

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 14C/114/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1211205326  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 06. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Anna Moravová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2013:1211205326.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Annou Moravovou, v právnej veci navrhovateľa: J. S. - J., nar . XX.X.XXXX, trvale bytom Y. XX, I., zastúpená advokátskou kanceláriou VRBA & PARTNERS, s. r. o., so sídlom Sliezska 9, Bratislava, proti odporcovi: v 1. rade TÚV NORD Slovakia, s. r. o., IČO: 31 353 436, Mliekárenska 8, Bratislava, v 2. rade U.. L. K., trvale bytom B. XXX, Z., zastúpení JUDr. Milan Ružbársky, advokátska kancelária Špitálska 53, Bratislava, o ochranu osobnosti a náhradu nemajetkovej ujmy, rozhodol

### rozhodol:

Súd návrh zamieťa.

Súd o trovách konania rozhodne po právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

Navrhovateľka sa návrhom došlým na súd 04.03.2011 domáhala, aby súd aby súd rozhodol, že odporcovia v 1. a 2. rade sú povinní písomne sa jej ospravedlniť a to v nasledovnom znení: „Spoločnosť TÚV NORD Slovakia, s.r.o., IČO: 31 353 436, so sídlom Mliekárenska 8, 821 09 Bratislava a U.. L. K., konateľ a riaditeľ spoločnosti TÚV NORD Slovakia, s.r.o., trvalé bytom B. XXX, XXX XX Z., sa týmto ospravedlňujú U.. J. S. - J., nar.: XX.XX.XXXX, trvalé bytom Y. XX, XXX XX I., za to, že jej práva a právom chránené záujmy boli dotknuté diskriminačným konaním v súvislosti so sexuálnym obťažovaním na pracovisku, v dôsledku čoho bola narušená jej dôstojnosť a dobré meno na pracovisku, ako aj mimo neho“, že sú povinní doručiť písomné vyhotovenie tohto ospravedlnenia na adresu trvalého bydliska navrhovateľky a tiež ho vystaviť v sídle odporcu v 1. rade na viditeľné a dobre prístupné miesto, tiež že sú povinní spoločne a nerozdielne zaplatiť jej nemajetkovú ujmu vo výške 6.000,00 EUR, trovy právneho zastúpenia ako aj trovy konania.

Svoj návrh odôvodnila tým, že s odporcom v 1. rade uzatvorila dňa 26.03.2008 pracovnú zmluvu, a svoje povinnosti si plnila riadne a zodpovedne. Po istom čase však jej priamy nadriadený, odporca v 2. rade začal voči nej prejavovať nepatričnú pozornosť

-2- 14C 114/2011

spočívajúcu najmä v neustálych a nevhodných verbálnych narážkach sexuálneho charakteru (ústnych aj písomných), čo v nej vyvolávalo silné negatívne pocity. Vzhľadom na to, že chcela aj naďalej pracovať pre odporcu, snažila sa správanie odporcu v 2. rade ignorovať, čo však nepomohlo, naopak začala z jeho strany pociťovať neustále väčší tlak na svoju osobu. K prvým prejavom obťažovania došlo v období nástupu odporcu v 2. rade ako konateľa a zároveň riaditeľa odporcu v 1. rade, t.j. od 24.11.2009, kedy začal navrhovateľke venovať neprimeranú pozornosť, ktorá jej nebola príjemná a začalo to negatívne vplývať aj na jej prácu, nakoľko pri každom stretnutí, či porade s odporcom v 2. rade bola nervózna a napätá. Najprv sa ju odporca 2. rade snažil brávať na služobné cesty výlučne vo dvojici. Pokiaľ však

šla s iným kolegom, neustále ju kontroloval, až začala chodiť na služobné cesty v sprievode manžela. Neskôr šlo o verbálne prejavy odporcu v 2. rade, ktoré sa však odohrávali vždy medzi štyrmi očami, keď bola zavolaná do kancelárie odporcu v 2. rade. Navrhovateľka uviedla popis týchto situácií, ako aj obdobia, kedy k nim došlo:

09/2009

Popis situácie: Navrhovateľka oznámila v zamestnaní, že sa vydala.

odporca v 2. rade: Pani inžinierka, vraj ste sa vydali.

navrhovateľka: Áno.

odporca v 2. rade: To je škoda. A ako sa to teraz voláte?

navrhovateľka: S. - J.. Nechala som si aj svoje priezvisko.

odporca v 2. rade : Hm, S. sa mi nepáči, J. je krajšie. Pre mňa budete

J..

02/2010

Popis situácie: Pozvanie na kávu (nezáväzný), kedy odporca v 2. rade ani nenavrhol navrhovateľke tykanie, ale skôr jej to sebavedome oznámil.

odporca v 2. rade : A mohli by sme si tykať.

navrhovateľka: Nevie, či je to dobrý nápad... ale dobre...

04/2010

Popis situácie: Navrhovateľka diskutovala s odporcom v 2. rade v jeho kancelárii o možnosti získania zákazníka na certifikáciu.

navrhovateľka: Nevie, či sa nám podarí presadiť sa tam, všetko im už certifikuje iná spoločnosť.

odporca v 2. rade: Keď tam pôjdeš, daj si krátku sukňu a hlbší výstrih... to zaberie...

navrhovateľka: Nespomína si presne na odpoveď, avšak dosť tvrdo sa ohradila, že si takéto spôsoby vyprosí a nech sa s ňou takto nebaví.

05/2010

Popis situácie: odporca v 2. rade prišiel za navrhovateľkou do jej kancelárie, diskutovali o pracovných záležitostiach a mimo toho zaznela poznámka:

odporca v 2. rade : Máš peknú podprsenku...

navrhovateľka: ?????

odporca v 2. rade: Pekná zelená farba, hodí sa k mojej košeli, ladíme spolu...

06/2010

Popis situácie: navrhovateľka išla za odporcom v 2. rade , aby jej podpísal priepustku k

lekárovi.

navrhovateľka: Prosím, podpíš mi priepustku, idem k lekárovi.

odporca v 2. rade: A čo, si tehotná?

06/2010

Popis situácie: navrhovateľka oznámila odporcovi v 2. rade, že podáva výpoveď.

odporca v 2. rade:... (okrem iného) ... si hlúpa/naivná, keď si myslíš, že ti inde bude lepšie ako tu...

navrhovateľka: ?????

K vyššie uvedeným verbálnym prejavom sa pridružila aj e-mailová komunikácia zo strany odporcu v 2. rade. Navrhovateľka má za to, že z obsahu e-mailov jasne vyplýva, že správanie sa odporcu v 2. rade bolo nanajvýš neprimerané, a vonkoncom nepripomínalo vzťah zamestnávateľa a zamestnanca na profesionálnej úrovni, ako aj fakt, že navrhovateľka pociťovala z tejto situácie stres a napätie, cítila sa ponížená, až bola napokon nútená podať výpoveď. Približne v júli, zrejme ako reakciu na výpoveď, začal odporca v 2. rade vyvíjať aktivity poškodzujúce jej česť a dobré meno a to tak, že asi v júli začal kolegom navrhovateľky rozprávať o tom, že je po autonehode a že jej preskakuje, tiež, že jej tikajú biologické hodiny a treba na ňu dozerať, pretože si neplní riadne svoje pracovné úlohy, čím myslel všímať si, s kým telefonuje a komu posielal e-maily a od koho ich prijíma. Drzosť odporcu v 2. rade bola až do takej miery, že tieto nezmysly a klamstvá roznášal aj medzi klientov odporcu v 1. rade. Takéto likvidačné kroky smerujúce k poškodeniu dobrého mena a poškodeniu v pracovnej sfére navrhovateľky vyvíjal odporca v 2. rade nielen počas jej pôsobenia vo firme, ale aj po jej odchode a to absolútne nemiestnym spôsobom, keď sa navrhovateľka od svojho terajšieho zamestnávateľa dozvedela, že odporca v 2. rade ho kontaktoval a snažil sa o spochybnenie jej pracovných schopností obdobným spôsobom, ako sa o to pokúšal aj pred kolegami a zákazníkmi odporcu v 1. rade.

Odporca v 2. rade, ktorý zapríčinil jej odchod zo spoločnosti opakovane žiadal refundáciu nákladov na jej vzdelávanie a to listom zo dňa 30.06.2010, kde sa jednalo o sumu 7.019,77 EUR, v liste zo dňa 29.07.2010, sa jednalo o sumu 5.043,80 EUR. Navrhovateľke bolo doručené upozornenie odporcu na zaplatenie sumy 5.043,80 EUR dňa 30.11.2010, pod hrozbou, že ak nedôjde k dohode o jej splatení, predmetnú pohľadávku bude vymáhať právnou cestou. Tieto sumy však odporcom neboli vydokladované žiadnym relevantným daňovým dokladom. Navrhovateľka uviedla, že požadovanú čiastku odmieta zaplatiť, nakoľko odporcovi na túto sumu nevznikol právny nárok a to z dôvodu, že nárok na refundáciu zaniká v zmysle Dodatku k pracovnej zmluve, zo dňa 26.03.2008, nakoľko dôvody, resp. príčiny výpovede nastali zo strany zamestnávateľa. Neopomenuteľným je aj fakt, že odporca v 1. rade v zast. Ing. K., uplatňuje refundáciu nákladov spojených so vzdelávaním navrhovateľky na základe Dohody o prehĺbení a zvýšení kvalifikácie zo dňa 26.03.2008, čo považuje za jednoznačnú šikanu a odvetu zo strany odporcu v 2. rade, za odmietavý postoj navrhovateľky voči jeho pozornosti a za to, že z firmy odišla. Súčasne sa po jej odchode z firmy snažil poškodiť jej dobré meno, vo vzťahu k jej bývalým zákazníkom. Navrhovateľka celú situáciu vnímala a stále vníma ako ponížujúcu, ktorá narušila jej osobnú integritu a dôstojnosť. Uviedla, že jej právny zástupca zaslal odporcovi pokus o mimosúdny zmier dňa 26.08.2010 a následne sa dňa 08.10.2010 uskutočnilo stretnutie, na ktorom bol prítomný právny zástupca odporcu v 2. rade, právni zástupcovia navrhovateľky a navrhovateľka. Výsledkom tohto stretnutia bolo zľahčovanie a trivializovanie celého problému. Právny zástupca odporcu v 2. rade sa snažil navrhovateľku presvedčiť, že

-4- 14C 114/2011

dokazovanie oboch strán je obtiažne, s čím ona nesúhlasí, nakoľko dôkazy preukazujú pravý opak. Ďalším z argumentov právneho zástupcu odporcu v 2. rade na nepodanie návrhu na súd bolo tvrdenie, že právne povedomie o sexuálnom obťažovaní v Slovenskej republike nie je také silné, ako napríklad v USA. To však podľa názoru navrhovateľky neznamená, že keď sa o tom nehovorí, neexistuje relevantná

právna ochrana pred takýmto opovrhnutia hodným konaním a že takéto konanie bude len ticho znášať a trpieť a v neposlednom rade aj tvrdenie o tom, že keď bude sudcom muž, bude mať navrhovateľka dokazovanie veľmi ťažké a sudca to celé bude zrejme aj posudzovať ako muž. Ak by ale bola sudcom žena, bolo by to iné. Po uvedených „odporúčaniach“ nakoniec právny zástupca odporcov navrhol tzv. „džentlmenské“ riešenie, keďže aj manžel navrhovateľky cíti ujmu spôsobenú konaním odporcu v 2. rade, jeho klienta to mrzí, je ochotný sa ospravedlniť a nepožadovať refundáciu nákladov spojených s prehlbovaním kvalifikácie navrhovateľky a prípadne sa môže odporca v 2. rade stretnúť s manželom navrhovateľky ako „chlap s chlapom a dať si po hube“. Právny zástupca navrhovateľky zaslal odporcovi v 2. rade dňa 16.12.2010 list, ktorého predmetom bola výzva na mimosúdne vyrovnanie, ako aj návrh na osobné rokovanie oboch strán, za účasti právnych zástupcov. Reakciou bol list právneho zástupcu odporcov v 1. a 2. rade, ktorý bol doručený až dňa 03.02.2011, v ktorom poukázal na to, že skutkové okolnosti prípadu nezakladajú zodpovednosť ani jedného z jeho klientov a tiež sa nebráni osobnému stretnutiu, ale len v prípade, že sa navrhovateľka stotožní s názorom odporcov a jediná vec, o ktorej je možné rokovať, je úprava výšky sumy súvisiaca s úhradou nákladov spojených so zvýšením kvalifikácie.

Jedným zo spôsobov ochrany zamestnanca pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania je podľa ust. § 13 Zákonníka práce aj právo podať sťažnosť zamestnávateľovi, čo však v tomto prípade nemalo opodstatnenie a akákoľvek snaha by bola zbytočná, nakoľko priamym nadriadeným je práve tá osoba, ktorá celú túto situáciu zapríčinila. Táto situácia značne zasiahla aj do súkromia navrhovateľky, nakoľko sa zverila svojmu manželovi. Situácia sa stala neznesiteľnou až do tej miery, že navrhovateľka bola nútená podať výpoveď a spoločne s manželom začali navštevovať psychologickú poradňu. Navrhovateľka má za to, že jej základné osobnostné práva, zaručené i Ústavou, boli porušené protiprávnym konaním odporcov v 1. a 2. rade, spočívajúce v tom, že jednak odporca v 1. rade prostredníctvom svojho konateľa a zamestnanca odporcu v 2. rade ako jej jediného a priameho nadriadeného porušil ustanovenia Zákonníka práce, najmä neprijal nijaké opatrenia, ktoré by znemožnili sexuálne obťažovanie voči nej a jednak odporca v 2. rade sa voči nej dopustil sexuálneho obťažovania, jednajúc z pozície „moci“, teda z pozície jej nadriadeného, čím vytvoril pre ňu zastrašujúce, ponížujúce a urážlivé prostredie na pracovisku.

Odporcovia v 1. a 2. rade vo svojom písomnom vyjadrení k návrhu prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedli, že návrh považujú návrh za neúplný, zmätočný a navrhli, aby ho súd zamietol, čo odôvodňovali tým, že zvlášť osobitný význam spojených konaní pracovnoprávných diskriminácií a zásahov do osobnostných práv treba vidieť vo vzájomnom vzťahu týchto konaní a v nich uplatnených nárokov. Právna ochrana na základe pracovnoprávnej diskriminácie vylučuje súčasné poskytnutie ochrany podľa § 11 a nasl. OZ za zásah do chránených osobnostných práv. Pôsobnosť antidiskriminačného zákona vymedzená v ňom je výlučná a špeciálna vo vzťahu k ust. § 11 a nasl. OZ. Za jedinú výnimku možno považovať iba niektoré prípady (prejavy) tzv. mobbingu, v ktorých má právo dotknutá osoba si vybrať, či bude požadovať ochranu svojich práv podľa § 11 a nasl. OZ alebo iba podľa tzv. antidiskriminačného zákona. Vzťah špeciálneho a všeobecného v danom prípade sa prejavuje aj (najmä): - v pasívnej legitímácii, teda v tom, kto je za zásah zodpovedný, v dôkaznom bremene, v prostriedkoch právnej ochrany. Kým v pôsobnosti

-5- 14C 114/2011

antidiskriminačného zákona je výlučne pasívne legitimovaný zamestnávateľ, v pôsobnosti ochrany poskytovanej podľa § 11 a nasl. OZ spravidla fyzická osoba alebo autor zásahu - právnická osoba, ak ňou je vydavateľ. Antidiskriminačný zákon upravuje tzv. presun dôkazného bremena, súkromnoprávna ochrana podľa OZ zaťažuje dôkazným bremenom výlučne odporcu. Ani dôkazné bremeno podľa antidiskriminačného zákona neznamena, že je výlučne na strane odporcu; delené dôkazné bremeno znamená iba to, že dotknutá osoba, ktorá sa domnieva, že bola diskriminovaná, musí nielen tvrdiť niektoré diskriminačné správanie žalovaného, ale musí ho aj preukázať. Pokiaľ navrhovateľ toto bremeno tvrdenia i bremeno dôkazné unesie, až potom prechádza dôkazné bremeno na odporcu (dôkaz opaku). Pri dôkaze opaku bude úlohou odporcu tvrdiť a dokázať, že k diskriminácii nedošlo. Prenesenie dôkazného bremena znamená, že zamestnávateľ preukazuje opak tvrdenia zamestnanca, prípadne nevierohodnosť jeho dôkazov uvedených v návrhu na začatie konania a zároveň aj to, že pokiaľ súd nebude mať skutočnosti tvrdené navrhovateľom za preukázané, nenastupuje ani povinnosť zamestnávateľa (odporcu) na tzv. dôkaz opaku a súd musí návrh zamietnuť pre neunesenie procesnej povinnosti tvrdenia a dôkazu. Právny zástupca odporcov namietal pasívnu legitímáciu odporcu v 2. rade a trval na tom, že odporca v 1. rade sa žiadneho antidiskriminačného konania vo vzťahu k navrhovateľke

nedopustil a v prípade posúdenia veci podľa § 11 a nasl. OZ zo strany súdu, nie je pasívne legitimovaný za tvrdený zásah do jej chránených osobnostných práv, najmä pre ňou tvrdený osobný rozmer záujmu o ňu zo strany konateľa -štatutárneho zástupcu odporcu v 2. rade, za ktorý odporca v 1. rade podľa zákona nezodpovedá.

Právny zástupca odporcov poprel všetky tvrdenia uvedené v návrhu o osobnom záujme, ako aj to, že by mailová korešpondencia medzi navrhovateľkou a odporcom v 2. rade vybočila z kontextu chápania dovoleného v hierarchických vzťahoch podriadenosti a nadriadenosti medzi mužom a ženou. Odporca v 2. rade poprel, že navrhovateľke preukazoval pozornosť spôsobilú naplniť zákonné znaky sexuálneho obťažovania v kontexte vlastnom kontinentálnemu (európskemu, aj slovenskému) právu. Rovnako aj to, aby v rozhovoroch „medzi štyrmi očami“ odzneli slová alebo prejavy, ktoré popisuje v návrhu; ostatné jej tvrdenia obsiahnuté v návrhu neprekročili rámec všeobecných tvrdení. Bude právnou povinnosťou navrhovateľky tieto všeobecné tvrdenia konkretizovať z hľadísk vyžadujúcich zákonom a ponúknuť súdu dôkazy spôsobilé preukázať pravdivosť a relevantnosť týchto tvrdení vo vzťahu k požadovanej ochrane, ktorej sa domáha. Európsky (nielen slovenský) kontext vnímania sexuálnej diskriminácie ako sexuálneho obťažovania vykazuje obrovský priepastný rozdiel oproti napr. americkému. Uviedol, že navrhovateľka okrem tvrdení, neposkytuje žiadne dôkazy, ktoré by preukazovali značnú ujmu, ako zákonného predpokladu na priznanie náhrady nemajetkovej ujmy.

Navrhovateľka pred súdom uviedla, že sa voči návrhu na tykanie s odporcom v 2. rade neohradila, pretože v predchádzajúcom zamestnaní jej nadriadený navrhol tykanie a keď ho odmietla, rapídne sa zhoršili jej pracovné podmienky. V prípadoch, keď jej odporca v 2. rade povedal „máš peknú zelenú podprsenku, daj si kratšiu sukňu a väčší výstrih, máš krátku sukňu“, nebol pri tom prítomný nikto okrem nich dvoch a keď sa jej dotýkal v aute, tam takisto nebola prítomná žiadna iná osoba, iba oni dvaja. Na služobnej ceste sa odporca v 2. rade dotýkal jej ruky. Ponižovalo ju napr. to, keď jej odporca v 2. rade doporučil v rámci možnosti získania zákazníka na certifikáciu na pracovné stretnutie kratšiu sukňu a hlbší výstrih. Dotýkali sa jej aj ďalšie vyjadrenia odporcu v 2. rade ako napr. „máš peknú podprsenku, pekná zelená farba, hodí sa k mojej košeli, ladíme spolu“. Farbu podprsenky odporca videl, nakoľko jej vyčnievalo ramienko. Navrhovateľka poukazuje na to, že odporcu

-6- 14C 114/2011

v 2. rade upozornila na to, že si neželá, aby sa vyjadroval k jej výzoru a k jej oblečeniu, na čo on nereagoval. Poukázala aj na e-mailovú komunikáciu, ktorá podľa nej nebola na profesionálnej úrovni a odporca v 2. rade sa v nej vyjadroval neprimerane. Navrhovateľka má za to, že uvedené konanie odporcu v 2. rade potvrdil aj jeho právny zástupca, keď jej pri osobnom stretnutí povedal, že odporcu v 2. rade to mrzí, nebude od nej žiadať refundáciu vynaložených nákladov a že jej manžel sa s odporcom v 2. rade môže stretnúť ako chlap s chlapom a dať si po hube. V júni 2010, keď dala výpoveď bola pre ňu na pracovisku veľmi zlá situácia, nakoľko odporca v 2. rade mal neustále negatívne poznámky pred jej kolegami, rozprával im, že navrhovateľka je po autonehode, že jej tikajú biologické hodiny, že jej preskakuje. Ing. J., zákazníci ale i súčasný zamestnávateľ ju informovali o tom, že bola vyvíjaná aktivita zo strany odporcu v 2. rade na to, aby ju prezentoval pred ostatnými ako neschopnú zamestnankyňu, ktorej tikajú biologické hodiny. Odporca v 2. rade takto zavádzajúco informoval aj jej súčasného zamestnávateľa ktorého osobne navštívil.

Právna zástupkyňa navrhovateľky pred súdom k pasívnej legitimácii uviedla, že aktívne legitimovaná môže byť len fyzická osoba, ale pasívne legitimovaná môže byť tak fyzická, ako aj právnická osoba, práve z princípu objektívnej zodpovednosti, nakoľko aj fyzická a právnické osoby sú schopné privodiť ujmu týkajúcu sa chránených osobnostných práv. Zákoník práce je len špeciálny voči Obč. zákonníku a oba tieto právne predpisy musia dodržiavať európske normy, s poukazom na antidiskriminačný zákon, ktorý vychádza zo smernice európskeho parlamentu a rady 2006/54/ES z 5.7.2006. Máme za to, že odporcovia v 1. a 2. rade sú pasívne legitimovaní. Poukázala na to, že pokiaľ ide o pasívnu legitimáciu aj o dôkazné bremeno, v zmysle ust. § 3 ods. 3 antidiskrim. zákona, pri posudzovaní či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy či dôvody ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky. Uviedla, že navrhovateľka podala návrh na súd v dôsledku diskriminácie na pracovisku, v dôsledku sexuálneho napádania odporcom v 2. rade, ktorý bol v danom čase jej priamym nadriadeným. Navrhovateľka na pracovisku potrebovala nevyhnutnú psychickú pohodu a sústredenie sa, nakoľko udeľovala certifikáty na tlakové zariadenia a kotle. Poukázala najmä na verbálne i neverbálne prejavy odporcu v 2. rade na sexualitu navrhovateľky a na jej osobu. Má za to, že ani mail odporcu v 2. rade

adresovaný navrhovateľke „mám na teba chuť“ nie je v rámci pracovných vzťahov v poriadku. Keď navrhovateľka upozorňovala odporcu v 2. rade, že si nepraje ďalšie narážky na jej osobu, nebolo to zo strany odporcu v 2. rade akceptované. Odporca v 2. rade, keďže bol konateľom spoločnosti mal podľa jej názoru zabezpečiť, aby navrhovateľka na pracovisku nebola diskriminovaná v dôsledku uvedeného sexuálneho napádania. Udáva, že navrhovateľka bola s prácou spokojná aj z hľadiska finančného ohodnotenia. Odporca nikdy verbálne a neverbálne prejavy na navrhovateľku neprejavil na verejnosti resp. pred inými kolegami, všetko sa odohrávalo vždy len medzi 4 očami, ostatní kolegovia o tom nemali vedomosť. Navrhovateľka nechcela vyhrocovať situáciu na pracovisku a keďže odporca v 2. situáciu neriešil, bola nútená dať z pracoviska výpoveď. Po podaní výpovede riešila celú situáciu terapeuticky a to návštevami psychologického centra Salvus. Má za to, že jediný kto si všimol, že bola v práci aj na pracovných stretnutiach nesústreďená, bol jej kolega U.. J.. Aj po skončení prac. pomeru navrhovateľky dochádzalo k ponižovaniu, ohováraniu a osočovaniu jej osoby medzi jej spolupracovníkmi a klientmi odporcom v 2. rade.

Odporca v 2. rade pred súdom uviedol, že v čase keď nastúpil do spoločnosti, v ktorej už navrhovateľka pracovala, navrhovateľku poznal, neboli medzi nimi nijaké negatívne emócie, má za to, že aj návrh na potykanie prijala normálne. Čo sa týka služobných ciest, ktoré absolvoval s navrhovateľkou, tieto sa vždy týkali jeho a jej pracovnej náplne resp. bral

-7- 14C 114/2011

ju ako experta pre danú oblasť so sebou. Čo sa týka komunikácie medzi ním a navrhovateľkou nikdy sa táto komunikácia netýkala sexu, bola to vždy slušná komunikácia a čo sa týka toho, že sa v aute dotýkal navrhovateľky za ruku bolo to len raz, keď sa vracali zo služobnej cesty a auto už zastalo pred jej domom, týmto spôsobom ju zobudil. Komunikácia medzi nimi bola vždy priateľská, nikdy nepresiahla medze slušnosti. Čo sa týka ich stretnutí medzi 4 očami nie je si vedomý toho, že by sa voči navrhovateľke dopustil nejakej diskriminácie. Komunikácia medzi ním a navrhovateľkou bola korektná až do doby, keď po podaní výpovede navrhovateľkou jej predložil záväzok, ktorý mala voči spoločnosti. Uviedol, že riaditeľa konkurenčnej spoločnosti nenavštívil z dôvodu osočovania navrhovateľky ale z dôvodu, že chcel zistiť, prečo konkurenčná spoločnosť sťahuje ich zamestnancov a dohodnúť, aby sa zamestnanci konkurencie priamo neoslovovali, na čo mu bolo oznámené, že navrhovateľka oslovila obchodnú spoločnosť konkurencie sama. Nie si je vedomý toho, že by mal verbálne narážky tak, ako ich opisuje navrhovateľka, ani pred p. J. nikdy nijaké narážky na navrhovateľku nemal.

PZO v 1. a 2. rade uviedol, že nie je zrejmé z akého právneho dôvodu sa navrhovateľka ochrany práv domáha, proti ktorému z odporcov, pretože ak by boli posúdené tvrdenia navrhovateľky podľa ust. § 11 a nasl. Obč. zák. t. j. ochrany osobnosti, odporca v 1. rade nie je pasívne legitimovaný, pretože nemohol spôsobiť konaním svojho zamestnanca, bez ohľadu na zastávanú funkciu, zásah do chránených osobnostných práv. Z toho dôvodu je preto návrh voči odporcovi v 1. rade neopodstatnený. Pokiaľ by boli popísané skutočnosti v návrhu na začatie konania posúdené podľa antidiskriminačného zákona, chýba pasívna legitimácia odporcu v 2. rade, keďže v súlade s týmto zákonom zodpovedným subjektom podľa antidiskrim. zákona je vždy zamestnávateľ nie zamestnanec, nie jeho zamestnanec - ide o princíp objektívnej zodpovednosti. Tvrdenia v návrhu sú veľmi všeobecné, absentuje označenie dôkazov, ktoré sú spôsobilé preukázať protizákonné konanie odporcov v 1. a 2. rade. Ďalším dôvodom pre zamietnutie návrhu je okolnosť, že išlo o súkromné prejavy, pričom základným zákonným predpokladom tak pre ochranu osobnostných práv ako aj podľa antidiskriminačného zákona je, že ide o akty alebo počiny vykonané verejne. Pri ochrane osobnosti základným predpokladom je verejnosť alebo verejný útok na chránené osobnostné práva, navrhovateľka však v tej súvislosti poukazuje len na súkromnú e-mailovú komunikáciu medzi ňou a odporcom v 2. rade. Verejnosť podľa súčasnej súdnej praxe znamená prednesenie výroku najmä v prítomnosti 3 osôb. Mailová komunikácia nie je verejný prenos, spadá pod ochranu prepravovaných správ, preto sa odporca 2. rade nemohol dopustiť takého zásahu, ktorý by napíňal skutkovú podstatu ochrany osobnosti či ochrany antidiskrim. konaní.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, oboznámil sa s výpisom z Obchodného registra odporcu, Pracovnou zmluvou navrhovateľky, e-mailovou komunikáciou medzi navrhovateľkou a

odporcom v 2. rade, výmenným listom a príjmovými pokladničnými dokladmi z psychologickkej poradne, Rozviazaním pracovného pomeru zo dňa 28.06.2010, ako aj s ostatným spisovým materiálom a zistil nasledovný stav vecí:

Podaným návrhom sa navrhovateľka domáha právnej ochrany za zásah do jej osobnostných práv podľa § 11 a nasl. Občianskeho zákonníka a zároveň aj za pracovnoprávnu diskrimináciu podľa - zák. č. 365/2004 Z.z. Spôsobu diskriminácie spočívajúce v sexuálnom obťažovaní počas trvania pracovného pomeru zo strany konateľa odporcu v 1. rade a súčasne aj generálneho riaditeľa ktoré sú uvedené v návrhu spočívali v preukazovaní nepatričnej pozornosti pozostávajúcej z neustálych a nevhodných verbálnych narážok sexuálneho charakteru, v snahe riaditeľa brávať ju na služobné cesty vo dvojici, v

-8- 14C 114/2011

neustálej kontrole počas služobnej cesty, ktorú absolvovala s kolegom, vo verbálnych prejavoch a narážkach medzi štyrmi očami v jeho kancelárii bez prítomnosti svedkov, v šírení medzi kolegami, ako aj voči klientom, nepravdivých tvrdení o tom, že: Je po autonehode", Jej preskakuje", Jej tikajú biologické hodiny", „si neplní svoje pracovné úlohy", v spochybňovaní jej pracovných schopností u jej terajšieho zamestnávateľa, v požadovaní náhrady nákladov súvisiacich so zvýšením jej kvalifikácie po skončení pracovnoprávneho pomeru z jej strany výpoveďou. Na základe uvedeného žiadala proti obom odporcom solidárne, písomné ospravedlnenie v znení: Spoločnosť TÚV NORD Slovakia, s.r.o., IČO: 31 353 436, so sídlom Mliekárenska 8, 821 09 Bratislava a U.. L. K., konateľ a riaditeľ spoločnosti TÚV NORD Slovakia, s.r.o., trvalé bytom B., XXX XX Z., sa týmto ospravedľujú U.. J. S. - J., nar.: XX.XX.XXXX, trvalé bytom Y. XX, XXX XX I., za to, že jej práva a právom chránené záujmy boli dotknuté diskriminačným konaním v súvislosti so sexuálnym obťažovaním na pracovisku, v dôsledku čoho bola narušená jej dôstojnosť a dobré meno na pracovisku, ako aj mimo neho", ďalej požadovala vystavenie uvedeného ospravedlnenia v sídle odporcu v 1. rade na viditeľnom a dobre dostupnom mieste, tiež žiadala aby súd uložil odporcom v 1. a 2. rade povinnosť spoločne a nerozdielne zaplatiť jej náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 6.000,00 Euro.

Podľa ust. § 13 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ 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 ust. § 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 ust. § 13 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva a právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa ods. 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).

V zmysle ust. § 2s ods. 5 zákona č. 365/2004 Z.z. je sexuálne obťažovanie verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Práva a právom chránené záujmy v oblasti diskriminačného zaobchádzania so zamestnancami upravuje aj Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd v čl. 14, definovanom ako zákaz diskriminácie a teda, užívanie práv a slobôd priznaných týmto Dohovorom sa musí zabezpečiť bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie,

národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.

Súd návrh navrhovateľky zamietol z nasledovných dôvodov:

V prvom rade súd konštatuje, že súd nemôže rozhodnúť o spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti oboch odporcov a to vzhľadom k tomu, že u každého odporcu prichádza do úvahy posudzovanie rozdielnych skutkových základov, v prípade odporcu v 1. rade je predmetom dokazovania antidiskriminačné konanie odporcu v 1. rade voči navrhovateľke vo forme sexuálneho obťažovania a u odporcu v 2. rade je predmetom dokazovania skutočnosť či zabezpečil alebo nezabezpečil aby k uvedenému antidiskriminačnému konaniu voči navrhovateľke došlo. Obe zodpovednosti vychádzajú z rozdielnych skutkových základov a tým aj z rozdielneho právneho posudzovania a práve preto vyvodenie prípadnej zodpovednosti musí byť obsiahnuté voči odporcovi v 1. rade a odporcovi v 2. rade v rozdielnych výrokoch.

Ďalej súd zdôrazňuje, že navrhovateľka v petite návrhu uvádzala len sexuálne obťažovanie vo všeobecnosti, hoci musela uviesť každý jeden spôsob akým k sexuálnemu obťažovaniu došlo a to práve vzhľadom k tomu, že sex. obťažovanie môže mať množstvo rozdielnych foriem a z toho vyplývajúcich napr. aj intenzít z ktorých by bolo možné vyvodit' samotný obsah a formu sexuálneho obťažovania a posúdiť samotnú dôvodnosť návrhu.

Súd poukazuje na to, že navrhovateľka ani nekonkretizovala čo si predstavuje pod pojmami ľahko prístupné a dobre viditeľné miesto, kde má byť uverejnený text ospravedlnenia.

O trovách konania rozhodne súd v zmysle ust. § 151 ods. 3, vety prvej pred bodkočiarkou O.s.p. do 30 dní po právoplatnosti tohto rozsudku.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo

dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. sa má v odvolaní popri všeobecných náležitostiach /§ 42 ods. 3 O.s.p./ uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa ods. 2 cit. ust. zák. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p.,
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O.s.p.),
- rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa ods. 3 cit. ust. zák, rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.