

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 13CoPr/7/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6106215956
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ferdinand Zimmermann
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2016:6106215956.10

Uznesenie

Krajský súd v Banskej Bystrici, ako súd odvolací, v právnej veci žalobcu: L. D., nar. XX. XX. XXXX, bytom V. V., V. XX, v konaní zastúpený advokátkou JUDr. Danielou Komorovou, advokátska kancelária so sídlom Banská Bystrica, Kukučínova 20, proti žalovanému: Štátna ochrana prírody Slovenskej republiky, so sídlom Banská Bystrica, Lazovná 10, v konaní zastúpený advokátom JUDr. Martinom Dianiškom, advokátska kancelária so sídlom Banská Bystrica, Slniečná 42, o neplatnosť výpovede a zaplatenie nemajetkovej ujmy v sume 66 387,80 Eur, na odvolanie žalovaného zo dňa 23. 08. 2012 proti rozsudku Okresného súdu Banská Bystrica č. k. 16C/85/2010 - 513 zo dňa 20. 06. 2012, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu **z r u š u j e** a **v e c m u v r a c i a** na ďalšie konanie.

o d ô v o d n e n i e :

Vo veci súd rozhodol rozsudkom a určil, že „výpoveď“ zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovaným žalobcovi je neplatná. Rozhodol, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Ďalej bol zaviazaný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným svojim zamestnancom. Bolo mu uložené zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 € v lehote 3 dní od právoplatnosti rozhodnutia. Žalovaný bol zaviazaný zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica z titulu súdneho poplatku sumu 4 082,72 € v lehote 3 dní od právoplatnosti rozhodnutia. Rozhodnutie o náhrade trov konania si súd vymienil na čas po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Súd konštatoval, že žalobca sa domáhal určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zo dňa 11. 09. 2006 a určenia, že pracovný pomer žalobcu so žalovaným trvá. Dňa 29. 12. 2006 žalobca rozšíril svoj návrh a žiadal uhradenie sumy 2 000 000 Sk (66 387,83 €) ako primerané finančné zadosťučinenie a umožnenie pohybu žalobcovi po budove Správy slovenských jaskýň.

Žalovaný s návrhom nesúhlasil a žiadal žalobu zamietnuť.

Okresný súd ďalej zhodnotil a uviedol, že:

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

Žalobca považoval výpoveď za neplatnú jednak z dôvodu rozporu s ustanovením § 42 ZP, keď predošlý pracovný pomer mal byť najprv rozviazaný a malo nasledovať menovanie žalobcu s jeho súhlasom do funkcie a následne malo dôjsť k uzavretiu pracovnej zmluvy. Rovnako žalobca považoval výpoveď za neplatnú v dôsledku rozporu s čl. 2 a ust. § 13 ods. 3 ZP pokiaľ ide o úkon odvolania žalobcu z

funkcie správcu jaskyne ako úkon v rozpore s dobrými mravmi. Žalobca poukázal na skutočnosť, že táto výpoveď už bola v poradí treťou výpoveďou za obdobie 3 rokov, čo naznačovalo snahu žalovaného zbaviť sa nepohodlného zamestnanca.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Okresný súd viazaný právnym názorom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v rozhodnutí č.k. 4Cdo/178/2008 zo dňa 31. 03. 2010 v konaní sa zaoberal otázkami, či predmetná výpoveď zo strany

žalovanej je právny úkon urobený v súlade s dobrými mravmi. Okresný súd zameral dokazovanie na otázky, ktoré vyplynuli z rozhodnutia súdu najvyššieho stupňa, a to:

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

Súd, aby mohol právne posúdiť skutkový stav veci, skúmal správanie žalobcu a žalovaného v pracovno-právnom vzťahu, vyústením ktorého bola daná výpoveď zo strany žalovaného žalobcovi dňa 08. 09. 2006. Na základe listinných dôkazov a výsluchov svedkov súd zistil, že žalovaný sa viacnásobne snažil rozviazať so žalobcom pracovný pomer.

Správanie žalovaného, t.j. nevyhovenie žiadosti zamestnanca zo dňa 10. 06. 2002 zo strany žalovaného na zvolanie Jaskyniarkej rady, neumožňovanie účasti žalobcu na odborných seminároch za účelom zvyšovania kvalifikácie, zákaz vstupu zo strany zamestnávateľa do budovy, nevydanie pracovného posudku v zákonnej lehote, zamietnutie žiadosti na poskytnutie pôžičky zo sociálneho fondu, zníženie osobného ohodnotenia žalobcu pociťoval ako postih z dôvodu predchádzajúceho upozornenia na nedostatky v činnosti zamestnávateľa a uplatňovania si svojich práv súdnou cestou.

Z dôvodu, že žalobca vnímal správanie žalovaného nepriaznivo, je potrebné poukázať na skutočnosť, že na stanovenie toho či konanie zamestnávateľa je formou diskriminácie je rozhodujúce ako toto konanie vníma sťažovateľ, t.j. jeho subjektívne pocity.

Žalobca vnímal konanie voči jeho osobe ako nepríjemné, urážlivé a znižujúce dôstojnosť v pracovnom kolektíve. Tak ako to považoval za správne aj odvolací súd, pocity nemožu byť pri hodnotení diskriminácie rozhodujúce, a teda že poškodenie dôstojnosti nemožno spájať len so subjektívnym pocitom (so psychickou reakciou poškodenej osoby), ale je potrebné ho vnímať aj objektívne, ako by intenzitu nepriaznivého následku pociťovala každá osoba v obdobnej pozícii. V takom prípade je na žalovanom, aby v zmysle § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačného zákona preukázal, že správanie voči zamestnancovi nebolo diskriminačné. Súd potom skúmal či existoval rozdiel v zaobchádzaní so žalovaným v porovnaní s osobami v porovnateľnej situácii.

Zásada rovnakého zaobchádzania a z nej plynúci zákaz diskriminácie sa vždy uplatňuje len v spojení s právami, ktoré fyzickej osobe prislúchajú. V oblasti pracovnoprávných vzťahov sú tieto práva upravené zákonníkom práce. Podľa čl. 1 základných zásad zákonníka práce majú fyzické osoby právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Podľa čl. 3 zásad majú zamestnanci právo na mzdu za vykonanú prácu a zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

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

Podľa vyjadrenia žalovaného, ku ktorému sa priklonil aj odvolací súd, žalovaný postupoval v súlade s rozhodnutím Krajského súdu sp. zn. 14 Co/57/2006, kde žalovanému bol vytknutý nesúlad Organizačného a pracovného poriadku. Na základe toho bol vytvorený nový poriadok č. 799/2006/R, v ktorom v II. časti bod 8 vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca stanovuje aj pre funkciu správcu jaskyne.

Súd dokazovaním zistil, že zaradeniu funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu žalovaného došlo dňa 30. 06. 2006, kedy bol tento pracovný poriadok vydaný. Vydaniu predchádzalo rozhodnutie Ministerstva životného prostredia SR zo dňa 27. 04. 2006, ktorý dodatkom č. 1 upravil pôvodné znenie štatútu tak, že štatutárny orgán žalovaného bol oprávnený menovať a následne odvolať žalobcu. Je potrebné poukázať na skutočnosť, že Krajský súd v rozhodnutí sp. zn. 14 Co/57/2006 uviedol, že predmetná výpoveď je neplatná pre vzájomný nesúlad príslušných interných noriem žalovaného. Krajský súd neuložil povinnosť žalovanému upraviť organizačný a pracovný poriadok tak, aby mohlo dôjsť k platnému ukončeniu pracovného pomeru. Nastáva potom otázka, prečo ak bola vo výroku rozhodnutia predmetná výpoveď stanovená za neplatnú a v tom istom rozhodnutí nebola žalovanému uložená povinnosť zmeniť štatút, žalovaný veľmi naliehavo vykonal zmeny, na základe ktorých by bolo možné považovať výpoveď za platnú.

Súd oboznámením sa s chronológiou postupu pri zmene štatútu MŽP SR zistil, že dodatok č. 1 bol vydaný 27. 04. 2006, pričom rozsudok Krajského súdu pod sp. zn. 14Co/57/2006 bol vyhlásený 11. 04. 2006 a na Okresný súd Banská Bystrica došiel 31. 05. 2006. Z uvedených skutočností vyplýva, že žalovaný podnikol všetky možné kroky za účelom možnosti podania platnej výpovede žalobcovi, pričom zámenkou mu bolo odvolávanie sa na rozhodnutie Krajského súdu (ktoré žalovanému nestanovovalo žiadnu povinnosť zmeny štatútu). V konaní ostalo nepochybným, že zmeny v organizačnom a pracovnom poriadku boli v dôsledku intervencie žalovanej na MŽP SR. Súd má za to, že vykonanie zmien nepreukazovalo naliehavý právny záujem, aj keď tieto zmeny vyplynuli z rozhodnutia odvolacieho súdu, ba naopak, naliehavosť a časová chronológia vykonania zmien len poukazuje na vytvorenie právneho rámca pre možnosť ukončiť pracovný pomer so žalobcom.

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

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

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

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

Okresný súd má za to, že v zmysle predmetného rozhodnutia NS SR je dôležité zistenie, že vôbec niekto okrem žalobcu vykonával funkciu správcu. Z nesporného tvrdenia žalobcu a žalovaného vyplýva, že v rovnakom čase ako bol správcom žalobca, túto funkciu vykonával aj C.. U.. Tvrdenie odvolacieho súdu, že nevykonávanie povinností žalobcom bolo potrebné riešiť poverením inej osobe, poukazuje na konanie žalovaného, ktorý žalobcovi neprideloval prácu a namiesto toho ju prideloval inej osobe. To, že

funkciu vykonával C.. U. bolo len dôkazom toho, že táto funkcia bola pre správu Harmaneckej jaskyne potrebná, a teda ak bol správcom žalobca, nebol dôvod poverovať touto funkciou inú osobu.

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

Čo sa týka ďalších skutočností, ktoré žalobca pociťoval ako diskriminačné, súd mal za preukázané, že žalobca sa dňa 24. 03. 2003 dostavil do budovy žalovaného kde sa dozvedel, že má vstup do budovy zakázaný. Z výsluchu svedkov na Obvodnom oddelení PZ Liptovský Mikuláš, pani M. T. a M. E., ktorí boli zamestnaní u žalovaného ako vrátnici, bolo potvrdené, že žalobca mal do budovy zákaz vstupu. Túto skutočnosť potvrdil aj sám C.. B. dňa 11. 07. 2005 pred Obvodným oddelením PZ Liptovský Mikuláš. Ako vyplýva zo samotných zápisov, napríklad pokiaľ chcel žalobca zaniest' poštu do podateľne, nastúpiť do zamestnania po vyhranom súdnom spore, nahlásiť dovolenku, doručiť žiadosti do podateľne, zaplatiť členské, musel sa zapísať na vrátnici do knihy návštev a zotrvať na vrátnici až do príchodu ďalšieho zamestnanca, ktorý ho potom sprevádzal.

Súd ďalej zistil z priložených dôkazov, že pozvánkou zo dňa 08. 12. 2006 požiadal žalovaný žalobcu o dostavenie sa do budovy žalovaného na deň 15. 12. 2006, keďže s ním potreboval doriešiť pracovnoprávne otázky. Po vstupe do budovy bol opäť vyzvaný, aby sa zapísal a počkal na určeného pracovníka, ktorý ho následne sprevádzal až do miestnosti, v ktorej sa stretnutie konalo. Na stretnutí sa zúčastnil aj U. M., U. X. a U. D., všetci správcovia ostatných jaskýň, a ani jeden nebol povinný sa zapísať v knihe návštev, pričom sa zúčastnili toho istého stretnutia. Odvolací súd uviedol, že žalobcovi nebol umožnený voľný pohyb v budove iba v čase, keď zo strany zamestnávateľa nebol považovaný za zamestnanca. Súd však dokazovaním zistil, že žalobca sa musel zapisovať do knihy práve v čase, keď bol zamestnanec a nie návštevník. Aj keď bol žalobca vo výpovednej lehote, podľa názoru súdu aj vtedy mal štatút zamestnanca a neexistoval tak dôvod neumožniť žalobcovi voľný pohyb po budove.

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

pracovnú disciplínu, ostáva prinajmenšom na zamyslenie prečo túto skutočnosť žalovaný neuviedol ako výpovedný dôvod.

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

Súd poukazuje na tú skutočnosť, že opakované danie výpovede nepovažoval za dôvod neplatnosti výpovede a konanie v rozpore s dobrými mravmi. Rovnako súd nepovažoval za zneužitie práva to, že žalovaný sa snažil nachádzať spôsob, ktorým mohol platne rozviazať pracovný pomer.

Predloženými dôkazmi mal súd v konaní za preukázané, že žalovaný porušil právo žalobcu na rovnaké zaobchádzanie v porovnaní s ostatnými zamestnancami v rovnakej funkcii. So žalobcom zaobchádzal inak a menej priaznivo než s inými zamestnancami v rovnakom postavení. Podľa názoru súdu žalobca v potrebnom rozsahu preukázal skutočnosti, z ktorých z časového a vecného sledu možno mať za to, že konaním zo strany vedenia žalovaného dochádzalo k diskriminačnému konaniu.

Súd mal potom za to, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania formou neoprávneného postihu (na základe uplatňovania práv žalobcu súdnou cestou), pokynu na diskrimináciu (príkazom nevpúšťať žalobcu do budovy zamestnávateľa bez sprievodu) a priamej diskriminácie (nevyplácanie odmien) ale aj formou obťažovania, keď žalobca vnímal postup, postoje a správanie sa žalovaného voči svojej osobe ako nepríjemné, urážlivé, dehonestujúce a vyplývajúce z toho, že inicioval na žalovaného finančnú kontrolu, čo malo podľa žalovaného dôsledok v negatívnom správaní voči jeho osobe. V prípade nerovnakého zaobchádzania, resp. diskriminácie je rozhodujúce ako ho vníma osoba dotknutá konaním, nie osoba rušiteľa. V konaní žalovaný dostatočne nepreukázal, že v obdobných situáciách sa správal voči ostatným zamestnancom rovnako. Súd potom z uvedených dôvodov žalobu považoval za dôvodnú.

Právnym prostriedkom súdnej ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie je aj priznanie primeraného zadosťučinenia - satisfakcia. Antidiskriminačný zákon nestanovuje žiadnu minimálnu ani maximálnu výšku peňažnej satisfakcie, táto však musí byť s prihliadnutím na všetky okolnosti primeraná a to s ohľadom na pomery tak žalobcu aj žalovaného. Súd preto návrhu na zaplatenie nemajetkovej ujmy vyhovel, pričom zamietol námietku premlčania vznesenú žalovaným, nakoľko právo na zaplatenie nemajetkovej ujmy premlčaniu nepodlieha. Pri rozhodovaní súd prihliadol na okolnosti prípadu, a to najmä na intenzitu nepriaznivých následkov, ich rozsah a trvanie. Vzhľadom k tomu, že k neoprávneným zásahom, konaniam proti osobnej a mravnej integrite žalobcu dochádzalo v prostredí jeho dlhoročného pracoviska, resp. v jeho pracovnom živote, ktorý sa potom preniesol i do jeho súkromného života a zdravia, ide o citeľný zásah vzhľadom na značnú intenzitu a dlhodobosť takéhoto zásahu (od roku 2002). S poukazom na rozsah následkov súd považoval za dostačujúce primerané zadosťučinenie formou peňažnej kompenzácie, nakoľko žalobca bol vystavený nepriaznivým následkom po dobu takmer 5 rokov. Pociťovanie a prežívanie nemajetkovej ujmy spočívajúcej v zníženej dôstojnosti žalobcu, jeho spoločenskej a pracovnej vážnosti súd hodnotil z objektívneho hľadiska a dospel k tomu, že vzhľadom k okolnostiam prípadu by takéto zníženie dôstojnosti a zásahy pociťoval ako závažnú ujmu každý nachádzajúci sa na mieste žalobcu. Súd pri posudzovaní výšky finančného zadosťučinenia bral do úvahy finančnú spôsobilosť žalovaného za obdobie rokov 2002 až 2006, v ktorom sa zhoršil psychický stav žalobcu a došlo k citeľným zásahom do rodinného života žalobcu. Za posledné roky ako sa vedie spor o náhradu škody žalobca ťažko znášal, že sa od neho jeho kolegovia začali odvracať, prestali sa s ním stýkať.

Zo žalobcom uvedenej internetovej stránky www.ssj.sk bolo zistené, že za predmetné obdobie príjem žalovaného mohol dosahovať sumu 324 960 750 Sk. Priznaná suma tak predstavuje čiastku 0,6% z príjmu žalovaného, čo podľa úvahy súdu vzhľadom dlhodobé diskriminačné konanie

žalovaného, zasahovanie do zdravia, pracovného a rodinného života žalobcu je primeraným finančným zadostučinením, a preto súd opätovne priznal žalobcovi náhradu škody vo výške 66 387,83 Eur.

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

O trovách konania súd rozhodol v zmysle ustanovenia § 151 ods. 3 OSP“.

Proti rozsudku odvolanie podal žalovaný. Navrhol, aby odvolací súd rozsudok prvostupňového súdu zmenil tak, že návrh žalobcu o určenie neplatnosti výpovede a zaplataenie nemajetkovej ujmy v celom rozsahu zamietne. Odvolateľ dôvodil ust. § 221 ods. 1 písm. f) OSP, že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho posúdenia veci.

Zdôraznil, že postupoval v súlade s prijatými predpismi organizácie a nedopustil sa porušenia Zákonníka práce tým, že dal výpoveď podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 zákonníka práce. Tvrdenie žalobcu, že žalovaný mal so žalobcom najskôr ukončiť pracovný pomer, potom mu dať novú pracovnú zmluvu, žalovaný doložil výkladom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý § 54 vysvetľuje tým, že ak funkcia, na ktorú bola uzatvorená pracovná zmluva je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, a až po uzavretí pracovnej zmluvy bola vo vnútornom predpise zamestnávateľa uzatvorená voľba alebo jeho vymenovanie ako požiadavka na vykonávanie tejto funkcie, môže zamestnanec dohodnutú prácu vykonávať aj bez zmeny pracovnej zmluvy.

Inak podľa výkladu k Zákonníku práce ak bol zamestnanec z funkcie odvolaný, prestane spĺňať požiadavky na výkon práce a v prípade, ak sa nedohodne na inej, pre neho vhodnej práci, zamestnávateľ môže s ním skončiť pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, čo presne žalovaný aj urobil. Rovnaký postup bol použitý u všetkých 12 správcov jaskýň, nakoľko podľa nadriadeného orgánu to bolo nutné vykonať po prijatí dodatku č. 1 štatútu.

V zmysle dodatku č. 1 a vypustením dodatku ods. 2 a 3 článok 6 Štatútu, tento zmenil na ods. 1 a 2, kde podľa bodu 2: Organizačnú štruktúru, pracovnú náplň organizačných zložiek správy, ich právomoc, pôsobnosť, zodpovednosť a vzájomné vzťahy určuje organizačný poriadok správy, ktorý vydáva riaditeľ správy. Organizačný poriadok bol vydaný nový v roku 2005, kde v čl. 20 ods. 1 je deklarované, že správca jaskyne je priamo podriadený riaditeľovi správy.

Žalovaný nikdy nepopieral, že ide o tretiu výpoveď. Okolnosti výpovedí však nie sú zrovnateľné. Keď sa zavrela Harmanecká jaskyňa a žalobca odmietol inú prácu (sprievodca v jaskyni) zamestnávateľ s ním ukončil pracovný pomer. Súd ju uznal za neplatnú z dôvodu, že nešlo k zrušeniu prevádzky.

V druhom prípade súd konštatoval nesúlad vnútorných predpisov organizácie, na základe čoho došlo k zmenám vo vnútorných predpisoch, ktoré tentoraz súd neakceptuje. Je zarážajúce, ak súd tvrdí, že žalovaná strana intervenovala na MŽP SR vykonanie zmien v Štatúte pre SSJ na základe rozhodnutia krajského súdu. Žalovaný sa pýta, k čomu teda tie súdne rozhodnutia majú slúžiť, ak po zistení nesprávnosti vydaných predpisov to dotknutá strana nemá uviesť na pravú mieru.

Po výstavbe vstupného areálu sa výrazne zmenili jeho technické parametre, okrem iného vybudovala sa vodná stavba klasifikovaná ako verejný vodovod. Prevádzkovanie verejného vodovodu si vyžaduje odborne spôsobilú osobu vrátane splnenia požiadavky na vzdelanie, ktorým je príslušné technické alebo prírodovedné vzdelanie. Organizácia požiadala Ministerstvo životného prostredia o vyjadrenie (ktoré bolo súdu predložené) a konštatuje, že obsluhujúci personál má minimálne spĺňať túto požiadavku. Táto skutočnosť bola dôvodom v poradí tretej výpovede.

Súd neakceptoval informáciu, že žalobca ako jediný z 12 správcov toto vzdelanie nespĺňa. Neakceptoval ani tvrdenie - svedectvo K.X, ktorá bližšie informovala o tejto situácii.

Žalovaný zdôraznil, že zamestnávateľ nemá zo žiadneho predpisu povinnosť uvádzať dôvod odvolania, aj keď žalovaný v snahe vyvrátiť diskriminačný postup pri obhajobe na túto skutočnosť niekoľkokrát poukazoval.

V rozsudku súd uznal, že žalovaný porušil voči žalobcovi zásadu rovnosti podľa § 13 ods. 1 a 2 a aj § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona a to z niekoľkých dôvodov:

1. Žalobca nebol na študijnej ceste v Moravskom krase určenej pre správcov jaskýň.
2. Žalobcovi bol odopieraný prístup do budovy žalovaného a nebolo voči nemu postupované rovnako ako ku iným správcom.
3. Bolo v konaní na žalovanom, aby v súlade s § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona preukázal, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.

Žalovaný počas konania ospravedlňoval postup objektívnymi skutočnosťami, uvádzal vecné dôvody, ktoré viedli k jednotlivým rozhodnutiam. Okresný súd nevzal do úvahy tvrdenie svedkyne Ing. Nůdzikovej a výpoveď štatutárneho zástupcu.

Tvrdenie žalovaného, že do budovy je umožnený prístup každému, je tam prijímacia chodba, zriadená návštevňá miestnosť a žalobcu (v čase keď bol zamestnancom) nikto nenútil, aby sa do knihy návštev zapísal aj 3-krát za deň, po každom príchode aj odchode z budovy. Žalovaný sa podľa svedkyne musel zapisovať len po ukončení pracovného pomeru. Vtedy bol návštevníkom ako ostatní ľudia idúci do budovy. Každého návštevníka príde prevziať zamestnanec, za ktorým tento prišiel.

Skutočnosť, že žalobca niekoľkokrát volal políciu, len aby prinútil žalovaného umožniť mu chodenie po budove bez príslušného zamestnanca, z pohľadu žalovaného treba považovať, že práve žalobca takýmito formami obťažoval zamestnancov žalovaného.

Služobné cesty do Moravského Krasu sa zúčastnilo iba 5 správcov z 12 správcov a z celkového počtu približne 80 zamestnancov iba 34 vrátane 5 spomínaných správcov.

Žalobca za neplnenie si pracovných povinností, porušenie predpisov aj pracovnej disciplíny dostal za ním napádané obdobie 3-krát písomné upozornenie s možnosťou výpovede pri jeho opakovaní sa. Odmeny minimálne v r. 2002 nedostali ďalší dvaja správcovia čo len potvrdzuje fakt, že žalobca nebol jediný zamestnanec bez odmien. Odmeny však nie sú nárokovateľnou čiastkou mzdy.

Inak je pravdivé tvrdenie, že žalovaný mohol dať žalobcovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, k tomuto však nepristúpil s ohľadom na chorobu žalobcu.

Žalobca sa už takmer 30 rokov lieči na psychiatrii o čom zamestnávateľ vedel a práve s ohľadom na § 13 Zákonníka práce a antidiskriminačný zákon túto vedomosť voči nemu nikdy nezneužil. Písomné vyjadrenie ošetrojúceho lekára potvrdilo, že vzhľadom na chorobu (maniodepresiu) nie je práca správcu pre žalobcu vhodná. Žalobca však inú prácu odmietal. Vyjadrenie lekára bez problémov poslúžilo na kvalifikovanú výpoveď čo žalovaný vedel, ale nikdy to nezneužil. Treba teda za absolútne nesprávne a nepotvrdené považovať vyjadrenie súdu, že žalobca ochorel len vzhľadom na správanie sa žalovaného voči nemu a musel užívať antidepresíva. Každý zamestnanec organizácie o jeho chorobe ako aj o užívaní antidepresív vedel.

Súd si bez overenia faktov osvojil tvrdenie žalobcu, že vzhľadom na jeho iniciovanie vykonania kontroly hospodárenia podnikateľskej činnosti boli zistené nevhodné vynakladané finančné prostriedky a za túto iniciatívu žalobca dostal upozornenie porušovania pracovnej disciplíny, neumožňovanie pracovných ciest a seminárov a podávanie výpovedí žalobcovi. Súd si však nevyžiadal výsledky kontrol, z ktorých by mal jednoznačne preukázané čo tieto zistili a napriek tomu hodnotil postup žalovaného voči žalobcovi ako priečiaci sa dobrým mravom.

Odvolať žalovaného bolo doručené právnej zástupkyňi žalobcu, táto sa však písomne k tomuto odvolaniu nevyjadřila.

Počas odvolacieho konania však trvala na svojich doterajších prednesoch a vyjadreniach a žiadala rozsudok okresného súdu potvrdiť.“

Vo veci už bolo niekoľko krát rozhodované okresným súdom, krajským súdom ako aj najvyšším súdom.

Naposledy krajský súd rozsudok okresného súdu vo výroku, ktorým bolo určené, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovaným žalobcovi je neplatná a vo výroku, ktorým bolo určené, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, zmenil tak, že návrh zamietá. Výrok rozsudku, ktorým bolo určené, že žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove správy Slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným svojim zamestnancom, zrušil. Vo výroku, ktorým bol žalovaný zaviazaný zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 € v lehote troch dní od právoplatnosti rozhodnutia, rozsudok okresného súdu zmenil tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 10 000 € v lehote do troch dní. Výrok rozsudku, ktorým bol žalovaný zaviazaný zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica súdny poplatok v lehote do troch dní potvrdil s tým, že výška tohto poplatku predstavuje sumu 600 €.

Rozhodnutie krajský súd odôvodnil nasledovne:

Odvolačný súd je si vedomý, že k dôraznejšiemu pristupovaniu voči diskriminácii aj na pracovisku a v pracovnom pomere sa začalo pristupovať u nás až po vydaní zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). V platnom Zákonníku práce sú antidiskriminačné zásady obsiahnuté v článku 1 a ustanovení § 13 Zákonníka práce. Vzhľadom k tomu, že presadzovanie zásad tam uvedených je pomerne nové a bežne sa sudy vo svojej praxi s riešením týchto prípadov nestretali, dochádza k neujasnenosti a interpretačnej rozdielnosti v tom, čo sa za diskrimináciu zamestnanca v pracovnom pomere môže považovať a kedy ide o tzv. šikanovanie.

Šikanovanie treba odlišiť od diskriminácie. Diskriminácia je definovaná v zmienenom zákone č. 365/2004. Predmetom antidiskriminačného zákona je úprava uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a úprava prostriedkov právnej ochrany pri porušení tejto zásady. 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, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod, alebo iné postavenie.

Všeobecne sa pod diskrimináciou v pracovnom práve rozumie akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo uprednostňovanie založené na diskriminačných znakoch, ktorých cieľom je ohroziť alebo úplne znemožniť rovnaké možnosti zamestnancov, alebo rovnaké zaobchádzanie s nimi v pracovnoprávných vzťahoch.

Treba podčiarknuť, že diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, môže však ísť o šikanovanie.

Európsky parlament už v roku 2001 prijal uznesenie o obťažovaní na pracovisku 2001/2339 (INI), ktoré bolo zamerané na šikanovanie. Spomínané uznesenie Európskeho parlamentu zvyrazňuje skutočnosť, že neexistuje medzinárodne uznávaná definícia šikanovania. Poradný výbor Európskej komisie pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci vo svojom stanovisku - názor na násilie na pracovisku, uvádza nasledovnú definíciu:

„Mobbing (šikanovanie) je negatívna forma správania medzi kolegami alebo medzi nadriadenými a podriadenými, ktorým sa daná osoba opakovanne poníža, a ktorým na ňu jedna alebo viaceré osoby priamo alebo nepriamo útočia za účelom a cieľom jej vylúčenia“.

Šikanovanie definuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vo svojom letáku č. 23 - šikanovanie na pracovisku. Podľa tejto agentúry je šikanovanie na pracovisku opakované nezmyselné správanie voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. V rámci tejto definície:

- „nezmyselné správanie“ znamená správanie, pri ktorom známa osoba pri zohľadnení všetkých okolností predpokladá, že dôsledkom tohto správania bude šikanovanie, poníženie, podkopanie alebo ohrozenie
- „správanie“ zahŕňa správanie jednotlivcov alebo skupiny; systém práce môže byť používaný ako prostriedok šikanovania, poníženia, podkopania alebo ohrozenia.

- „riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci“ predstavuje riziko pre psychické a fyzické zdravie zamestnanca.

Niektoré prejavy šikanovania: odmietanie komunikácie so zamestnancom (efekt „vzduchu“, absencia pokynov alebo dávanie protichodných pokynov, neprideľovanie práce alebo nadmerné pridelenie práce, priradenie nezmyselných úloh, alebo úloh, ktoré presahujú zamestnancovu pracovnú náplň, ponižujúce pracovné podmienky, neustála kritika, sarkazmus, ponižovanie, hrozby uplatnením pracovnoprávných postihov, ohováračské komentáre, urážky, vyhrážky.

Z časového hľadiska sa vyžaduje, aby tieto prejavy trvali po dlhší čas. Minimálne 6 mesiacov, raz týždenne.

V zákonníku práce nie je šikanovanie *expressis verbis* zakotvené. Analogicky možno šikanovanie možno považovať za špecifický druh zneužitia práva. Zákaz zneužitia práva je v Zákonníku práce zakotvený v článku 2 základných zásad. V zmysle tohto článku 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. V tejto formulácii je obsiahnutý zákonný zákaz a zákonný príkaz, ktoré predstavujú hranicu výkonu spravodlivosti, výkonu práv a povinností. „Zákaz zneužitia práva“ zakotvených v článku 2 základných zásad Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva, spôsobom, ktorý zákon zakazuje.

Predmet pracovnoprávneho úkonu sa prieči dobrým mravom, keď jeho obsah a účel je v danom mieste a v danom čase, poprípade s prihliadnutím k osobám účastníkov alebo iných subjektov pracovnoprávných vzťahov v rozpore so všeobecne uznávanými názormi na vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, alebo medzi inými subjektmi pracovnoprávných vzťahov, ktoré určujú, aký má byť obsah právneho úkonu, a to tak, aby zodpovedal základným zásadám mravnosti a aby týmto spôsobom vyjadroval princíp súladnosti pracovnoprávných predpisov so širším celospoločenským poriadkom. Z toho vyplýva, že za rozpor s dobrými mravmi možno považovať aj šikanovanie.

Za možnosti právnej ochrany šikanovaných zamestnancov treba považovať

1. skončenie pracovnoprávneho vzťahu,
2. sťažnosť podľa Zákonníka práce
3. podnet na inšpektorát práce
4. žaloba
5. návrh na začatie konania o priestupku
6. trestné oznámenie.

Rovnako ako šikanovanie, ani jeho právna ochrana nie je výslovne zakotvená v Zákonníku práce. Do § 13 ods. 3 Zákonníka práce je premietnutá zásada zneužitia práva. 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. Z § 13 ods. 6 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, alebo nedodržaním zásady zákazu zneužitia práva, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Aj na konanie v rozpore s dobrými mravmi platí identický procesnoprávny model ochrany oprávneného účastníka ako v prípade diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu. A keďže šikanovanie je špecifickým druhom zneužitia práva, použijú sa na jeho právnu ochranu ustanovenia antidiskriminačného zákona o právnej ochrane a konanie vo veciach v súvislostiach s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

V rámci antidiskriminačného zákona sa zakotvuje možnosť domáhať sa

- upustenia od protiprávneho konania
- napravenia protiprávneho stavu
- primeraného zadost'učinenia
- náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Ochrana podľa antidiskriminačného zákona je založená na zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad. Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam napr. aj pri priznávaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Z aplikácie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona na prípady šikanovania vyplýva, že žalovaný je povinný preukázať, že k šikanovaniu nedošlo, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k šikanovaniu (porušenia zákazu zneužitia práva) došlo, t. j. uplatní sa inštitút obráteného dôkazného bremena.

Po oboznámení a pochopení vyššie uvedených skutočností možno zadefinovať čo (aké nároky) žalobca svojím návrhom uplatňuje, ako tieto treba právne posudzovať a akému právnemu hodnoteniu majú byť podriadené skutkové zistenia.

V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že súd pri rozhodovaní nemôže hodnotiť slovne reprodukované emočné pocity, ale musí vyhodnocovať skutkové zistenia. Pri pozornom pochopení vyššie citovaných zásad nemožno dospieť k záveru, že žalobca bol žalovaným diskriminovaný. Diskriminácia totiž vyžaduje porušenie dodržania zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodov príslušnosti diskriminovaného k určitej skupine, ktoré skupiny boli vyššie vymenované (viera, rasa, národnosť atď.).

Uvedený záver však automaticky nepredpokladá, že u žalobcu nemohlo dochádzať k šikanovaniu.

Vzhľadom k tomu, že šikanovanie je špecifickým druhom zneužitia práva, na jeho právnu ochranu sa použijú ustanovenia antidiskriminačného zákona o právnej ochrane a konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Treba si uvedomiť, že nie každý prejav zlomyseľnosti na pracovisku možno označiť za šikanovanie a to najmä vtedy, ak tieto prejavy zlomyseľnosti netrvajú dlhší čas v časove neprerušovanom slede a opakovane. T. j. Minimálne 6 mesiacov a minimálne raz týždenne.

Za šikanovanie preto nemožno považovať ak žalovaný nevyslal žalobcu na školenie do Slovinska a Moravského krasu už len preto (aj ak by tento postup organizácie bol použitý iba z nedobromyseľnosti), že sám žalobca uviedol, že časový rozdiel medzi týmito dvomi skutočnosťami bol približne jeden a pol roka.

Odvolací súd aj napriek tejto skutočnosti nevyslanie žalobcu na spomínané školenia, nepovažuje za konanie, ktoré by napĺňalo pojmové znaky šikanovania, alebo sa mohlo označiť ako nedobromyseľnosť.

Zo spisu vyplýva, že na predmetné služobné cesty neboli vysielaní všetci zamestnanci a tiež nie všetci vedúci jaskýň.

Okresný súd vo svojom rozsudku konštatuje, že zistil, že kritériom výberu bola pracovná morálka a z toho dôvodu žalobcovi neumožnil zúčastniť sa zahraničnej cesty. Okresný súd však opomenul vyhodnotiť skutočnosť, že zo strany organizácie bol žalobca upozorňovaný na konanie v rozpore s pracovnými predpismi (neopodstatnenosť týchto upozorňovaní žalobca nenamietal). Závery okresného súdu ohľadom nevysielania žalobcu na pracovné cesty si preto nemožno osvojiť, pretože tieto nesprávne vyhodnocujú preukázaný skutkový stav.

Ako šikanovanie nemožno vyhodnotiť tiež skutočnosť, že žalobcovi neboli vyplácané odmeny alebo osobné ohodnotenie. U žalobcu nešlo o nárokovateľnú zložku mzdy a táto mohla byť vyplácaná pri dosahovaní vynikajúcich pracovných výsledkoch. Z časového hľadiska si bolo potrebné povšimnúť kedy tieto mzdové náležitosti prestali byť žalobcovi vyplácané. Vo všeobecnosti išlo o obdobie, keď žalobca nepracoval. Keď nepracoval hoci v dôsledku výpovedí, ktoré boli súdom neskôr vyhlásené za neplatné, nedosahoval žiadne pracovné výsledky. Žalobca, v čase keď nepracoval, nedosahoval pracovné výsledky, ktoré by odôvodňovali vyplatenie odmien alebo osobné ohodnotenie.

Odvolací súd opätovne poukazuje na skutočnosti uvádzané už v predchádzajúcom rozhodnutí, že odmeny môžu byť nárokovateľnými alebo nenárokovateľnými zložkami mzdy. Nárokovateľnými zložkami sa stávajú iba pri splnení určitých konkrétnych merateľných ukazovateľov, ktoré podmieňujú vyplatenie odmeny. Nenárokovateľné sú vtedy, ak organizácia do pracovnej zmluvy so zamestnancom

alebo do kolektívnej zmluvy uvedie nezáväznú vetu „pri výborných pracovných výsledkoch bude zamestnancovi vyplatená odmena“. Takýto dôvod vyplatenia odmeny nie je merateľný a odmena sa nestáva nárokovateľnou zložkou mzdy.

V tejto súvislosti je však potrebné poznamenať, že z výpovede samotného žalobcu vyplynulo, že vyplácanie odmien, prípadne osobného ohodnotenia nebolo u zamestnancov upravované osobitným písomným rozhodnutím. Ak by za týchto podmienok boli vyplácané odmeny všetkým ostatným zamestnancom, iba žalobcovi nie, bez ďalšieho skúmania mohlo by toto konanie vykazovať známky šikany. Z výpovede zástupcu odporcu však vyplynulo, že odmeny neboli žalobcovi vyplácané jednoducho preto, že nepracoval. Nakoniec, výplata odmien podľa žalobcu mala byť vykonávaná raz za pol roka, čo znamená, že klasifikačný moment šikany t. j. že k nej musí dochádzať aspoň raz v priebehu týždňa, tu nie je daný.

Pri preukázaní narušenia princípu rovnakého zaobchádzania mohol žalobca nároky na vyplatenie odmien uplatniť osobitnou žalobou (čo však neurobil) ako mzdový nárok. V takom prípade by však súd nároky žalobcu musel skúmať z hľadiska opodstatnenosti konkrétneho nároku.

Žalobca považoval za šikanu aj skutočnosť, že mu žalovaný od 24. 03. 2003 neumožnil voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň ako ostatým svojim zamestnancom.

Odvolačný súd vzal za preukázané, že v tejto súvislosti k obmedzovaniu žalobcu dňom 24. 03. 2003 začalo dochádzať. Svedčí o tom skutočnosť, že vstup si žalobca vynucoval dokonca privolaním polície, ale aj tým, že žalovaný sám uviedol, že žalobcovi bol vstup do budovy umožnený, ale iba v sprievode príslušného pracovníka a malo sa jednať o dobu keď prestal byť zamestnancom, teda po uplynutí výpovednej doby.

Najvyšší súd SR v jednom zo svojich rozhodnutí riešil otázku, či pracovník je oprávnený pohybovať sa po budove zamestnávateľa po pracovnej dobe a dospel k záveru, že takéto konanie nekorešponduje s právom pracovníka. To znamená, že ak zamestnanec z rozhodnutia zamestnávateľa nevykonáva prácu, nemá oprávnenie voľne sa pohybovať v priestoroch organizácie.

Odvolačný súd preto zastáva názor, že ani žalobca nemal oprávnený dôvod domáhať sa voľného vstupu do budovy Správy slovenských jaskýň v Liptovskom Mikuláši po výpovednej dobe. Treba však poznamenať, že žalovaný (na ktorom je dôkazné bremeno) jednoznačne napr. písomným rozhodnutím nepreukázal, kedy bol zákaz vydaný, v akom rozsahu, kedy platil atď. Išlo o preukázanie či nárok naozaj platil iba po uplynutí výpovednej doby.

Pod šikanovaním treba rozumieť psychické prenasledovanie alebo intrigovanie, ktoré sa vyznačuje systematickosťou a ktoré sa prejavuje najmä verbálnymi a psychickými útokmi. Šikanovanie často obsahuje využívanie a zneužívanie moci, pri ktorom majú šikovaní problémy pri bránení sa voči takémuto správaniu.

Podľa tvrdenia žalobcu na poslednom pojednávaní, zákaz vstupu žalobcu do budovy správy jaskýň bez sprievodcu platí zrejme aj v súčasnosti a toto tvrdenie zástupca žalovaného nepoprel.

Za šikanovanie pracovníka môže pracovník požadovať aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch a v prípade nevyvrátenej šikany mu táto náhrada v primeranej výške aj prináleží.

Okresný súd pri posudzovaní výšky finančného zadosťučinenia bral do úvahy finančnú spôsobilosť žalovaného za obdobie rokov 2002 až 2006, v ktorom sa mal zhoršiť psychický stav žalobcu a dôjsť k citeľným zásahom do rodinného života žalobcu. Súd prvého stupňa z internetovej stránky uvedenej žalobcom zistil, že za predmetné obdobie príjem žalovaného mohol dosahovať sumu 324 960 750,--Sk. Súd potom dôvodí, že priznaná čiastka 66 387,83 € predstavuje 0,6 % z príjmu žalovaného.

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že jeden z nárokov zamestnanca pri šikane je aj nárok na náhradu škody. Nárok na náhradu škody však nemožno kumulovať ani zamieňať s náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch. Náhradu škody zvyčajne možno presne ustáliť, pretože ide o úbytok materiálnych hodnôt.

Výška nemajetkovej ujmy je pojem abstraktný. Kritériá, ktoré určujú výšku škody, nie sú kritériami na určenie nemajetkovej ujmy.

Ochrana podľa antidiskriminačného zákona ako aj Zákonníka práce je založená na objektívnom zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad. Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam práve pri priznávaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Znamená to, že od peňažného odškodnenia nemajetkovej ujmy je potrebné odlíšiť prípady odškodnenia škody, ktorá môže vzniknúť ako následok zásahu do nemajetkovej sféry. V týchto prípadoch sa však použijú ustanovenia Zákonníka práce o náhrade škody. Predmetom úpravy ustanovenia § 192 Zákonníka práce je všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu. Znenie tohto ustanovenia je prevzaté z právnej úpravy predošlého zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce. V rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnávateľ zodpovedá za škodu vždy ak sú splnené predpoklady a to existencia škody vzniknutej pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, ďalej porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom, alebo porušenie povinnosti zamestnancom, ktorý konal v rámci zamestnávateľa v jeho mene a existencia príčinnej súvislosti tzv. kauzálny nexus medzi škodou a porušením povinností, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom.

Ušlá mzda teda škodou. Pri rozhodnutí o jej náhrade nemožno hovoriť jedným dychom s rozhodnutím o náhrade nemajetkovej ujmy. Odvolaciemu súdu sa navyše nejaví realite sa blížiaci záver okresného súdu, podľa ktorého mohol žalobca za obdobie rokov od 2002 až 2006 dosiahnuť príjem 324 960 075,-- Sk. Ide totiž o 72 mesiacov a tak by príjem žalobcu mal dosahovať približne 4 513 343,75 Sk mesačne.

Záver okresného súdu o opodstatnenosti priznanej výšky náhrady nemajetkovej ujmy teda nemožno považovať ani za skutkovo doložený a ani za právne zdôvodnený.

Treba si tiež uvedomiť, že priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch nie je jedinou a samostatnou možnosťou, ktorú šikanovaný pracovník má. Je iba jednou z možností a treba tiež zdôrazniť, že nemajetkovú ujmu v peniazoch možno priznať iba vtedy, ak by sa iné možnosti nápravy za šikanu a možnosti uspokojenia šikanovaného pracovníka nejavili ako postačujúce a ak by šikanovaním utrpela šikanovaná osoba inú ujmu (morálnu, zníženie dôstojnosti, zníženie vážnosti v spoločnosti a pod.), ktoré nemožno reparovať inými zákonom predpokladanými spôsobmi napr. návratom do pôvodného stavu, odstránením závadného stavu, ospravedlnením a pod.

Náhrada nemajetkovej ujmy všeobecne, a aj v tomto prípade osobitne, nie je samostatne stojacim nárokom mimo ostatné nároky, ktorý súd musí priznať vždy. Ide však o nárok, ktorý prichádza do úvahy keď iné možnosti nápravy zlyhali, alebo nie sú možné.

V prípade žalobcu preto náhradu nemajetkovej ujmy nemožno priznať odkazom na názor uplatňovaný žalobcom, že od roku 2002 sa zamestnávateľ aj určití jeho pracovníci voči nemu nepekne správali a preto mu treba priznať 66 387,83 €.

Pri rozhodovaní vo veci musí súd jednotlivé skutky vyčleniť, právne ich pomenovať, skutkovo a právne ich zaradiť a až potom môže, na základe zmocnenia zákona, rozhodnúť o požadovaných nárokoch.

Do výšky priznanej nemajetkovej ujmy nemožno preto zaradiť nevyplatené odmeny, náhradu mzdy, alebo nevyslanie na pracovné cesty do zahraničia (Slovinsko a Čechy) v rozdielnych časovo odťažitých termínoch v minulosti.

Na určenie výšky odškodnenia nemajetkovej ujmy za obmedzenie voľného pohybu žalobcu po budove Správy slovenských jaskýň v Liptovskom Mikuláši však nemá vplyv rozhodnutie odvolacieho súdu, ktorým zrušil výrok okresného súdu o povinnosti žalovaného umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným svojim zamestnancom. K zrušeniu tohto výroku došlo s poukazom na ust. § 221 ods. 1 písm. d) OSP, pretože o nároku takto formulovaného petitu už bolo právoplatne rozhodnuté a návrh bol zamietnutý. Na túto skutočnosť už odvolací súd viackrát upozorňoval.

Okresný súd však túto skutočnosť opomenul a preto odvolací súd ešte raz zdôrazňuje. Rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 13Co/16/2008-335 zo dňa 11. 03. 2008 bol zmenený rozsudok okresného súdu v časti, pokiaľ bolo určené, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2009 daná žalovaným žalobcovi je neplatná, a táto žaloba bola zamietnutá. Takisto bol zmenený rozsudok okresného súdu a bola zamietnutá žaloba v časti o určenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Tiež v časti, pokiaľ bolo určené, že žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným svojim zamestnancom, bol rozsudok okresného súdu zmenený a žaloba bola zamietnutá. V ostatných častiach bol rozsudok okresného súdu zrušený a vec mu bola vrátená na ďalšie konanie.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu bolo podané žalobcom dovolanie. Dovolanie však svojím obsahom a zameraním, hoci žiada rozsudok krajského súdu zrušiť, napáda iba správnosť rozhodnutia krajského súdu, pokiaľ išlo o rozhodnutie ohľadom neplatnosti výpovede a trvania pracovného pomeru. Dovolanie sa ďalších častí rozsudku okresného súdu nedotklo.

Najvyšší súd rozhodoval o dovolaní žalobcu a rozhodnutím č. k. 4Cbo 178/2008-376 zo dňa 31. 03. 2010. Zrušil rozsudok krajského súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Z rozsudku Najvyššieho súdu SR je zrejmé, že tento sa zaoberal iba rozsahom podaného dovolania a teda rozhodoval iba o rozhodnutí krajského súdu v časti, pokiaľ tento rozhodol o platnosti výpovede.

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR teda nemohlo zrušiť rozsudok krajského súdu v časti, pokiaľ tento dovolaním napadnutý nebol. Rozhodoval by totiž svojvoľne bez návrhu. Výrok rozhodnutia Najvyššieho súdu SR nemožno vykladať tak, že tento zrušil rozsudok krajského súdu vo všetkých častiach, pretože by išlo o porušenie ústavného princípu čl. 51 ods. 1, podľa ktorého domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú. Došlo by zároveň k závažnému narušeniu princípu právnej istoty.

Pre úplnosť odvolací súd dodáva, že k zamietnutiu žaloby, pokiaľ malo byť určené, že žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove správy slovenských jaskýň tak ako ostatným svojim zamestnancom, nedošlo pre hmotnoprávnu neopodstatnenosť, ale pre procesnú zmätočnosť žalobného petitu. Výrok požadovaný žalobcom by totiž nemohol byť vykonateľný. Vykonateľný by bol výrok, ktorý by žiadal, aby žalovaný umožnil žalobcovi voľný pohyb po budove správy slovenských jaskýň v rozsahu ako je tento umožnený ostatným správcami jaskýň. Formulácia navrhovaného žalobného petitu však zahrňovala každého jednotlivého zamestnanca, teda aj zamestnancov so špecifickými oprávneniami vrátane riaditeľa, zahrňovala voľný pohyb po chránených priestoroch, ale navyše zahrňovala napr. aj voľný pohyb žalobcu po dámskych sociálnych zariadeniach. Umožniť takto voľný pohyb žalobcu po budove správy slovenských jaskýň by však bolo prinajmenšom neštandardné, nezodpovedajúce tvrdenému narušeniu práva, nezodpovedajúce nutnej ochrane utajovaných skutočností, ale aj spoločenským zvyklostiam.

Je zrejmé, že žalobca najmä vlastnou vinou t. j. pre nesprávne formulovaný žalobný petit sa nemohol dovolať ochrany v časti umožnenia voľného pohybu po budove správy jaskýň. Táto skutočnosť však automaticky nevylučuje, že k šikanovaniu žalobcu, pokiaľ ide o voľný pohyb nedošlo a neznamená, že z tohto dôvodu by o nároku žalobcu na vyplatenie nemajetkovej ujmy nemalo byť rozhodované.

Priznanie výšky nemajetkovej ujmy nemožno odôvodniť žiadnymi „hmatateľnými“ dôvodmi. Priznanie výšky náhrady je viac otázkou vnútorného presvedčenia súdu ako otázkou vymenovania konkrétnych materiálnych dôvodov. Ostatné nároky, ktoré možno priznať za šikanovanie sú takého charakteru, že ich priznanie možno odôvodniť merateľnými parametrami. Pri rozhodovaní o priznaní výšky nemajetkovej ujmy súd musí v prvom rade zohľadniť, či iné priznané satisfakcie nie sú postačujúce, či ostatné nároky napr. na náhradu škody boli uplatnené, alebo boli priznané a v dostačujúcej výške, ale súd musí vychádzať zo svojho vnútorného presvedčenia čo je v danom prípade správne. Nastupuje tu teda sudcovská empatia, skúsenosť, znalosti a pod. Súd však musí vylúčiť akékoľvek vášne.

Za tohto stavu veci považoval odvolací súd za primerané priznať žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy v rozsahu 10 000 €.

Krajský súd zmenil rozsudok okresného súdu v časti, pokiaľ bolo určené, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 daná žalovaným žalobcovi je neplatná tak, že žalobu zamietol a obdobne rozhodol aj v časti, pokiaľ bolo žalobou žiadané, aby súd určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá.

Pokiaľ žalobca žiadal určiť, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá, je potrebné uviesť, že odvolací súd už viackrát aj v iných konaniach zdôraznil, že pri rozhodovaní o neplatnosti výpovede je výrok o ďalšom trvaní pracovného pomeru nadbytočný. Nadbytočné výroky zneprehľadňujú výrokovú časť rozhodnutia a preto sú nežiaduce. Výrok musí byť jednoznačne určitý a zrozumiteľný. Pokiaľ súd rozhodne, že výpoveď je neplatná, niet dôvodu špekulovať nad otázkou, či pracovný pomer trvá alebo nie. Riešiť otázku ďalšieho trvania pracovného pomeru by prichádzalo do úvahy iba v prípade, ak by postup zamestnávateľa alebo zamestnanca nezodpovedal ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

Po zrušujúcom rozhodnutí Najvyššieho súdu SR krajský súd bol nútený opätovne prehodnocovať aj otázku určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou danou žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. Najvyšší súd SR sa nezaoberal skúmaním otázky či predmetná výpoveď bola platná z hľadiska Zákonníka práce, teda akceptoval stanovisko krajského súdu, že z tohto hľadiska ide o platnú výpoveď. Najvyšší súd však uviedol: „Z obsahu návrhu (návrhu na začatie konania) nepochybne vyplýva, že žalobcove tvrdenia spočívali v tom, že žalovaná konala v procese dania výpovede nedovolené, v rozpore so zákazom zneužitia práva a preto výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania je treba považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi. Za konanie vykazujúce znaky zneužitia práva považoval to, že žalovaná potom, ako súd prvý krát určil neplatnosť výpovede (výpoveď bola daná 26. 02. 2003 podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a rozsudok krajského súdu bol vyhlásený 30. 04. 2004) zmenila „organizačný“ poriadok tak, že vymenovanie funkcie správcu jaskyne stanovila ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce, že 30. 01. 2005 žalobcu vymenovala do funkcie správcu jaskyne a následne 16. 02. 2005 z tejto funkcie odvolala, že listom z 01. 03. 2005 dala žalobcovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, že potom ako súd určil aj túto výpoveď za neplatnú (rozsudok z 11. 04. 2006) zariadila, aby nadriadený orgán MŽP SR zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku krajského súdu (stalo sa tak 27. 04. 2006), že 17. 08. 2006 žalobcu znova menovala do funkcie správcu jaskyne (toto menovanie považovala za účelové aj preto, lebo bolo vykonané napriek tomu, že od 01. 07. 2005 vykonával túto funkciu iný zamestnanec) a 08. 09. 2006 ho z tejto funkcie odvolala, a že listom z 11. 09. 2006 mu znovu dala výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce, pričom vo všetkých týchto prípadoch tak konala len za účelom, aby mohla voči žalobcovi uplatniť skutkovú podstatu výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce.

Najvyšší súd konštatoval, že odvolací súd mal platnosť výpovede pre rozpor s dobrými mravmi skúmať najmä zo žalobcom tvrdených hľadísk.

Podľa dovolacieho súdu mal odvolací súd predovšetkým zamerať dokazovanie na zistenie, kedy žalovaná vykonala žalobcom tvrdené zmeny v organizačnom pracovnom poriadku (zaradenie funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu), čo bolo dôvodom vykonania týchto zmien, či žalovaná hneď po tom ako súd určil aj druhú výpoveď za neplatnú, aby nadriadený orgán (MŽP SR) zmenil štatút v súlade s dôvodmi uvedenými v rozsudku krajského súdu a či od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný zamestnanec. Odvolací súd mal dokazovaním preukázané rozhodujúce skutočnosti t. j. aj tie, ktoré medzi účastníkmi sporné neboli, posúdiť (jednotlivo a vo vzájomných súvislostiach) a ustáliť, či žalovaná vo všetkých prípadoch konala len za účelom, aby mohla voči žalobcovi uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce a teda, či z nich (ne)možno vyvodiť záver, že forma správania sa žalovanej ňou použitá v procese dania výpovede, vykazuje znaky zneužitia práva a ak áno, či výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania, hoci naoko súladná s objektívnym právom, môže byť považovaná za právny úkon urobený v súlade s dobrými mravmi alebo nie a teda za právny úkon, ktorému (ne)možno poskytnúť ochranu.

Najvyšší súd Slovenskej republiky však akceptoval názor krajského súdu, podľa ktorého za zneužitie práva nemožno považovať ak sa organizácia v rámci zákona snaží nachádzať spôsob, ktorým môže platne rozviazať pracovný pomer so svojim (neperspektívnym) zamestnancom. Najvyšší súd SR ukladá

prehodnotiť kroky, ktoré viedli zo strany žalovaného k daniu v poradí už tretej výpovede žalobcovi a nerobí záver, že z takto vykonaných krokov vyplýva postup žalovaného v rozpore s dobrými mravmi.

Pojem dobré mravy súvisí so systémom morálky, ale nie je s ním totožný. Pojem „dobré mravy“ nebol v literatúre doteraz definovaný. Historicky sa odvodzuje z rímskeho práva, kde bony mores boli chápané v zmysle zachovávaní pravidiel slušnosti prevzatých od predkov. Hlavný rozdiel medzi dobrými mravmi a morálkou spočíva v tom, že dobré mravy netvoria spoločenský normatívny systém, ale sú skôr meradlom etického hodnotenia konkrétnych situácií, ktoré zodpovedajú všeobecne uznávaným pravidlám slušnosti, poctivého obchodného styku a podobne.

Nie je zrejme vhodné a ani možné pokúšať sa o legálnu definíciu pojmu dobré mravy, pretože takýto postup vedie k rigidite, kedy by takýto pojem stratil svoj význam. Interpretáciu tohto pojmu však nie je možné ponechať ani na voluntaristickom výklade subjektov práva. Rozhodujúcu úlohu preto zohráva nezávislý súd, ktorý svojou činnosťou vymedzí hranice chápania pojmu dobré mravy, z hľadiska konkrétneho prípadu v danom čase, na danom mieste a vo vzájomnom konaní účastníkov právneho vzťahu.

Súčasná právna úprava v Zákonníku práce upravuje jednak tzv. „pozitívnu hranicu“ výkonu práva a povinností vyplývajúcich vzťahov, vyjadrenú príkazom zákonodarcu vykonávať práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi, ale aj tzv. „negatívnu hranicu“ vyjadrenú zákazom zneužitia výkonu práv a povinností na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Pracovnoprávna úprava obsiahnutá v Zákonníku práce podriaďuje dobrým mravom nie len výkon subjektívnych práv, ale aj výkon povinností.

Je treba ale zdôrazniť, že Zákonník práce *expressis verbis* nepostihuje právne úkony, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi, neplatnosťou!

Prvým ustanovením, v ktorom je odkaz na dobré mravy, je ust. § 15 Zákonníka práce. Ide o výkladové pravidlo, podľa ktorého: „Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom“.

S odkazom na ust. § 15 Zákonníka práce, pri výklade prejavu vôle je potrebné brať na zreteľ na okolnosti v čase, keď sa právny úkon realizoval, pričom je potrebné vychádzať z dobrých mravov. To znamená, že všeobecne platné pravidlá morálneho charakteru, slušnosť, ohľaduplnosť, vzájomná úcta, by mali byť sprievodnými znakmi pri konaní účastníkov i pri výklade ich prejavov vôle.

Zákaz zneužitia práv sa považuje za negatívnu hranicu výkonu subjektívnych práv, pretože v zákone je vyjadrená negatívnym zákazom. Zákaz zneužitia práv zakotvený v čl. 2 Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý zákon zakazuje. Táto uvedená osobitosť protiprávneho úkonu pri nedovolenom výkone subjektívnych práv ho odlišuje od iných protiprávných úkonov.

Treba dodať, že nie každé správanie sa oprávneného subjektu, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je aj zneužitím práva, avšak každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Z uvedeného vyplýva, že zákonný príkaz vykonávať subjektívne práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi, má právny zmysel popri všeobecnom zákaze zneužitia práva.

Možno zhrnúť, že:

1. Zákonník práce „dobrým mravom“ podriaďuje nie len výkon subjektívnych práv, ale aj povinností.
2. Zákonník práce nepostihuje sankciou neplatnosti právne úkony, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi.
3. Príkaz vykonávať práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi sa považuje za pozitívnu hranicu výkonu práv a povinností.
4. Zákonník práce zakazuje subjektívne práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.
5. Zneužitie subjektívnych práv a povinností je v zákone vyjadrené negatívnym spôsobom - zákazom, preto sa považuje za negatívnu hranicu výkonu práv a povinností.

Pokiaľ Zákonník práce nepostihuje sankciou neplatnosti právne úkony, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi, ale súd pri svojej rozhodovacej činnosti právne úkony, ktoré vyhodnotí ako v rozpore s dobrými mravmi, postihne sankciou neplatnosti, postupuje pri výklade zákona rozširujúcim spôsobom. Extenzívny výklad je však neprípustný bez náležitého zdôvodnenia zodpovedajúceho Ústave SR.

Z výkladu jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (čl. 2 § 3 Zákonníka práce, § 15 Zákonníka práce) nemožno *expressis verbis* dospieť k výkladu, že neplatnosťou by mali byť postihované právne úkony, ku ktorým došlo po jednotlivých krokoch účastníka, ktoré z individuálneho a subjektívneho hľadiska možno považovať ako „kroky urobené v rozpore s dobrými mravmi“.

Za krok účastníka, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi nemožno považovať také konanie, ktoré účastník urobí ako dôsledok rozhodnutia súdu, alebo na základe rozhodnutia súdu.

Odvolací súd, akceptujúc vyššie uvedené závery, sa zamerlal na základe rozhodnutia Najvyššieho súdu SR na zistenie či žalovaný konal v procese dania výpovede žalobcovi nedovolené v rozpore so zákazom zneužitia práva a preto je výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania neplatná.

Odvolací súd však považuje za potrebné opätovne zdôrazniť, že v priebehu konania dochádzalo k určitému „mäteniu“ pojmov pre nevyjasnenie si podstaty a obsahu výrazov štatút, pracovný poriadok, organizačný poriadok.

V priebehu konania dochádzalo k výkladu najmä zo strany žalobcu a neskôr aj zo strany súdu, ktorým považoval štatút správy slovenských jaskýň za akt nadriadený pracovnému poriadku a v dôsledku toho úpravu obsiahnutú v pracovnom poriadku, ktorá nebola obsiahnutá v štatúte resp. štatút pracovný poriadok na takúto úpravu nezmočňoval, považoval súd za rozpornú a výpoveď považoval za neplatnú pre rozpor štatútu s pracovným poriadkom.

Krajský súd zdôrazňuje, že štatútom je základné ustanovenie, stanovy, určujúce cieľ, rozsah činnosti a zásady organizácie podniku, ustanovizne a pod.

Pracovný poriadok je upravený § 84 Zákonníka práce a je to vnútorný predpis smerujúci k udržaniu vnútorného poriadku u zamestnávateľa a dodržaniu pracovnej disciplíny. Pracovným poriadkom sa všeobecne záväzné predpisy konkretizujú na osobitné podmienky, ktoré sú u zamestnávateľa. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnanca i pre zamestnávateľa. Pracovný poriadok možno charakterizovať ako základný normatívny akt zamestnávateľa v oblasti určenia povinností zamestnancov. Vychádza z konkrétnych osobitných podmienok zamestnávateľa. Účelom pracovného poriadku je konkretizovať ustanovenia Zákonníka práce v súlade s právnymi predpismi podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Pracovný poriadok sa charakterizuje ako vnútorný predpis zamestnávateľa; predmet jeho úpravy je však iný ako v prípade vnútorného predpisu. Pracovný poriadok sa vo svojej úprave musí pohybovať v medziach právnych predpisov.

Pojem organizačný poriadok Zákonník práce nepozná.

Organizačný poriadok, ktorý nehrá žiadnu rolu pri rozvázovaní pracovného pomeru bol vydaný na základe zmocnenia štatútu správy slovenských jaskýň a to pôvodného článku VI. IV. štatútu.

Štatút vydáva zásadne zriaďovateľ, avšak pracovný poriadok je vydaný na základe Zákonníka práce. Štatút nie je nadriadený pracovnému poriadku. Štatút s pracovným poriadkom nie je obsahovo previazaný a úprava v pracovnom poriadku nemusí zodpovedať úprave v štatúte. Pracovný poriadok je však vydaný na základe zmocnenia zákona, preto má v oblasti záväznosti právnej úpravy práv a povinností zamestnancov „silnejšie“ postavenie ako štatút.

K zmene pracovného poriadku došlo v novembri 2004 po rozhodnutí Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 30. 09. 2004, ktorým rozhodol, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi je neplatná. Žalobca tvrdí, že k zmene organizačného poriadku došlo s cieľom subsumovať pozíciu žalobcu priamo pod štatutárny orgán žalovaného, čo zrejme malo umožniť rozviazanie pomeru. K tomuto tvrdeniu postačí dodať, že pracovný poriadok nevydáva sám zamestnávateľ ako individuálny normatívny akt ale iba so súhlasom

zástupcov zamestnancov, inak je neplatný (§ 84 ods. 1 ZP). Pri zmene pracovného poriadku nešlo o svojvoľný počin zamestnávateľa.

Treba vychádzať zo skutočnosti, že prvú výpoveď dal žalovaný žalobcovi dňa 28. 03. 2003 a s konečnou platnosťou o neplatnosti tejto výpovede rozhodol krajský súd v Banskej Bystrici dňa 30. 09. 2004 tak, že potvrdil rozsudok Okresného súdu Banská Bystrica zo dňa 05. 04. 2004, ktorým bolo určené, že výpoveď daná odporcom navrhovateľovi dňa 28. 02. 2003 je neplatná. K rozhodnutiu o neplatnosti tejto výpovede došlo jednoducho z toho dôvodu, že použitý výpovedný dôvod podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce neexistoval. Nešlo teda o znenie pracovného poriadku, ale o neexistenciu výpovedného dôvodu. Ak následne žalovaný v súlade so zákonom upravil znenie pracovného poriadku, nemožno evidovať žiadny dôvod, ktorý by poukazoval, že k tejto zmene došlo preto, aby žalovaný žalobcovi mohol dať výpoveď. Treba zdôrazniť, že zmena pracovného poriadku sa týkala všetkých zamestnancov a nie iba žalobcu. Táto zmena zostala v platnosti a po jej použití pri výpovedi, ktorú neskôr žalovaný žalobcovi dal.

Za tejto situácie len veľmi ťažko možno tvrdiť, že k zmene pracovného poriadku došlo preto, aby v budúcnosti mohol dať žalovaný žalobcovi výpoveď. Po zmene pracovného poriadku, tento zakotvoval, že riaditeľ vymenúva a odvoláva vedúceho úseku a správcu jaskyne. Zároveň pracovný poriadok v súlade so zákonníkom práce spresňoval, že vedúci zamestnanci v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, ktorý ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto pracovného poriadku už vykonávajú funkciu, pre výkon ktorej tento interný predpis požaduje menovanie do funkcie, sa považujú za vymenovaných do tejto funkcie.

Ďalšia výpoveď bola žalobcovi doručená od žalovaného listom zo dňa 01. 03. 2005 pod 310/05 R podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. O tejto výpovedi bolo v konečnom dôsledku rozhodnuté rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 11. 04. 2006 a právoplatným sa stal dňa 06. 06. 2006. Výpoveď bola vyhlásená za neplatnú. Tu odvolací súd zastáva stanovisko, že bod 8 v II. časti pracovného poriadku je v rozpore s čl. 6 bodu II. Štatútu správy slovenských jaskýň, keď rozširuje podmienku vykonávania funkcie vymenovaním, okrem vedúceho úseku, aj na správcu jaskyne. Súd poukázal na čl. 6 štatútu, kde je uvedené, že riaditeľ správy vymenúva a odvoláva svojho zástupcu a vedúcich úsekov. Pokiaľ by bola daná možnosť riaditeľovi správy vymenúvať a odvolávať aj iné funkcie, bolo by to v uvedenom čl. 6 bode II. nesporne uvedené tak, ako sú tieto funkcie vymenované v nasledujúcom bode III, bod IV. uvedeného článku 6 štatútu. Taktiež nedal možnosť rozšíriť túto právomoc riaditeľa správy v pracovnom poriadku.

Rozsudok krajského súdu sa stal právoplatný, napriek tomu dôvody rozsudku používajú nesprávny výkladový a aplikačný postup pokiaľ ide o vzťah štatútu a pracovného poriadku.

K tomuto rozhodnutiu v súčasnosti krajský súd považoval za potrebné poukázať na rozdiel medzi štatútom a pracovným poriadkom, najmä pokiaľ ide o jeho tvorbu, zameranie, vzťah nadriadenosti a podriadenosti atď. Neslobodno dôjsť k záveru, že čo nie je bližšie upravené v štatúte, nesmie byť upravené v pracovnom poriadku.

Po vyhlásení rozsudku krajského súdu žalovaný intervenoval u zriaďovateľa a následne došlo k zmene štatútu organizácie a to rozhodnutím ministra životného prostredia Slovenskej republiky z 27. 04. 2006, ktorým bol vydaný dodatok č. 1 k štatútu správy slovenských jaskýň zo dňa 07. 12. 2003. V súlade s platnými všeobecne záväznými predpismi bol vypustený zo štatútu správny slovenských jaskýň zo 07. 12. 2003 č. 43/2003-5 ods. 2 a 3 článku 6 a došlo k zmene v štatúte správy slovenských jaskýň zo dňa 07. 12. 2003 č. 43/2003-5 v označení odsekov článku 6 tak, že pôvodný odsek 4 sa bude označovať ako odsek 2.

Následne rozhodnutím zo dňa 11. 09. 2006 dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru a to podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) bod 2 Zákonníka práce, pretože s účinnosťou od 11. 09. 2006 bol odvolaný z funkcie správcu Harmaneckej jaskyne, čím prestal spĺňať požiadavku pre výkon tejto funkcie podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce platného pracovného poriadku Správy slovenských jaskýň v Liptovskom Mikuláši.

Žalobca, aj pre skutočnosť, že rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici bol vyhlásený 11. 04. 2006 a k zmene v štatúte správy Slovenských jaskýň došlo na „intervenciu“ žalovaného už 27. 04. 2006

považoval postup žalovaného, za taký, ktorý sa prieči dobrým mravom. Podľa neho mal iba jediný cieľ a to rozviazať pracovný pomer so žalobcom. Žalobca poukazoval najmä na krátky časový interval medzi rozhodnutím súdu a zmenou štatútu.

Pri posúdení, či k zmene v štatúte došlo v rozpore s dobrými mravmi je samozrejme potrebné akceptovať, že túto zmenu organizácia využila na ďalšiu výpoveď, ktorú dala žalobcovi. Nemožno však opomenúť, že organizácia nemohla a nesmela obísť závery súdu, podľa ktorého štatút je v rozpore s pracovným poriadkom a bolo jej povinnosťou zjednať nápravu a to čo v najkratšej dobe. Nemožno sa stotožniť s tvrdením žalobcu, že krátky časový interval medzi rozhodnutím súdu a zmenou štatútu by mal byť vyhodnocovaný ako v rozpore s dobrými mravmi. Neexistuje žiadny časový interval napr. rok, v ktorom by organizácia nesmela odstraňovať vytknuté nedostatky. Práve naopak, tam kde časová hranica na odstránenie nedostatkov nie je určená, je ich odstránenie čo v najkratšom čase v súlade s dobrými mravmi.

Zmena štatútu, vzhľadom na uvedené, o vzťahu štatútu a pracovného poriadku nemala mať zásadný význam na platnosť výpovede.

Najvyšší súd vo svojom zrušujúcom rozhodnutí vytkol odvolaciemu súdu, že mal zistiť, či od 01. 07. 2005 vykonával správcu Harmaneckej jaskyne iný zamestnanec.

Dňa 01. 07. 2005 bol v skutočnosti C.. L. U. poverený vykonávaním funkcie správcu Harmaneckej jaskyne. Je rozdiel medzi vymenovaním a poverením. Žalobca tvrdí, poukazujúc na výpoveď svedkyne C.. O. zo dňa 03. 10. 2007" „My, aj keď sme menovali C.. U. do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne, my sme mali za to, že keď bol žalobca úspešný v súdnych sporoch o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, tieto menovania sú automaticky neplatné“. V skutočnosti aj z tejto výpovede je zrejmé, že išlo iba o poverenie na čas do skončenia súdneho sporu. Harmanecká jaskyňa podľa názoru odvolacieho súdu nemohla zostať bez riadiaceho pracovníka v čase, keď žalobca funkciu správcu fyzicky nevykonával.

V období, keď ako poverený (nie vymenovaný) vykonával funkciu správcu C.. U., bolo potrebné na vymenovanie správcu vydať menovací dekrét. Na menovací dekrét pre C.. L. žalobca nepoukázal, súdu predložený nebol, a ani byť nemohol. Pokiaľ okresný súd tvrdí, že od 01. 07. 2005 vykonával funkciu správcu Ing. U., v tomto bode má pravdu, ale okresný súd opomenul, že nešlo o vymenovanie, ale o poverenie. Jeho záver, že Ing. U. nemohol byť vymenovaný, pokiaľ nebol žalobca zbavený svojej funkcie, preto neobstojí. Harmanecká jaskyňa v období, ktorého sa spor týka, nemala dvoch vymenovaných správcov.

Vo vzťahu k vlastnej osobe žalobca poukazuje na ust. § 42 ods. 2 Zákonníka práce a považuje za rozporné konanie žalovaného, že ho vymenoval do funkcie správcu jaskyne v čase, keď už mal uzatvorený pracovný pomer a následne ho odvolal. Rovnakým logickým postupom potom možno dôjsť k záveru, že Ing. U. nemohol byť vymenovaný za správcu jaskyne, keďže už mal v tom čase uzatvorený pracovný pomer.

Odvolací súd sa už podrobne zaoberal otázkou vymenovania a odvolania žalobcu z funkcie správcu a to vo svojom rozhodnutí č. k. 13Co/91/2010-403 zo dňa 21. 06. 2010 a nepovažuje za potrebné závery v uvedené rozhodnutí opakovať. V krátkosti však možno konštatovať, že k uzavretiu pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným došlo ešte za účinnosti predchádzajúceho Zákonníka práce, kde pracovnou zmluvou bola založená aj jeho funkcia správcu jaskyne. Žiadne vymenovanie sa nevyžadovalo.

Ust. § 252 písm. d) platného Zákonníka práce v ods. 1 uvádza: „Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 01. 03. 2010. Právne úkony urobené pred 01. 03. 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. 02. 2010“. Nemožno teda ani tvrdiť, že žalobca bol vymenovaný do funkcie správcu jaskyne a v krátkom období na to odvolaný iba preto, aby bolo možné rozviazať s ním pracovný pomer. Doručením menovacieho dekrétu nemohlo dôjsť u žalobcu k vymenovaniu opätovne do funkcie, ktoré podľa platných právnych predpisov zastával. V tejto súvislosti krajský súd už poznamenal, že išlo prakticky o „kozmetickú“ úpravu, ktorá sa netýkala iba žalobcu, ale týkala sa všetkých správcov jaskýň, pokiaľ ide o doručenie dekrétov.

Najvyšší súd SR podržal názor krajského súdu, podľa ktorého zamestnávateľovi nemožno uložiť, ktorého zamestnanca má alebo nemá zamestnávať (okrem prípadov osobitne upravených zákonom) a takisto možno od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnával zamestnanca, ktorý sa pre neho javí z akéhokoľvek dôvodu nepoužiteľný. Opačná interpretácia by bola v rozpore so základným článkom 2 základných zásad Zákonníka práce.

Zamestnávateľ má legitímne právo (aj v súlade so stanoviskom Najvyššieho súdu SR) hľadať zákonné dôvody na rozviazanie pracovného pomeru s „nezaujímavým, nevhodným, neperspektívnym atď.“ zamestnancom. Rozviazanie pracovného pomeru musí byť v súlade so zákonom, preto aj postup pri hľadaní dôvodov musí byť v súlade so zákonom. Preto v súlade so zákonom musia byť aj prípadné zmeny v organizačnej činnosti.

Postup žalovaného predtým ako dal žalobcovi tretiu výpoveď nemožno vyhodnotiť ako postup, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi. Tento postup totiž nemožno vyhodnocovať iba z pohľadu jednej strany (žalobcu), ale z objektívnych hľadísk a z pohľadu platného práva. Zmeny v pracovnom poriadku ako aj v štatúte organizácie boli legitímne a netýkali sa iba žalobcu, ich platnosť je všeobecná a platili naďalej nepochybne platia aj dnes. Štatút nie je nadriadený pracovnému poriadku. Pracovný poriadok môže obsahovať ustanovenia, ktoré nie sú podrobne upravené v štatúte a neodporujú zameraniu štatútom utvoreného organizačného celku.

Nemožno preto vyhodnotiť, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi je neplatná. Žalovaná organizácia nekonala v procese dania výpovede nedovoľene a v rozpore so zákazom zneužitia práva. Výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania nemožno treba považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi.

Naviac treba zdôrazniť, že pokiaľ zamestnávateľ koná v rozpore s dobrými mravmi na úkor zamestnanca, vznikajú zamestnancovi z takéhoto postupu nároky individuálne špecifikované, avšak právny úkon, ktorý by aj bol urobený v rozpore s dobrými mravmi, nepostihuje Zákonník práce neplatnosťou. Tu ide o špecifičnosť Zákonníka práce ktorá nutne rešpektuje oblasť právnych vzťahov, ktoré vznikajú medzi zamestnancom a zamestnávateľom v pracovnom pomere (§ 1 ods. 1 ZP). Nemôže preto kopírovať ustanovenie Občianskeho zákonníka § 39. Ak by ustanovenia Zákonníka práce mali byť iba obmenou ustanovení Občianskeho zákonníka, nebola by potrebná osobitná úprava.

Výrok rozsudku okresného súdu, ktorým bola žalovaný zaviazaný zaplatiť na účet okresného súdu súdny poplatok krajský súd potvrdil a to s poukazom na ust. § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb. (Zákon o súdnych poplatkoch).

Pri vyhlásení rozsudku však došlo k počítacej chybe a teda aj zrejmej nesprávnosti, keď súdny poplatok bol vypočítaný zo žalovanej sumy a nie zo sumy priznanej. Zo sumy priznaných 10 000 € potom predstavuje súdny poplatok 6 % z priznanej sumy, čo je 600 € a povinnosť zaplatiť tento súdny poplatok viaže žalovaného. K oprave došlo s poukazom na ust. § 164 OSP.

O trovách odvolacieho konania nebolo rozhodnuté a to podľa ust. § 224 ods. 4 OSP, pretože odvolací súd rozhodoval o odvolaní vo veci samej, proti rozhodnutiu, ktorým nebolo rozhodnuté o trovách konania z dôvodu postupu podľa § 151 ods. 3 OSP. O trovách odvolacieho konania preto rozhodne súd prvého stupňa.“

Rozsudok krajského súdu bol na dovolanie zrušený uznesením najvyššieho súdu 6Cdo/449/2013 zo dňa 29. 09. 2015.

Najvyšší súd konštatoval, že neobstojí úsudok odvolacieho súdu, keď sa tento priklonil k záveru, že k zmene vnútorného predpisu žalovanej nedošlo z dôvodu, aby v budúcnosti mohla dať žalobcovi výpoveď.

V rozhodnutí ďalej najvyšší súd uviedol:

Pokiaľ ide o záver odvolacieho súdu, že žalobca nebol do funkcie správcu vymenovaný, keď túto funkciu vykonával na základe menovania iný zamestnanec (Ing. K., treba uviesť, že uvedené skutkové zistenie

má podstatný význam pre správne rozhodnutie vo veci. Ak by totiž žalobca bol do funkcie správcu vymenovaný, keď túto funkciu v kritickom čase vykonával na základe menovania iný zamestnanec žalovanej, nemohol byť do funkcie platne vymenovaný a následne aj platne odvolaný. Chýbala by tak skutková podstata pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Z obsahu spisu je zrejmé, že odvolací súd sa v tomto smere odchyľil od skutkového zistenia, z ktorého vychádzal súd prvého stupňa. Ak teda odvolací súd považoval skutkové zistenie súdu prvého stupňa za nesprávne, mal dokazovanie v potrebnom rozsahu zopakovať, čo však neurobil. Konal tak v rozpore s ustanovením § 213 ods. 3 O. s. p., čím zaťažil konanie inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

4. Žalobca odôvodnil svoje dovolanie ďalej tým, že odvolací súd nesprávne právne posúdil vec v otázke platnosti výpovede z pracovného pomeru, keď dospel k nesprávnemu záveru, že výpoveď daná žalovanou žalobcovi dňa 11. septembra 2006 (ďalej len „výpoveď“) sa neprieči dobrým mravom a že Zákonník práce, ak by aj právny úkon bol vykonaný v rozpore s dobrými mravmi, takýto právny úkon neplatnosťou nepostihuje.

5. V súvislosti s otázkou platnosti výpovede dovolací súd pripomína, že z Čl. 2 Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že aj výkon práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, teda aj v prípade výkonu práva zamestnávateľa skončenie pracovného pomeru so zamestnancom napr. výpoveďou, musí byť v súlade s dobrými mravmi a že nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Vo všeobecnosti za právny úkon priečiaci sa dobrým mravom treba považovať úkon, ktorý je všeobecne neakceptovateľný z hľadiska v spoločnosti prevládajúcich mravných zásad a princípov vzájomných vzťahov medzi ľuďmi. Súlad právneho úkonu s dobrými mravmi treba posudzovať vždy komplexne so zreteľom na konkrétnu situáciu na oboch stranách sporu (nielen osoby vykonávajúcej určité právo, ale aj osoby týmto úkonom dotknutej), s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti a nezávisle od vedomia a vôle (zavinenia) toho, kto právo alebo povinnosť vykonáva.

Zákaz zneužitia práva, zakotvený v Čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý je nedovolený. Treba vychádzať z toho, že subjektívne právo síce podáva zákonom predvídaný všeobecný model správania sa oprávneného subjektu, ale jeho realizácia sa uskutočňuje v rozličných formách. Zneužitie práva možno teda chápať ako využitie konkrétnych nedovolených foriem správania sa oprávneného subjektu, ale až v štádiu realizácie subjektívneho práva, pričom každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Uvedený článok Zákonníka práce teda upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípadmi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoleným spôsobom a teda v rozpore s dobrými mravmi. Zneužitie subjektívneho práva a jeho zákaz má špecifický právny zmysel, ak správanie oprávneného subjektu je síce v hraniciach obsahu subjektívneho práva, ale v rámci možnosti tvoriacej jeho obsah oprávnený subjekt použije také konkrétne formy, ktoré nie sú bežné, ale sú v rozpore so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnych vzťahoch.

Pri výkone subjektívneho práva zamestnávateľa skončiť so zamestnancom pracovný pomer (napr. formou výpovede) môže ísť o prípad, kedy síce jednostranný zrušovací prejav vôle zamestnávateľa je naoko (navonok) v súlade s objektívnym právom, ale kedy v procese jeho uskutočňovania (naplnenia jeho zákonných predpokladov - obsahu) oprávnený subjekt použije také konkrétne formy správania sa, ktoré vykazujú znaky zneužitia práva.

Podľa dovolacieho súdu v preskúmvanej veci práve o takýto prípad ide.

V konaní je nesporné, že žalovaná dala žalobcovi opakovane listom z 11. septembra 2006 výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce z dôvodu, že odvolaním z funkcie správcu prestal spĺňať požiadavku podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Pred daním výpovede konala tak, že následne po vydaní rozsudku Krajským súdom v Banskej Bystrici z 11. apríla 2006 (ním bola určená neplatnosť výpovede z 1. marca 2005), bola v Štatúte dodatkom č. 1 z 27.4.2006 vykonaná zmena, ktorá mala odstrániť rozpor Štatútu s pracovným poriadkom. K zmene pracovného poriadku (k prijatiu nového), došlo potom 30.6.2006. Po tejto úprave vnútorných právnych predpisov, žalovaná 17.8.2006 vymenovala žalobcu do funkcie správcu jaskyne a s odstupom niekoľkých dní (8.9.2006) ho z tejto funkcie

odvolala. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaná potom, ako žalobca bol znovu v spore o neplatnosť výpovede úspešný a jeho pracovný pomer u nej naďalej trval, zvolila opätovne postup, ako v novembri 2004. Okamžite po vydaní rozsudku krajským súdom nadriadený orgán upravil Štatút a následne bol vydaný nový pracovný poriadok, ktorý ustanovoval vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie správcu jaskyne v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Vzhľadom na to, kedy k týmto zmenám došlo, v akom krátkom časovom úseku boli uskutočnené a najmä ako boli tieto zmeny v praxi uplatnené, treba mať za to, že aj v tomto prípade išlo o zmeny účelové, s hlavným cieľom vytvoriť právne predpoklady pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Vymenovanie žalobcu do funkcie správcu žalovanou bolo len formálnym aktom. Žalovaná totiž žalobcovi žiadnu prácu nepridelovala, jeho vymenovanie uskutočnila napriek tomu, že v tomto čase bola táto funkcia obsadená iným zamestnancom a krátko po vymenovaní do funkcie správcu ho z tejto funkcie odvolala. Treba zdôrazniť, že takto žalovaná postupovala len vo vzťahu k žalobcovi. Tieto skutočnosti dokazujú, že faktickým zámerom žalovanej nebolo nič iné, len vytvoriť hmotnoprávny predpoklad skutkovej podstaty výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce, ktorú napokon žalovaná voči žalobcovi aj uplatnila. Podľa názoru dovolacieho súdu toto konanie žalovanej pri výkone subjektívneho práva zamestnávateľa skončiť so zamestnancom pracovný pomer, posudzujúc ho vo vzájomnom kontexte (nie jednotlivo ako to nesprávne urobil odvolací súd), nemožno hodnotiť inak, než ako konanie nedovolané, vykazujúce znaky zneužitia práva. Žalovaná v tomto prípade totiž „zneužila“ inštitút vymenovania (odvolania) zamestnanca k naplneniu zákonných predpokladov (obsahu) výpovede, pričom na tento účel použila také konkrétne formy správania sa, ktoré nie sú bežné a ktoré sa vymykajú z rámca všeobecne uznávaných zásad konania v pracovnoprávných vzťahoch. Keďže každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, nemôže ani výsledok, ktorý vzišiel z takéhto konania - v danom prípade výpoveď, hoci navonok je súladná s objektívnym právom, byť iný. Výpoveď, ktorú žalovaná dala žalobcovi listom z 11. septembra 2006, treba preto považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi a teda za právny úkon neplatný (k neplatnosti v bode 5). Ak odvolací súd dospel k inému (opačnému) právnomu názoru a výpoveď považoval za súladnú s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ide o právny názor nesprávny, nemajúci oporu v platnom práve.

6. Za nesprávny, odporujúci ustanoveniu § 1 ods. 4 Zákonníka práce treba považovať aj právny názor odvolacieho súdu, podľa ktorého právny úkon vyplývajúci z pracovnoprávných vzťahov urobený v rozpore s dobrými mravmi nie je neplatný, keďže Zákonník práce takýto právny úkon nepostihuje neplatnosťou.

Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

V tomto zákonnom ustanovení je výslovne upravený vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka. Vyplýva z neho, že ak na pracovnoprávne vzťahy nie je možné aplikovať všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a ak Zákonník práce neustanovuje inak, subsidiárne treba použiť všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Hoci Zákonník práce v prvej časti upravuje neplatnosť právneho úkonu (§ 17), z čoho by bolo možné usudzovať, že všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce neplatnosť právneho úkonu sa nepoužijú, nie je tomu tak. V takomto prípade vzťah medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom treba vykladať v tom zmysle, že ustanovenia Občianskeho zákonníka sa nepoužijú iba vtedy, ak Zákonník práce ten-ktorý prípad výslovne priamo rieši. Ak tomu tak nie je, použijú sa všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka vždy. Účelom je, aby sa zabránilo zbytočnej duplicitnej právnej úprave. Preto aj v prípade právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, je z hľadiska ich neplatnosti, nevyhnutné akceptovať aj ďalšie v Občianskom zákonníku uvádzané dôvody všeobecnej neplatnosti právneho úkonu. To znamená, že za neplatný právny úkon v pracovnoprávných vzťahoch treba považovať aj taký, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa priech dobrým mravom (§ 39 OZ).

II.

1. Žalobca napadol rozsudok odvolacieho súdu aj v časti, v ktorej odvolací súd nevyhovel jeho návrhu na zaplatenie náhrady nemajetkovej ujmy nad sumu 10 000 eur uplatnenú z dôvodu nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania. Predovšetkým namietal, že odvolací súd nesprávne v priamom rozpore s

ustanovením § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona zúžil dôvody zákazu diskriminácie, len na tie, ktoré sa vyznačujú príslušnosťou diskriminovaného k určitej skupine (viera, rasa, národnosť a pod.). Podľa žalobcu antidiskriminačný zákon upravuje zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu. Odvolací súd dospel preto k nesprávnemu právnemu názoru, že v prípade žalobcu diskriminácia do úvahy neprichádza (v súvislosti so zákazom pohybu po budove pripustil šikanu).

2. Dovolací súd predtým, než sa vyjadrí k samotnej podstate námietky žalobcu považuje za potrebné uviesť, že odvolací súd sa v rámci rozhodovania o tomto nároku dopustil procesného pochybenia, keď vo výroku rozsudku opomenul rozhodnúť o časti predmetu konania. Žalobca totiž žiadal priznať náhradu nemajetkovej ujmy z dôvodu nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania v sume 66 387,83 eur. Ak odvolací súd v tejto časti zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že čiastočne do sumy 10 000 eur návrhu vyhovel, mal vo výroku rozsudku žalobu v prísudku nad túto sumu do sumy 66 387,83 eur zamietnuť, čo neurobil, čím porušil ustanovenie § 152 ods. 2 O. s. p. Táto skutočnosť ale nebráni dovolaciemu súdu preskúmať správnosť rozsudku v jeho nevyhovujúcej časti v rozsahu žalobcom uplatneného dovolacieho dôvodu.

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

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

Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce (s účinnosťou od 1.1.2015 ide o odsek 6/) zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Citované zákonné ustanovenia zakotvujú povinnosť zamestnávateľov zaobchádzať so zamestnancami v pracovnoprávných vzťahoch tak, aby bola rešpektovaná zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá je pre oblasť pracovnoprávných vzťahov bližšie upravená antidiskriminačným zákonom. Zároveň zamestnancom poskytuje možnosť v prípade, že ich práva boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. V odseku 2 citovaného ustanovenia sa uvádzajú jednotlivé chránené dôvody zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Zákon tu pripúšťa zákaz diskriminácie nielen z dôvodov pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, atď., ale aj z dôvodu iného postavenia. Takýto dôvod zákazu diskriminácie používa aj Ústava Slovenskej republiky v Čl. 12 ods. 2 a aj antidiskriminačný zákon v § 2 ods. 1 (znenie účinné v čase rozhodovania súdmi nižších stupňov). Čo treba rozumieť pod týmto dôvodom zákazu diskriminácie ústava a ani zákony bližšie nevysvetľujú. Pojem „iné postavenie“ nemožno stotožniť s nijakým konkrétne určeným stavom, hodnotou alebo záujmom. To znamená, že úmyslom zákonodarcu bolo dôvody zákazu diskriminácie koncipovať široko nad rámec taxatívneho výpočtu uvedeného v Ústave a v citovaných zákonoch. Nemožno ich preto zužovať len na tie, ktoré sú výslovne vymenované tak, ako to nesprávne urobil odvolací súd. Podľa dovolacieho súdu iné postavenie diskriminovanej osoby môže spočívať v akejkoľvek situácii odlišnej v porovnaní so situáciou iných osôb, uplatňujúcich konkrétne práva. Možno preto dospieť k záveru, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj v iných druhoch právnych vzťahov, spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu. Správnosť uvedeného výkladu možno dokumentovať aj znením Čl. 21 bod 1.1. Charty základných práv Európskej únie prijatej 7. decembra 2000, podľa ktorého zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy,

farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Možno teda uzavrieť, že dôvodom diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch môže byť aj predchádzajúce upozornenie (podnet) zamestnanca na nedostatky v činnosti zamestnávateľa, resp. predchádzajúce domáhanie sa ochrany voči zamestnávateľovi na súde (porovnaj R 24/2009). Odvolací súd dospel preto k nesprávnemu právnemu názoru, keď za dôvody zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch považoval len tie, ktoré sa vyznačujú príslušnosťou diskriminovaného k určitej skupine (viera, rasa, národnosť a pod.). Riadiac sa týmto nesprávnym právnym názorom vychádzal bez ďalšieho z úsudku, že k diskriminácii žalobcu nedošlo a neposudzoval vec z hľadiska dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania žalovanou (jednotlivé konania hodnotil nesprávne z hľadiska pojmových znakov šikany).

4. V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania dovolací súd považuje za potrebné uviesť nasledovné:

Antidiskriminačný zákon v ustanovení § 2a ods. 1 (znenie účinné v čase rozhodovania súdmi nižších stupňov) upravuje jednotlivé formy diskriminácie a v nasledujúcich odsekoch podáva aj definíciu jednotlivých foriem diskriminácie. Okrem iného za jednu z foriem diskriminácie považuje priamu diskrimináciu, obťažovanie a neoprávnený postih, a za diskrimináciu považuje aj pokyn na takéto správanie sa. V ustanovení § 6 ods. 2 vymenováva jednotlivé oblasti, v ktorých sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. Okrem iného sa táto zásada uplatňuje pri výkone zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania a prepúšťania a tiež v oblasti prístupu k odbornému vzdelávaniu a ďalšiemu odbornému vzdelávaniu.

V prípade domáhania sa ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie je potrebné predovšetkým zisťovať (ne)existenciu rozdielneho zaobchádzania s obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, či napadnutým konaním vznikla obeť diskriminácie nejaká nevýhoda a či medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou je príčinná súvislosť. Žalobca je povinný súdu predložiť dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo; ak sa tak stane žalovaného zaťažuje dôkazné bremeno preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania (§ 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona).

V preskúmvanej veci žalobca nepochybne predložil v konaní dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v súvislosti s opakovanou snahou žalovanej skončiť s ním pracovný pomer, v neumožnení mu účasti na odborných seminároch, v neumožnení mu vstupu do budovy zamestnávateľa (povinnosť zapisovať sa do knihy návštev, pohybovať sa po budove v sprievode iného zamestnanca) a v nepriznaní mu osobného príplatku, resp. odmien. Ide rozhodne o oblasti, v ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch uplatňuje (neumožnenie vstupu do budovy možno subsumovať pod oblasť podmienok výkonu práce). Žalobcovi napadnutými konaniami žalovanej vznikla nevýhoda, pričom uvedené konania žalovanej (niektoré z nich) mohli byť (a aj boli) reakciou na jeho predchádzajúce upozornenia na nedostatky v jej činnosti, resp. reakciou na predchádzajúce uplatňovanie práv žalobcom voči žalovanej súdnou cestou.

5. V súvislosti s účasťou žalobcu na odborných seminároch treba uviesť, že služobná cesta do Slovinska mala byť vykonaná v roku 2002, t.j. predtým, než došlo zo strany žalobcu k upozorneniu na nedostatky v činnosti žalovanej, resp. predtým, než došlo na strane žalobcu k uplatňovaniu si svojich práv voči žalovanej súdnou cestou. Chýba tu preto príčinná súvislosť medzi žalobcom uvedeným dôvodom rozdielneho zaobchádzania a prípadnou nevýhodou spôsobenou neúčasťou žalobcu na tejto služobnej ceste. V ostatných dvoch prípadoch (odborný seminár na Teplom Vrchu a študijná cesta do Moravského krasu) možno mať za to, že sa tu postupovalo rozdielne ako s inými zamestnancami v rovnakej funkcii a v porovnateľnej situácii (najmä pri študijnej ceste do Moravského krasu) a že konanie žalovanej tu bolo ovplyvnené výpoveďou, ktorú žalovaná dal žalobcovi 28.2.2003 a uplatňovaním si svojich práv zo strany žalobcu súdnou cestou (žalobca podal na súd žalobu o neplatnosť výpovede 9.4.2003). Bolo teda na žalovanej, aby preukázala, že zásadu rovnakého zaobchádzania v tomto prípade neporušila. Tu treba poznamenať, že žalovanou uvádzaný dôvod neumožnenia účasti žalobcovi na týchto seminároch (predchádzajúce upozornenia na porušovanie pracovnej disciplíny) súd prvého stupňa hodnotil ako

účelový s cieľom mať vopred argument pre žalovanou realizované konanie. Myšlienkový postup, ktorý súd prvého stupňa k takémuto hodnoteniu viedol, je podľa dovolacieho súdu súladný so zásadami formálnej logiky. Odvolací súd mal preto na túto skutočnosť reagovať a vyporiadať sa s ňou, čo však neurobil.

6. Uvedené obdobie platí aj v oblasti odmeňovania (nepriznania, resp. odňatia osobného príplatku žalobcovi a neposkytovania odmien), čo žalovaná (okrem iného) odôvodňovala rovnako tým, že žalobca bol ňou opakovane upozornený na porušovanie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že v prípade skúmania porušovania zákazu diskriminácie súvisiacej s odmeňovaním nejde o to, či určitá zložka mzdy je alebo nie je „nárokovateľná“, ale o to, či zamestnávateľ zaobchádza pri odmeňovaní so zamestnancom v porovnaní s inými zamestnancami v obdobnej (rovnakej) funkcii a v porovnateľnej situácii inak (rozdielne).

V danom prípade z výsledkov vykonaného dokazovania je zrejmé, že žalobca mal pred rokom 2003 vždy priznaný osobný príplatok a boli mu žalovanou pravidelne poskytované aj odmeny, že žalovaná mu prestala od roku 2003 tieto zložky mzdy poskytovať a že tak urobila len vo vzťahu k jeho osobe (ostatným správcom jaskýň tieto zložky mzdy naďalej poskytovala). Keďže ide o skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v tejto oblasti došlo, bolo na žalovanej, aby preukázala, že ani v tomto prípade zásadu rovnakého zaobchádzania neporušila.

7. Pokiaľ ide o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania spočívajúcej v neumožnení vstupu do budovy zamestnávateľa (povinnosť zapisovať sa do knihy návštev, pohybovať sa po budove v sprievode iného zamestnanca) treba uviesť, že z výsledkov vykonaného dokazovania jednoznačne vyplýva, že k takémuto porušovaniu opakovane zo strany žalovanej dochádzalo, že išlo o praktiky, ktoré sa uplatňovali len voči žalobcovi a teda, že sa s ním zaobchádzalo odlišne ako s inými zamestnancami v porovnateľnej situácii. Toto konanie žalovanej možno preto hodnotiť ako konanie porušujúce zásadu rovnakého zaobchádzania vo forme obťažovania a pokynu na diskrimináciu (§ 2a ods. 4 a ods. 6 antidiskriminačného zákona).

8. Ako formu nápravy upustením od uvedeného diskriminačného konania (§ 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona) žalobca žiadal uložiť žalovanej povinnosť umožniť mu pohyb po budove žalovanej rovnako ako ostatným zamestnancom, ktorému návrhu súd prvého stupňa v celom rozsahu vyhovel. Pokiaľ krajský súd tento výrok rozsudku súdu prvého stupňa zrušil (z dôvodu, že o ňom bolo v konaní už právoplatne rozhodnuté), postupoval nesprávne. Najvyšší súd Slovenskej republiky poukazuje na to, že uznesením z 31. marca 2010 zrušil aj tento jeho výrok, čo sa výslovne uvádza na strane 12 v druhom odseku rozhodnutia. Pokiaľ ide o viazanosť dovolacieho súdu rozsahom dovolacích dôvodov treba uviesť, že dovolací súd je oprávnený ex offio skúmať existenciu nielen vád uvedených v § 237 ods. 1 písm. f/ O. s. p., ale aj v prípade tzv. inej vady, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 O. s. p.). Ak sa odvolací súd domnieval, že žalobcom formulovaný petit je pre jeho nepresnosť nevykonateľný, mal správne postupovať podľa § 43 ods. 1 O. s. p., prípadne mohol túto nepresnosť odstrániť aj sám. Z ustanovenia § 79 ods. 1 O. s. p. totiž vyplýva, že postačuje, ak je zo žaloby zjavné, čoho sa navrhovateľ domáha, čo v danom prípade splnené bolo. Nebol preto zákonný dôvod, aby krajský súd len pre nedostatok spočívajúci v nepresnosti žalobného petitu, v tejto časti žalobu zamietol. Dovolací súd nepovažoval teda záver odvolacieho súdu, podľa ktorého o tejto časti žaloby bolo už právoplatne rozhodnuté za správny, čím krajský súd zaťažil konanie inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, na ktorú je dovolací súd povinný prihliadnuť, aj keď ju nikto z účastníkov nenamieta.

Pokiaľ ide o dovolanie žalobcu možno teda uzavrieť, že v dovolaní opodstatnene namieta, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, tak v časti týkajúcej sa určenia neplatnosti výpovede, ako aj v časti, v ktorej odvolací súd nevyhovel jeho žalobe o ochrane pred diskrimináciou a že konanie pred odvolacím súdom trpí vadami, ktoré mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

III.

1. K dovolaniu žalovanej smerujúceho proti tej časti rozsudku krajského súdu, ktorým jej bola uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi 10 000 eur treba uviesť, že ňou napadnutá časť vykazuje znaky potvrdzujúceho rozsudku, hoci formálne ju odvolací súd označil ako zmeňujúcu. Táto časť rozsudku krajského súdu v porovnaní s rozsudkom okresného súdu nie je rozdielna, ale práve naopak, keď do sumy 10 000 eur je výrok rozsudku súdu prvého stupňa rovnaký s výrokom rozhodnutia krajského súdu. Týmto výrokom, oproti výroku rozsudku okresného súdu, sa v deklarovaní práv a povinností účastníkov právneho vzťahu nič nezmenilo. So zreteľom na uvedené dovolací súd považoval rozsudok krajského súdu v dovolaní napadnutej časti za rozsudok, ktorým bolo rozhodnutie súdu prvého stupňa potvrdené. Hoci ide v o potvrdzujúci rozsudok, proti ktorému dovolanie podľa § 238 O. s. p. prípustné nie je, dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie je v tejto časti prípustné a zároveň aj dôvodné pre vadu uvedenú v § 237 písm. f/ O. s. p. v znení účinnom pred 1.1.2015.

2. Podľa § 237 písm. f/ O. s. p. je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu, ak sa účastníkovi konania postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom.

Pod odňatím možnosti konať pred súdom v zmysle § 237 písm. f/ O. s. p. treba rozumieť taký postup súdu, ktorým znemožní realizáciu tých procesných práv, ktoré účastníkom občianskeho súdneho konania procesné predpisy priznávajú za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov. Medzi tieto práva účastníka občianskeho súdneho konania patrí nepochybne aj právo na spravodlivý proces, ktoré v podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky, okrem zákonov, zaručuje článok 46 a nasl. Ústavy Slovenskej republiky a článok 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, ale aj Ústavného súdu Slovenskej republiky (Nález z 12. mája 2004 sp. zn. I ÚS 226/03) za porušenie tohto práva treba považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Povinnosť súdu rozhodnutie náležite, v súlade s ustanovením § 157 ods. 2 O. s. p. odôvodniť, je odrazom práva účastníka na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa vyporiadava so všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatnenej žaloby, ako aj so špecifickými námietkami účastníka. Porušením uvedeného práva účastníka na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej sa účastníkovi konania (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležite skutkovo aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia je porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá i prípustnosť dovolania podľa § 237 písm. f/ O. s. p. a zároveň aj dôvodnosť podaného dovolania.

3. V preskúmvanej veci treba prisvedčiť žalovanej v tom, že odvolací súd v časti odôvodnenia týkajúceho sa priznania náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, vôbec nevysvetlil, v čom spočíva zmena rozsahu preukázania skutkového stavu, ktorá by zakladala nárok žalobcu na túto náhradu. Odvolací súd v dôvodoch rozhodnutia vôbec neuviedol, ktorý z konkrétnych úkonov žalovanej považuje za šikanózne, no na druhej strane uvádza, že nemožno dospieť k záveru, že žalobca bol žalovanou diskriminovaný. Z odôvodnenia napádaného rozhodnutia nie je predovšetkým zrejmé, prečo odvolací súd považoval za primerané priznať žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy práve vo výške 10 000 eur. V súvislosti s priznanou výškou nemajetkovej ujmy len konštatoval, že priznanie výšky nemajetkovej ujmy nemožno odôvodniť žiadnymi hmatateľnými dôvodmi a že pri rozhodovaní o priznaní výšky nemajetkovej ujmy súd musí v prvom rade zohľadniť, či iné priznané satisfakcie nie sú postačujúce, či ostatné nároky napr. náhradu škody boli uplatnené, alebo boli priznané v dostačujúcej výške a že tu nastupuje sudcovská empatia, skúsenosť a znalosť. Treba súhlasiť so žalovanou, že takéto odôvodnenie rozsudku v tejto časti nezodpovedá ustanoveniu § 157 ods. 2 O. s. p. Antidiskriminačný zákon síce výšku náhrady nemajetkovej ujmy nezakotvuje, súd však pri jej určení musí prihliadnuť na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. Závažnosť ujmy treba posudzovať najmä z hľadiska intenzity a trvania nepriaznivého následku konania spočívajúceho v znížení dôstojnosti a to s prihliadnutím na zamestnanca, ako aj na všetky ďalšie okolnosti. Vyššie uvedené musí nájsť odraz aj v odôvodnení rozsudku súdu, pokiaľ náhradu nemajetkovej ujmy priznáva, čo v dôvodoch rozsudku odvolacieho súdu úplne absentuje. Dovolaciemu súd preto neostalo iné než konštatovať, že rozsudok odvolacieho súdu je v tejto časti pre nedostatok dôvodov nepreskúmateľný a teda, že tento nedostatok zakladá jednak prípustnosť dovolania žalovanej podľa § 237 písm. f/ O. s. p. a súčasne aj jeho dôvodnosť.“

Krajský súd, ako súd odvolací, opätovne po zrušujúcom rozhodnutí najvyššieho súdu vo veci konal a túto preskúmal podľa § 212 ods. 1 OSP bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 OSP a rozsudok okresného súdu zrušil podľa § 221 ods. 1 písm. h/ OSP.

Podľa ustanovenia § 243 písm. d/ ods. 1 OSP, ak dôjde k zrušeniu napadnutého rozhodnutia, súd, ktorého rozhodnutie bolo zrušené, koná ďalej o veci. Pritom je právny názor súdu, ktorý rozhodoval o dovolaní, záväzný. V novom rozhodnutí rozhodne aj o trovách pôvodného konania a dovolacieho konania.

Dovolací súd vo svojom rozhodnutí prehodnotil skutkové závery a v konečnom dôsledku aj právne závery odvolacieho súdu a jeho právnym názorom je krajský súd viazaný (§ 243 písm. d/ ods. 1 OSP).

Rozhodnutie najvyššieho súdu však nepodmieňuje automaticky rozhodnutie vo veci samej.

Pôvodným návrhom sa domáhal žalobca určenia neplatnosti výpovede a tento svoj návrh neskôr rozšíril. V rozšírenom návrhu žiadal žalobca určiť, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006 je neplatná. Pracovný pomer žalobcu so žalobcom trvá. Žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak, ako ostatným svojim zamestnanom. Žalovaný je povinný uhradiť žalobcovi sumu vo výške 2 000 000 Sk. Žalovaný je povinný nahradiť trovy konania.

Prvostupňový súd rozhodol o neplatnosti výpovede: „Súd určuje, že výpoveď zo dňa 11. 09. 2006, daná žalobcovi, je neplatná. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá.“

Tento výrok okresný súd odôvodnil tým, že mal preukázané, že žalobca pracoval u žalovaného v pracovnom pomere na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 02. 01. 1978 uzavretej na dobu neurčitú. Z článku 1 pracovnej zmluvy vyplýva, že žalobca bol prijatý do pracovného pomeru ako správca jaskyne. Listom zo dňa 17. 08. 2006 bol žalobca menovaný do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne a listom zo dňa 08. 09. 2006 s účinnosťou od 11. 09. 2006 bol žalobca z tejto funkcie odvolaný, na základe ktorého odvolania mu bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/, ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko prestal spĺňať požiadavku na výkon funkcie podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce a pracovného poriadku. Po oboznámení sa s vnútroorganizačnými predpismi žalovaného - štatútom žalovaného a jeho dodatkom č. 1 (vydaným ministrom životného prostredia), pracovným poriadkom z novembra 2004 a organizačným poriadkom súd musel konštatovať neexistenciu žalovaným uvedeného výpovedného dôvodu, a teda neplatnosť výpovede žalobcu u pracovného pomeru i keď aj z iného dôvodu, než uviedol žalobca.

Krajský súd v Banskej Bystrici v dôvodoch rozhodnutia zo dňa 11. 04. 2006 sp. zn. 14Co/57/2006, kde predmetom konania bola v poradí druhá výpoveď daná žalobcovi žalovaným, konštatoval nesúlad, resp. rozpor v časti II. bodu 8 pracovného poriadku s článkom 6 bodom 2 štatútu žalovaného, keď pracovný poriadok v uvedenom bode rozširuje podmienku vykonávania funkcie vymenovaním aj na správcu jaskyne. V článku 6 štatútu (pred prijatím dodatku č. 1) bolo uvedené, že riaditeľ správy vymenúva a odvoláva svojho zástupcu a vedúcich úsekov. Pokiaľ by riaditeľovi bola daná možnosť vymenúvať a odvolávať aj iné funkcie, bolo by to v článku 6 bode 2 nesporne uvedené tak, ako sú funkcie stanovené v nasledujúcom bode 3.4, článok 6 nedal možnosť rozšíriť túto právomoc riaditeľa v pracovnom poriadku.

Takto procesný súd dospel k záveru, že právomoc riaditeľa menovať a odvolávať funkciu správcu jaskyne sa nijako nerozšírila ani nekonštituovala tým, že došlo prijatím dodatku č. 1 k štatútu k vypusteniu bodu 2 a 3 článku 6 štatútu, keď právomoc riaditeľa vymenúvať a odvolávať funkciu správcu jaskyne zostala „rozširujúcou“ v porovnaní so štatútom iba v pracovnom poriadku. Teda prijatie dodatku č. 1 k štatútu nijako neodstránilo rozpor pracovného poriadku so štatútom. Podľa záverov súdu žalovaný nemohol platne odvolať žalobcu z funkcie správcu jaskyne, keď táto funkcia nepatrí podľa štatútu žalovaného k funkciám, kde podmienkou pre ich vymenovávanie je menovanie do funkcie a kedy je možné i prípadné odvolanie z funkcie. I keby prijal súd záver o tom, že v právomoci riaditeľa žalovaného na základe vnútorných predpisov je menovať a odvolávať funkciu správcu jaskyne, dôvod neplatnosti výpovede spočíva aj v rozpore s dobrými mravmi podľa § 39 OZ. Nesporne bolo preukázané, že ide v poradí o tretú výpoveď danú žalovaným žalobcovi, pričom prvé dve výpovede boli určené za neplatné. Postup (menovanie žalobcu do funkcie dňa 17. 08. 2006), odvolanie z funkcie dňa 11. 09. 2006 (ktorý predchádzal daniu výpovede žalobcovi) súd hodnotí ako zneužitie práva v súvislosti s výkonom práv z pracovného pomeru medzi účastníkmi. Postup žalovaného sa javí súdu ako účelový (čo plynie z

časového odstupu menovania a odvolania), keď žalobca bol menovaný do funkcie len za účelom jeho následného odvolania a tým založenia výpovedného dôvodu. Teda navonok sa postup žalovaného môže javiť ako súladný s právnymi predpismi (odhliadnuc od konštatovaného rozporu s vnútornými predpismi), ale v skutočnosti bola výpoveď výsledkom konania žalovaného, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, a preto je neplatná. K takémuto výkonu práv z právneho vzťahu nemožno priznať rovnakú právnu ochranu ako výkonu práv súladnému s dobrými mravmi.

V ďalšom konaní sa preto možno zaoberať iba výrokom súdu o neplatnosti výpovede, proti ktorému bolo podané odvolanie a dôvodmi, ktoré použil okresný súd k predmetnému výroku. V tejto súvislosti bez ohľadu na to, či postup žalovaného bol v súlade s dobrými mravmi, keď zabezpečoval zmenu štatútu, nepochybne je potrebné vyhodnocovať platnosť výpovede pri existencii „nezmeneného“ štatútu a existujúceho organizačného poriadku.

Odvolačný súd už zdôraznil, že neexistoval a neexistuje rozpor medzi organizačným poriadkom a štatútom zriaďovateľa. V rozhodnutiach krajského súdu nachádzajúcich sa v spise bolo vysvetlené, prečo organizačný poriadok mohol upravovať a aj upravoval menovanie a odvolanie správcu jaskyne riaditeľom správy. Teda bez ohľadu na akékoľvek zmeny štatútu, ktoré mali byť neplatné pre rozpor s dobrými mravmi, riaditeľ správy bol oprávnený k vymenúvaniu a odvolaniu správcov jaskýň. Pokiaľ okresný súd vyhodnotil postup žalovaného, ktorý predchádzal daniu výpovede, ako zneužitie práva, keď dospel k záveru, že žalobca bol vymenovaný do funkcie len za účelom jeho následného odvolania a tým založenia výpovedného dôvodu, je tiež potrebné poukázať na už uvádzané závery odvolacieho súdu o tom, že žalobca nebol vymenovávaný a následne odvolaný z funkcie, pretože podľa pôvodne platného Zákonníka práce jeho funkcia vznikla uzavretím pracovného pomeru. Skutočnosť, že po zmene Zákonníka práce došlo k doručeniu vymenúvacích dekrétov všetkým správcom jaskyne, nikdy neznamenala a nemohla znamenať znovuvymenovanie žiadneho zo správcov na túto funkciu. Za tohto stavu niet relevantného dôvodu na určenie, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi je neplatná.

Najvyšší súd uzavrel, že kroky, ktoré boli podniknuté zo strany odporcu (zmena štatútu a podobne), boli v rozpore s dobrými mravmi. V skutočnosti však tieto kroky boli nadbytočné, pretože v čase výpovede, ktorú dal žalovaný žalobcovi, nebolo rozporu medzi „štatútom“ a „pracovným poriadkom“. Znamená to, že aj bez dodatočnej úpravy štatútu platný pracovný poriadok umožňoval postup riaditeľa pred daním výpovede.

Najvyšší súd zhodnotil, kedy v činnosti žalovaného vo vzťahu k žalobcovi išlo o diskrimináciu a kedy nie. Bude však potrebné na novo prehodnotiť otázku priznanej nemajetkovej ujmy pre žalobcu, pretože z rozhodnutia súdu prvého stupňa sa podáva, že tento vychádzal pri stanovení náhrady zo žalobcom uvedenej internetovej stránky, z ktorej mal zistiť, že za predmetné obdobie príjem žalovaného mohol dosahovať sumu 324 960 750 Sk, a preto priznanú sumu odôvodnil 0,6 % z príjmu žalovaného (66 387,83 Eur). Priznané finančné zadosťučinenie však nemôže byť zamieňané za nevyplatené mzdové nároky a odvolací súd už v predchádzajúcom rozhodnutí vysvetlil, prečo sú tieto pohľadávky rozdielneho charakteru a ich nevyplatenie nemožno vzájomne kompenzovať.

Procesný súd rozhodol tiež, že žalovaný je povinný umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak, ako ostatným svojim zamestnancom. Tento výrok okresný súd odôvodnil vo svojom rozsudku na č. I. 520 tretí a štvrtý odsek, ktorý končí prvým odsekom na č. I. 521. Tu súd zhodnocuje, kedy neumožnil odporca navrhovateľovi voľný vstup do budovy Správy slovenských jaskýň, ale neodôvodnil prečo a v akom rozsahu je potrebné takúto úpravu prijať do budúcnosti. Odvolací súd považuje predmetný výrok za nedostatočne odôvodnený.

Nakoľko vzhľadom k prijatým záverom najvyššieho súdu je potrebné prehodnotiť závery okresného súdu, najmä pokiaľ ide o neplatnosť výpovede. Platnosť výpovede je potrebné posudzovať bez zmien v „štatúte“, prípadne v „pracovnom poriadku“. Pokiaľ okresný súd narába aj s pojmom „organizačný poriadok“, je žiaduce konkrétne naň poukázať.

V ďalších výrokoch je potrebné, aby okresný súd odôvodnil rozhodnutie (pokiaľ ide o priznanie náhrady za diskrimináciu) podľa zásad, ktoré možno použiť na priznanie takejto náhrady, a to aj pokiaľ ide o priznanú výšku.

Pokiaľ ide o výrok, ktorým bolo uložené odporcovi, aby umožnil navrhovateľovi „voľný pohyb po budove správy...“, je potrebné uviesť, či na takomto výroku je naliehavý právny záujem a či takáto úprava bez obmedzenia je opodstatnená.

Rozhodnutie senátu krajského súdu bolo prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.