

Súd: Okresný súd Žilina
Spisová značka: 2Cpr/5/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5922200388
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 06. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Marcela Karman
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2024:5922200388.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Žilina sudkyňou Mgr. Marcelou Karman v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom D. XXXX/XX, E. F., zast. Advokátska kancelária SLAMKA & Partners s.r.o., so sídlom Radlinského 1735/29, 026 01 Dolný Kubín, IČO: 50 120 000, proti žalovanému: Oravské kultúrne stredisko v Dolnom Kubíne, so sídlom Bysterecká 55, 026 01 Dolný Kubín, IČO: 36 145 254, zast. GARAJ & Partners, s.r.o., so sídlom Jozefská 3, 811 06 Bratislava, IČO: 35 951 125, o zaplatenie náhrady nemajetkovej ujmy 900 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a**.

II. Žalovaný má proti žalobkyni právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou Okresnému súdu Ružomberok dňa 07.03.2022 sa žalobkyňa voči žalovanému domáhala zaplatenia sumy 900 eur s 5% úrokom z omeškania ročne od 16.12.2021 do zaplatenia. Žalobu odôvodnila tým, že žalobkyňa bola u žalovaného v pracovnom pomere, ktorý bol založený pracovnou zmluvou zo dňa 30.08.2016. V zmysle uvedenej pracovnej zmluvy vykonávala žalobkyňa prácu vo funkcii „manažér pre ZUČ, OVaVA, marketing“. Žalobkyňa uzatvorila so žalovaným dňa 01.12.2021 Dohodu o skončení pracovného pomeru, v zmysle ktorej sa mal pracovný pomer žalobkyne u žalovaného skončiť dňa 31.12.2021. Žalobkyňa je toho názoru, že vyššie uvedená dohoda je neplatným právny úkonom, nakoľko bola uzatvorená pod nátlakom zo strany žalovaného. Z dôvodu dôkaznej núdze vo vzťahu k preukázaniu nátlaku žalovaného v čase uzatvorenia vyššie uvedenej Dohody sa však žalobkyňa rozhodla, že nepodá žalobu o určenie neplatnosti Dohody o skončení pracovného pomeru a náhradu mzdy. Žalovaný konajúci prostredníctvom riaditeľa G. H., MBA sa voči žalobkyni dopúšťal konania, ktoré možno subsumovať pod šikanu, zastrašovanie, mobbing, obťažovanie či dokonca konania v rozpore s čl. I základných zásad Zákonníka práce. Takéto konania žalovaného sa stali prostriedkom zastrašovania viacerých zamestnancov žalovaného. Žalobkyňa ako aj iná ďalšia bývalá zamestnankyňa žalovaného podali z vyššie uvedeného dôvodu žiadosti a sťažnosti adresované jednak samotnému riaditeľovi, ako i Úradu Žilinského samosprávneho kraja, odbor kultúry, Komenského 48, 011 09 Žilina. Zo strany žalovaného došlo k takej absurdnosti, že zatiaľ čo ostatným zamestnancom vyplatil koncoročné odmenu, žalobkyňu pri vyplácaní takejto odmeny opomenul a to predovšetkým z dôvodu, že žalobkyňa sa spolupodieľala na sťažnostiach a žiadostiach o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie na výkon funkcie riaditeľa. Ku koncu roka 2021 došlo zo strany žalovaného k vyplácaniu odmien, nakoľko v mzdových nákladoch žalovaného zostali finančné prostriedky, ktoré bolo potrebné do konca daného roka minúť. Nerovnaké zaobchádzanie zo strany žalovaného konajúceho prostredníctvom riaditeľa G. H., A., vnímala žalobkyňa predovšetkým v tej skutočnosti, že jej zo strany žalovaného vôbec nebola vyplatená odmena, zatiaľ čo ostatným, vtedajším piatim kolegom bola vyplatená v sume 900 eur a jednej kolegyni v sume 800 eur. Odmena bola dokonca vyplatená

aj tým kolegom, ktorí u žalovaného pracovali neporovnateľne kratšiu dobu ako žalobkyňa, kedy títo pracovali u žalovaného v čase vyplatenia odmien dva mesiace a jeden mesiac. Podľa názoru žalobkyne bolo konanie žalovaného predstavujúce nevyplatenie odmeny žalobkyňi motivované predovšetkým tým, že sa žalovaná v predchádzajúcom období podpísala napr. pod žiadosť o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie na výkon funkcie riaditeľa zo dňa 07.06.2021. Žalovaný konajúci prostredníctvom riaditeľa G. H., MBA vyššie uvedeným konaním porušil zásadu rovnakého zaobchádzania a teda nevyplatením odmeny žalobkyňi pôsobil voči nej neoprávneným postihom, čím ju priamo diskriminoval resp. zaobchádzal s ňou odlišne oproti ostatným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Žalobkyňa je toho názoru, že vyššie uvedeným konaním bola dotknutá na svojich právach a právom chránených záujmoch a to nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného, konajúceho prostredníctvom riaditeľa G. H., A.. Konanie žalovaného vážne zasiahlo do pracovnoprávneho vzťahu žalobkyne so žalovaným v intenzite, ktorá odôvodňuje majetkovú ujmu, nakoľko diskriminačným konaním žalovaného došlo k nepriznaniu odmeny, ktorá by žalobkyňi bola priznaná, keby k diskriminačnému konaniu nedošlo. Odmeny boli ostatným zamestnancom žalovaného vyplatené dňa 15.12.2021, čo rovnako dosvedčí ekonómka žalovaného F. A.. Zároveň v žalobe poukázala na ustanovenia Antidiskriminačného zákona a Zákonníka práce.

2. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 08.04.2022 (č. I. 33 spisu) so žalobou vyjadril nesúhlas, uviedol, že žaloba je účelová, tendenčná, nezakladajúca sa na pravde a bez akéhokoľvek právneho základu. Žalobkyňa uviedla akýsi dôvod podania žaloby, z ktorého vyplýva, že hoci žalobkyňa považuje dohodu o skončení pracovného pomeru za neplatnú, nevyužila svoje právo domáhať sa údajnej neplatnosti na príslušnom súde, a to z „dôvodu dôkaznej núdze.“ Žalovaný má za to, že žaloba je účelová najmä z dôvodu, že tvrdenia žalobkyne ohľadom neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou sa nezakladali na pravde, a preto dôvody neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru dohodou ani nemala ako preukázať. Žalovaný v mesiaci december 2021 až január 2022 komunikoval so žalobkyňou ohľadom dôvodov skončenia pracovného pomeru. Na jednej strane žalobkyňa vo svojich písomných vyjadreniach, resp. vyjadreniach jej právneho zástupcu trvala na ďalšom zamestnávaní, ale z jej konania bolo zrejmé, že takéto konanie má vytvárať iba podklad pre iniciovanie konania o neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa v žalobe ďalej uviedla, že „Žalovaný konajúci prostredníctvom riaditeľa G. H., A. sa voči žalobkyňi dopúšťal konania, ktoré možno subsumovať pod šikanu, zastrašovanie, mobbing, obťažovanie, či dokonca.....“. Uvedené vyjadrenie žalobkyne je opätovne ničím nepodložené, nezakladajúce sa na pravde a je spôsobilé poškodiť dobré meno nielen riaditeľa žalovaného ale aj samotného žalovaného, ktorý takéto tvrdenia žalobkyne popiera. Tak ako v prípade dohody o skončení pracovného pomeru, tak aj v tomto prípade sa uvedené nezakladá na pravde. Ak by de facto rovnaké žalobkyňou identifikované konanie malo zakladať dôvod neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý nevie preukázať, potom aj v tomto súdnom konaní sa jedná len o akýsi zavádzajúci argument. Zo žaloby však nevyplýva jasný argument, resp. dôvod podania žaloby, zo žaloby vyplýva, že žalobkyňa iniciovala toto konanie, lebo nemala dostatok dôkazných prostriedkov na podanie žaloby o neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Ďalej zo žaloby vyplýva, že žalobkyňa okrem iného mala byť žalovaným šikanovaná a z ďalších častí/bodov žaloby vyplýva, že žalobkyňa pristúpila k podaniu žaloby z dôvodu nerovnakého zaobchádzania, pretože nedostala odmenu tak ako iní zamestnanci. Žaloba je argumentačne nejednotná a tvrdenia v nej sú nepreukázané. V ďalšej časti žaloby odkazuje žalobkyňa na rôzne sťažnosti namierené proti riaditeľovi žalovaného. Opätovne sa jedná len o ničím nepodloženú argumentáciu, ktorá bola prešetrená a výsledkom bolo, že sťažnosti boli neopodstatnené. Je zrejmé, že žalobkyňa svoje konanie namierila voči riaditeľovi žalovaného a rôznymi spôsobmi sa snaží domáhať sa nápravy ňou vyfabulovaného stavu. Ďalej zo žaloby vyplýva, že žalovaný mal porušiť zásadu nerovnakého zaobchádzania z dôvodu, že nevyplatil žalobkyňi žiadnu odmenu. Odmenu ako takú je možné chápať ako fakultatívnu zložku mzdy, na ktorú nie je právny nárok. Odmenu spravidla vypláca zamestnávateľ za dobre odvedenú prácu a výšku odmeny posudzuje vo vzťahu ku každému zamestnancovi samostatne, keď poukázal na ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, z ktorého explicitne vyplýva, že žalobkyňa nemala nárok na odmenu. Ak sa žalovaný prostredníctvom riaditeľa rozhodol nenavrhnúť žalobkyňi odmenu, resp. navrhol odmenu v inej výške, ako si žalobkyňa predstavovala, potom to evidentne bolo z dôvodu, že žalobkyňa nespĺňala podmienky na jej poskytnutie. Uvedenému tvrdeniu svedčí aj skutočnosť, že žalobkyňa sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny a došlo k ukončeniu pracovného pomeru. Podstatnou skutočnosťou je, že žalobkyňa i napriek podaným sťažnostiam už v mesiaci jún 2021 dostala tzv. letnú odmenu vo výške 200 eur, čo bola jedna z najvyšších odmien – vtedy žiadnu diskrimináciu nenamietala. Z

uvedeného vyplýva, že tvrdenie žalobkyne, že „nedostala odmenu, lebo podala sťažnosť na riaditeľa žalovaného“ je len účelové, a vymyslené. Neposkytnutie odmeny, na ktorú žalobkyňa reálne nemá právny nárok, nemôže byť kvalifikovateľné ako neoprávnený postih alebo diskriminácia žalobkyne. Žalovaný poukázal na skutočnosť, že žalobkyňa bola priznaná tzv. vianočná odmena vo výške 100,- eur. Žalobkyňa však v celej žalobe neuviedla ani zmienku o tom, že jej bola priznaná a vyplatená odmena vo výške 100,- eur, práve naopak, žalobkyňa tvrdí, že jej žiadna odmena nebola vyplatená. K návrhu žalobkyne predvolať svedkyňu A. I. A. žalovaný uviedol, že ako bývalá zamestnankyňa žalovaného v čase údajnej diskriminácie žalobkyne nebola zamestnankyňou žalovaného, a teda sa podľa jeho názoru nemá k meritu žaloby vyjadriť. Na druhej strane ako blízka priateľka žalobkyne táto navrhovaná svedkyňa neobstojí hodnoteniu tzv. doktrínou RAVEN. V nadväznosti na to ďalej žalovaný uviedol, že žalobkyňa ako dočasne poverená riaditeľka (pred nástupom aktuálneho riaditeľa žalovaného) prijala túto svedkyňu do zamestnania, a to za „výhodných“ podmienok – napr. bez osobitného výberového konania, na dobu neurčitú a bez skúšobnej doby. Žalobkyňa primerané zadosťučinenie za údajné nerovnaké zaobchádzanie vyčíslila na sumu 900 eur. Podľa názoru žalovaného ak žalobkyňa nemá právny nárok na odmenu, potom za neposkytnutú odmenu nemôže byť poskytnuté finančné zadosťučinenie vo výške domnejšej odmeny poskytnutej iným zamestnancom. Aj v prípade, ak by iní zamestnanci dostali odmenu vo výške 900 eur, potom nemôže si automaticky žalobkyňa nárokovať „odmenu“ v takej istej výške. Súdne konanie nemôže suplovať rozhodnutie zamestnávateľa o poskytnutí odmeny žalobkyňi ako bývalej zamestnankyňi žalovaného. Vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti žalovaný navrhol, aby súd žalobu ako nedôvodnú zamietol.

3. Žalobkyňa v replike zo dňa 27.04.2022 (č. I. 53 spisu) uviedla, že žalovaný nesprávne vo svojom vyjadrení vyhodnotil dôvody podania predmetnej žaloby, na základe čoho dospel k nesprávnemu záveru, že predmetná žaloba je účelová, tendenčná a nezakladajúca sa na pravde a bez akéhokoľvek právneho základu. Žalobkyňa v žalobe poukázala na podľa jej názoru nesprávny a hrubý postup žalovaného pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru predovšetkým z toho dôvodu, aby tým ozrejmla konajúcemu súdu skutkový stav zo širšieho hľadiska, aby tak mal konajúci súdu dostatočné informácie pre riadne skutkové ako i právne posúdenie celej veci z čo možno najširšieho hľadiska. Skutkový opis uvedený v žalobe nepredstavuje dôvody, pre ktoré bola žaloba podaná. Primárnym dôvodom podania žaloby zo strany žalobkyne je skutočnosť, že žalovaný voči nej konal spôsobom, ktorý možno považovať za nerovnaký a teda v oblasti pracovno-právnych vzťahov za diskriminačný – nežiadúci. Žalobkyňa sa oprávnenne domnieva, že bola dotknutá na svojich právach a právom chránených záujmoch nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Primárnym dôvodom podania žaloby žalobkyňou bolo dosiahnutie jej ochrany pred diskrimináciou resp. nerovnakým zaobchádzaním, ktorého sa žalovaný dopustil prostredníctvom p. riaditeľa G. H. A. tým, že jej nevyplátil koncoročnú odmenu, zatiaľ čo ostatným zamestnancom žalovaného bola táto odmena vyplatená. Do istej miery sa možno v teoretickej rovine stotožniť s názorom žalovaného, že odmena je fakultatívnym nárokom, teda zamestnancom nevzniká právny nárok na jej vyplatenie, a že rozhodovanie o nevyplatení nenárokovej časti mzdy (odmeny) spadá výlučne do kompetencie zamestnávateľa. Ak sa teda zamestnávateľ rozhodne nevyplatiť zamestnancom fakultatívnu odmenu, nemožno v takom konaní vidieť diskriminačnú pohnútku. Áno, do tejto miery možno so žalovaným súhlasiť. Podľa názoru žalobkyne však pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne vyplatiť svojim zamestnancom fakultatívne odmeny, tak je neprípustné, aby tak urobil podľa akéhokoľvek svojho, ľubovoľného, subjektívneho uváženia. Žalovaný v tomto konaní doposiaľ nepreukázal, že napriek odlišnému odmeňovaniu vo vzťahu k žalobkyňi nebola táto platovo diskriminovaná. Podľa jej názoru sa od žalovaného vyžaduje, aby vysvetlil a preukázal, z akých objektívnych, merateľných, a hodnotiteľných kritérií pri rozhodnutí o nevyplatení odmeny žalobkyňi vychádzal, čím by vyvrátil podozrenie, resp. dôvodný úsudok, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania voči žalobkyňi došlo. Ochrana pred diskrimináciou totiž smeruje proti akýmkoľvek prejavom nerovnakého zaobchádzania bez ohľadu na to, či majú normatívny základ alebo len faktickú povahu a v každom prípade predpokladá existenciu objektívne ospravedliteľného dôvodu nerovnosti. Pokiaľ preto zamestnávateľ rozhodne o priznaní nenárokovej odmeny len niektorému z viacerých zamestnancov v porovnateľnej situácii alebo takú odmenu prizná zamestnancom v rozdielnej výške, musí byť schopný tento svoj nerovnaký prístup kvalifikovane obhájiť, v opačnom prípade sa vystavuje riziku posúdenia takého konania ako diskriminačného (rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 11CoPr/7/2018 zo dňa 04.04.2019). V tomto konaní je preukázané porušenie zásady rovnakého zaobchádzania (nevyplatenie odmeny žalobkyňi, vyplatenie odmien ostatným zamestnancom), pričom žalovaný túto skutočnosť doposiaľ nepoprel, pretože by tým uvádzal nepravdivé skutočnosti. Navrhla súdu vyžiadať od žalovaného návrh na poskytnutie odmeny, v zmysle ktorého boli predmetné

koncoročné odmeny vyplácané (bez vyčernenia vyplatených súm žalovaným). V zmysle § 20 ods. 3 Zákona č. 553/2003 totiž musí existovať Návrh na poskytnutie odmeny, ktorý príslušný vedúci zamestnanec písomne odôvodní. V antidiskriminačných sporoch spočíva dôkazne bremeno na osobe, ktorá tvrdí, že bola diskriminovaná v rozsahu, že musí nie len tvrdiť ale i preukázať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Následne musí táto osoba tvrdiť (nie však preukázať), že sa s ňou konalo diskriminačne. Nerovnaké zaobchádzanie je v tomto konaní preukázané vyplatením koncoročných odmien zamestnancom žalovaného s opomenutím žalobkyne. Tvrdenie o diskriminačnom konaní ako zásadná požiadavka je v tomto konaní rovnako splnené. Podľa názoru žalobkyne bolo nerovnaké zaobchádzanie so žalobkyňou motivované skutočnosťou, že žalobkyňa bola signatárkou listu zo dňa 07.06.2021 „Žiadosť o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie výkon funkcie riaditeľa. Ďalej doplnila, že diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyni pretrvávalo dlhšiu dobu, pričom bolo motivované i samotným predchádzajúcim postavením žalobkyne, keď bola ako dočasne poverená riaditeľka (pred nástupom aktuálneho riaditeľa žalovaného) v budúcnosti spôsobilá a schopná konkurovať terajšiemu riaditeľovi vo výberovom konaní na danú pozíciu. Žalovaný ďalej vo svojom vyjadrení poukázal na skutočnosť, že žalobkyni bola vyplatená tzv. vianočná odmena vo výške 100,- eur. K tejto tzv. „Vianočnej odmene“ však žalovaný opomenul uviesť zásadnú skutočnosť, a to že táto odmena, resp. jej vyplácanie bolo zahrnuté v kolektívnej zmluve, v zmysle ktorej musela byť žalobkyni vyplatená, keď poukázal na Kolektívnu zmluvu platnú a účinnú u žalovaného v čase vyplácania Vianočných odmien. Žalovaný sa vo svojom vyjadrení akoby snažil vykonštruovať zámer žalobkyne v tom zmysle, že predošlé konanie žalobkyne bolo akýmsi pokusom o vytvorenie podkladov pre iniciovanie súdneho konania pre neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Ďalej žalovaný vo svojom vyjadrení nijakým spôsobom nevysvetlil, na základe ktorého zákonného kritéria boli predmetné odmeny vyplácané. Z vyjadrenia žalovaného a jeho príloh však možno odvodiť, že žalovaný vyplácal odmeny v zmysle ods. 1 písm. a ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. a teda za kvalitné vykonávanie pracovných činností. Žalobkyňa si vždy plnila povinnosti, ktoré jej vyplývali daného pracovno-právneho vzťahu riadne a včas, pracovné úlohy dokonca vykonávala aj v čase jej práceneschopnosti, teda v období, kedy bola PN. Nie je pravdivé tvrdenie žalovaného, že ak žalobkyni nebola navrhnutá odmena, potom to bolo evidentne z dôvodu, že žalobkyňa nespĺňala podmienky na jej poskytnutie. V tejto súvislosti žalovaný argumentoval „Vytýkacím listom“, ktorý vo svojej podstate nie je podľa názoru žalobkyne ničím iným ako len ďalším prostriedkom neštandardného a nátlakového konania žalovaného konajúceho prostredníctvom riaditeľa G. H., A.. Obsah predmetného listu je účelovo vykonštruovaný a tvrdenia v ňom uvedené nezodpovedajú reálnym skutočnostiam. Okrem uvedeného je tento vytýkací list neurčitý, keď pojednáva o „údajných“ priamych dôkazoch o častom a rozsiahlom zneužívaní tohto pracovného zariadenia na súkromné účely. Žalobkyňa sa týmto výrazne ohradila voči skutočnostiam uvedeným v tomto liste, ako i voči tej skutočnosti, žeby si svoje pracovné povinnosti plnila neuspokojivo. Napríklad v Dohode o skončení pracovného pomeru zo dňa 01.12.2021 žalovaný iba stručne uviedol, že „pracovný pomer sa končí na základe dohody účastníkov, z dôvodov na strane zamestnanca“. Tieto dôvody však nevie bližšie špecifikovať a preto ide len o účelovú náležitosť dohody, ktorá má navonok navodiť dojem, že žalobkyňa iniciovala uzatvorenie dohody alebo že nastali na jej strane skutočnosti, pre ktoré bolo potrebné s ňou ukončiť pracovný pomer dohodou. V tejto súvislosti dala žalobkyne súdu do pozornosti obsah listu „Žiadosť o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie na výkon funkcie riaditeľa“ zo dňa 07.06.2021 priloženého k žalobe. Faktom však naďalej zostáva, že žalovaný je v tomto konaní povinný preukázať (nie iba tvrdiť nepodloženými frázami), že nerovnaké, diskriminačné konanie smerujúce voči žalobkyni má objektívne dôvody a teda že nebolo diskriminačným. V odpovedi Žilinského samosprávneho kraja zo dňa 23.07.2021 na „Žiadosť o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie na výkon funkcie riaditeľa“ je uvedené: „Vzhľadom na Vami uvádzané podozrenia zo šikanovania na pracovisku sme nedospeli k jednoznačnému záveru, či bol spáchaný priestupok, resp. trestný čin. Máme však za to, že správanie riaditeľa má prvky necitlivého zaobchádzania so zamestnancami“. V liste zo dňa 01.02.2022 „Sťažnosť na správanie riaditeľa Oravského kultúrneho strediska – odpoveď“ priloženom žalovaným ku svojmu vyjadreniu je uvedené: „Žilinský samosprávny kraj nemá zákonnú kompetenciu skúmať porušovanie ľudských práv a slobôd“. Práve z uvedeného dôvodu sa žalobkyňa obrátila na príslušný súd. To, že Žilinský samosprávny kraj vyhodnotil sťažnosť žalobkyne ako neopodstatnenú neznamená, že zo strany žalovaného konajúceho prostredníctvom terajšieho riaditeľa nedochádzalo vo vzťahu k žalobkyni k diskriminačnému konaniu. Sťažnosť žalobkyne, na ktorú dal Žilinský samosprávny kraj takúto odpoveď, však nesúvisí s diskriminačným konaním predstavujúcim opomenutie vyplatenia odmeny žalobkyni. Ďalej žalobkyňa uviedla, že je pravdou, že v čase nerovnakého zaobchádzania v súvislosti vyplácaním odmien svedkyňa A. I. A. už nebola zamestnankyňou Žalovaného. Avšak sama „na vlastnej koži“ okúsila

neštandardné správanie sa riaditeľa žalovaného a jej výpoveď bude schopná ozrejmiť konajúcemu súdu konanie žalovaného prostredníctvom jeho riaditeľa. Čo sa týka vzťahu žalobkyne a navrhovanej svedkyne, možno ho označiť ako klasický vzťah medzi dvoma kolegyňami, resp. bývalými kolegyňami. Žalovaný sa veľmi pochopiteľne a logicky obáva jej výpovede. V čase, kedy bola navrhovaná svedkyňa v pracovnom pomere u žalovaného (keď bola žalobkyňa poverenou riaditeľkou žalovaného), nekonala žalobkyňa voči tejto svedkyňi žiadnym neštandardným postupom. Navrhovaná svedkyňa nebola nijakým spôsobom zvýhodňovaná. A. I. A. mala u žalovaného odpracovaný celý rok. Problém nastal, keď mal predchádzajúci riaditeľ po jeho odvolaní z funkcie nárok na návrat na jeho pôvodnú funkciu (ktorú vykonával predtým, ako bol riaditeľom), ktorá bola v tom čase obsadená A. I. A.. Nakoľko A. I. A. skončila zmluva na dobu určitú a ďalšej kolegyni nebol pracovný pomer predĺžený, tak bola na jej miesto prijatá A. I. A. už na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. U žalovaného to v tom čase fungovalo tak, že každý nový zamestnanec mal najprv zmluvu na dobu určitú na jeden rok a potom sa mu dávala zmluva na dobu neurčitú. Je zaujímavosťou, že žalovaný sa snaží poukazovať na konanie žalobkyne v čase jej dočasného výkonu funkcie u žalovaného, pričom sám neštandardne postupoval v prípade napr. zamestnanca pána H., ktorého vymenoval do funkcie jeho zástupcu iba po troch týždňoch po jeho prijatí do zamestnania a tiež mu odsúhlasil nadprimerane vysoký osobný príplatok. K poslednému odseku vyjadrenia žalovaného pred záverom jeho vyjadrenia žalobkyne uviedla, že v tomto konaní nie je spornou otázkou, či priznanie odmien je právnym nárokom zamestnanca, nakoľko je všeobecnou notoriou, že na priznanie odmien nie je právny nárok a ich nevyplatenie samo o sebe nemožno považovať za postih alebo sankciu, pričom žalobkyňa si žalobou voči žalovanému ani nárok na odmeny neuplatnila, ale uplatnila si nárok na zaplatenie primeraného zadosťučinenia a majetkovej ujmy.

4. Žalovaný v duplike zo dňa 07.06.2022 (č. I. 70 spisu) s replikou žalobkyne v celom rozsahu vyjadril nesúhlas a zotrval na názore, že podaná žaloba je tendenčná, bez uvedenia jediného relevantného právneho dôvodu a základu. Žalobkyňa vo svojich vyjadreniach uvádza zavádzajúce skutočnosti. Žalobkyňa poukazuje na nesprávny a hrubý postup žalovaného pri uzatváraní Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 01.12.2021. Žalovaný k týmto skutočnostiam uvádzaným zo strany Žalobkyne uvádza, že Dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 01.12.2021 bola uzatvorená slobodne, vážne, nie v tiesni a pri dodržaní zákona Zákonníka práce, ako aj ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov. Obsah predmetnej Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 01.12.2021 bol prekonzultovaný so žalobkyňou, ktorá mala dostatočný časový priestor sa s týmto obsahom oboznámiť. Zo strany žalovaného, ako aj iných tretích osôb nebola v priebehu tohto časového úseku žalobkyňa žiadnym spôsobom ovplyvňovaná. Žalobkyňa a žalovaný Dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 01.12.2021 vlastnoručne podpísali ako osoby právne spôsobilé na zakladanie, zmenu alebo zrušenie právnych vzťahov. Žalobkyňa vo vyjadrení ďalej uviedla, že primárnym dôvodom podania žaloby bolo dosiahnutie jej ochrany pred diskrimináciou, resp. nerovnakým zaobchádzaním, ktorého sa údajne žalovaný dopustil prostredníctvom riaditeľa pána G. H., A., a to tým, že jej nevyplatil koncoročný odmenu, zatiaľ čo ostatným zamestnancom žalovaného bola táto odmena vyplatená. Diskriminácia je definovaná v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou. V zmysle antidiskriminačného zákona sa za dodržanie zásady rovnakého zaobchádzania považuje dodržanie zákazu diskriminácie z dôvodov stanovených týmto zákonom. Týmto dôvodmi sú pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav, rodinný stav, farba pleti, jazyk, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie. Pod diskrimináciou v pracovnom práve možno rozumieť rozlišovanie alebo uprednostňovanie založené na diskriminačných znakoch, ktorých cieľom je ohroziť alebo úplne znemožniť rovnaké možnosti zamestnancov alebo rovnaké zaobchádzanie s nimi v pracovnoprávných vzťahoch. Dôvody šikanovania nespočívajú primárne v tom, že šikanovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku, ktorý bol dôvodom diskriminácie, ale že toto smeruje proti jednému konkrétnemu zamestnancovi, čo však nie je prípad, ktorého sa dopustil žalovaný svojim konaním. Žalovaný poukázal na to, že odmena je fakultatívnou zložkou mzdy, na ktorú nevzniká automatický právny nárok. Žalovaný má za to, že odmena je vyplácaná zo strany zamestnávateľa za prácu, ktorá je vykonávaná v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. Samotná žalobkyňa uviedla, že vyplácanie odmien spadá výlučne do kompetencie žalovaného ako zamestnávateľa, ktorý objektívne v zmysle výsledkov vykonanej práce za určité obdobie následne vyhodnocuje prácu jednotlivých zamestnancov, ktoré sú s ním v pracovnom vzťahu a tieto osoby sú na základe dosiahnutých výsledkov ohľadne vykonanej práce odmeňované. Žalovaný poukázal na vyjadrenie Žalobkyne, v ktorom sa poukazuje na diskrimináciu, resp. nerovnaké zaobchádzanie so žalobkyňou ako zamestnancom, čo v plnom rozsahu poprel a má za to, že zo strany žalobkyne

nebola táto skutočnosť nijako preukázaná. Podľa názoru žalovaného nejestvuje súvislosť medzi údajnou diskrimináciou, ktorú žalobkyňa nepreukázala a nevyplatením odmeny, na ktorú žalobkyňa nemá nárok, a to nielen z dôvodu, že sa jedná o fakultatívny nárok vyplácaný na základe výsledkov vykonanej práce zamestnancov žalovaného. Výsledkom nepreukázanej (údajnej) diskriminácie má byť nevyplatenie koncoročnej odmeny žalobkyňi. Žalobkyňa v rámci pracovnoprávneho vzťahu so žalovaným niekoľkokrát porušila svoju pracovnú disciplínu, čoho výsledkom bol aj napr. vytykáací list zo dňa 07.06.2021 a vytykáací list zo dňa 30.11.2021. Vytykáacím listom zo dňa 07.06.2021 bola žalobkyňa zo strany žalovaného upozornená na porušenie pracovnej disciplíny a na neuspokojivé plnenie pracovných úloh v zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce. Táto bola upozornená na viacero porušení, konkrétne v bode 1. na skutočnosť, že na porade konanej dňa 03.05.2021 bola diskusia o povinnosti/možnosti práce z domu a riaditeľ upozornil, že od tohto dátumu je nutné chodiť do práce v prípade, ak sa zamestnanec a zamestnávateľ nedohodnú inak. Od dátumu zaslania zápisnice z porady zo dňa 06.05.2021 pracovníčkou MaŠ si žalobkyňa svojoľne zobrala home office v dňoch 12.05.2021, 14.05.2021, 19.05.2021, 26.05.2021, 27.05.2021, 28.05.2021, 03.06.2021 a 04.06.2021, a to bez písomného schválenia od riaditeľa žalovaného, čím porušila Príkaz riaditeľa č. 8/2021 zo dňa 03.05.2021, konkrétne bod 1.2, v ktorom sa uvádza, že každá práca z domu musí dostať písomné potvrdenie od riaditeľa žalovaného. V bode 2. bola žalobkyňa upozornená na skutočnosť, že v zmysle Príkazu riaditeľa č. 8/2021 sa zamestnancom ukladá povinnosť zasielať zoznam vykonaných aktivít za ušlý týždeň vždy na konci pracovného týždňa na e-mail riaditeľa žalovaného, čo si žalobkyňa niekoľkokrát nespĺnila, čím porušila znenie bod 1.3 Príkazu riaditeľa č. 8/2021, ako aj čl. 3 Pracovného poriadku zo dňa 30.12.2019. V bode 3. vytykáacieho listu zo dňa 07.06.2021 bola žalobkyňa dňa 28.05.2021 požiadaná o zabezpečenie 4 marketingových bodov ku revitalizácii značky žalovaného. Na predmetnú žiadosť bolo zo strany žalobkyne zaslaná odpoveď: „určite to nestíham“ a následne žalobkyňa riaditeľovi žalovaného telefonovala s tým, že to ani nevie a nemá v tejto veci skúsenosti. Okrem týchto skutočností uvádzaných zo strany žalobkyňi bola táto v rámci tohto bodu vytykáacieho listu upozornená na rozpor jej prístupu a konania s čl. 3 bod 1. Pracovného poriadku zo dňa 30.12.2019, podľa ktorého má zamestnanec plne využívať pracovný čas na plnenie pracovných úloh. Vo vytykáacom liste zo dňa 30.11.2021 žalovaný poukázal na neuspokojivé plnenie pracovných úloh zo strany žalobkyne, ktorá porušovala svoju pracovnú disciplínu a neplnila si svoje povinnosti v zmysle dohodnutých podmienok. Zo skutočností zistených žalovaným bola vytykáacím listom žalobkyňa upozornená na porušenie Pracovného poriadku zo dňa 30.12.2019, konkrétne na porušenie článku 11. odsek 2, a to takým konaním, že pri kontrole dát z pracovného notebooku boli nájdené priame dôkazy o jeho využívaní na súkromné účely. Na základe skutočností, ktoré boli zo strany žalobkyne uvedené vo vyjadrení, žalovaný poukázal na Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021 je verejne dostupná na webovej stránke <https://www.employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/vztahzamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/zoznamkolektivnych-zmluv-vysšieho-stupna/statna-sluzba-verejna-sluzba/kzvs-2021-verejnasluzba.pdf>. Žalobkyňa v rámci svojej právnej argumentácie neuviedla ani neozrejmla, akým spôsobom došlo k výpočtu primeraného finančného zadostučinenia vo výške žalovanej sumy. Žalobkyňa výšku žalovanej sumy žiadnym spôsobom nezodôvodnila a rovnako túto sumu primeraného finančného zadostučinenia ani nepreukázala, čo žalovaný považuje v celom rozsahu za nedôvodne podanú žalobu vo výške žalovanej sumy. Žalovaný má za to, že ak žalobkyňa tvrdí, že bola diskriminovaná, potom primerané finančné zadostučinenie musí byť relevantným spôsobom preukázané. Primerané finančné zadostučinenie nemôže slúžiť ako náhrada za nevyplatenú odmenu. Žalobkyňa nemá právny nárok na odmenu a samotný nárok nebol podľa názoru žalovaného odôvodnený. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na to, že žalobkyňa si podľa jeho názoru nárokuje na výšku odmeny, ktorú žiadnym spôsobom neodôvodnila a nárok na túto odmenu vo výške žalovanej sumy z titulu primeraného finančného zadostučinenia nemožno spôsobom, ktorý uviedla žalobkyňa vo svojich podaniach vyhodnotiť ako relevantný. Podľa názoru žalovaného v danom spore neboli predložené také dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo a preto možno tvrdenia žalobkyne považovať za neopodstatnené. Žalovaný v prípade fakultatívnych odmien nepostupoval na základe svojho ľubovoľného a subjektívneho uváženia, ale postupoval na základe dosiahnutých výsledkov práce zamestnancov žalovaného. Uvádzané skutočnosti ohľadom nerovnakého zaobchádzania, resp. diskriminácie zo strany žalovaného pri vyplácaní koncoročných odmien s opomenutím žalobkyne sa nezakladajú na pravde. Skutočnosť ohľadom motivácie pri nerovnakom zaobchádzaní z dôvodu podpísania Žiadosti o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku je v celom rozsahu

nepravdivá. Ohľadne prostriedkov neštandardného a nátlakového konania zo strany žalovaného vo vytýkacom liste, na ktoré poukazuje žalobkyňa, má žalovaný za to, že tieto sa nezhodujú so skutkovým stavom ako aj predloženými dôkazmi. Predmetný list jej bol zaslaný na základe nedostatočného plnenia si svojich pracovných povinností, čo bolo v obsahu tohto listu relevantne zdôvodnené. Samotné dôvody sú priamo uvedené vo vytýkacom liste, preto je tvrdenie žalobkyne ohľadne účelovo vykonštruovaného obsahu zavádzajúce a toto sa nezakladá na pravde. Žalovaný vyhodnocuje prácu svojich zamestnancov objektívne bez akéhokoľvek diskriminačného konania. Žilinský samosprávny kraj uviedol v odpovedi zo dňa 01.02.2022 na listinu Sťažnosť na správanie riaditeľa Oravského kultúrneho strediska, že podaná sťažnosť bola neopodstatnenou. V predmetnej listine sa konštatuje, že riaditeľ Oravského kultúrneho strediska odmieta akékoľvek nepodložené tvrdenia, že žalobkyňa akýmkoľvek spôsobom diskriminoval, šikanoval alebo porušoval jej základné práva a slobody. Okrem toho je potrebné uviesť, že aj napriek podanej sťažnosti žalobkyňa dostala tzv. letnú odmenu vo výške 200 eur, čo bola jedna z najvyšších odmien. V čase, kedy dostala uvedenú odmenu, nenamietala skutočnosť o údajnej diskriminácii. Z uvedeného vyplýva, že tvrdenie žalobkyne, že „nedostala odmenu, lebo podala sťažnosť na riaditeľa žalovaného“, je zavádzajúce. Neposkytnutie odmeny, na ktorú žalobkyňa reálne nemá právny nárok, nemôže byť kvalifikovateľné ako neoprávnený postih alebo jej diskriminácia. Žalovaný niekoľkokrát uviedol, že žalobkyňi bola priznaná tzv. vianočná odmena vo výške 100,- eur. Na vyplatenie odmeny vo výške 100 eur mala žalobkyňa právny nárok a táto odmena jej bola aj riadne vyplatená. Zo strany žalovaného nedošlo k žiadnej diskriminácii tým konaním, že by žalobkyňi túto odmenu odoprel dať, nakoľko na to mala vyslovene právny nárok. Žalobkyňa v rámci svojej právnej argumentácie podľa názoru žalovaného neuviedla také skutočnosti a dôkazy, z ktorých by sa dôvodne usudzovalo, že došlo k porušeniu zásady rovného zaobchádzania, čo žalovaný okrem vyššie uvedenej právnej argumentácie aj relevantne preukázal. Žalobkyňa neuviedla také skutočnosti, z ktorých by bolo dôvodné usudzovať, že jej vznikol nárok domáhať sa zaplatenia sumy 900,- eur z titulu primeraného finančného zadostiučinenia, rovnako neboli predložené akékoľvek dôkazy, ktoré by dôvodne preukazovali výšku žalovanej sumy, čo je taktiež dôvodom na zamietnutie podanej žaloby.

5. Okresný súd Ružomberok vykonal vo veci dňa 28.06.2022 pojednávanie (zápisnica na č.l. 108 spisu), na ktorom žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedla, že celý tento spor sa dotýka nevyplatenia odmien žalobkyňi žalovaným koncoročných v zmysle návrhu na poskytnutie odmien zo dňa 30.11.2021. Žalobkyňa splnila všetky podmienky v zmysle kolektívnej zmluvy, a teda získala nárok na vyplatenie odmeny vo výške 100,- eur. To je to, čo jej bolo vyplatené, čo je obsiahnuté v tom návrhu zo dňa 30.11.2021. Nerovnaké zaobchádzanie v tomto prípade spočíva v opomenutí žalobkyne ohľadom koncoročnej odmeny voči ostatným zamestnancom, ktorým bola vyplatená odmena aj nad rámec odmeny v zmysle kolektívnej zmluvy, čo jasne vidno v predmetnom dokumente. Poukázal na výpoveď svedkyne A., ktorá uviedla, že dostala 1.000,- eur, z toho 100,- eur bolo na základe kolektívnej zmluvy a zvyšok nad rámec. Žalovaný doposiaľ nepreukázal pri tvrdení žalobkyne, že bola diskriminovaná aj uvedením dvoch diskriminačných dôvodov, že žalobkyňa diskriminovaná nebola. U svedkov navrhnutých žalovaným sa jednalo o subjektívny pohľad na osobu žalobkyne, ktorý je založený na ich vlastnom vnímaní žalobkyne. Pani G. uviedla, že skúsenosť bola dobrá aj zlá a pokiaľ bola zlá, tak zároveň uviedla, že jej pani C. vracala určité návrhy, kde táto svedkyňa sama nevedela splniť nejaké požiadavky, ktoré boli na ňu kladené z VÚC. Žalobkyňa si riadne plnila svoje povinnosti, keď vrátila svedkyňi G. dokumenty na opravu, aby splnila požiadavky kladené z VÚC. Výpovede svedkov navrhnutých žalovaným považuje za subjektívne, nesúvisiace s diskriminovaním, ktoré je predmetom tohto sporu. Takto sa snaží žalovaný vykonštruovať žalobkyňu ako osobu, ktorá si neplní svoje pracovné úlohy, čo považujú za sporné. Ona si vždy plnila svoje úlohy. Vytýkacie listy boli dávané aj ostatným zamestnancom. To znamená, že ak žalovaný predkladá v rámci sporu vytýkacie listy, ktoré sa snaží spojiť, urobiť dôvod nevyplatenia odmien v zmysle návrhu odmien zo dňa 30.11.2021, tak tu nie je absolútne žiadna spojitosť. Žalovaný neuniesol dôkazné bremeno.

6. Uznesením zo dňa 26.07.2022, sp. zn. 3Cpr/5/2022-150 Okresný súd Ružomberok pripustil zmenu žaloby – zmenu a doplnenie rozhodujúcich skutočností tvrdných v žalobe v zmysle podania žalobcu doručeného Okresnému súdu Ružomberok dňa 18.07.2022 označeného ako „Doplňujúce vyjadrenie žalobkyne a doplnenie žaloby“.

7. Okresný súd Ružomberok vo veci vykonal dňa 18.08.2022 v poradí druhé pojednávanie (zápisnica na č. l. 180 spisu), na ktorom žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu poukázal, že čo sa týka sumáru vyplatených odmien žalobkyňi žalovaným za obdobie roku 2021, tak bola schválená odmena

vo výške 300,- eur celkom, na základe dodatku č. 1 ku kolektívnej zmluve bolo vyplatené žalobkyni v roku 2022 – 350,- eur. Vo vzťahu ku kritériám vyplácania odmien, ide o konkrétne objektívne skutočnosti ohľadom komunikácie a správania sa s partnermi a kolegami, kreatívne nápady nad rámec povinností, všeobecná ochota pracovať v rámci svojej oblasti, ochota pracovať aj mimo svojej priamej oblasti, pozitívna samostatnosť, profesionalita, odbornosť vo svojej oblasti, dlhodobý záskok za neprítomných kolegov, flexibilita a rýchlosť zaučenia do novej pracovnej pozície. Z doterajších písomných vyjadrení, ako aj z vyjadrenia svedka pána H. J., a z predloženia pracovnej náplne, uzatvorenej pracovnej zmluvy žalobkyne so žalovaným je zrejmé, že táto si neplnila riadne svoje pracovné povinnosti. Vytýkacie listy vo vzťahu k jej osobe jej boli dávané na základe objektívnych skutočností, ktoré žalovaný aj výpoveďou pána J. preukázal. Ani nebolo v konaní žalobkyňou odôvodnené, že neoprávnený postih k dôvodom bola sťažnosť žalobkyne a že štatutár žalovaného by sa na základe týchto sťažností akýmkoľvek spôsobom správal diskriminačne voči žalobkyni ako zamestnancovi. Rovnako vo vzťahu žalobkyni uvádzanej výške náhrady nemajetkovej ujmy, táto nebola počas celého konania žiadnym relevantným spôsobom preukázaná. Naopak žalovaný počas celého konania svoje tvrdenie ohľadom nerovnakého zaobchádzania voči žalobkyni objektívne odôvodnil. Nebol splnený dôvod podania tejto žaloby, nakoľko dôvod by bol splnený, ak by nedošlo k vyplateniu akejkoľvek odmeny a ak by bola preukázaná príčinná súvislosť nevyplatenia odmeny, ktorá bola riadne vyplatená na základe objektívnych kritérií s podaním jednotlivých sťažností na riaditeľa žalovaného. Ďalej ešte z hľadiska objektívnych kritérií vyplatenia odmien, čo sa týka komunikácie, správania ku kolegom, poukázal, že žalobkyňa neustále zvyšovala hlas, častá konfrontácia s kolegami na pracovisku. Ohľadom prosby kolegov o pokojnejšiu komunikáciu žalobkyňa uvádzala: „Ja som už raz taká, zvykajte si“.

8. Okresný súd Ružomberok vyhlásil dňa 12.09.2022 rozsudok (č. I. 194 spisu), ktorým vo výroku I. rozsudku žalobu v celom rozsahu zamietol a vo výroku II. žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobkyni v rozsahu 100 %.

9. Krajský súd v Žiline uznesením zo dňa 25.07.2023, sp. zn. 11CoPr/1/2023 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. V zmysle záverov odvolacieho súdu mal súd po vrátení veci opätovne vykonať výsluch svedkyne F. A., prípadne postupom podľa § 311 a § 319 CSP vykonať aj iné dôkazy.

10. Dňa 19.10.2023 bol na tunajší súd postúpený spis, sp. zn. RK-3Cpr/5/2022 a to v súlade s § 40 a § 43 ods. 1 CSP ako kauzálny príslušnému súdu na konanie v individuálnych pracovnoprávných sporoch podľa § 24 písm. c) CSP.

11. Tunajší súd vykonal vo veci pojednávanie dňa 18.04.2024 (zápisnica na č. I. 293 spisu), na ktorom pojednávaní bola vypočutá svedkyňa F. A. a I. A.. Z výsluchu svedkyne F. A. vyplynulo, že jej bol v roku 2021 predložený zo strany žalovaného ako vtedajšieho zamestnávateľa jeden vytýkací list s tým, že na predmetnej porade, kde jej bol predložený vytýkací list, boli vytýkacie listy predložené skoro všetkým zamestnancom. Zároveň z výsluchu vyplynulo, že v novembri 2021 jej boli priznané celoročné odmeny vo výške 1 000 eur, pričom pokiaľ má vedomosť, odmeny boli priznané takmer všetkým zamestnancom s výnimkou žalobkyne. Svedkyni boli priznané odmeny aj za prvý polrok, má pocit že vo výške cca 250 eur, alebo 200 eur. Svedkyňa pri výsluchu uviedla, že pred samotným výsluchom sa stretla so žalobkyňou a jej právnym zástupcom a bola poučená, akým spôsobom má odpovedať. Z výsluchu svedkyne I. A. vyplynulo, že jej rovnako ako ostatným zamestnancom bol zo strany žalovaného predložený vytýkací list. Na základe uvedeného vytýkacieho listu jej bol odobratý osobný príplatok a odmena, ktorú po lete dostávali všetci zamestnanci.

12. Tunajší súd vykonal vo veci následne ďalšie pojednávanie dňa 23.05.2024 (zápisnica na č. I. 319 spisu), na ktorom pojednávaní opätovne v konaní vzhľadom na žalovaným predložené čestné vyhlásenie zo dňa 20.05.2024 vypočul A. G. žalobkyňu a riaditeľa žalovaného. Z výsluchu svedkyne A. G. vyplynulo, že svedkyňa podpísala sťažnosť na riaditeľa z dôvodu prvotného pocitu o nespravodlivom vystupovaní riaditeľa voči nim, zamestnancom. Svedkyňa uviedla, že v čase, kedy došlo k zmene riaditeľa, tak aj vplyvom všetkých kolegyň alebo tohto procesu tých vzťahov, vplyvu korony, práce na doma, mali všetci pocit, že je toho veľa, zmenil sa riaditeľ s tým, že ten dával nejaké nové pokyny, to znamená v tom období boli vzťahy na pracovisku vyhrotené. K sťažnosti pristúpila svojim podpisom. Svedkyňa si presne nepamätá, či jej bol zo strany žalovaného predložený vytýkací list, avšak uviedla, že medzi svedkyňou a riaditeľom žalovaného bol uskutočnený rozhovor, kde si všetko vysvetlili. K tomu vysvetlila, že celá

nepriaznivá situácia na pracovisku vznikla tak, že prišiel nový riaditeľ, ktorý mal po zamestnancom požiadavky, ktoré dovtedy neboli, a teda, že mali vypracovávať týždenne nejaký report o tom, čo všetko urobili aj týždeň dozadu spätne, týždeň dopredu čo majú urobiť. Zamestnanci takýmto spôsobom dovtedy nepostupovali, mali zato, že možno je to zbytočné alebo je to niečo, na čo nemajú priestor alebo je to nepodstatné. Neskôr zistila, že takýto pokyn on sám dostal z VÚC a že vlastne koná iba na základe tohto pokynu. Preto si toto všetko s riaditeľom vykomunikovali. Obsahom výtky riaditeľa voči zamestnancom bolo práve nepostupovanie podľa pokynov riaditeľa, ktorý žiadal vypracovávanie konkrétnych časov a vykonávanie úkonov. Na vysvetlenie ešte uviedla, že teda prišiel nový riaditeľ s novými pokynmi, ktoré dovtedy ešte neboli. Z výsluchu žalobkyne vyplynulo, že po polroku od nástupu nového riaditeľa viacerým zamestnancom rozdal vytykácie listy, s ktorým obsahom žalobkyňa nesúhlasila, a preto ho aj odmietla podpísať. Výtky, ktoré tam boli, hneď opravila ako sa dalo a na základe týchto vytykáčich listov bolo I. A. ako jedinej odobraté osobné ohodnotenie. Toto osobné ohodnotenie sa vyplácalo ku každej výplate a jedine p. A. bolo v rámci nasledujúcej výplaty odobraté toto osobné ohodnotenie. To znamená v nasledujúcej výplate po tej výtke. J. A. sa snažila rozprávať s p. riaditeľom, aby si vyjasnili nejaké veci, nepáčilo sa jej správanie riaditeľa, a preto iniciovala aj tú sťažnosť na Žilinský samosprávny kraj. Žalobkyňa nebola iniciátorkou sťažnosti, iba súhlasila s obsahom. J. A. potom pociťovala nejaké tlaky a šikanovanie, a teda odišla zo zamestnania na vlastnú žiadosť a potom sa riaditeľ upriamil na žalobkyňu. V čase, kedy p. A. odišla, žalobkyňa bola na PN a to v mesiaci september, október, november. Keď potom prišla, tak riaditeľ na ňu vytvoril neskutočné tlaky a žalobkyňa podpísala výpoveď dohodou. Počas PN pracovala z domu s tým, že za to nemala zaplatené, t. z., že to bolo len na nejakej dobrej vôli, pretože nemala za to zaplatené. Žalobkyňa uviedla, že pracovala čestne, svedomite, na čas, bola samostatná, a teda prečo práve ona nedostala odmeny v sume 900 eur, keď ich dostali všetci ostatní kolegovia a dokonca to dostal aj taký kolega, ktorý bol v Oravskom kultúrnom stredisku 1 mesiac, t. z., že bol v skúšobnej dobe. Aj tento kolega, ktorý pracoval u žalovaného 1 mesiac, dostal odmeny vo výške 900 eur. Vo vzťahu k osobnému ohodnoteniu uviedla, že o ne neprišla, boli jej vyplatené aj po tej výtke a rovnako dostala aj polročné odmeny. Z výsluchu žalobkyne ďalej vyplynulo, že žiadala vyššie finančné ohodnotenie, pokiaľ jej riaditeľ zadal úlohu vyhotoviť plagát. Bolo to z toho dôvodu, že videla, ako p. riaditeľ posúva grafiku známym, ktorým platil 50 alebo 100 eur za jeden plagát, a teda ja ona mu chcela ponúknuť, že mu ešte budem robiť plagáty navyše s tým, že jej navýši súdu mzdy, alebo dá nejaké príplatky k mzde. Vypracovanie grafiky (vrátane napr. tvorby plagátov) pritom vyplýva z pracovnej náplne žalobkyne. Žalobkyňa pri svojom výsluchu ďalej uviedla, že žalovaný vytkol žalobkyni, že nevyhotovuje grafiku v zmysle pracovnej náplne, avšak nebolo to v rámci výtky, ktorá je predmetom konania, bolo to niekedy v roku 2021. Z výsluchu žalobkyne ďalej vyplynulo, že keď podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru, vymazala celý pracovný email. Ďalej z výsluchu vyplynulo, že používala pracovný notebook aj na iné účely, ako pracovné, keď ho mala doma. Pri odovzdávaní notebooku žalovanému tento celý naformátovala. Bolo to z toho dôvodu, že už v predchádzajúcom období sa p. riaditeľ hrabal v počítači p. I. A., ktorej tam potom tiež našiel nejaké veci z ktorých mala problémy. Potom jej stiahol pracovné veci. Žalobkyňa firemný notebook používala, pričom uviedla, že keď používate nejaké veci, máte tam zapamätané heslá, čokoľvek súkromné, ale ja som nevyčistila počítač úplne, iba pomazala pamäť, napr. čo sa týka internetu, aby tam nemala zapamätané heslá, mala tam súkromné veci, nevie povedať čo vymazala, ale určite z neho niečo vymazala. Žalobkyňa potvrdila, že nevedela, že nemôžu používať počítač na súkromné účely. Pretože áno, môže to byť uvedené v pracovnom poriadku, ale myslí si, že každý zamestnanec si určite niečo pozrie na tom pracovnom počítači. Ona naozaj nevidí nič zlé na tom, pretože som svoj súkromný telefón používala tiež pre prácu. Vo vzťahu k výtke mimo ostatných zamestnancov, na ktorú žalobkyňa poukázala uviedla, že sa jedná o výtku počas jej PN, kde jej bolo vytykané, že používala počítač na súkromné účely. Z výsluchu riaditeľa žalovaného, G. H., vyplynulo, že bola vyplatená odmena, ktorý u žalovaného pracoval krátku dobu, keď sa nejednalo o koncoročné odmeny ale odmeny vo výške 700 eur a 200 eur a to z toho dôvodu, že tento zamestnanec napriek tomu, že bol zamestnaný na polovičný pracovný úväzok, uskutočnil veľkú časť žiadostí na projekty, za ktoré potom čerpali desiatky tisíc eur na ďalší rok, tieto žiadosti boli adresované fondu na podporu umenia. Vo vzťahu ku kontrole zamestnancov uviedol, že kontroloval viacerých zamestnancov, u ktorých mal podozrenia a čiastočné dôkazy o tom, že nevyužívajú svoj pracovný čas naplno pre výkon práce. Poukázal na skutočnosť, že napr. žalobkyňa sama potvrdila, že p. A. mala na pracovnej ploche v počítači osobné dokumenty, z ktorých mala potom problém, to bol presne dôvod, ktorý riešili, vlastne porušenie pracovnej disciplíny. Vo vzťahu k žalobkyni uviedol, že jej adresoval dve výtky s tým, že ostatným zamestnancom nikdy neadresoval viac ako jednu výtku.

13. Súd v konaní vykonal dokazovanie, zistil nižšie uvedené skutkový stav a vec posúdil bol nižšie citovaných zákonných ustanovení:

14. 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), 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.

15. Podľa § 3 písm. c) zákona č. 583/2008 Z.z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.

16. Podľa § 11 ods. 1 antidiskriminačného zákona, konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“).

17. Podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočností, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

18. Podľa § 20 ods.1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcej z dohodnutého druhu práce.

19. Podľa čl. 5 Zákonníka práce, zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

20. Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

21. Podľa § 81 písm. a) Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu.

22. Podľa § 81 písm. b) Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

23. Podľa § 81 písm. c) Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

24. Podľa § 81 písm. e) Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

25. Predmetom tohto sporu je uplatnený nárok žalobkyne voči žalovanému na náhradu nemajetkovej ujmy titulom porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, a to vo výške 900,- eur, vrátane príslušenstva.

26. Medzi stranami nebola sporná existencia pracovno-právneho vzťahu medzi stranami tohto sporu. Z pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnancom dňa 30.08.2016 (č. I. 7 spisu) vyplýva vznik pracovného pomeru dňom 01.09.2016, druh práce manažér pre ZUČ, OVaVA, marketing, pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 31.08.2017. Z dodatku (č. I. 8 spisu) k pracovnej zmluve zo dňa 20.08.2017 vyplývalo, že došlo k zmene pracovného pomeru

z doby určitej na dobu neurčitú s účinnosťou od 01.09.2017. Z dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 01.12.2021 vyplynulo, že zamestnávateľ – žalovaný v tomto konaní a zamestnankyňa - žalobkyňa v tomto konaní sa dohodli, že pracovný pomer sa končí dňom 31.12.2021. Hoci boli uvádzané tvrdenia o neplatnosti tohto úkonu zo strany žalobkyne, nakoľko podľa jej názoru bola uzatvorená pod nátlakom zo strany žalovaného, žaloba o určenie neplatnosti tejto dohody o skončení pracovného pomeru podaná nebola, prekluzívna lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce teda márne uplynula.

27. Žalobkyňa v súlade s § 11 ods. 1 antidiskriminačného zákona namietala, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania, keď zásadu rovnakého zaobchádzania mal porušiť jej bývalý zamestnávateľ, t.j. žalovaný. V spore je tak daná aktívna aj pasívna vecná legitímácia v súlade s § 11 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

28. Zo žiadosti o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie na výkon funkcie riaditeľa zo dňa 07.06.2021 (č.l. 10 spisu) vyplynulo, že predmetnú žiadosť podpísala okrem I. A. tiež F. A., J. G. a žalobkyňa.

29. Zo sťažnosti zo dňa 13.08.2021 (č. l. 12 spisu) vyplynulo, že A. I. A. podala sťažnosť vo veci vytýkacieho listu zo dňa 07.06.2021 a odobratia osobného príplatku.

30. Zo sťažnosti (č. l. 13 spisu) odoslanej dňa 17.12.2021 (č.l.14, 14 rub spisu) vyplynulo, že žalobkyňa namietla správanie riaditeľa žalovaného a to najmä s poukazom na stranami podpísanú Dohodu o skončení pracovného pomeru.

31. V súlade s § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. S poukazom na uvedené skutočnosti sa súd prvom rade zameria na zistenie, či žalobkyňa oznámila súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súd má za to, že žalobkyňa si uvedenú povinnosť v konaní splnila a to s poukazom na žalobkyňou tvrdený dôvod antidiskriminačného konania – nevyplatenie koncoročnej odmeny v roku 2021, resp. zníženie odmeny – uviedla skutočnosť, že sa spolupodieľala na sťažnostiach a žiadostiach o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie na výkon funkcie riaditeľa. Čo sa týka tvrdenia skutočnosti o spolupodieľaní sa na sťažnostiach či žiadostiach o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku, k žalobe bola pripojená sťažnosť – žiadosť o prešetrenie pre podozrenie zo šikanovania na pracovisku a kompetencie na výkon funkcie riaditeľa spísaná I. A. zo dňa 07.06.2021 adresovanou Úradu Žilinského samosprávneho kraja, kde sa nachádza aj podpis žalobkyne, z čoho súd usudzuje, že sa pripojila k tomuto podaniu I. A.. Okrem toho ešte bolo priložená k žalobe aj sťažnosť spísaná žalobkyňou adresovaná Žilinskému samosprávne kraju na diskriminačné konanie žalovaného - šikanovanie na pracovisku, porušenie základných práv a slobôd, kde je poukazované na okolnosti uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru pod psychickým nátlakom a stresom. Táto sťažnosť predchádzala konaniu, ktorým mal žalovaný porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ktoré je predmetom tohto sporu. Skutočnosť, či tieto sťažnosti žalobkyne boli prešetrené a s akým výsledkom, podľa názoru súdu je bezvýznamná, relevantné je, že tieto sťažnosti boli podané, čo už samo o sebe bez ohľadu na výsledok prešetrenia môže byť diskriminačným dôvodom, nakoľko uvedený dôvod je možné subsumovať pod § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona v časti ... z dôvodu oznámenia ... inej protispoločenskej činnosti. Podľa § 3 písm. c) zákona č. 583/2008 Z.z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť. Skutočnosti uvedené v sťažnostiach spĺňajú definičné znaky inej protispoločenskej činnosti. Žalobkyňa v konaní uviedla ako ďalší dôvod antidiskriminačného správania sa žalovaného a to to že je tu určité iné postavenie, keď žalobkyňa v predchádzajúcom období bola poverená vedením žalovaného a mala záujem kandidovať vo výberovom konaní na funkciu riaditeľa žalovaného. K tomu súd uvádza, že skutočnosti týkajúce sa iného právneho postavenia žalobkyne (poverenie vedením žalovaného, záujem kandidovať na funkciu riaditeľa žalovaného) podľa názoru súdu nie sú diskriminačným dôvodom, keďže toto právne postavenie žalobkyne (aj to len dočasné) nemá žiaden taký dosah na žalovaného - zamestnávateľa, ktorý by bol spôsobilý vyvolať diskriminačné konanie vo vzťahu k žalobkyňi – zamestnankyni. S uvedeným vyššie zmieneným záverom sa rovnako stotožnil odvolací súd.

32. Podľa názoru súdu, vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, zákonná podmienka pre prechod dôkazného bremena v zmysle § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona je splnená a teda dochádza k prechodu dôkazného bremena zo žalobkyne na žalovaného, na základe ktorej skutočnosti žalovaný musí v konaní preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania.

33. Žalovaný v konaní tvrdil, že dôvodom pre vyplatenie odmeny žalobkyne v nižšej výške ako ostatným zamestnancom bola predovšetkým tá skutočnosť, že žalobkyňa riadne neplnila svoje pracovné povinnosti, na čo bola aj upozornená.

34. Z nesporných skutkových tvrdení produkovaných v konaní vyplynulo, že v roku 2021 boli zo strany žalovaného vyplácané dva druhy odmien – letné a koncoročné. Koncoročné odmeny potom v sebe zahŕňajú tzv. vianočnú odmenu vo výške 100 eur.

35. V konaní bolo ďalej nesporne preukázané, že žalovaný vyplatil žalobkyni tzv. letnú odmenu vo výške 200 eur (č. l. 43 spisu) na základe rozhodnutia zo dňa 13.09.2021 a na konci roka tzn. vianočnú odmenu vo výške 100 eur (č. l. 42 spisu) na základe návrhu na poskytnutie odmeny zo dňa 30.11.2021. Jedná sa o odmenu v zmysle čl. II, bod 3 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021 (č. l. 79 spisu).

36. Žalovaný v konaní namietal nárokovateľnosť odmien. K tomu súd uvádza, že je pravdou, že na vyplatenie pohyblivej zložky platu – odmeny, nie je právny nárok, nakoľko táto zložka platu nie je nárokovateľnou zložkou s poukazom na ustanovenie § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, podľa ktorého zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce. Ako teda vyplýva z gramatického výkladu, ide o fakultatívnu zložku platu („môže poskytovať“). Priznanie odmeny je tak na rozhodnutí zamestnávateľa. V predmetnom prípade z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021 (č. l. 79 spisu), čl. II bod. 3 vyplýva nárok zamestnanca, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11. 2021 najmenej 6 mesiacov voči zamestnávateľovi na odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní, odmena za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v sume 100,- eur. Takýto nárok na odmenu nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Predmetná odmena má byť vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021. Žalobkyňa splnila podmienky nároku, vznikol jej teda nárok na vyplatenie odmeny vo výške 100 eur. Uvedená odmena vo výške 100 eur bola žalobkyni v súlade s kolektívnou zmluvou vyplatená, predmetná skutočnosť v konaní sporná nebola.

37. Z návrhu žalovaného na poskytnutie odmeny zo dňa 30.11.2021 (č. l. 121 spisu) súd zistil, že žalovaný navrhol za rok 2021 odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností v zmysle § 20 ods. 1 písm. a) (iný druh odmeny) pre 7 zamestnancov, vrátane žalobkyne. Konkrétne žalobkyni navrhnutá a súčasne schválená suma tejto odmeny 100,- eur, ostatným zamestnancom navrhnuté a schválené sumy tejto odmeny: 800,- eur, 700,- eur, 1.000,- eur, 1.000,- eur, 1.000,- eur, 1.000,- eur. Z uvedeného vyplýva, že odmena navrhnutá a schválená žalobkyni je mnohonásobne nižšia ako odmena navrhnutá a schválená ostatným zamestnancom (platí, že žalobkyni bola odmena navrhnutá a schválená len v rozsahu jej nárokovateľnej časti v zmysle vyššie uvedeného).

38. Súd vo vzťahu k tej skutočnosti, že žalobkyni nebola poskytnutá odmena v rozsahu porovnateľnom odmenám poskytnutým ostatným zamestnancom uvádza, že v konaní ustálil tak, ako je uvedené vyššie v texte rozsudku, že odmena je (mimo zmienenej sumy 100 eur) nenárokovateľnou zložkou, avšak vo vzťahu k predmetu konania je nutné konštatovať, že pri priznaní/nepriznaní odmien nesmie dôjsť k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

39. Súd teda uvádza, že z hľadiska posudzovania porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, zisťuje, či vyplatením odmien ostatným zamestnancom v podstatne vyššej výške (viacnásobne) ako žalobkyni, nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Z § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona vyplýva, že zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými

osobitnými zákonmi najmä v oblastiach výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, čiže odmeňovania vo všetkých týchto zložkách, a to nielen čo sa týka základnej zložky funkčného platu, ale aj ďalších fakultatívnych zložiek. Potom je na žalovanom, aby súdu riadne zdôvodnil a následne preukázal, či nevyplatenie odmien rovnomerne všetkým zamestnancom, tzn. aj žalobkyni, bolo na objektívnom podklade. V prípade preukázania, alt. nepreukázania objektívneho podkladu, na základe ktorého nebola žalobkyni vyplatená odmena v rozsahu rovnakom ako tomu bolo u ostatných zamestnancov, súd následne vec posúdi a dospeje k záveru, či bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania alebo nie.

40. Z vytykáacieho listu zo dňa 07.06.2021 (č. I. 64 spisu) súd zistil, že žalovaný upozornil žalobkyňu na porušenie pracovnej disciplíny a na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, keď žalobkyňa porušila príkaz riaditeľa č. 8/2021. Predmetný príkaz riaditeľa č. 8/2021 zo dňa 03.05.2021 žalobkyňa vzala na vedomie, ktorú skutočnosť potvrdila svojím podpisom (č. I. 120 spisu).

41. V konaní bol súdu predložený vytykáací list zo dňa 30.11.2021 (č.l. 44 spisu) , z ktorého obsahu súd zistil, že žalobkyňa bola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny a na neuspokojivé plnenie pracovných úloh. Žalobkyňa pri svojom výsluchu, napriek predtým uvádzaným rozporovaným tvrdeniam (č. I. 54 spisu) uviedla, že je pravdou, že pracovný notebook používala aj na súkromné účely, čo bol dôvod výtky uskutočnený vo vytykáacom liste zo dňa 30.11.2021.

42. Z čl. 11 ods. 2 pracovného poriadku zo dňa 22.12.2019 (č. I. 74 spisu), s ktorým bola žalobkyňa oboznámená, ktorú skutočnosť svojím podpisom dňa 30.12.2019 potvrdila (č. I. 73 spisu) vyplýva, že zamestnanci organizácie využívajú služobné telefóny (pevné i mobilné) a počítače vrátane prístupu na web a e-mail iba na pracovné účely. Nie je povolené využívať uvedené zariadenia počas i mimo pracovnej doby na súkromné účely. Zamestnávateľ môže realizovať kontrolu dodržiavania predmetného obmedzenia a vyvodzovať z jeho nedodržiavania príslušné následky.

43. Žalovaný okrem vyššie uvedeného v konaní poukázal na všeobecné kritériá, podľa ktorých postupoval pri vyplácaní navrhnutých odmien (č. I. 144 rub spisu), a to a) správanie zamestnanca na pracovisku a komunikácia s partnermi OKS a s kolegami, b) kreatívne nápady nad rámec povinností, c) všeobecná ochota pracovať v rámci svojej oblasti, d) ochota pracovať aj mimo svojej priamej oblasti pre dobro OKS ako inštitúcie, e) samostatnosť, f) profesionalita, g) odbornosť vo svojej oblasti, h) dlhodobý záskok za neprítomných kolegov, i) flexibilita a rýchlosť zaučenia sa do novej pracovnej pozície pri nových zamestnancoch.

44. Žalovaný v konaní ďalej konkrétne vysvetlil rozdiel vo vyplatenej odmene žalobkyni oproti vyplatenej odmene ostatným zamestnancom tak, že žalobkyňa sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny, keď žalovaný niekoľkokrát počas trvania pracovného pomeru upozornil žalobkyňu na porušenie pracovnej disciplíny a na neuspokojivé plnenie si pracovných úloh v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce a to pokiaľ sa týka vytykáacieho listu zo dňa 07.06.2021 a vytykáacieho listu zo dňa 30.11.2021.

45. Obsahom vytykáacieho listu zo dňa 07.06.2021 (upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, resp. na neuspokojivé plnenie pracovných úloh) boli nasledovné porušenia pracovnej disciplíny:

- a) žalobkyňa si svojvoľne vzala home office bez písomného schválenia od štatutára, čím porušila príkaz riaditeľa č. 8/2021 zo dňa 03.05.2021 v rozsahu celkom 8 pracovných dní: 12.05.2021, 14.05.2021, 29.05.2021, 26.05.2021, 27.05.202, 28.05.2021, 3.06.2021, 04.06.2021,
- b) žalobkyňa nezaslala zoznam vykonaných aktivít za ušlý týždeň, čím porušila príkaz riaditeľa č. 8/2021 zo dňa 03.05.2021 a Pracovný poriadok zo dňa 30.12.2019 čl. 3,
- c) žalobkyňa nesplnila pracovnú úlohu - nezabezpečila 4 marketingové body ku revitalizácii značky OKS na žiadosť žalovaného zo dňa 28.05.2021.

46. Obsahom vytykáacieho listu zo dňa 30.11.2021 (upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, resp. na neuspokojivé plnenie pracovných úloh) boli nasledovné porušenia pracovnej disciplíny:

- d) časté a rozsiahle zneužívanie pracovného notebooku žalobkyňou, na ktorom pracovala žalobkyňa, pre súkromné účely, zistené dňa 21.10.2021.

47. Súd vzhľadom na sporné skutkové tvrdenia strán v konaní zisťoval na základe skutkových tvrdení a dôkazov predložených stranami, či skutočne došlo k porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalovanej

tak, ako to vyplýva z predložených vytykáčich listov, keď na základe uvedených vytykáčich listov žalovaný mal žalobkyni vyplatiť odmenu v nižšej výške, ako tomu bolo u ostatných zamestnancov.

48. Vo vzťahu k dôvodom porušenia pracovnej disciplíny, na ktoré bola žalobkyňa upozornená vytykáčim listom zo dňa 07.06.2021 súd uvádza, že žalobkyňa nepoprela, že v zmienených dňoch si vzala home office, a to bez písomného schválenie štatutára. Jej obrana spočívala v tom, že postačovalo ústne informovanie a že riaditeľ žalovaného sa nikdy nezmenil o potrebe písomnej žiadosti, ktorá mala byť písomne schválená. Na základe vykonaného dokazovania oboznámením s listinami predloženými žalovaným súd má za to, že obrana žalobkyne nie je opodstatnená. Zo zápisnice z pracovnej porady zo dňa 03.05.2021 vyplynula povinnosť chodiť do práce a prácu z domu dohodnúť vopred s riaditeľom s tým, že v rámci zadaných úloh v rámci porady bolo stanovené, že bude pripravený nový Príkaz riaditeľa o zrušení práce z domu odo dňa 04.05.2021. Porady sa zúčastnila aj žalobkyňa, zároveň jej bola zaslaná mailom zápisnica z tejto pracovnej porady dňa 06.05.2021. Následne mailom zo dňa 11.05.2021 bol zaslaný žalobkyni Príkaz riaditeľa č. 8/2021 zo dňa 03.05.2021, ktorý vzala žalobkyňa na vedomie, čo vyplýva aj z podpisu žalobkyne č. I. 120. V tomto príkaze pod bodom 1.2 bolo uvedené, že aj keď práca z domu už nie je nariadená, má zamestnanec právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti, avšak takúto požiadavku musí zamestnanec nahlásiť aspoň 1 deň vopred a dostať písomné potvrdenie od riaditeľa. Vzhľadom na uvedené sa súd nemohol stotožniť s tvrdením žalobkyne, že riaditeľ žalovaného sa nikdy nezmenil o potrebe písomnej žiadosti, ktorá mala byť písomne schválená. Z dôkazov predložených žalovaným vyplýva, že nebola daná výslovne požiadavka v tomto príkaze riaditeľa na písomnú žiadosť o home office (povinnosť nahlásiť aspoň 1 deň vopred), z toho vyplýva, že bolo možné žiadať o home office aj ústnou formou, avšak bola daná požiadavka dostať písomné potvrdenie od riaditeľa, bez písomného potvrdenia od riaditeľa inštitút práce z domu nebolo možné zamestnancom využiť. O tomto bola žalobkyňa preukázateľne upovedomená. Následne došlo z jej strany k realizácii práce z domu, čo žalobkyňa v spore nepoprela, avšak splnenie požiadavky písomného potvrdenia od riaditeľa žalobkyňa v spore nepreukázala. Na porušenie povinností bola žalobkyňa upozornená Vytykáčim listom žalovaného adresovaným žalobkyni zo dňa 07.06.2021. Podľa názoru súdu toto konanie žalobkyne napĺňa znaky porušenia pracovnej disciplíny. V zmysle § 81 písm. a), b), c) Zákonníka práce je povinnosťou zamestnanca pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Okrem toho v zmysle Pracovného poriadku žalovaného účinného od 31.12.2019 čl. 3, s ktorým bola žalobkyňa oboznámená (č. I. 73 spisu), je povinnosťou zamestnanca dodržiavať Ústavu SR, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia. Podľa názoru súdu z hľadiska závažnosti porušenia pracovnej disciplíny nejde o zanedbateľné porušenie, a to osobitne v spojení s porušením ďalšej povinnosti (skutočnosti tvrdené žalovaným v bode 2.), t.j. žalobkyňa nezaslala zoznam vykonaných aktivít za ušlý týždeň – porušenie Príkazu riaditeľa č. 8/2021 zo dňa 03.05.2021 bod 1.3 a Pracovného poriadku zo dňa 30.12.2019 čl. 3, a to napriek viacerým upozorneniam, okrem iného aj na pracovnej porade zo dňa 17.05.2021, zápisnica z ktorej porady bola zaslaná žalobkyni mailom dňa 18.05.2021, čo žalobkyňa v spore nepoprela. V predmetnom príkaze riaditeľa, s ktorým bola žalobkyňa oboznámená v bode 2.4 (ustanovenie Príkazu riaditeľa č. 1 zo dňa 04.01.2021 zrušené nebolo) je uvedené, že práca z domu bude vykazovaná prostredníctvom výkazu práce, ktorý tvorí prílohu tohto príkazu s tým, že pracovníci budú posielat' výkazy týždenne vždy v pondelok e-mailom na tam uvedené mailové adresy, pričom výkazy a výkon práce bude štatutárom kontrolovaný. Podľa nového ustanovenia bodu 1.3 účinného od 03.05.2021 označeného príkazu riaditeľa bola stanovená povinnosť zamestnancom posielat' heslovitý zoznam vykonaných významných aktivít za ušlý týždeň vždy na konci pracovného týždňa na mailovú adresu riaditeľa. Žalobkyňa si však túto povinnosť neplnila, pripomenutia tejto povinnosti zo strany žalovaného zostali bezvýsledné a preto bola zo strany žalovaného vyzvaná k jej plneniu, k zjednaniu nápravy Vytykáčim listom zo dňa 07.06.2022. Súd konštatuje, že požiadavka zamestnávateľa na písomné potvrdenia práce z domu na základe predchádzajúcej žiadosti zamestnanca je plne legitímna a rovnako aj požiadavka zamestnávateľa o zasielanie zoznamu vykonaných aktivít za ušlý týždeň na konci pracovného týždňa na určený mail (riaditeľa). Tieto požiadavky sú plne súladné so zákonom stanovenou povinnosťou zamestnanca vykonávať svoje povinnosti riadne a zodpovedne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi a na druhej strane s povinnosťou vedúceho zamestnanca riadiť

a kontrolovať prácu zamestnancov. Pri takom prístupe ako zaujala žalobkyňa, hoci aj reálne mohlo dochádzať k výkonu pracovnej činnosti počas home office z jej strany, sú dôvodné pochybnosti o riadnom a zodpovednom plnení pracovných povinností z jej strany, nakoľko home office nebol písomne potvrdený nadriadeným žalobkyne a ani zoznam aktivít nebol z jej strany dodaný, t.j. jej nadriadený nemal možnosť vopred posúdiť vhodnosť tejto formy práce pre pracovnú pozíciu žalobkyne v stanovenom období, pre stanovené pracovné úlohy žalobkyne a ani si spätne preveriť a skontrolovať výkon pracovnej činnosti žalobkyne počas uvedených dní. Toto konanie žalobkyne súd posúdil ako porušenie pracovnej disciplíny. Závažnosť tohto konania zvyrazňuje skutočnosť, že home office bol realizovaný žalobkyňou v počte 8 dní a tiež skutočnosť, že žalobkyňa ani na naliehanie nadriadeného zoznam aktivít vykonaných počas home office nezaslala. Tento prístup žalovaného je súladný s kritériami žalovaného pre vyplácanie odmien, na ktoré žalovaný v spore poukázal.

49. Vo vzťahu k dôvodom porušenia pracovnej disciplíny, na ktoré bola žalobkyňa upozornená vytýkacím listom zo dňa 30.11.2021 súd uvádza, že žalobkyňa sama pri svojom výsluchu uviedla, že sú pravdivé vo Vytýkacom liste uvádzané tvrdenia o tom, že pridelený pracovný notebook používala na súkromné účely, aj že čiastočne vymazala obsah notebooku. Notebook nechcela pri výzve zamestnávateľa vydať, pretože už iná zamestnankyňa pri využívaní notebooku na súkromné účely, zamestnávateľ v notebooku našiel nejaké veci „z ktorých mala problémy“. Zároveň uviedla, že nevedela, že notebook nemôže používať na pracovné účely. K tomu súd uvádza, že žalobkyňa svojím podpisom dňa 30.12.2019 (č. l. 73 spisu) potvrdila oboznámenie s Pracovným poriadkom zo dňa 22.12.2019, z ktorého vyplýva zákaz využívania služobných telefónov, počítačov a e-mailu inak ako na pracovné účely. Z § 81 písm. e) Zákonníka práce vyplýva povinnosť zamestnanca najmä hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Podľa názoru súdu je nutné konštatovať, predovšetkým aj s poukazom na žalobkyne oboznámený Pracovný poriadok, že žalovaný považoval využívanie pracovného notebooku za konanie s jeho oprávnenými záujmami, príp. za zneužitie ním poskytnutých pracovných pomôcok, keď sám výslovne zakázal využívanie pracovného notebooku na súkromné účely. Nejednalo sa iba o situáciu využívania pracovného notebooku v pracovnom čase, ale aj v čase súkromnom, kedy pracovný notebook zo strany zamestnanca využívaný byť nesmel. Súd považuje vyjadrenia žalobkyne o tom, že nemala vedomosť o nemožnosti využívať pracovný notebook za účelové a to s poukazom na tú skutočnosť, že sa oboznámila so zákazom využívania pracovného notebooku na súkromné účely (oboznámenie s pracovným poriadkom), ale rovnako aj vzhľadom na samotné vyjadrenia žalobkyne o tom, že vedela, že iná kolegyňa bola sankcionovaná za porušenie zákazu využívať pracovný notebook na súkromné účely. Žalobkyňa v konaní nepreukázala oprávnenie využívať pracovný notebook na súkromné účely, potom súd ustálil, že takéto jej konanie je konaním v rozpore s § 81 písm. a), c) a e) Zákonníka práce. Ďalej je potrebné poukázať na skutočnosť, že žalobkyňa v konaní sama potvrdila, že vymazala niektoré riadne neidentifikované údaje nachádzajúce sa v pracovnom notebooku, pred jeho odovzdaním na výzvu zamestnávateľa, ktoré konanie tiež môže predstavovať konanie v rozpore s uvedenými ustanoveniami Zákonníka práce. Vo vzťahu k záveru o porušení pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne aj s poukazom na porušenia definované vo Vytýkacom liste zo dňa 30.11.2021 súd uvádza, že predmetný vytýkací list ako aj skutkové tvrdenia žalovaného týkajúce sa uvedeného vytýkacieho listu boli obsahom vyjadrenia k žalobe a dupliky, pričom nespornými sa stali po tom, čo ich skutkovo potvrdila samotná žalobkyňa pri svojom výsluchu.

50. Podľa názoru súdu je potom vzhľadom na preukázané opakované porušenie pracovnej disciplíny primeraným opatrením zo strany žalovaného - zamestnávateľa vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti a na právnu úpravu, z ktorej vyplýva, že odmena za kvalitný výkon pracovnej činnosti je nenárokovateľnou, fakultatívnou zložkou platu, vyplatenie odmeny žalobkyne v zníženej, nárokovateľnej výške 100,- eur. V tejto výške žalovaný žalobkyne odmenu za kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti navrhol, schválil. V konaní nebolo sporné, že táto odmena bola žalobkyne vyplatená, potvrdila to aj svedkyňa F. A., zamestnanec žalovaného na pozícii ekonóm – účtovník. Súd zdôrazňuje, že posudzovanie kvality pracovnej činnosti zamestnancov pre účely odmeňovania zamestnancov je na zamestnávateľovi, toto posudzovanie nemôže byť svojvoľné, ale má sa opierať o určité zásady. Súd má za to, že žalovaný dostatočne odôvodnil rozdiely vo vzťahu ku žalobkyne v otázke odmeňovania, t.j. – návrh a schválenie odmien za kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti žalobkyne v zníženej výške, a to na základe jej správania vo vzťahu k plneniu pracovných povinností, ktoré bolo klasifikované ako porušenie pracovnej disciplíny. Súd nezistil súvislosť nevyplatenia odmeny za kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti žalobkyne v nižšej výške ako ostatným zamestnancom so skutočnosťou podania sťažností

voči žalovanému. Z tohto dôvodu súd má za to, že žalovaný preukázal v spore, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní žalobkyne odmenou za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnancom.

51. Žalobkyňa v konaní poukazovala na tú skutočnosť, že vytýkacie listy boli dané aj ostatným zamestnancom, avšak koncoročné odmeny v nízkej výške boli priznané iba jej. V konaní bolo preukázané, že takýto vytýkací list bol okrem žalobkyne doručený aj svedkyňi F. A., A. I. A. a K. A. H.. Súd sa teda, vzhľadom na vyššie v texte rozsudku uvádzané preukázané dôvody žalovaného na neposkytnutie odmien vo výške obdobnej, ako tomu bolo u ostatných zamestnancov, zaoberal tou skutočnosťou, či došlo k uplatneniu rozdielného prístupu voči žalobkyne a ostatným zamestnancom žalovanému, ktorým boli doručené vytýkacie listy, avšak odmena im bola vyplatená vo výške nepomerne vyššej, ako tomu bolo u žalobkyne. V konaní teda tak, ako bolo uvedené vyššie v texte tohto bodu rozsudku, bolo preukázané, že vytýkacie listy boli okrem žalobkyne zaslané aj zamestnankyni F. A., A. I. A. a K. A. H.. Žalobkyňa síce tvrdila, že vytýkací list bol zaslaný aj A. G., avšak z výsluchov svedkyne vyplynulo, že jej oficiálne vytýkací list doručený nebol, svedkyňa sa nezúčastnila porady, kedy boli vytýkacie listy odovzdané a následne došlo medzi riaditeľom žalovaného a uvedenou svedkyňou k osobnému dohovoru. Žalovaný v konaní uviedol, že od vystavenia vytýkacích listov, t.j. od 07.06.2021 došlo zo strany zamestnancov žalovaného k pozitívnej zmene ako aj k odstráneniu vytýkaných nedostatkov. V konaní vyplynulo, že predmetným zamestnancom neboli okrem uvedených vytýkacích listov zo dňa 07.06.2021 doručené akékoľvek ďalšie vytýkacie listy. Vo vzťahu k A. G. súd uvádza, že z jej výsluchu, ako aj z vykonaného dokazovania vyplynulo, že formálne nikdy vytýkací list nedostala, osobne sa stretla s riaditeľom žalovaného, nedostatky, na ktoré žalovaný poukazoval na porade, kde jej mal byť odovzdaný vytýkací list si vykomunikovali a svedkyňi boli následne vyplatené odmeny obdobné ostatným zamestnancom. Vo vzťahu k svedkyňi A. I. A. súd uvádza, že v konaní vyplynulo, že jej pracovný pomer u žalovaného skončil dňom 30.09.2021, teda jej koncoročné odmeny priznané byť nemohli. Svedkyňa pri svojom výsluchu uviedla, že jej bol zo strany žalovaného odobratý osobný príplatok a aj letná odmena. Zimnú odmenu nedostala, keďže už nebola zamestnaná u žalovaného. S poukazom na uvedené skutočnosti bolo pre predmet sporu a žalovaným tvrdené nediskriminačné konanie voči žalobkyne potrebné v konaní zo strany žalovaného preukázať, aké rozdiely pri plnení pracovných úloh medzi jednotlivými zamestnancami vznikli, keď 2 zamestnankyne z troch (F. A. a K. A. H.) mali vyplatené koncoročné odmeny v neporovnateľnej výške oproti žalobkyne. Z vykonaného dokazovania v konaní vyplynulo, že F. A. a K. A. H. boli doručené vytýkacie listy za mesiac 06/2021 (jeden), pričom v novembri 2021 im následne boli poskytnuté odmeny.

52. V konaní žalovaný potvrdil (na pojednávaní dňa 18.04.2024 č. I. 296 spisu) a žalobkyňa uvedené skutočnosti nerozporovala, že letné odmeny boli vyplácané za mesiac jún, júl, august, pričom boli vyplácané v mesiaci 09/2021, vo výpláte za august 2021. Zimné odmeny (koncoročné) odmeny boli vyplácané za celý rok, tzn. nielen za druhý kalendárny polrok roku 2021. Uvedené odmeny boli vyplácané v decembri 2021, vo výpláte za mesiac november 2021. Skutočnosť, že odmena v zime predstavuje celoročné odmeny, potvrdila aj svedkyňa F. A..

53. Vo vzťahu k rozdielnemu zaobchádzaniu žalovaného voči žalobkyne a ostatným zamestnancom, ktorí dostali vytýkací list, pričom im boli priznané odmeny vo výške vyššej ako tomu bolo u žalobkyne súd uvádza, že tvrdené rozdielne zaobchádzanie zo strany žalovaného nezistil. K tomu je nutné poukázať na v konaní preukázané skutočnosti a teda že žalobkyňa ako jediná opakovane porušovala pracovnú disciplínu u žalovaného. Žalobkyne boli ako jedinej zamestnankyni udelené dva vytýkacie listy, v dvoch odlišných obdobiach. V konaní bola preukázaná absencia žalobkyne na pracovisku rozsahu 8 dní z dôvodu, že žalobkyňa nespĺnila podmienky pre home office. Ďalej bolo v konaní preukázané porušenie povinnosti žalobkyne posielat' heslovitý zoznam vykonaných významných aktivít za ušlý týždeň vždy na konci pracovného týždňa na mailovú adresu riaditeľa. Žalobkyňa v konaní sama pri výsluchu potvrdila, že v rozpore s pracovným poriadkom, s ktorým bola vopred oboznámená, používala pridelený pracovný notebook na súkromné účely. Zároveň bolo v konaní zistené, ktorá skutočnosť bola žalobkyňou potvrdená, že vymazala údaje nachádzajúce sa v pracovnom notebooku bez súhlasu svojho zamestnávateľa. Takto žalobkyňa konala po tom, čo vedela, že jej spolupracovníčka (I. A.) bola za obdobné konanie (používanie pracovného notebooku na súkromne účely) zo strany žalovaného postihnutá. Je nutné uviesť, že žalovaný nemusí preukázať pre nepriznanie odmien skutočnosť, že by bolo žalobkyne predtým doručené písomné upozornenie (čo je napríklad podmienkou pre skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce), avšak musí preukázať

existenciu dôvodov, pre ktoré odmeny oproti iným zamestnancom žalobkyni priznané neboli. Žalovaný ako ďalší dôvod nepriznania odmeny poukázal na skutočnosť, že žalobkyňa v rozpore s náplňou práce zo dňa 31.12.2019 (č. I. 310 spisu) nevykonávala činnosti, ktoré v súlade s pracovnou náplňou vykonávať mala. Z pracovnej náplne vyplýva, že úlohou žalobkyne bol aj marketing kultúrnych výstupov a produktov organizácie, správa a aktualizácia web stránky, kam spadá aj vypracovanie grafiky. Na otázku súdu, čo rozumie žalobkyňa pod pojmom grafika, žalobkyňa na pojednávaní dňa 23.05.2024 uviedla, že sa jedná o tvorbu plagátov, diplomov, všetko, čo súvisí graficky s organizovaním podujatí. Napriek uvedenej skutočnosti a povinnosti žalobkyne (ktorú povinnosť potvrdila samotná žalobkyňa) vyhotoviť plagáty v rámci svojej náplne práce, v konaní nesporne vyplynulo, že žiadala od svojho zamestnávateľa, t.j. žalovaného osobitné finančné ohodnotenie za vyhotovovanie plagátov. Súd má za to, že v konaní bolo dostatočným spôsobom preukázané opakované správanie sa žalobkyne, na základe ktorého mohol žalovaný vyhodnotiť neuspokojivú pracovnú činnosť žalobkyne a porušenie pracovnej disciplíny, následkom čoho bolo priznanie žalobkyni iba nárokovateľnej odmeny v zmysle kolektívnej zmluvy a to vo výške 100 eur. Krátenie variabilnej zložky mzdy (odmien) je štandardným postupom zamestnávateľa v prípade zistenia aj menej závažných porušení pracovnej disciplíny. V konaní pritom bolo preukázané, že žalobkyňa v konaní opakovane porušila pracovnú disciplínu a to v takom rozsahu, ktorá nebola konštatovaná ani preukázaná vo vzťahu k ostatným zamestnancom žalovaného. Pokiaľ žalobkyňa poukazuje na skutočnosť, že žalovaný iba raz upozornil žalovanú na zákaz používania pracovného notebooku na súkromné účely (vo vytýkacom liste zo dňa 30.11.2021), k tomu súd uvádza, že síce platí, že v zmysle čl. 11 bod 2 sa až opätovné používanie služobných telefónov a počítačov na súkromné účely považuje za porušenie pracovného poriadku, avšak z predmetného ustanovenia zároveň vyplýva, že zamestnávateľ môže realizovať kontrolu dodržiavania predmetného obmedzenia a vyvodzovať z jeho nedodržiavania príslušné následky. Príslušným následkom v predmetnom prípade je práve neposkytnutie odmien (variabilnej zložky mzdy, ktorá je nenárokovateľná), keď, ako súd už konštatoval, žalovaný pri nepriznaní odmien nemusí konštatovať konkrétne porušenie povinnosti zamestnanca vyplývajúce z pracovného poriadku, ale musí uviesť a preukázať, čo bolo dôvodom pre nepriznanie odmien. Zároveň súd na § 81 písm. e) zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a je povinný nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Z predmetného ustanovenia je možné dovodiť, že zamestnanec nesmie zneužiť pracovné prostriedky (napr. aj počítač, internet) k uspokojovaniu svojich osobných potrieb. Súd zároveň poukazuje na skutočnosť, že v zmysle ustálenej judikatúrnej praxe platí, že nie je vylúčené, aby zamestnávateľ posúdil ako porušenie pracovnej disciplíny aj také konanie zamestnanca, ktoré nie je zaradené v pracovnom poriadku v zozname porušení, alebo že porušenie pracovnej disciplíny bude posudzovať zamestnávateľ, u ktorého nie je vydaný pracovný poriadok. V konaní žalobca preukázal porušenie povinností žalobkyne ako zamestnanca v rámci svojho zamestnania, neochota žalobkyne pracovať v zmysle pracovnej náplne (požiadavanie finančných odmien za vypracovanie plagátov, ktorá povinnosť jej vyplývala z náplne práce), používanie pracovného notebooku na súkromné účely a vymazanie údajov z pracovného notebooku. Súd ešte poukazuje na skutočnosť, že v konaní bolo nesporné, na ktoré skutočnosti poukázala práve žalobkyňa, že svedkyni I. A., ktorá používala pridelený notebook na pracovné účely, neboli ani len priznané osobné odmeny a letné odmeny. Žalovaný teda rovnako reagoval aj pri inej zamestnankyni pri nepriznaní odmien po zistení porušenia jej povinností ako zamestnanca (používanie notebooku na súkromné účely) a odmeny jej nepriznal. K tomu súd ešte podotýka, že predmetná zamestnankyňa následne nebola posudzovaná pri priznávaní/nepriznávaní koncoročných odmien, keď jej pracovný pomer u žalovaného skončil k 30.09.2021.

54. Žalobkyňa v konaní poukázala na skutočnosť, že dokonca aj novému zamestnancovi žalovaného (nového na konci roka 2021) boli priznané odmeny, k tomu súd uvádza, že žalovaný v konaní uviedol dôvody priznania odmien, keď v konaní nebolo ani len tvrdené, že predmetnému zamestnancovi by bol doručený vytýkací list, či že by u neho bolo zistené porušenie pracovnej disciplíny, preto súd aj s ohľadom na uvedeného zamestnanca nezistil dôvody rozdielneho zaobchádzania.

55. Súd teda uzatvára, že žalovaný v konaní preukázal dôvody, pre ktoré žalobkyni neboli poskytnuté odmeny v porovnateľnej výške, ako tomu bolo u ostatných zamestnancov a teda z jeho strany pri priznaní odmien žalobkyni vo výške 100 eur (ktorá odmena bola nárokovateľná) neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania.

56. Žalovaný v konaní namietal výsluch svedkyne F. A., ktorá uviedla, že sa pred výsluchom stretla so žalobkyňou a jej právnym zástupcom, pričom bola poučená zo strany právneho zástupcu žalobkyne, akým spôsobom má odpovedať. K tomu súd uvádza, že na výpoveď svedkyne prihliadol, keď skutočnosti zistené z jej výsluchu vyplývajú aj zo skutkových tvrdení samotného žalovaného uvádzané v konaní.

57. Podľa § 153 ods. 1 CSP, strany sú povinné uplatniť prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany včas. Prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany nie sú uplatnené včas, ak ich strana mohla predložiť už skôr, ak by konala starostlivo so zreteľom na rýchlosť a hospodárnosť konania.

58. Podľa § 153 ods. 2 CSP, na prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany, ktoré strana nepredložila včas, nemusí súd prihliadať, najmä ak by to vyžadovalo nariadenie ďalšieho pojednávania alebo vykonanie ďalších úkonov súdu.

59. Podľa § 153 ods. 3 CSP, ak súd na prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany neprihliadne, uvedie to v odôvodnení rozhodnutia vo veci samej.

60. Žalobkyňa v konaní žiadala, aby súd odmietol niektoré žalovaného skutkové tvrdenia s poukazom na koncentráciu konania. K tomu súd uvádza, že žalovaný už vo vyjadrení k žalobe a v duplike poukázal na vytýkacie listy doručené žalobkyne a na skutkové tvrdenia v nich uvádzané, pričom následne v konaní reagoval na skutočnosti tvrdené v konaní po tom, čo odvolací súd zrušil prvostupňové rozhodnutie Okresného súdu Ružomberok. V konaní neuvádzal také nové, dovtedy neproduckované skutkové tvrdenia, na ktoré by súd s ohľadom na sudcovskú koncentráciu konania nemal prihliadať. Zároveň súd poukazuje na tú skutočnosť, že pri výsluchu žalobkyne vykonanom s ohľadom na § 311 a § 319 CSP zistil skutočnosti podstatné pre konanie, ktoré uvádzal samotný žalovaný už vo vyššie zmienenom vyjadrení k žalobe.

61. Vzhľadom k vyššie uvedenému súd dospel k záveru, že v konaní neboli dôvody na vykonanie ďalších dôkazov, keď zo strany žalobkyne ani žalovaného ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania prednesené neboli a s ohľadom na § 311 a 319 CSP súd nezistil potrebu ďalšieho dokazovania vo veci. Súd v konaní ustálil, že základ uplatneného nároku na náhradu nemajetkovej ujmy nie je daný. Z tohto dôvodu nebolo už namieste zaoberať sa posúdením správnosti vyčíslenia uplatneného nároku, ani nárok na príslušenstvo preto nie je daný.

62. Preto súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku, teda žalobu zamietol v celom rozsahu ako nedôvodnú.

63. Podľa § 262 ods.1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

64. Podľa § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

65. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

66. Súd priznal žalovanému právo na náhradu trov konania voči žalobkyne v rozsahu 100%, nakoľko žalovaný bol v spore úspešný v celom rozsahu, keďže súd žalobu zamietol v celom rozsahu na rozdiel od žalobkyne, ktorá v spore úspešná nebola, a to s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 2 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP, v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto

konania - 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).

Podľa § 365 ods.1 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.

Podľa § 365 ods.3 CSP, odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.