

Súd: Okresný súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 16C/85/2010  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6106215956  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 06. 2012  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Pavol Tomáš  
ECLI: ECLI:SK:OSBB:2012:6106215956.19

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Banská Bystrica v konaní pred sudcom JUDr. Pavlom Tomášom, v právnej veci žalobcu L. D., nar. XX. XX. XXXX, bytom V. V., V. XX, v konaní právne zastúpeného JUDr. Danielou Komorovou, advokátkou, so sídlom Banská Bystrica, Kukučínova 20, proti žalovanému Štátnej ochrane prírody Slovenskej republiky, so sídlom Lazovná 10, Banská Bystrica, v konaní právne zastúpený advokátkou JUDr. Klementínou Šurmanovou, AK so sídlom Kollárova 2, Liptovský Mikuláš, o určenie neplatnosti výpovede a zaplatenie nemajetkovej ujmy 66 387,83 Eur, takto

### rozhodol:

Súd u r č u j e , že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovaným žalobcovi je neplatná.

Pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej t r v á .

Žalovaný je p o v i n n ý umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom.

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 Eur v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica z titulu súdneho poplatku sumu 4 082,72 Eur v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

O náhrade trov konania súd rozhodne po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

### o d ō v o d n e n i e :

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 a určil, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovaným žalobcovi je neplatná s tým, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Žalovanému súd uložil povinnosť umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom. Žalovaný bol povinný zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 Eur v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia a zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica z titulu súdneho poplatku sumu 4 082,72 Eur v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

Voči rozhodnutiu sa odvolal žalovaný, na základe čoho Krajský súd v Banskej Bystrici rozhodnutie Okresného súdu zrušil a vrátil mu vec na ďalšie konanie. V odôvodnení súd uviedol, že výpoveď, ktorá bola zamestnancovi daná opakovane, nemožno považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko zamestnávateľ má právo nachádzať spôsob, ktorým môže platne rozviazať pracovný pomer. Čo sa týka zmeny štatútu a pracovného poriadku mal Krajský súd za to, že k nej došlo v dôsledku rozhodnutia Krajského súdu. Odvolací súd uviedol, že zmenu štatútu nemožno hodnotiť ako podstatný moment pre posúdenie platnosti či neplatnosti danej výpovede, nakoľko upozornenie na nedostatky štatútu v rozsudku nebolo záväzným aktom majúcim svoju silu v právoplatnom výroku, ale bolo dôvodom na to, aby sa žalovaný snažil o zosúladenie noriem, ktorým nesúladiť bol vytýkaný. Odvolací súd podotkol, že zmeny nemožno považovať za účelové, nakoľko tie neboli zrušené potom, čo žalobcovi bola daná výpoveď, teda neboli vykonané za účelom podania výpovede, ale najmä preto, aby bol odstránený súdom vytknutý závadný stav. K otázke určenia správcu jaskyne súd uviedol, že žalobca sa stal správcou jaskyne už momentom uzatvorenia pracovného pomeru. Žalobca sa za vymenovaného považoval už v momente vydania pracovného poriadku. Obdržaním dekrétu sa podľa odvolacieho súdu žalobca nestal ďalším správcou. V čase, keď iný zamestnanec vykonával správu Harmaneckej jaskyne, ten nebol menovaný správcou jaskyne, ale bol poverený jej správou ako správca. Odvolací súd ďalej uviedol, že žalobcovi nebol umožnený voľný pohyb po budove iba v čase, keď zo strany zamestnávateľa nebol považovaný za zamestnanca., nakoľko mu bola daná výpoveď. V konaní tak nebolo preukázané, že zákaz voľného pohybu po budove sa vzťahoval iba na osobu žalobcu a bol dlhodobo viazaný iba na osobu žalobcu. Čo sa týka žiadosti žalobcu na zvolávanie jaskynnej rady, súd mal za to, že žalovaný nemal povinnosť zvolať radu na žiadosť zamestnanca. Čo sa týka seminárov a pracovných ciest, súd uviedol, že nebol to iba žalobca, ktorý sa nezúčastnil služobnej cesty či seminárov. V časti nevyplácania odmien súd konštatoval, že odmena nie je nárokovateľným nárokom. Na záver odvolací súd uviedol, že závery Okresného súdu nezodpovedajú skutkovým zisteniam.

Okresný súd sa opätovne oboznámil so žalobou, písomnými a ústnymi vyjadreniami účastníkov a ich právnych zástupcov, odvolaním a vyjadrením k nemu, 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, zápsimi 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 vznikáť 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 pracovnoprávnych 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.

Okresný súd viazaný právnym názorom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v rozhodnutí č.k. 4Cdo/178/2008 zo dňa 31. 03. 2010 v konaní sa zaoberal otázkami, či predmetná výpoveď zo strany žalovanej je právny úkon urobený v súlade s dobrými mravmi. Okresný súd zameral dokazovanie na otázky, ktoré vyplynuli z rozhodnutia súdu najvyššieho stupňa, a to:

- kedy žalovaná vykonala trvalé zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku;
- čo bolo dôvodom vykonania týchto zmien;
- či žalovaná hneď potom ako súd určil aj druhú výpoveď za neplatnú zariadil, aby nadriadený orgán zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozudku KS;
- či od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný správca.

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 zvolanie 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 žalobca pociťoval ako postih z dôvodu predchádzajúceho upozornenia na nedostatky v činnosti zamestnávateľa a uplatňovania si svojich práv súdnou cestou.

Z dôvodu, že žalobca znášal správanie žalovaného nepriaznivo, je potrebné poukázať na skutočnosť, že 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. Tak ako to považoval za správne aj odvolací súd, pocity nemožu byť pri hodnotení diskriminácie rozhodujúce, a teda že poškodenie dôstojnosti nemožno spájať len so subjektívnym pocitom (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.

Súd dospel k opätovnému zisteniu, že 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, ku ktorému sa priklonil aj odvolací súd, žalovaný postupoval v súlade s rozhodnutím 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 SR 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. Je potrebné poukázať na skutočnosť, že 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. Nastáva potom otázka, prečo ak bola vo výroku rozhodnutia predmetná výpoveď stanovená za neplatnú a v tom istom rozhodnutí nebola žalovanému uložená povinnosť zmeniť štatút, žalovaný veľmi naliehavo vykonal zmeny, na základe ktorých by bolo možné považovať výpoveď za platnú.

Súd oboznámením sa s chronológiou postupu pri zmene 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 žalovaný podnikol všetky možné kroky za účelom možnosti podania platnej výpovede žalobcovi, pričom zámienkou mu bolo odvolávanie sa na rozhodnutie Krajského súdu (ktoré žalovanému nestanovovalo žiadnu povinnosť zmeny štatútu). V konaní ostalo nepochybným, že zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku boli v dôsledku intervencie žalovanej na MŽP SR. Súd má za to, že vykonanie zmien nepreukazovalo naliehavý právny záujem, aj keď tieto zmeny vyplynuli z rozhodnutia odvolacieho súdu, ba naopak, naliehavosť a časová chronológia vykonania zmien len poukazuje na vytvorenie právneho rámca pre možnosť ukončiť pracovný pomer so žalobcom.

Následné menovanie žalobcu do funkcie dňa 17. 08. 2006 a jeho odvolanie z funkcie dňa 11. 09. 2006 súd nepovažuje za postup v súlade s dobrými mravmi. Napriek skutočnosti, že žalovaný zastával názor, že žalobca nie je kvalifikovaný na funkciu správcu, pričom ani v odvolacom konaní bližšie nešpecifikoval aké kvalifikačné predpoklady táto funkcia vyžaduje a či v čase menovania ich vôbec žalobca spĺňal, ho do tejto funkcie menoval.

Odvolací súd mal za to, že po výstavbe vstupného areálu sa zmenili technické parametre a okrem iného sa vybudovala aj vodná stavba klasifikovaná ako verejný vodovod. Prevádzkovanie si vyžadovalo odborne spôsobilú osobu vrátane splnenia podmienky technického alebo prírodovedného vzdelania. Podľa tvrdenia odvolacieho súdu žalovaný nespĺňal kvalifikačné podmienky.

Po vymenovaní žalobcu za správcu mu nebola pridelovaná žiadna práca s odôvodnením, že nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu správcu. Po uvážení je takýto postup žalovaného na zamyslenie, nakoľko ak pracovník, ktorý nespĺňa podmienky pracovnej činnosti je vôbec na takúto pozíciu zaradený. Ak teda žalobca nespĺňal kvalifikačné podmienky, postup žalovaného tak jednoznačne sledoval zámer nájsť možný výpovedný dôvod. V dôsledku správania žalovaného má súd za to, že žalobca bol tak nútený ostávať doma, čo nepriaznivo vplývalo na jeho psychický stav (nakoľko ho práca veľmi bavila, bola mu koníčkom, čo v konaní nebolo sporným). Takýto postup žalovaného súd hodnotí ako účelový s cieľom založiť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2. Navonok sa postup žalovaného môže javiť ako súladný s právnymi predpismi, ale v skutočnosti bola výpoveď výsledkom konania žalovaného, ktoré je podľa názoru v rozpore s dobrými mravmi. Takémuto výkonu práv z právneho vzťahu nemožno priznať rovnakú právnu ochranu ako výkonu práv, ktorý je v súlade s dobrými mravmi.

Čo sa týka otázky nastolenej NS SR či od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný správca, sama žalovaná sa v konaní dňa 01. 10. 2007 vyjadrila, že každá jaskyňa má mať len jedného správcu. Súd zistil, že od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu C.. L. U.. Krajský súd sa vyjadril, že nakoľko žalobca určitý čas nevykonával povinnosti správcu, bolo potrebné poveriť inú osobu na zabezpečenie chodu jaskyne.

Okresný súd má za to, že v zmysle predmetného rozhodnutia NS SR je dôležité zistenie, že vôbec niekto okrem žalobcu vykonával funkciu správcu. Z nesporného tvrdenia žalobcu a žalovaného vyplýva, že v rovnakom čase ako bol správcom žalobca, túto funkciu vykonával aj C.. U.. Tvrdenie odvolacieho súdu, že nevykonávanie povinností žalobcom bolo potrebné riešiť poverením inej osobe, poukazuje na konanie žalovaného, ktorý žalobcovi neprideloval prácu a namiesto toho ju prideloval inej osobe. To, že funkciu vykonával C.. U. bolo len dôkazom toho, že táto funkcia bola pre správu Harmaneckej jaskyne potrebná, a teda ak bol správcom žalobca, nebol dôvod poverovať touto funkciou inú osobu.

Čo sa týka ďalších sporných skutočností, a to otázky neumožnenia žalobcovi zo strany zamestnávateľa ísť na služobnú cestu do Slovinska už v roku 2002, súd zistil, že podľa listu zo dňa 13. 03. 2003 kritériom výberu bola pracovná morálka. Podľa vyjadrenia odvolacieho súdu sa tejto služobnej cesty nezúčastnili viacerí zamestnanci, čo v konaní nebolo sporným. Podľa názoru Okresného súdu je potrebné podčiarknuť skutočnosť, že kritériom výberu bolo morálne hodnotenie zamestnanca jeho nadriadeným. Morálne bol hodnotený zamestnanec, ktorý inicioval vykonanie kontroly hospodárenia podnikateľskej činnosti žalovaného, na základe ktorej sa zistilo nevhodné vynakladanie finančných prostriedkov. Po iniciovaní takejto kontroly sa žalobcovi dostávali od žalovaného upozornenia na porušovanie pracovnej disciplíny. Následkom bolo nielen neumožňovanie pracovných ciest či seminárov, ale aj podávanie výpovedí žalobcovi. Takýto postup voči žalobcovi súd hodnotil ako priečiaci sa dobrým mravom, nakoľko žalobcovi nebolo umožnené zúčastniť sa nielen pracovnej cesty v Slovinsku, ale aj študijnej cesty do Moravského krasu v dňoch 05.-07. 05. 2003, kde žalobca nebol vôbec pozvaný ako jediný spomedzi správcov. O tomto seminári sa žalobca dozvedel len z počutia. Takisto žalobcovi nebolo sprístupnené vzdelávanie na 8. odbornom seminári na Teplom Vrchu v dňoch 24.-26. 03. 2003. Navyše aj napriek skutočnosti, že v dňoch konania tohto seminára boli všetky jaskyňe uzatvorené, žalovaný vyslal žalobcu sčítavať netopiere v Harmaneckej jaskyni.

Čo sa týka ďalších skutočností, ktoré žalobca pociťoval ako diskriminačné, súd mal za preukázané, že žalobca sa dňa 24. 03. 2003 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 zaniestť 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. Odvolací súd uviedol, že žalobcovi nebol umožnený voľný pohyb v budove iba v čase, keď zo strany zamestnávateľa nebol považovaný za zamestnanca. Súd však dokazovaním zistil, že žalobca sa musel zapisovať do knihy prave v čase, keď bol zamestnanec a nie návštevník. Aj keď bol žalobca vo výpovednej lehote, podľa názoru súdu aj vtedy mal štatút zamestnanca a neexistoval tak dôvod neumožniť žalobcovi voľný pohyb po budove.

Od augusta roku 2003 nedostával žalobca žiadnu odmenu. Mimoriadne odmeny sa podľa vyjadrenia žalovaného v liste zo dňa 14. 12. 2004 dostávajú na ocenenie mimoriadných osobných schopností. Zaujímavou je skutočnosť, že žalobca pravidelne dostával osobný príplatok od roku 1978 až do 2003. Žalovaný nezdôvodnil v čom spočíva žalobcov pokles mimoriadných 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 neehospodárne vynakladanie finančných prostriedkov. Súd potom hodnotil postup žalovaného pri nevyplácaní odmien po tom, čo 25 rokov tieto odmeny boli žalobcovi vyplácané, a následne po iniciovaní finančnej kontroly mu boli bez odôvodnenia odobraté, ako diskriminačný postup. Podľa názoru odvolacieho súdu nevyplácanie odmien žalobcovi bolo dôsledkom upozorňovania žalobcu na porušovanie disciplíny. Podľa názoru Okresného súdu poukazovanie zo strany zamestnávateľa na porušovanie pracovnej disciplíny, ktoré podľa zistenia súdu nebolo dostatočne odôvodnené a preukázané, je práve postupom, ktorým si žalovaný umožňoval postupovať voči žalobcovi diskriminačne a tak bez zdôvodnenia siahnuť na jeho dlhoročné vyplácanie odmien (v danom prípade je podľa názoru súdu podstatný spôsob a postup, ktorý smeroval k nevyplácaniu odmien než otázka, či je odmena ne/nárokovateľnou časťou mzdy). Ak teda, ako to tvrdil aj žalovaný, žalobca porušoval pracovnú disciplínu, ostáva prinajmenšom na zamyslenie prečo túto skutočnosť žalovaný neuviedol ako výpovedný dôvod.

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, napriek vyvíjanému záujmu na účasti na takýchto seminároch, strhnutie vyplácania osobných príplatkov bez odôvodnenia). 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.

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.

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.

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, dehonestujúce a vyplývajúce z toho, že inicioval na žalovaného finančnú kontrolu, čo malo podľa žalovaného dôsledok v negatívnom správaní voči jeho osobe. V prípade nerovnakého zaobchádzania, resp. diskriminácie je rozhodujúce ako ho vníma osoba dotknutá konaním, nie osoba rušiteľa. V konaní žalovaný dostatočne nepreukázal, že v obdobných situáciách sa správval voči ostatným zamestnancom rovnako. Súd potom z uvedených dôvodov žalobu považoval za dôvodnú.

Právnym prostriedkom súdnej ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie je aj priznanie primeraného zadostučinenia - satisfakcia. 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. 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 zadostučinenie 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. Súd pri posudzovaní výšky finančného zadostučinenia 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. Za posledné roky ako sa vedie spor o náhradu škody žalobca ťažko znášal, že sa od neho jeho kolegovia začali odvracať, prestali sa s ním stýkať.

Zo žalobcom uvedenej internetovej stránky [www.ssj.sk](http://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 zadostučinením, a preto súd opätovne priznal žalobcovi náhradu škody vo výške 66 387,83 Eur.

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 § 151 ods. 3 OSP.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu je prípustné podať odvolanie v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne vo vyhotovení trojmo na tunajší súd.

V odvolaní musí byť uvedené, kto ho robí, ktorému súdu je určené, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, ktorej veci sa týka, v akom rozsahu ho napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup okresného súdu považuje za nesprávny, čoho sa odvolateľ domáha (ako má odvolací súd rozhodnúť), uviesť dátum a podpis. Odvolanie treba predložiť v troch rovnopisoch, inak súd zhotoví kópie na trovy odvolateľa.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že:

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p.,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy,
- d) súd prvého stupňa dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam na základe vykonaných dôkazov,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a - sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu, v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, odvolateľ nebol poučený podľa § 120 ods. 4 O.s.p., odvolateľ bez svojej viny nemohol predložiť alebo označiť dôkazy do rozhodnutia súdu prvého stupňa),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľný rozsudok, môže oprávnený podať návrh na exekúciu podľa zákona č. 233/1995 Z. z. Exekučný poriadok, v znení neskorších predpisov.