

Súd: Okresný súd Trnava  
Spisová značka: PN-18Cpr/43/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2519202574  
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 11. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Vrbjar  
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2023:2519202574.22

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava, sudca JUDr Peter Vrbjar v spore žalobcu: T. U. A., G. XX.XX.XXXX, K. B. Č.. XXX, právne zastúpený: VEIS LEGAL, s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom Farská 8, Nitra, IČO: 53 027 591 proti žalovanému: Prima banka Slovensko, a.s., IČO: 31 575 951, so sídlom Hodžova 11, Žilina, právne zastúpený: Advokátska kancelária JAKUBČO, spol. s r.o., so sídlom Horné Záhrady 2, Banská Bystrica, IČO: 50 570 897 o vyslovenie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a o zaplatenie 30.000,- Eur, takto

### rozhodol:

I. Súd žalobu z a m i e t a .

II. Súd p r i z n á v a žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením.

### odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 21.10.2019 sa žalobca domáhal vydania rozhodnutia ktorým súd určí, že: „I. Žalovaný svojím konaním vo vzťahu k žalobcovi porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnom pomere a zákaz diskriminácie formou priamej diskriminácie, nepriamej diskriminácie a neoprávneného postihu. II. Žalovaný je povinný upustiť od porušovania zásady rovnakého zaobchádzania tak, že umožní žalobcovi pri výkone práce užívať samostatnú kanceláriu v sídle žalobcu nachádzajúcom sa v Žiline na ulici Hodžova 11, 010 11 Žilina, Slovenská republika, a zároveň umožní žalobcovi pri výkone práce užívať služobné motorové vozidlo. III. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi z titulu náhrady nemajetkovej ujmy sumu vo výške 10.000,- Eur, a to najneskôr do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku. IV. Žalovaný je povinný do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku na svojej webovej stránke [www.primabanka.sk](http://www.primabanka.sk) <<http://www.primabanka.sk>> po dobu troch mesiacov na viditeľnom mieste zverejniť ospravedlňujúci text v znení: „Spoločnosť Prima banka Slovensko, a. s. so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, Slovenská republika, IČO: 31 575 951, zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Žilina, oddiel: Sa, vlož. č.: 148/L, sa týmto verejne ospravedlňuje svojmu zamestnancovi T. U. A. za to, že sa voči nemu dopustila konania, ktoré je porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce. Nad týmto konaním vyslovujeme úprimnú ľútosť. V. Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy právneho zastúpenia v rozsahu 100 %.“

2. Žalobu odôvodnil tým, že bol zo strany žalovaného úmyselne znevýhodnený v porovnaní s inými porovnateľnými zamestnancami žalovaného pokiaľ ide o zabezpečenie podmienok výkonu práce na pracovnej pozícii „riaditeľ divízie“. Uvedené znevýhodnenie bolo navyše vo vzťahu k žalobcovi vykonané demonštratívnym spôsobom (za svedectva ostatných zamestnancov banky), bez akéhokoľvek racionálneho a zákonného zdôvodnenia oprávneného záujmu žalovaného. V spojení s neoprávneným nátlakom, šikanóznymi pokynmi, cieleným a spätným vyhľadávaním dôvodov na

skončenie pracovného pomeru, sa žalovaný bezpochyby voči žalovanému dopustil porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, resp. diskriminácie formou priamej diskriminácie, nepriamej diskriminácie a neoprávneného postihu. Žalobca odo dňa nástupu do práce (1.11.2014) nepretržite pracuje u žalovaného na pozícii „Vrchný riaditeľ divízie IT“. Žalobca mal odo dňa svojho nástupu do práce z titulu svojej vedúcej pracovnej pozície nepretržite pridelenú vlastnú kanceláriu nachádzajúcu sa v sídle žalovaného v Žiline, ako aj pridelené služobné motorové vozidlo. Pre doplnenie je potrebné uviesť, že žalobca uzatvoril pracovnú zmluvu práve s prísľubom služobného auta, samostatnej kancelárie v Žiline a všetkých právomocí člena manažment tímu banky (žalovaného). Žalobca má trvalý pobyt v B. a miesto výkonu práce má v Žiline. Základnou podmienkou žalobcu v rámci predzmluvných rokovaní s generálnym riaditeľom, bez splnenia ktorej by pracovnú zmluvu nebol býval uzatvoril, bola najmä možnosť využívať služobné motorové na cestu do práce. Žalobca si počas celého trvania pracovného pomeru riadne a včas plní všetky povinnosti a pracovné úlohy vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy, interných predpisov žalovaného a Zákonníka práce. Žalobca neraz vykonával aj práce nadčas a nad rámec povinností vymedzených v pracovnej zmluve. Žalobca si dovoľí tvrdiť, že za takmer päť rokov svojho pôsobenia u žalovaného úspešne zastrelil niekoľko veľkých projektov a významnou mierou sa podieľal na tvorbe interných procesov a inovácií banky v oblasti IT. Žalobca mal medzi kolegami v banke, ako aj obchodnými partnermi banky vybudované veľmi dobré meno, čím rovnako prispieval aj k zachovávaniu dobrej povesti banky. Žalobca nebol v priebehu trvania pracovného pomeru ani raz zo strany žalovaného písomne upozornený na nedostatočné plnenie pracovných úloh alebo porušenie pracovnej disciplíny, a to až do júla 2019. V júli 2019 totiž generálny riaditeľ žalovaného začal z nepochopiteľných dôvodov ukladať žalobcovi diskriminačné a neopodstatnené pokyny, ktoré sa v nasledujúcom období stupňovali a naberali na intenzite. Žalobca nižšie uvádza niektoré pokyny a konanie generálneho riaditeľa, ktoré v komparácií s ostatnými porovnateľnými zamestnancami žalovaného predstavujú voči žalobcovi jednoznačné porušenie zásady rovnakého zaobchádzania obsiahnutej v Zákonníku práce a zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej len „Antidiskriminačný zákon“ ) a sú preukázateľne v rozpore s dobrými mravmi a všeobecným zákazom zneužitia práva podľa čl. 2 zákonníka práce. Žalobca počas konania následne zobral žalobu v časti výroku II. späť, zároveň vo výroku III. žiadal, aby mu súd priznal nárok na náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 30.000,- Eur.

3. Žalovaný sa k podanej žalobe vyjadril s tým, že považuje navrhovaný petit za neakceptovateľný, žalovaný popiera akúkoľvek ujmu na strane žalobcu a má za to, že výkon práva zamestnanca na ochranu pred porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania zo strany zamestnávateľa musí mať svoje racionálne limity. Sťažnosť ako antidiskriminačná žaloba nesmie slúžiť ako účelový prostriedok k získaniu vlastného ne/majetkového prospechu zamestnanca na úkor ostatných (nielen porovnateľných) zamestnancov pracujúcich u toho istého zamestnávateľa, preto navrhuje, aby súd žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania.

4. Súd vo veci nariadil pojednávanie, na ktorom vykonal dokazovanie oboznámením listín nachádzajúcimi sa v spise ako aj výsluchom svedkov. Z vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový a právny stav:

5. Z výpovede žalobcu, T. U. A. vyplynulo, že k žalovanému nastúpil dňa 01.11.2014, jeho pôsobisko bola Žilina, centrála Prima banky, nie detašované pracovisko v Bratislave. V Žiline pôsobil ako jediný vrchný riaditeľ na tej riadiacej úrovni. Všetci ostatní vrchní riaditelia pôsobili v Bratislave. Počas prvých 4 rokov sa nestretol so žiadnymi problémami v rámci ako svojich pracovnoprávných vzťahov aj náplni práce, vykonávania práce. Neboli žiadne spory ako s generálnym riaditeľom a hodnotil to ako veľmi pozitívne. Pozitívne to bolo hodnotené aj zo strany banky, nakoľko boli mu vyplácané aj odmeny v plnej výške. Dokonca ako jeden z mála mal tieto odmeny v plnej výške ako na ročnej báze vyplácané, takže tiež z jeho strany to hodnotil, že je spokojnosť s jeho prácou, ktorú vykonával a nie sú nejaké pochybnosti o nejakom neplnení očakávaní zo strany Prima banky, resp. generálneho riaditeľa. Celé sa to zlomilo v lete 2019, kedy mu oznámil telefonicky v piatok poobede generálny riaditeľ, že od pondelka nastupuje nový člen predstavenstva do banky, ktorý bude zároveň zodpovedný za IT a časom by ho mal nahradiť, že má pre neho špatnú správu. Potom kontaktoval riaditeľku personálneho oddelenia, pani K., že čo to má znamenať, že či mu to vie vysvetliť. Ona povedala, že o tom nič nevie a ona ani nebola účastníka toho procesu prijímania pána G. do banky, že všetko si to riadil generálny riaditeľ sám. Následne mu povedala, že teda poprosí alebo požiada generálneho riaditeľa, aby mu ešte zavolať,

aby mu to vysvetlil. To sa udialo za nejakú hodinku v ten piatok, kedy mu len povedal toľko, že aby sa dostavil nasledujúci týždeň v utorok ráno k nemu do kancelárie na 08:15 a že to preberú osobne. To sa udialo, ale ešte ten pondelok, kedy nastúpil pán G. do Bratislavy, do toho detašovaného pracoviska v Bratislave, generálny riaditeľ ho tam oficiálne predstavoval po celom tom detašovanom pracovisku ako nového šéfa riaditeľa divízie IT, čo bola pozícia žalobcu v danom okamihu. Ďalšia komunikácia nastala až koncom augusta, kedy mu poslal mailom výzvu, aby odovzdal kompletne agendu pánovi G. a zároveň, aby vypratal svoju kanceláriu, alebo teda sa odsťahoval z jeho kancelárie, ktorú mal v Žiline ako najvyšší manažér na najvyššej úrovni a presťahoval sa do open space alebo open officu na IT prevádzku, kde sedelo asi cca 20 ľudí. Celé to hodnotil ako ďalšie šikanózne a hodnotil to ako totálny bossing, keďže mu to vôbec nebolo zdôvodnené prečo za prvé, za druhé v Žiline tej centrále Prima banky bola veľa kancelárií voľných atď., takže celé to ešte raz hodnotil ako účelové a šikanózne konanie voči nemu a vtedy už pochopil, že ten človek zrejme sa nebude štiť akýchkoľvek prostriedkov ako použiť proti nemu, aby ho z tej banky vyšťaval doslova. Celé to pokračovalo samozrejme a potvrdili sa jeho domnienky, že bude pokračovať a ešte sa stupňovať to šikanózne konanie. O ďalšie dva týždne dostal ďalší e-mail, zhodou okolností všetky e-maily dostával v nedeľu počas víkendov, počas voľných dní, čo tiež hodnotil akože doslova ako nejaký psychický nátlak, kde mu písal základnú vec, že má vrátiť služobné auto, ktoré mu bolo pridelené na začiatku, keď ho prijímal generálny riaditeľ do Prima banky a bolo mu samozrejme umožnené používať ho na súkromné účely. Uviedol, že keď nastupoval do Prima banky v tom 2014 roku, tak predal svoje auto samozrejme privátne, súkromné a keďže mal prísľub tohto služobného auta a keďže mal vrátiť toto služobné auto v tom septembri do nejakých 2 týždňov, tak to ho de facto vystavilo ďalšej nepríjemnej situácii, kedy musel riešiť ako sa vôbec bude dopravovať z bydliska, ktoré je cca 180 km od Žiliny do práce každý deň. Bez nejakého vysvetlenia. Samozrejme, že sa pýtal aj pani K., šéfky personálnych zdrojov aj teda generálneho riaditeľa, nedostal žiadnu odpoveď. Všetky jeho výzvy, či už mailové, telefonické. Minimálne prvé týždne a mesiace musel riešiť dopravu či už ako požičovaním auta aj od vlastnej manželky alebo teda dochádzať tam vlakom, taxíkmi atď., čo bola mimoriadne nepríjemná situácia, keďže za dva týždne samozrejme sa nedá zohnať a kúpiť nové auto okamžite. Následne alebo teda paralelne s týmito udalosťami dochádzalo k ďalším šikanóznym konaniam zo strany generálneho riaditeľa voči nemu. Boli to organizácie porád celého jeho tímu bez neho napriek tomu, že mal riadne schválenú ním v tom čase dovolenku, tak organizoval celodivízne porady za účasti samozrejme pána G., kde ho tiež predstavoval ako nového šéfa IT atď., bez vysvetlenia takže celý ten tím cca 50 ľudí na IT divízií to hodnotilo samozrejme negatívne. Všetci sa ho pýtali, že čo sa vlastne deje, situácia bola skutočne z tohto pohľadu tiež neúnosná. Paralelne s týmito udalosťami mu boli postupne odnímané rôzne prístupy do systémov banky. Boli to pre neho samozrejme životne dôležité aplikácie, databázy, ktoré používal a potreboval k svojej práci, či už to boli dodávateľské zmluvy, prehľad IT dodávok, objednávkový systém, revízne správy, auditné správy atď., a toto všetko sa dialo postupne, t. z. bolo to „dávkové“ na nejakých týždňových, dvojtyždňových bázach a samozrejme celé sa to dialo tak, že keď prišiel do práce a chcel akože samozrejme spustiť tú aplikáciu alebo tú databázu, ona nefungovala a bola zablokovaná. Celé to hodnotil ešte raz ako totálne neprípustné chovanie voči jeho osobe na úrovni IT manažéra. Celé to vyvrcholilo v tom septembri tým, že aj jeho zdravotný stav sa tak zhoršil aj z pozície toho stresu, bossingu, že musel nastúpiť na PN. Na PN bol cca do konca októbra, 28.10. kedy sa vrátil do práce. Hneď nasledujúce o dva dni ho zavolať generálny riaditeľ zase do svojej kancelárie do Bratislavy, kde mu dával vytykáacie listy o nespokojnosti atď. Podotýka, že vytykáacie listy mu za uplynulé 4 roky nikdy neboli doručované. Čo sa týka postupu, samozrejme túto vec odovzdal právnomu zástupcovi v tom čase, ktorý skoncipoval sťažnosť na Prima banku a na generálneho riaditeľa na tento postup. Myslí, že to bolo 11.09. Na túto jeho sťažnosť samozrejme banka reagovala oneskorene, myslí si, že až o nejakých 30 dní, kde konštatovala, že žiadne pochybenie zo strany generálneho riaditeľa nebolo, všetko je v poriadku atď. Čo sa týka ďalšieho postupu, v polke, myslí, že to bolo 15.11.2019, pristúpil generálny riaditeľ k prvej organizačnej zmene v rámci IT štruktúr, kde zriadil pre nich umelú a fiktívnu IT divíziu, ktorá sa volala IT divízia digitalizácie, ktorej vedúcim bol T. G. a pod neho presunul 3 odbory z jeho 4 odborov z celej IT divízie a jemu ponechal len IT prevádzku, jeden odbor. Čo tiež hodnotil samozrejme ako ďalší krok k tomu, aby docielil jeho odchod z banky z jeho pozície a z jeho popudu. Následne ho koncom novembra znova zavolať do svojej kancelárie do Bratislavy, kde mu dal výpoveď z povahy nadbytočnosti. Ďalšie udalosti do konca roka 2019 boli zase len z pozície kontroly rôznej dochádzky, kontroly návštevy lekárov, kontroly potvrdení. Po novom roku v roku 2020 začala vyvrchoľovať táto situácia a zo strany generálneho riaditeľa tým, že bola prijatá druhá organizačná zmena 09.01.2020, v ktorej previedol alebo teda presunul aj tú jeho poslednú zložku organizačnú, ten posledný odbor IT prevádzku pod pána G. a v podstate od 09.01. sa stal vedúcim alebo vrchným riaditeľom IT divízie s počtom zamestnancov 0, t. z. bol tam sám na IT divízií. Na druhý deň po tejto zmene ho zase šikanóznym spôsobom presadili do open

space ďalšieho na iné poschodie, mimo úplne IT tím a dával mu nejaké nezmyselné pre neho úlohy, aby vypracoval nejaké analýzy pre jeho potreby atď., atď., čo samozrejme bolo absolútne v rozpore s jeho pracovnou zmluvou a pracovnou náplňou.

6. Z výpovede T. B. P. vyplynulo, že uvedené organizačné zmeny vyplynuli zo záverov akcionárov, že žalovaný potrebuje výrazne posilniť v oblasti IT práve kvôli tomu, ako sa všetko digitalizuje a potrebuje to personálne posilniť niekým, kto má v tom výrazne väčšie skúsenosti a rozhľad a vie žalovanému pomôcť sa rozvíjať do budúcnosti. Aj preto už asi dva roky pred tým, než došlo k tej zmene, sa začal rozhlíadať aj po trhu mimo Slovenska, kde by mohli zohnať niekoho, kto by pomohol a nakoniec sa mu podarilo presvedčiť asi po roku po pol O. G., ktorý bol člen predstavenstva zodpovedný za IT a vedenie v Tatra banke, vo VÚB-čke, zároveň mal medzinárodné skúsenosti, keď bol zodpovedný za IT a vedenie v skupine Raiffeisen celosvetovo. S akcionármi sa dohodli, že bude členom predstavenstva zodpovedným za IT a bude riadiť vlastne ďalší rozvoj banky. Nikdy nebolo cieľom, aby nahradil U. A.. Cieľom bolo, aby obidvaja pracovali spoločne, aby sa využili žalobcove znalosti, schopnosti najmä z oblasti prevádzky a aby pán G. viac venoval strategickému rozvoju, aby i v budúcnosti bol žalovaný úspešnou bankou, takže k tomu prvému bodu uviedol, že nie je pravda, že by predstavil O. G. ako nástupcu riaditeľa divízie IT, to ani nikdy nebolo cieľom. Keď prestavoval O. G., tak bohužiaľ Otto bol na dovolenke, ktorú mu teda nenariadil, takže mu okamžite oznámil akonáhle to bolo možné, že ich posilní O. G. a až sa vráti z dovolenky tak prediskutujú ako spolu budú fungovať a práve preto, aby neboli okolo toho nejaké šumy, tak zvolal všetkých ľudí z divízie IT v Žiline a potom im O. G. predstavil, históriu a i prečo vlastne prichádza a predstavil ho ako nového najvyššieho manažéra zodpovedného za oblasti IT. Žalobca mu na to, keď mu to oznámil, povedal, že on pod ním nikdy pracovať nebude a to bolo konzistentne opakované celú dobu, takže napriek tomu, že zo strany žalovaného bol záujem, aby pracovali spolu a aby sa neoslabili zase v oblasti IT a aby naopak boli silnejší. Čo sa týka samostatnej kancelárie, žalobca bol v banke vlastne jediným človekom v tej dobe, ktorý mal samostatnú kanceláriu z manažérov, t. z. mal neoprávnené nadvýhody, ale nikdy si na to nikto nesťažoval. Nikdy si na to nikto nesťažoval, aj ľudia, ktorí boli i profesne a skúsenostne aj z hľadiska členstva v predstavenstve na vyššej pozícii, tak sedeli v open space všetci. Žalobca jediný sedel v takej zasadačke kancelárii v Žiline a bolo to hlavne preto, že susedila so všetkými kanceláriami, kde sedeli ostatné odbory IT, ale nebolo to tak, že žalovaný prideluje niekomu kanceláriu. Reálne jediná kancelária, čo existuje, je v Bratislave svedkova „sklenená kukaň“, do ktorej vidí 100 ľudí alebo 70 ľudí a iné kancelárie žalovaný nemá. Členka predstavenstva I. W., šéfka divízie, sedí v open space so svojimi ľuďmi. Členka predstavenstva za financie P. Q. tiež s dlhoročnými skúsenosťami v zahraničí v troch zemiach v najväčších bankách sedela v open space, nikdy v živote ju nenapadlo, aby si sťažovala, prečo žalobca sedí v kancelárii. Tiež A. C., dlhoročný skúsený medzinárodný harcovník v bankovníctve, člen predstavenstva navyiac a šéf divízie zodpovedný za riadenie rizík sedel v open space, tak isto ako všetci ostatní. Ďalší kľúčoví ľudia z vedenia T. E., ktorý vedie celú pobočkovú sieť to bolo približne 500 ľudí, sedí v open space dva metre od sklenej kancelárie svedka medzi všetkými ľuďmi a vedľa neho sedí V. E., keď je Bratislave. Personálne posilnenie sa netýkalo iba IT, celkovo vyplynula potreba posilniť banku na to, aby sa mohla ďalej rozvíjať a bola pripravená na prípadnú ďalšiu akvizíciu, že hlavne pri akvizícii Sperbank, ktorú vykonali v roku 2016-2017 sa ukázalo, že potrebuje personálne posilniť a že ak bude kupovať nejakú väčšiu banku, tak žalovaný musí byť silnejší. V rovnakom období, keď bol prijatý O. G., tak nastúpil nový šéf firemného bankovníctva, čo je človek, ktorý bol asi 10 rokov generálnym riaditeľom inej slovenskej banky, sedí v Žiline v kancelárii pre 4 ľudí. Nikdy v živote ho nenapadlo si sťažovať ako to, že nemá samostatnú kanceláriu Takže žalobca bol jediný, kto sedel samostatne. A to platí, keď boli tí ľudia v Žiline, sedeli v kancelárii pre 4 ľudí. Uviedol, že absolútne nechápe prečo žalobca neustále vyžadoval nadštandardné zaobchádzanie. Cieľom by nemalo byť, aby súd zariadil niekomu, že má nadštandardné zaobchádzanie, ktoré diskriminuje všetkých ostatných. To nepochopí. Služobné auto prideluje komu chce. Nie na to žiadny nárok, nie je to v pracovnej zmluve. Hlavný dôvod je, prečo chcel, aby žalobca odovzdal auto bol, že novým najvyšším človekom zodpovedným jemu a predstavenstvu ako aj akcionárom za oblasť IT bol O. G., a tomu toto auto chcel dať. Takže do tej doby mu požičal nejaké poolové dočasné auto. Navyiac nebolo už potrebné, aby žalobca jazdil medzi Bratislavou a Žilinou, stačilo, aby bol v Žiline. Keby potreboval ísť do Bratislavy, žalovaný má desiatky áut, ktoré sú k dispozícii ľuďom na to, aby si ich vzali na tú cestu. Uviedol, že po tom ako o tom bol žalobca s tým autom nadštandardne zvýhodňovaný oproti ostatným. Áno, mal seniorných manažérov, šéfov divízie, členov predstavenstva, ktorí mali Škodovku a Otto mal Audinu. A nikto nikdy neprišiel, prečo ja nemám tiež Audinu, keď U. má Audi a prečo ja mám iba Škodovku. Nikoho to v živote nenapadlo, nikdy to v živote nezažil. Takže to povedal k tomu autu. Iniciatíva generálneho riaditeľa smerujúca k ukončeniu pracovného pomeru, no to je absolútna lož. V

roku 2019 sa stalo, že za ním prišla šéfica personálneho a povedala mu, že tu má sfaľšované doklady od žalobcu. Pani R., čo robí mzdy teda, tie veci dokladuje, prišla s tým, že v dochádzke žalobcu sú okopírované nejaké doklady, len zmenený dátum. Stále to isté razítko atď. takže on to nikdy nezažil u žiadneho manažéra. A na základe toho, že narazili na to, že sú tam nejaké podvodné dokumenty, tak začali sa pozeráť do dochádzky, asi tam prišli na množstvo nezrovnalostí. Vie, že raz sa stalo, že žalobca, ktorý mal byť u lekára alebo PN, tak v rovnakú dobu bol u ich akcionárov. Tak nie je možné byť zároveň u lekára niekde a zároveň v Bratislave u akcionárov vyhrážať sa a povedať, že chcete odstúpiť.

7. Po výsluchu strán súd uviedol svoje predbežné právne posúdenie veci s tým, že k diskriminácii (nerovnakému zaobchádzaniu) dochádza vtedy, ak sa s osobou zaobchádza nepriaznivo v porovnaní so spôsobom, akým sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s ostatnými, ktorí sú v podobnej situácii a jediným a výlučným dôvodom nepriaznivého zaobchádzania je, že konkrétna charakteristika, ktorej sú tieto osoby nositeľom, spadá do „chránených dôvodov“. Z tohto dôvodu je potrebný „komparátor“, t. j. osoba alebo skupina osôb, ktorá je vo vecne podobnej situácii, pričom jediný rozdiel medzi oboma osobami je „chránený dôvod“. Na žalobcovi spočíva dôkazné bremeno, aby preukázal, že existujú osoby alebo skupiny osôb v podobnej situácii, ktorým sa dostáva priaznivejšieho zaobchádzania a že jediný rozdiel medzi nimi je „chránený dôvod“. Z doposiaľ vykonaného dokazovania mal súd za to, že žalobca doposiaľ netvrdil ani nepreukázal žiadny z diskriminačných dôvodov ako ich predpokladá právna úprava, ktoré sú vyslovene uvedené v jedinom zákone č. 365/2044 Z. z. ako aj v Zákonníku práce v § 13, článku 1. Samotný žalobca pri výsluchu k tomuto dôvodu diskriminácie uviedol len jednotlivé spôsoby diskriminácie, ktoré on teda považoval za nerovnaké zaobchádzanie a nie dôvod, pre ktorý malo k diskriminácii dôjsť.

8. Po vyslovenom predbežnom právnom názore súd pokračoval v navrhnutom dokazovaní.

9. Z výpovede svedkyne Q. K. vyplynulo, že u žalovaného pracuje na pozícii riaditeľky odboru ľudských zdrojov a spolupracovala so žalobcom od kedy vlastne nastúpil do Prima banky už v tom čase bola na tejto pozícii a žalobca bol riaditeľom odboru - vrchným riaditeľom divízie IT. Štandardne spolu riešili rôzne veci týkajúce sa jeho ľudí, nástupy, výstupy, čiže normálne fungovali ako dvaja kolegovia a členovia manažmentu. Nikdy problémy neboli, tie nastali v roku 2019, ktoré vlastne vyústili do skončenia aj pracovného pomeru žalobcu. Keďže téma tohto dnešného stretnutia je vlastne jeho žaloba týkajúca sa veci diskriminácie, tak má na to celkom jasný názor. Vie, že sa sťažoval na niekoľko tém, pretože bola súčasťou takej komisie, tímu, ktorý vlastne prešetroval jeho sťažnosť. Interne sa zaoberali tým, že sa sťažoval na neprimerané zaobchádzanie a takže dosť riešili v spolupráci s ich právnikmi túto tému a tam je niekoľko okruhov, ktoré mu prekážali. Ako prvé, že ho vlastne zaujímal to, prečo mu bola niekde odobratá jeho kancelária, ktorú mal v Žiline, tak bolo to rozhodnutie generálneho riaditeľa. Pri tom prešetrovaní sťažnosti bolo uvedené nasledovné. Žalovaný má dve centrály, jedna je Bratislava, druhá je Žilina. Pán žalobca vykonával prácu vrchného riaditeľa divízie IT s tým, že miesto výkonu práce bola definovaná v jeho pracovnej zmluve Žilina. Ostatní manažéri miesto výkonu mali Bratislavu. Pre účel vycestovania, služobné cesty, ktoré sa robia pravidelne, niekedy aj viackrát do týždňa, používajú služobné motorové vozidlo, každý má k dispozícii aj poolové. Pán žalobca mal k dispozícii aj kanceláriu v Žiline, ale všetci ostatní manažéri majú k dispozícii iba priestor v tzv. open space. V Bratislave má jedinú kanceláriu pán generálny riaditeľ, pán P. a všetci členovia aj predstavenstva sú vlastne osadení v priestore, takže sú to vrchní riaditelia divízií aj členovia predstavenstva, ktorí sedia v open space. Keď títo prídu do Žiliny, takže absolvujú služobnú cestu, prichádzajú do Žiliny, v Žiline sedávajú časť z nich v kancelárii vedľa asistentiek, t. z. aj členovia predstavenstva aj iný manažment si sadne do tzv. poolovej kancelárie, kde môžu pracovať a pre účely stretnutia so svojimi podriadenými či individuálne rozhovory alebo stretnutia napríklad pre účel nejakej porady, používajú nejaké malé kancelárie, ktoré sa nachádzajú v Žiline a sú im k dispozícii pre tento účel, čiže ani v Žiline, ani v Bratislave nie sú pridelené týmto ľuďom žiadne kancelárie. Takže pán žalobca mal opustiť kanceláriu s tým účelom, že sa má presadiť k svojim ľuďom tak, ako sedí ona so svojimi ľuďmi či v Žiline, v Bratislave alebo iní riaditelia divízií alebo iní riaditelia odborov. A kancelária mala byť teda uvoľnená pre vrchného riaditeľa divízie IT digitalizácie, ktorý sa neskôr stal, ale v čase to bolo keď nastupoval, to bol člen predstavenstva a bol radca generálneho riaditeľa, pán O. G.. Druhým bodom boli autá. Autá pridieval pán generálny riaditeľ. Mohol pán žalobca používať auto v prípade, že potreboval pre účely služobnej cesty, čiže pracovnej cesty na presúvanie medzi Žilinou a Bratislavou, tzv. poolové autá. Tie autá má žalovaný k dispozícii aj v Bratislave, tak isto aj v Žiline. Na to je aplikácia, systém, kde si o takéto auto požiada a nikto nemal problém s pridelením auta. Ďalším bodom bola dochádzka.

Žalobca nadobudol pocit, že ho žalovaný nejakým výnimočne kontroluje, ale svedkyňa zo svojej pozície uvádza že táto vec výsostne spadá pod ľudské zdroje, dochádzka, spracovanie miezd, preto sa veľmi čuduje, že túto tému otváral a prežíval ju ako nejaké diskriminačné zaobchádzanie, pretože pravidlá v Prima banke sú nastavené pre všetkých zamestnancov úplne rovnako. Prima banka má cca 800 zamestnancov plus mínus počas jednotlivých rokov. Má riadiace normy, má pokyny, má dochádzkový systém, ktorý žalobca ako v tom čase vrchný riaditeľ divízie IT používal pre svojich zamestnancov jemu podriadených. V tomto dochádzkovom systéme schvaľoval dochádzku, prípadne vykonával opravy podľa požiadavky. Veľmi dobre vedel ako funguje systém, pretože do neho niekoľko rokov rovnakým spôsobom prispieval svojimi aktivitami. V prípade, že boli zamestnanci vyšetrení u lekára alebo nejaké iné dôvody, každý zamestnanec musel predložiť nejaký doklad o neprítomnosti či to bola priepustka, PN-ka atď. a jej teda dievčatá, buď personalistky alebo mzdové účtovníčky, uvedenú neprítomnosť posúdili vždycky podľa toho, aký bol predložený doklad v tejto súvislosti. Svedkyňa sa čuduje, že túto vec vnímal ako nejaké neprímerané zaobchádzanie. Pravidlá platia pre všetkých zamestnancov rovnako. Svedkyňa ďalej opísala situáciu, ktorá sa stala a o ktorej si myslí, že nebola úplne vhodná manažérskeho chovania a to bola situácia v roku 2019 v čase, keď bola na dovolenke, kedy ju počkala nasledovná vec. Vrátila sa z dovolenky jej podriadené mzdové účtovníčky predložili priepustku pána žalobcu, ktorú ale mal v dvoch vyhotoveniach. Jedna z nich bola čistá kópia tej prvej, takže jeden bol originál, druhý bola jeho kópia, na ktorom ale boli rukou dopísané iné dátumy, iné informácie. Pečiatka bola úplne zhodná, bola to kópia. Museli do toho zasiahnuť takou veľmi už formálnou vecou, kde sme ho vyzývali oficiálne, nech teda doloží, nedoložil, tak sme museli naozaj uznať ako túto neprítomnosť ako absenciu, no a s tým samozrejme sú spojené tie veci, že mu to museli zraziť zo mzdy atď., keďže absencia, už sa na to musíte pozerať z pohľadu aj Zákonníka práce aj ich interného pokynu, takže vlastne spustila sa taká plejzáda veľmi nepríjemnej komunikácie, ktorá z ich strany bola absolútne právo, pretože za ňou je Zákonník práce a iné zákony, ktoré ona musí dodržiavať a musí rešpektovať a nepovažovala to za férové a spravodlivé z jeho strany, že od nich očakáva, aby ho riešili ako výnimku, ako manažéra, ktorý ako keby nemusel niektoré veci dodržiavať preto, že je manažér. Jej to prišlo práve naopak, že od nich vyžadoval proste iné zaobchádzanie práve preto, že je manažér. No, takže toto bolo na tému priepustka. Takýchto vecí sa vlastne ako keby uskutočnilo z jeho strany niekoľko v priebehu neviem koľkých mesiacov, kedy aj bol myslí PN, chodil na nejaké vyšetrenia, dokladal pravidelne oneskorene vlastne tie priepustky alebo PN-ky. Späťne sme sa museli pracne dožadovať dopytovať času, počas ktorého bol vyšetrovaný u lekára, aj písali lekárom. To na základe ich odpovedaní potom upravovali v dochádzkach reálne to, koľko strávil u lekára. Samozrejme všetky tieto veci si dávali pozor na to, aby proces bol 100 %-ný, aby mali všetky doklady, aby mali celú dokumentáciu a ten proces naozaj podložený tým, že buď mu píše mail alebo mu to posielala na adresu domov s doručenkou. Všetko si proste odsledovali. Musí povedať, že ich to veľmi zahľcovalo, ale z jeho strany necítila vôbec záujem tú vec vlastne riešiť. Tak žiaľ, dostali sme sa potom do takej situácie, že niekoľkokrát myslí aj dostal vytýkací list za porušenie pracovnej disciplíny, lebo toto úzko súvisí s pracovnou disciplínou a tým, že nedodával dokumentáciu, tak to bolo považované za absenciu. Za absenciu následne podľa ich riadiacej normy sa potom strháva adekvátne časť dovolenky, takže vlastne presne išiel taký proces ako vo vzťahu ku všetkým ostatným zamestnancom. Nikdy nebol ani nie je jediný, ktorý takýmto procesom prešiel. Mali zamestnancov, s ktorými aj skončili pracovný pomer práve veľmi z podobných dôvodov, ale aj keď mu toto vysvetľovala uvedenú vec alebo prístup, on nechcel nikdy akceptovať. Keď, tak vždy sa im, teda špeciálne, keď sa s ňou rozprával, vyhrážal sa jej, že toto len tak nenechá, že sa bude s nimi súdiť, tlačil na ňu tým, že na nich pošle inšpektorát práce, že tam sa na nich všetkých pozrie, nepríjemné. Nepríjemné, ale pritom to je proste jej práca.

10. Z výpovede svedkyne T., M.K. B. I. vyplynulo, že je zamestnancom žalovaného od júna 2018 na pozícii HR špecialistu, takže pôsobí na HR oddelení a má na starosti po tej personálnej agende, čo majú vlastne na HR oddelení, tak od kedy nastúpila, tak rieši aj divíziu IT. Svedkyňa k dochádzke u žalovaného uviedla, že na všetko je v podstate dochádzkový systém, takže tam si každý jeden zamestnanec zadá žiadamku keď teda vopred vie, že bude mať nejakú neprítomnosť, či už je to k lekárovi, pracovné voľno, žiadamka na dovolenku a potom následne vlastne do troch pracovných dní podľa Zákonníka práce musí doniesť o tom doklad, o tej jeho neprítomnosti, ak je to teda lekár alebo niečo iné. Dá sa aj dodatočne samozrejme zadať žiadamka, ale ten systém platí pre všetkých rovnako. Platí tento systém pre všetkých zamestnancov. Svedkyňa tiež uviedla, že kancelárie tvorí open space. K úvodnému stretnutiu, kde bol predstavený pán T. G. dňa 03.07., kde pán generálny riaditeľ predstavoval ostatným zamestnancom pána T. G. uviedla svedkyňa, že ho predstavoval pán P. na štandardnej divíznej porade, kde boli teda všetci zamestnanci a teda žalobca tam vôbec ani prítomný nebol a pokiaľ si na to pamätá, lebo už to bolo naozaj pred nejakou dobou, tak ako meno pána žalobcu tam ani neodznelo. V podstate pán P. len

predstavil pána G., že je to človek skúsený, ktorý teda pracoval v oblasti aj bankovníctva, prišiel teda z konkurenčných bánk, ktorý má bohaté skúsenosti nielen v oblasti bankovníctva, ale aj IT, čiže bude ako keby zodpovedný za tú oblasť IT z pozície ako člena predstavenstva, lebo on bol predstavený ako člen predstavenstva nový.

11. Z výpovede svedkyne T. I. W., ktorá je zamestnankyňou žalovaného, členkou predstavenstva a zároveň vrchná riaditeľka divízie riadenia produktov vyplynulo, že vo svojej pozícii riadi približne 100-120 zamestnancov. Zo strany žalovaného počas jej pôsobenia v rozličných pozíciách u žalovaného jej nikdy nebolo odňaté riadenie týchto zamestnancov a nikdy sa nestalo, aby ako divízna riaditeľka nemala žiadneho podriadeného zamestnanca. Čo sa týka oznamovania práceneschopnosti, bola chorá len raz počas Covidu19, a v tomto prípade svoju práceneschopnosť oznámila zamestnávateľovi telefonicky a následne potvrdenie práceneschopnosti, ktoré dostala na papieri v zdravotnom stredisku tento potom odovzdala. Vzhľadom na vek svojej dcéry nebola v posledných rokoch na OČR. Zároveň z výpovede svedkyne vyplynulo, že jej zo strany zamestnávateľa nebol odňatý notebook (len pokiaľ bol pokazený), má k dispozícii služobné vozidlo. Na služobné vozidlo nemá nárok a je na rozhodnutí jej nadriadeného, či ho bude mať alebo nie. Nárok na motorové vozidlo nemá uvedený v pracovnej zmluve. Čo sa týkalo procesu schvaľovania dovoleniek, tieto sa zadávali do systému a tento to posunul nadriadenému v tomto prípade pánu P.. Vzhľadom na potrebu zastúpenia išlo vždy najprv a vnútornú dohodu o zabezpečení náhrady počas dovolenky a následne formálne musí prísť k schváleniu cez systém. V jej prípade ju počas neprítomnosti zastupuje šéfka elektronického bankovníctva alebo šéf odboru za úverové produkty, teda ľudia, s ktorými spolupracuje roky a vie o nich, že sa na nich môže spoľahnúť. Čo sa týka neschválenia dovolenky vo svojej výpovedi uviedla, že toto sa niekedy stalo, z dôvodu, že buď sa k tomu z časových dôvodov pán P. nedostal alebo to nemal čas s ňou prebrať a niekedy je dovolenku schválil až po dovolenke, no vždy je to o komunikácii a ona sa mu v takejto situácii vždy ozve: môžem, nemôžem ako to vyzerá? K organizačnej zmene zo dňa 09.01.2020 kedy nastúpil pán G. bol posledný odbor z divízie IT zrušený, resp. prešiel pod divíziu IT digitalizácie, ktorú zastrešoval pán G.. V závere výsluchu svedkyňa stručne popísala proces pribratia pána G. ako člena predstavenstva s tým, že z časových dôvodov a potreby schvaľovacieho procesu NBS tento najprv nastúpil ako poradca predstavenstva banky.

12. Z výsluchu svedkyne K. C. R. vyplynulo, že je zamestnancom žalovaného, spracúva mzdové účtovníctvo. K procesu dokladovania neprítomnosti zamestnanca v banke uviedla, že žalovaný má dochádzkový systém, v ktorom si zamestnanec žiada žiadanku spravidla vopred a v podstate ju schvaľuje nadriadený a po skončení neprítomnosti alebo na druhý deň alebo podľa toho, koľko trvá tá neprítomnosť, je povinný na základe pracovného poriadku doručiť nejaký doklad či už od lekára alebo na základe čoho je tá neprítomnosť zadaná v tej žiadanke. Ide o rovnaký postup u všetkých zamestnancov banky, vrátane vrcholových manažérov aj predstavenstva. Osobne so žalobcom nekomunikovala, komunikovala s nadriadenou, ktorá bola na úrovni žalobcu, keďže oni dvaja boli na rovnocennej riaditeľskej pozícii. K doručovaniu písomnosti žalobcovi svedkyňa uviedla, že toto sa stalo raz, keď bola prizvaná k doručeniu písomností, k výzve na zdokladovanie neprítomnosti, kedy prišla za ňou kolegyňa, že ju posielajú jej nadriadená, aby žalobcovi doručili výzvu na zdokladovanie neprítomnosti.

13. Z výpovede svedka T. O. G., ktorý je zamestnanec žalovaného na pozícii riaditeľa divízie IT vyplynulo, že k žalovanému nastúpil dňa 01.07.2019 ako poradca generálneho riaditeľa Prima banky, túto pozíciu zastával až do schválenia nominácie do predstavenstva banky NBS. U žalovaného v tom čase nebol v predstavenstve nikto kto by zodpovedal za oblasť IT. Ďalej svedok uviedol, že počas PN žalobcu dochádzalo k absencii dohľadu vyššieho manažera a jeho zvolený zástupca robil maximum, no chýbal tam ten dohľad. V súčasnej pozícii riadi zhruba 53 zamestnancov. Nikdy mu podriadení zamestnanci odňatí neboli. U jedného z predchádzajúcich zamestnávateľov však ako riaditeľ nemal k dispozícii podriadených pri nástupe a musel si tím vybudovať. Čo sa týka žalobcu, podľa jeho vedomostí tento nikdy nebol členom predstavenstva banky, bol na úrovni vedúceho odboru alebo niečo medzi vedúcim odborom a predstavenstvom. S pôvodnými zamestnancami IT u žalovaného pracuje doteraz, ale u žalobcu mal pocit, že s O. G. nechcel spolupracovať. Čo sa týka skutočnosti, že žalobcovi nezostali podriadení zamestnanci vnímal tak, že žalobcu počas celého svojho pôsobenia nevidel a preto to považoval, že diskusia prebehla medzi pánom P. a žalobcom. Svedok má k dispozícii služobné motorové vozidlo. Žalovaný má poolové vozidlá, ktoré v prípade potreby a na základe žiadosti sú poskytnuté zamestnancom. Počas korony bol 1x chorý po 20-tich rokoch, uvedenú prekážku v práci oznámil šéfke HR, a potom druhýkrát volal pánovi P., že je chorý a musí zostať doma. V čase svojej PN-ky poveril jedného z vedúcich odborov, pravdepodobne šéfa vývoja. Svedok ďalej vo svojej výpovedi uviedol, že

žalobca sa čo sa týka porád IT a organizovaných svedkom bol prizvaný a čo sa týka porád riaditeľov divízií tam prizvaný nebol. Svedok má k dispozícii pracovný notebook a prístup do systémov, ktoré potrebuje ku každodennej práci. Do produkčných systémov prístup nemá, rovnako tak do auditovaných a monitorovaných prístupov. Čo sa týka home office tento ako taký nemá, pretože je za chod zodpovedný 24h 7 dní v týždni, na pracovisku v Bratislave sedí v open space a na pracovisku v Žiline má samostatnú kanceláriu, ktorá sa využíva ako meetingová, avšak v súčasnej dobe sa rieši jej otvorenie, takže aj tu bude sedieť v open space spoločne s vývojármi.

14. Z výpovede svedka O. O., ktorý u žalovaného pracuje ako správca autoprevádzky bolo zistené, že žalobcovi odňal motorové vozidlo, ktoré mu bolo pridelené na základe pokynu od generálneho riaditeľa banky v čase, keď prestal pracovať na svojom poste. Uvedené rozhodnutie generálny riaditeľ neodôvodňuje a svedok sa v zmysle svojich pracovných povinností riadi pokynmi, keď dostane pokyn prideliť, pridelí. Keď dostane pokyn na odobratie, odoberie. V čase pôsobenia žalobcu u žalovaného mal na starosti približne 70 vozidiel, ktoré presúval raz - dvakrát mesačne. Podľa jeho vedomostí odňaté vozidlo žalobcu nikdy nebolo pridelené T. G.. Zároveň svedok popísal proces schvaľovania dovolenky jeho priamym nadriadeným s tým, že odbor správy majetku, kam divízia spadá pod finančnú divíziu. Rovnako svedok popísal bližšie pojem poolové motorové vozidlá, ako aj to, kde sa najčastejšie nachádzajú a že nie sú pridelené konkrétnemu zamestnancovi, no v prípade žiadosti pre účely služobnej cesty mu je pridelené.

15. Z výpovede svedka T. A. C. vyplynulo, že v čase svojho pôsobenia u žalovaného pôsobil vo funkcii člena predstavenstva banky a mal na starosti divíziu riadenia rizika. Počas pôsobenia vo funkcii mal cca 45-50 podriadených a mal k dispozícii služobné motorové vozidlo. U žalovaného skončil dohodu, nečerpал zvyšnú dovolenku a teda k odovzdaniu vozidla a ukončeniu pracovného pomeru došlo plynulo. Ďalej svedok popísal, že svoju PN po 20 rokoch nahlásil HR a následne potvrdenku od lekára doručil a bolo to vybavené. Čo sa týka priebehu schvaľovania dovolenky, tu uviedol, že na spoločných meetingoch ohlásil termín čerpania dovolenky a či to nejak nekoliduje s nejakými plánmi a následne na to ju zadal do elektronického systému. Nestalo sa, že by jeho žiadosť o dovolenku bola odignorovaná. Čo sa týka práce v systémoch banky, tu svedok uviedol, že do častí interného systému, s ktorými pracoval, prístup mal. Do tých nie.

16. Uplatnený nárok súd posudzoval podľa zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) a podľa Zákonníka práce.

17. Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) / ďalej len „zákon“ /, dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

18. Podľa § 2a ods. 1 citovaného zákona diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

19. Podľa § 2a ods. 2 citovaného zákona priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

20. Podľa § 2a ods. 3 citovaného zákona nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

21. Podľa § 3 ods. 1 citovaného zákona každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

22. Podľa § 6 ods. 1 citovaného zákona v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

23. Podľa § 13 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. v rozhodnom období (ďalej len „Zákonník práce“), zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

24. Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce, v pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

25. Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

26. Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce, zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

27. 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).

28. Citované zákonné ustanovenia zakotvujú povinnosť zamestnávateľov zaobchádzať so zamestnancami v pracovnoprávnych vzťahoch tak, aby bola rešpektovaná zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá je pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov bližšie upravená antidiskriminačným zákonom. Zároveň zamestnancom poskytuje možnosť v prípade, že ich práva boli dotknuté. V prípade domáhania sa ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie je potrebné predovšetkým zisťovať(ne)existenciu rozdielného zaobchádzania s obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, či napadnutým konaním vznikla obeť diskriminácie nejaká nevýhoda a či medzi dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou je príčinná súvislosť.

29. Z ustanovenia § 13 Zákonníka práce, ako aj z ustanovení zákona č. 365/2004 Z.z. (Antidiskriminačný zákon) vyplýva zásada, podľa ktorej výkon práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nemôže svoje práva a povinnosti zneužívať sledujúc úmysel poškodiť druhého účastníka vzťahu. Diskriminácia pritom môže spočívať v zámernom znevýhodňovaní a vytváraní nerovných podmienok, pričom pod pojmom diskriminácia možno vo všeobecnosti rozumieť zaujaté neuznávanie rovnosti rozlišovania osôb pri priznávaní práv, výhod a podobne. O diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi

použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom. Z vnútroštátnej právnej úpravy § 11 ods. 2 zákona č.365/2004 Z.z. Antidiskriminačného zákona v spojení s § 13 ods. 5 Zákonníka práce totiž vyplýva, že dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napr. jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod), vek, sexuálna orientácia, farby pleti, jazyk, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie. Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania.

30. Súd sa vykonaným dokazovaním zaoberal jednak preukázaním, či došlo k predpokladanému diskriminačnému dôvodu v zmysle platnej právnej úpravy a nad rámec v záujme zabezpečenia čo najširšej ochrany sa zaoberal aj žalobcom tvrdenými skutočnosťami, na základe ktorých pociťoval diskrimináciu a tým bolo odňatie motorového vozidla, kontrola dochádzky, odňatie prístupu do systémov a pracovných pomôcok. Vykonanými výsluchmi svedkov ako i listinnými dôkazmi nebolo zistené také konanie žalovaného, ktoré by bolo možno objektívne vnímať ako zaobchádzanie so žalobcom, ktoré je nepriaznivejšie v porovnaní so spôsobom, akým sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s ostatnými, ktorí sú v podobnej situácii. Používanie motorového vozidla nie je zakotvené v pracovnej zmluve žalovaného, zároveň miesto jeho výkonu práce je Žilina, a pre prípad služobnej cesty mal k dispozícii služobné motorové vozidlá prostredníctvom aplikácie. Čo sa týka kontroly dochádzky, túto považoval súd zo strany žalovaného ako zamestnávateľa za oprávnenú a zároveň v intenciách konkrétneho prípadu za dostatočne zrozumiteľne i logicky vysvetlenú najmä zo strany svedkýň, ktoré u žalovaného pracovali na mzdovom oddelení, resp. oddelení ľudských zdrojov. Výsluchom svedkov pracujúcich na obdobných pozíciách, a najmä svedka O. G. bolo tiež preukázané, že zamestnanci žalovaného nemajú prístup do všetkých resp. väčšiny systémov žalovaného a sú im sprístupnené len časti, ktoré sa týkajú ich pracovného zaradenia. Zároveň mal súd za preukázané z jednotlivých výpovedí svedkov, že k odňatiu pracovných pomôcok (služobný notebook) došlo až v čase podanej výpovede, čo ani samotný žalobca nespochybnil. Na uvedených skutočnostiach nemení nič ani rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 9Cpr/25/2020 v spojení s rozhodnutím Krajského súdu v Žiline 7CoPr/2/2022, v ktorom bolo určené, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného je neplatné. Prvostupňový súd videl iné dôvody pre vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a zároveň uviedol, že v tomto smere nevykonával dokazovanie lebo tieto skutočnosti by nemali vplyv na iné rozhodnutie súdu, s uvedenou argumentáciou sa stotožnil aj odvolací súd. K argumentácii, že so žalobcom bolo zaobchádzané ako s „nechceným zamestnancom“ a boli mu zadávané úlohy bez možnosti ich delegovať na svojich podriadených, ktorých po vykonaných organizačných zmenách žalovaného mal v počte 0, a z tohto dôvodu na uvedenú skutočnosť upozornil žalovaného a rovnako tak z uvedeného dôvodu sa nedostavoval do zamestnania, súd uvádza, že táto skutočnosť bola vo vyčerpávajúcej miere predmetom dokazovania v konaní pred Okresným súdom Ružomberok sp. zn. 9Cpr/25/2020 a bola jedným z dôvodov určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného a preto v tejto časti súd odkazuje na závery uvedeného rozsudku.

31. K nevykonaniu dôkazu navrhovaného žalobcom súd uvádza, že nemusí vykonať všetky strany sporu navrhnuté dôkazy. Výber dôkazov je výlučne na úvahe súdu. Súd v danom prípade vykonával všetky žalobcom navrhnuté dôkazy, s výnimkou listinného dôkazu, a to žiadosti žalovaného o udelenie predchádzajúceho písomného súhlasu na voľbu alebo vymenovanie T. O. G. za člena štatutárneho orgánu a na ustanovenie T. O. G. za vedúceho zamestnanca v banke podľa § 9 ods. 4 zákona č. 483/2001 Z.z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov z dôvodu, že súdu bolo predložené na základe výzvy rozhodnutie Národnej banky Slovenska zo dňa 15.08.2019, ktorým bol udelený súhlas na zvolenie a ustanovenie T. O. G. za člena predstavenstva a funkcie vedúceho zamestnanca, v ďalšom však Národná banka Slovenska ako orgán v zmysle §5 ods. 3 zákona č. 747/2004 Z.z. o dohľade nad finančným trhom a zmene a doplnení niektorých zákonov rozhodla, že v zmysle § 3 ods. 3 zákona, § 3 ods. 4, citovaného zákona a v spojení s § 6 ods. 13 zákona č. 483/2001 O bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov nespístupnila požadované dokumenty. Vzhľadom na rozhodnutie orgánu, ktorý spravuje a rozhoduje o sprístupnení uvedených informácií súd navrhovaný dôkaz nevykonával, mal za to, že po rozsiahlom dokazovaní týkajúcom sa

podanej žaloby by uvedený dôkaz nemal zásadný vplyv na výsledok dokazovania, ako i právne posúdenie veci súdom.

32. Vzhľadom na to, že v konaní nebola preukázaná existencia nerovnakého zaobchádzania so žalobcom, nebol daný predpoklad pre poskytnutie ochrany v zmysle ustanovenia § 13 Zákonníka práce ako aj ustanovení antidiskriminačného zákona. V konaní neboli preukázané skutočnosti, z ktorých by bolo možné vyvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, s poukazom na čo neprišlo k presunu dôkaznej povinnosti na žalovaného, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Vzhľadom na uvedené sa už súd ďalej nezaoberal priznaním nemajetkovej ujmy ako i zverejnením ospravedlnenia, nakoľko išlo o výroky resp. skutočnosti závislé na preukázaní diskriminácie zo strany žalovaného a diskriminačného dôvodu zo strany žalobcu ako takú súd žalobu zamietol.

33. Žalovaný mal vo veci celkový úspech, preto mu bol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP priznaný nárok na plnú náhradu trov konania. O výške náhrady, ktorú je žalobca povinný zaplatiť žalovanému, súd rozhodne po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podľa § 355 ods. 1 CSP podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Trnava.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 CSP).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 CSP). Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje a e) podpis (§ 127 ods. 1 CSP). Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcim konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP).

Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 ods. 3 CSP).

Podľa § 365 ods. 1 až 3 CSP, odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 366 CSP, prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok), ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie.