozofickú kategóriu. Nejde o kategóriu výlučne pracovnoprávnu, kde je potrebné zaoberať sa organizáciou a riadením práce, počtom zamestnancov, ich kvalifikačným predpokladom a ich potrebnosťou či nepotrebnosťou pre zamestnávateľskú organizáciu atď.

Z uvedeného rozboru nemožno dôjsť k záveru, že postup žalovaného pri okolnostiach, za ktorých bola žalobcovi daná výpoveď, bol v rozpore s dobrými mravmi. Za v rozpore s dobrými mravmi by tento postup bolo možné považovať iba v prípade, ak by zmena štatútu mala byť zameraná výlučne len k osobe žalobcu a nemala mať platnosť všeobecnú, ak by bol žalobca novovymenovaný na predtým už obsadené miesto a ak by k jeho odvolaniu bolo došlo napriek tomu, že spĺňal kvalifikačné predpoklady.

Súd zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 eura a to s poukazom na ust. § 13 ods. 1, 3, 5 Zákonníka práce, ako aj s poukazom na § 11 ods. 2 zák. č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon).

Dospel k záveru, že žalovaný porušil právo žalobcu na rovnaké zaobchádzanie v porovnaní s ostatnými zamestnancami v rovnakej funkcii. So žalobcom malo byť zaobchádzané inak a menej priaznivo než s inými zamestnancami v rovnakom postavení. Podľa rozsudku žalobca v potrebnom rozsahu preukázal skutočnosti, z ktorých z časového a vecného sledu možno mať za to, že konaním zo strany vedenia žalovaného dochádzalo k diskriminačnému konaniu. Na tomto mieste súd vychádzal z konštatovania, že žalovaný sa viacnásobne snažil rozviazať so žalobcom pracovný pomer. Vyhodnotil správanie žalovaného, t. j. nevyhovenie žiadosti zamestnanca zo dňa 10. 06. 2002 zo strany žalovaného na zvolanie jaskynnej rady, neumožňovanie účasti žalobcu na odborných seminároch za účelom zvyšovania kvalifikácie, zákaz vstupu zo strany zamestnávateľa do budovy, nevydanie pracovného posudku v zákonnej lehote, zamietnutie žiadosti na poskytnutie pôžičky zo sociálneho fondu, zníženie osobného

ohodnotenia, žalobca pociťoval ako postih z dôvodu predchádzajúceho upozornenia na nedostatky v činnosti zamestnávateľa a uplatňovania si súdnu cestou.

V tejto súvislosti správne prvostupňový súd uvádza, že na stanovenie toho, či konanie zamestnávateľa je formou diskriminácie, je rozhodujúce, ako toto konanie vníma sťažovateľ, t. j. subjektívne pocity. Žalobca vnímal konanie voči jeho osobe ako neprijemné, urážlivé a znižujúce dôstojnosť v pracovnom kolektíve. Súd však správne dodáva, že poškodenie dôstojnosti nemožno spájať len so subjektívnym pocitom, teda s psychickou reakciou poškodenej osoby, ale je potrebné ho vnímať aj objektívne, ako by intenzitu nepriaznivého následku pociťovala každá osoba v obdobnej pozícii. Na žalovanom je, aby v zmysle § 11 ods. 2 zák. č. 365/2004 Z. z. preukázal, že správanie voči zamestnancovi nebolo diskriminačné.

Správne zdôrazňuje procesný súd, že zásada rovnakého zaobchádzania a z nej plynúci zákaz diskriminácie, sa vždy uplatňuje len v spojení s právami, ktoré fyzickej osobe prislúchajú. V oblasti pracovnoprávných vzťahov sú tieto práva upravené Zákonníkom práce.

Za formu diskriminácie okresný súd považoval, že žalobcovi nebolo umožnené zo strany zamestnávateľa ísť na služobnú cestu do Slovinska už v roku 2002. Podľa listu zo dňa 13. 03. 2003 súd zistil, že kritériom výberu bola pracovná morálka a z toho dôvodu žalobcovi neumožnil zúčastniť sa zahraničnej cesty. Takisto žalobcovi nebolo umožnené zúčastniť sa odborného seminára na Teplom Vrchu 24. - 26. 03. 2003. V pozvánke sa uvádza, že v dňoch konania budú všetky jaskyne uzatvorené. Aj napriek tejto skutočnosti žalovaný nepovolil žalobcovi účasť na seminári, ale vyslal ho sčítavať netopiere v Harmaneckej jaskyni. Obdobne sa postupovalo aj pri študijnej ceste do Moravského krasu v dňoch 05. - 07. 05. 2003 kedy žalobca nebol pozvaný ako jediný spomedzi správcov a o seminári sa dozvedel len z počutia. Ďalej dňa 24. 03. 2003 sa žalobca dostavil do budovy žalovaného, kde sa dozvedel, že má vstup do budovy zakázaný. Pokiaľ chcel žalobca zaniest' poštu do podateľne, nastúpiť do zamestnania po vyhranom súdnom spore, nahlásiť dovolenku, doručiť žiadosti do podateľne, zaplatiť členské, musel sa zapísať na vrátnici do knihy návštev a zotrvať na vrátnici až do príchodu ďalšieho zamestnanca, ktorý ho potom sprevádzal.

Od roku 2003 nedostával žalobca žiadnu odmenu. I keď mimoriadne odmeny boli udeľované ako ocenenie za mimoriadne osobné schopnosti, za zaujímavú považoval súd skutočnosť, že žalobca pravidelne dostával osobný príplatok od roku 1978 až do roku 2003. Tu bolo vytknuté žalovanému, že nezdôvodnil, v čom spočíva žalobcov pokles mimoriadnych osobných schopností, na základe čoho by mu nemal patriť osobný príplatok. Toto si už žalobca vysvetľoval ako odplatu za to, že inicioval vykonanie kontroly hospodárenia podnikateľskej činnosti žalovaného, na základe ktorej sa zistilo nevhodné vynakladanie finančných prostriedkov. Opísané správanie žalobca mal pociťovať ako prejavy priamej diskriminácie (zákazy vstupu do budovy) a nepriamej diskriminácie (nemožnosť zúčastňovať sa seminárov na zvýšenie svojich odborných znalostí, nevyplácanie osobných príplatkov). Žalobcovi bola jeho práca aj koníčkcom a takéto postupy zo strany zamestnávateľa sa nepriaznivo odzrkadlili v jeho psychickom stave, pričom musel používať antidepresíva.

Takto súd dospel k záveru, že žalovaný porušil právo žalobcu na rovnaké zaobchádzanie v porovnaní s ostatnými zamestnancami v rovnakej funkcii.

Treba podržať záver okresného súdu, ktorý uvádza, že zásada rovnakého zaobchádzania a z nej plynúci zákaz diskriminácie, sa vždy uplatňuje len v spojení s právami, ktoré fyzickej osobe prislúchajú.

Okresný súd za priamu diskrimináciu považuje skutočnosť, že žalobcovi bol zakázaný vstup do budovy žalovaného, je potrebné túto skutočnosť vyhodnotiť vo vzťahu ku konkrétnej situácii. Žalobcovi nebol umožnený voľný pohyb po budove iba v čase, keď zo strany zamestnávateľa nebol považovaný za zamestnanca (bola mu daná výpoveď). Vstup do budovy bol žalobcovi umožnený ako každému inému návštevníkovi s tým, že v priebehu dňa sa nemusel viackrát zapisovať do knihy návštev a po budove sa mohol pohybovať v sprievode ďalšieho zamestnanca. V žiadnom prípade nebolo preukázané, že zákaz voľného pohybu po budove sa vzťahoval iba na osobu žalobcu a bol dlhodobý a jednoznačne viazaný iba na osobu žalobcu.

Záver okresného súdu, že nevyhovenie žiadosti zamestnanca zo dňa 10. 06. 2002 na zvolanie jaskynnej rady, bolo diskriminačným, je v rozpore s hodnotiacim kritériom, podľa ktorého sa zásada rovnakého

zaobchádzania a z nej plynúci zákaz diskriminácie vždy uplatňuje len v spojení s právami, ktoré fyzickej osobe prislúchajú. Žalovaný ale nemal povinnosť zvolať jaskynnú radu na žiadosť zamestnanca.

Záver okresného súdu, že bol diskriminačný postup zo strany žalovaného treba vidieť aj v skutočnosti, že mu neumožňoval účasť na konkrétnych ním vymenovaných školeniach a seminároch a nebolo mu umožnené ísť zo strany zamestnávateľa na služobnú cestu do Slovinska už v roku 2002, nezodpovedá skutkovým zisteniam, ktoré sú zhromaždené v spise.

Vo všetkých namietaných prípadoch nebol to iba žalobca, ktorý sa nezúčastnil služobnej cesty či seminárov, ale vždy sa týchto zúčastňovala iba menšia časť zamestnancov pôsobiacich v rovnakej funkcii ako žalobca. Za diskriminačný by bolo možné označiť postup žalovaného iba v prípade, ak by v skutočnosti žalobca bol jediný, ktorý by vo svojej funkcii nebol pozvaný na seminár alebo služobnú cestu. V tejto súvislosti navyše je treba poznamenať, že služobná cesta je už svojím označením nepochybne cestou, na ktorej má vybraný pracovník plniť určité služobné úlohy. Zamestnávateľovi nemožno nanútiť, ktorého pracovníka poverí konkrétnymi úlohami tak, aby tieto plnil počas služobnej cesty.

Za diskriminačný nemožno považovať ani postup žalovaného, že od roku 2003 žalobcovi neposkytoval žiadne mimoriadne odmeny. Mimoriadna odmena je nenárokovateľnou čiastkou mzdy. Tieto odmeny boli udeľované ako ocenenie mimoriadnych osobných schopností. Zo skutkových podkladov zhromaždených v spise však vyplynulo, že žalobca bol upozorňovaný na porušovanie pracovnej disciplíny. Porušovanie pracovnej disciplíny je pochopiteľne brané do úvahy v prípade ak sa má rozhodovať o mimoriadnej odmene pre zamestnanca, ktorému je toto porušovanie vytýkané.

Za vyššie uvedených podmienok ale zatiaľ nie je podklad pre záver o diskriminačnom správaní sa žalovaného voči žalobcovi. Pokiaľ však nemožno vyhodnotiť, že žalovaný sa voči žalobcovi správal v rozpore s antidiskriminačným zákonom, nemožno potom ani dôjsť k záveru, že žalobcovi je možné priznať finančné zadosťučinenie.

Okresný súd v rozhodnutí poukazuje na relevantné zákonné ustanovenia, ktoré možno použiť pri posudzovaní prípadu. Skutkové závery, ku ktorým dospel súd, nezodpovedajú však skutočným skutkovým zisteniam. Právne posúdenie je potom aplikované na iný skutkový stav, než ktorý vyplýva z objektívnej reality, ktorá bola preukázaná.

O veci senát odvolacieho súdu rozhodol pomerom hlasov členov senátu 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.