

Súd: Okresný súd Trenčín
Spisová značka: 26C/98/2009
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3109210136
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 03. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Balalová
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2018:3109210136.42

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín sudkyňou JUDr. Ľubicou Balalovou v spore žalobkyne C.. G. I., V., štátnej občianky Slovenskej republiky, bytom L. XX, R., práv. zast. JUDr. Jozefom Kováčikom, advokátom so sídlom Legionárska 2, Trenčín proti žalovanému Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, IČO: 311 182 59, so sídlom Študentská 1, Trenčín, práv. zast. Advokátskou kanceláriou JUDr. Martin Bartko - JUDr. Silvia Bartková, so sídlom Piaristická 6667, Trenčín, o ochranu pred diskrimináciou a o zaplatenie osobného príplatku takto

rozhodol:

Žaloba sa zamieťa.

Žaloba v časti o zaplatenie osobného príplatku sa vylučuje na samostatné konanie.

Žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa pôvodne podanou žalobou domáhala, aby súd žalovanému uložil povinnosť upustiť od jej diskriminácie tým, že na rozdiel od niektorých ostatných pedagogických zamestnancov vyžaduje od nej zapisovanie do knihy dochádzky. Ďalej žiadala, aby upustil od jej diskriminácie tým, že jej nevypláca mzdu a osobné ohodnotenie. Navrhovala, aby žalovaný napravil protiprávny stav tým, že jej zaplatí osobné ohodnotenie za obdobie od 01.01.2009 do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Okrem toho žiadala, aby sa jej žalovaný ústne ospravedlnil pred akademickou obcou Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne pri jej najbližšom zvolaní v znení: „Ospravedlňujem sa C.. G. I., V. za to, že sa voči nej porušila zásada rovnakého zaobchádzania, tým že sa od nej vyžadovalo na rozdiel od niektorých ostatných pedagogických zamestnancov zapisovanie do knihy dochádzky a že jej bolo pozastavené vyplácanie mzdy a osobného ohodnotenia. Zároveň sa jej ospravedlňujem za to, že sa s ňou komunikovalo v niektorých prípadoch zvýšeným tónom. Žiadam Vás týmto C.. G. I., V. o prepáčenie.“ Domáhala sa zaplatenia náhrady nemajetkovej ujmy 15.000,- € do troch dní od právoplatnosti rozsudku a náhrady trov konania. Uviedla, že od 17.02.2003 je v pracovnoprávnom vzťahu so žalovaným založenom pracovnou zmluvou, v zmysle ktorej vykonáva funkciu odbornej asistentky na Katedre verejnej správy Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov TnUAD („FSEV TnUAD“). Po jej upozornení na neefektívne nakladanie s finančnými prostriedkami vybranými od študentov začalo dochádzať k nerovnakému prístupu ku nej a k iným odborným asistentom zo strany dekana doc. B.. G. G., V... Doslova jej začal znepríjemňovať pôsobenie na pracovisku a z nerovnakého prístupu začala mať pocit krivdy. Takéto jeho správanie pritom nemalo žiadny relevantný dôvod, ktorý by z hľadiska práva obstál, konkrétne napr. bezdôvodne po nej kričal pred kolegami, že: „Nemám rád právnikov.“ Prirodzene ako právnička považovala za potrebné upozorňovať na porušovanie všeobecne záväzných právnych predpisov. Opakovane po nej kričal, aby tu nezavádzala právnickú fakultu. Pocit nerovnakého zaobchádzania z jeho pozície ako nadriadeného

sa začal prejavovať čoraz intenzívnejšie. V letnom semestri akademického roka 2007/2008 jej vtedajší dekan zakázal vykonávať pedagogickú činnosť v rámci všetkých ňou garantovaných a vyučovaných predmetov, a to v rámci celej fakulty, pričom na inej fakulte TnUAD podľa jeho názoru mohla obsahovo rovnocenný predmet „Základy práva“ učiť. Za dôležité v tejto súvislosti považovala aj to, že jej úväzok na FSEV TnUAD pokryl externými zamestnancami, s čím boli spojené aj vyššie výdavky fakulty. Na takýto krok nebol žiadny racionálny dôvod a z jeho strany to bola zrejme osobná zaujatosť a nerovnaký prístup k nej na rozdiel od ostatných odborných asistentov. Tento sa v absolútnom ponímaní prejavil pre ňu z hľadiska odborného, nepochopiteľným krokom, ktorým bolo v rámci viacerých vyučovaných predmetov poskytnutie úväzku osobám, ktoré na výučbu a najmä na vedenie seminárov odborných predmetov (napr. predmet Sociológia, Sociálne zabezpečenie), nemali príslušnú kvalifikáciu, dokonca nimi dosiahnuté vzdelanie zďaleka nekorešpondovalo ani s predmetom nimi zabezpečovanej výučby. Prečo to nemohla nenamietat? Určite nie je sama, komu záleží na povesti školy, avšak nie každý dokázal povedať priamo dekanovi svoj názor. Osobitne tento problém vnímala z pozície prodekanke pre externé štúdium, z ktorej bola na jeho návrh odvolaná, aj keď jej výsledky na tomto poste s takýmto krokom v žiadnom prípade nekorešpondovali - mala veľmi dobré výsledky, čo je možné preukázať a navyše nebola by zrejme dostala ani odmeny, ak by jej výsledky neboli kvalitné. Po jej odvolaní bola menovaná do funkcie prodekanke pre rozvoj, pričom z tejto na vlastnú žiadosť po niekoľkých mesiacoch odstúpila, nakoľko z úrovne spolupráce a komunikácie s vtedajším dekanom jej od začiatku bolo zrejme, že tento vyvíja snahu smerujúcu k jej odvolaniu - napr. opätovne jej dal prepracovať ňou vytvorený materiál rozvoja fakulty, ktorý nakoniec (po jej odchode z funkcie) Vedecká rada fakulty schválila v pôvodnom, ňou vypracovanom znení. Jej dôvodné podozrenie o jeho snahe svojím správaním k nej (na rozdiel od správania sa k ostatným prodekanom) ju prinútiť k odstúpeniu z funkcie prodekanke pre rozvoj sa v plnej miere potvrdilo pri výberovom konaní na opätovné obsadenie jej pracovnej pozície. Na výberovom konaní uskutočnenom 30.01.2008 sa v porovnaní s inými účastníkmi tohto konania s ňou zaobchádzalo nerovnako, diskriminačne, nakoľko zatiaľ, čo iní uchádzači objektívne dostali priestor prezentovať svoje výsledky, pri nej vtedajší dekan, výrazne podporovaný prof. B. C. K., V., povereným vedením Katedry manažmentu, poukazoval na jej údajné nedostatky, čo potvrdzuje aj zápisnica z výberového konania - mala to byť iba ona, ktorá neplnila požadované úlohy a vzdala sa funkcie prodekana v období prebiehajúcej akreditácie evalvácie, pričom komisia vôbec nebrala na zreteľ jej nadpriemerné výsledky v oblasti publikačnej a vedecko-výskumnej činnosti a rovnako ani ňou doteraz vykonanú prácu. Výsledkom tohto bolo stanovisko komisie s konštatovaním, že neodporúča predĺženie pracovného pomeru. Nerovnaký prístup sa vyhrotil v mesiaci marec tohto kalendárneho roka v súvislosti so zapisovaním do knihy dochádzok. Samozrejme, že nemá nič proti zapisovaniu dochádzky. Nie je možné však na účely posudzovania porušenia zákazu rovnakého zaobchádzania nebrať do úvahy skutočnosť, že bola a je prax, že sa do tejto knihy v podstate na všetkých katedrách fakulty vôbec nezapisuje značná časť pedagogických zamestnancov (nielen odborných asistentov), ktorí sú zamestnaní na plný úväzok. Jej jedinej toto však bolo vyčítané, a to už nie je súladné s normami určenými na ochranu pred diskrimináciou. Nemá nič proti zapisovaniu dochádzky, ak sa rovnaký prístup vzťahuje rovnako na všetkých zamestnancov fakulty. Zmyslom a cieľom ratio legis právnej úpravy ochrany pred diskrimináciou je zabrániť tomu, aby sa so zamestnancom zaobchádzalo nerovnako. Kým sa zo strany doc. B. G. G., V. v pozícii dekana diskriminácia vyskytovala priamo, tak po jeho zvolení do funkcie rektora v roku 2008 od marca roku 2009 sa na nej diskriminačné prvky začali uplatňovať cez pokyny jeho podriadených, resp. ním povereného dekana fakulty B. N. R., V. a B. R. K. ako osoby poverenej vedením katedry. Dňa 12.05.2009 okolo 14.00 hod. jej navyše v priestoroch pred vchodom do budovy FSEV v prítomnosti študentky B. R., V. povedal: „sviňa“, čím bola na akademickej pôde znížená jej dôstojnosť a spoločenská vážnosť. Diskrimináciu pocítila aj v majetkovej sfére tým, že jej bez akéhokoľvek odôvodnenia bolo od 01.01.2009 odobraté osobné ohodnotenie, čo podľa nej, napĺňa ust. § 2a ods. 3 zákona č. 365/2004 Z.z. (antidiskriminačný zákon), v zmysle ktorého sa za nepriamu diskrimináciu považuje navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. Navyše je presvedčená, že viacerým, vedeniu lojálnym pracovníkom, ktorí rovnako napr. nespĺňali požiadavku zapisovania sa do knihy dochádzky, resp. neboli u nich splnené kritériá na udelenie osobného ohodnotenia, nebolo týmto osobné ohodnotenie odobraté. Dôsledkom tohto pomerne dlho pretrvávajúceho stavu boli jej zdravotné problémy, kedy lekári skonštatovali, že tieto boli vyvolané nadmerným stresom. Nerovnaké zaobchádzanie v naznačenom období, t.j. od marca roku 2009 prerástlo až do snahy Ing. K. poverenej vedením Katedry verejnej správy a Ing. R., V. povereného vedením fakulty ju potrestať formou upozornenia s následnou snahou o okamžité skončenie pracovného pomeru. Dňa 24.04.2009 jej bolo doručené upozornenie v zmysle § 81, 82 Zákonníka práce a interného predpisu - Pracovný poriadok žalovaného. Následne jej zo strany kvestora ako pracovníka

priamo riadeného rektorom doc. G., V.. bolo doručené oznámenie o pozastavení výplaty mzdy za mesiac apríl 2009, keďže ako sa uvádza v oznámení vedúca Katedry verejnej správy FSEV B.. R. K. jej v podkladoch na vyplatenie mzdy za apríl 2009 nevykázala žiadne odpracované hodiny. V tejto súvislosti za osobitne dôležité pritom považuje to, že napriek tomu, že podľa kníh dochádzky vedených na jednotlivých katedrách fakulty viacerí odborní asistenti, resp. aj pracovníci s vyššou akademickou hodnosťou dlhodobo nezapisujú svoju dochádzku, nebol nikto z nich postihovaný formou upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny a rovnako nikomu z týchto pracovníkov nebola ani len pozastavená výplata mzdy. Je tak na mieste sa domnievať, že napriek tomu, že viacerí zamestnanci porušujú povinnosť zapisovať svoju dochádzku, resp. na pracovisko nechodia vôbec alebo iba sporadicky (jeden, dvakrát do mesiaca) je za nich riadne vykazovaná dochádzka a všetci aj dlhodobo poberajú mzdu v plnej výške a nikto z týchto nebol v súvislosti s predmetným konaním upozornený na porušenie pracovnej disciplíny, resp. ani žiadnym iným spôsobom sankcionovaný, čo v zmysle ust. § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona predstavuje priamu diskrimináciu založenú konaním, pri ktorom sa s jej osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza s inými osobami v porovnateľnej, resp. identickej situácii. Ide tak vo vzťahu k jej osobe zo strany funkcionárov fakulty o konanie značnej intenzity, ktoré predstavuje zjavne nerovnaké diskriminačné zaobchádzanie už trestného rázu, tzn. realizované s cieľom ju na diskriminačnom základe potrestať a ktoré navyše potvrdzuje, že niektorí pracovníci, ktorí vôbec nechodia na pracovisko, resp. iba občas, sú neprímerane a bez opory v práve zvýhodňovaní. Možno sa pritom domnievať, že toto konanie má svoj základ v pokynoch vedenia žalovaného s ňou v porovnaní s inými zamestnancami FSEV nerovnako diskriminačne zaobchádzať. Opísané nerovnaké zaobchádzanie je pre ňu o to nepochopiteľnejšie, že si v porovnaní so zamestnancami, a nielen s tými, ktorí sa vôbec nezapisujú do knihy dochádzky, resp. vôbec nechodia na pracovisko, dlhodobo a s ohľadom na pomery na Katedre verejnej správy FSEV vôbec nadpriemerne plní všetky pracovné povinnosti vyplývajúce z jej pracovného zaradenia. Spomenula napr. publikačnú činnosť, v rámci ktorej a v porovnaní s inými aj vedúcimi pracovníkmi fakulty vykazuje každoročne 4 a viac publikačných výstupov, či už v domácich alebo zahraničných vedeckých časopisoch alebo zborníkoch z medzinárodných vedeckých konferencií. Je spoluautorkou dvoch učebných textov určených pre študentov FSEV, ktoré sú východiskovými prameňmi štúdia predmetov „Pracovné právo“ a „Správne právo“, rovnako je spoluautorkou vedeckej monografie a v neposlednom rade je od 01.01.2009 zodpovednou riešiteľkou vedeckého projektu Ministerstva školstva SR VEGA - v tejto súvislosti zdôraznila, že v tomto roku boli zo všetkých podaných žiadostí o vedecký grant na FSEV podporené celkovo iba dva grantové projekty, tzn. ňou vedený projekt predstavuje 50 % zo schválených žiadostí o grant podaných zamestnancami FSEV. Pokiaľ ide o tento vedecký grant, zvýraznila aj skutočnosť, že sám B.. R., V.. poverený vedením fakulty uznal, že ide o prvý obsahovo blízky projekt problematiky študijného programu „Verejná správa“. Pre úplnosť, pokiaľ ide o jej publikačnú a vedecko-výskumnú činnosť, uviedla, že aj v súčasnosti sú štyri ňou vypracované vedecké príspevky úspešne zoponované a fakticky už v tlači, pričom dokončila svoje v poradí tretie vysokoškolské skriptum a rovnako priebežne pracuje aj na ďalšej vedeckej monografii. Diskrimináciou nie je len stav, keď sa niekomu neprizná právo, pôžitok, výhoda a inému sa prizná, ale aj stav, ak sa rovnako zle nezaobchádza so všetkými (viď nezapisovanie do knihy dochádzky). Pre kvalifikáciu diskriminácie sú dôležité definičné prvky diskriminácie a predovšetkým diskriminačné dôvody. Tie nie sú taxatívne vypočítané a súdna prax ich môže dotvárať (napr. čl. 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd - č. 209/1992 Z. z.; čl. 21 Charty základných práv Európskej únie; čl. 12 ods. 2 Ústavy SR; čl. 3 Listiny základných práv a slobôd). Tak je možné podľa okolností konkrétneho prípadu dotvárať aj iné dôvody napr. vzdelanie. Na viacerých miestach poukázala na to, že jej právnické vzdelanie doslova iritovalo doc. B.. G. G., V.., čo dosvedčili už spomínané výroky: „Nemám rád právnikov“ a „Nebudeš tu zavádzať právnickú fakultu“. Ako už uviedla, jej cieľom bolo upozorňovať na porušovanie zákona, a to aj do budúcnosti považuje za samozrejmé. V živote by jej pri tom nenapadlo, že v zamestnaní, odbornej praxi a osobitne pri vzdelávaní vysokoškolských študentov jej môže byť jej právnické vzdelanie na príťaž.

2. Podaním zo dňa 20.07.2009 žalobkyňa spresnila bod 3 žalobného petitu tak, že žiadala, aby žalovaný napravil protiprávny stav tým, že jej zaplatí osobné ohodnotenie za obdobie od 01.01.2009 do 31.07.2009 v sume 1.161,72 €, a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

3. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 10.12.2010 zobrala späť žalobu v časti, ktorou sa domáha, aby bola žalovanému uložená povinnosť upustiť od jej diskriminácie tým, že jej nevypláca mzdu, pretože po začatí tohto konania jej žalovaný, vzhľadom na výsledok konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, vyplatil mzdu.

4. Uznesením č. k. 26C/98/2009-151 zo dňa 25.10.2012 tunajší súd konanie v časti o návrhu žalobkyne na upustenie od diskriminácie tým, že žalovaný žalobkyňu nevypláca mzdu, zastavil.

5. Na pojednávaní dňa 09.10.2013 žalobkyňa vzhľadom ku skutočnosti, že od 04.10.2011 nie je zamestnankyňou žalovaného, teda nie je s ním v pracovnom pomere, sa navrhovaný výrok pod bodom 1 petitu žaloby stal neaktuálny a nevykonateľný, preto v tejto časti zobrala žalobu späť. Zároveň to, či došlo alebo nedošlo k jej diskriminácii v zmysle tejto časti petitu, nech súd rozhodne ako o predbežnej otázke pri rozhodovaní o jej nárokoch pod bodmi 4 a 5 žaloby.

6. Uznesením č. k. 26C/98/2009-151 zo dňa 25.10.2012 tunajší súd konanie v časti o návrhu žalobkyne na upustenie od diskriminácie tým, že žalovaný od žalobkyne na rozdiel od niektorých ostatných pedagogických zamestnancov vyžaduje zapisovanie od knihy dochádzky, zastavil.

7. Z písomného vyjadrenia žalovaného zo dňa 02.09.2009 vyplynulo, že žalobkyňa nebola diskriminovaná. Pracovala ako prodekanka FSEV. Organizačne je veľmi schopná. Ich pracovné stretnutia a vyjadrenia „nerob mi z toho právnickú fakultu“ alebo „nemám rád právnikov“ boli vždy pri riešení aktuálnych otázok, ktoré prinášal život fakulty a nie s úmyslom znevažovať prácu žalobkyne. Viaceré problémy, spojené s jej výučbou a výkonom funkcie prodekanke, boli riešené tak, že si žalobkyňa dala žiadosť o odchod z funkcie bez akýchkoľvek problémov a invektív.

8. V písomnom vyjadrení dňa 09.02.2010 žalovaný uviedol, že žaloba neobsahuje riadne označenie účastníkov konania, nie je v nej úplný a pravdivý opis skutkového stavu, petít žaloby je nevykonateľný. Žalobkyňa žalobu zdôvodnila tým, že nadobudla subjektívny pocit krivdy, pričom v žalobe uvádza skutočnosti, ktorými si protirečí a zároveň spochybňuje svoje podanie. Žalobkyňa bola v postavení prodekanke, pričom naďalej zostala v akademicko-funkčnej, ale s iným predmetom náplne pôsobnosti, ktorá neznižovala jej vážnosť u akademicko-funkčnej a ani u študentskej obce, či laickej verejnosti. Povinnosť viesť evidenciu dochádzky do práce nie je možné považovať za diskrimináciu, je to jedna zo základných zásad evidencie odpracovaných hodín, ale i vedenia mzdového účtovníctva. Poukazovať na iné osoby, pričom je tu postavenie akademicko-funkčného pracovníka, je kontraproduktívne z hľadiska unesenia dôkazného bremena. Na nadstavbové zložky mzdy nie je právny nárok, preto nie je možné v tomto prípade hodnotiť stav ako diskrimináciu. Na osobné ohodnotenie nie je právny nárok. Rozhodnutie o plate je rozhodnutím zamestnávateľa, ktoré má oporu v inom právnom predpise, ako to vyplýva z podania žalobkyne. Nejestvuje ani zo strany súdu, aby mu nariadil priznať osobné ohodnotenie. Je to výlučná pôsobnosť zamestnávateľa. Odporovalo by to základným zásadám mzdovej politiky pracovného zákonodarstva a osobitne základným zásadám Zákonníka práce. Podľa § 118 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Žalovaný nemal preukázané, že žalobkyňa prácu vykonala. Z Dohovoru o ochrane mzdy vyplýva, že právo na mzdu je viazané na výkon práce zamestnancom. Žalobkyňa takýto dôkaz súdu nepredložila. Žalobkyňa právne nezdôvodnila, čím jej vznikla nemajetková ujma a už nie právny dôvod jej základu a takisto absentuje výpočet, na základe ktorého dospela k žalovanej sume. Vyjadril názor, že žaloba skôr patrí do osobnostných žalôb, na ktoré sa vzťahuje iný právny režim. V žalobe sa žalobkyňa nevysporiadala s nálezom Ústavného súdu SR (PL. US 8/04-202), ktorý rozhodnú časť zákona č. 365/2004 Z. z. vyhlásil za nesúladnú s Ústavou SR. Doplňujúci žalobný návrh zo dňa 22.07.2009 vo vzťahu k bodu 3. pôvodného žalobného návrhu je nevykonateľný, nakoľko sa opiera o nenárokujúcu zložku mzdy (osobné ohodnotenie). Súd nemôže, nakoľko nemá na to žiadne oprávnenie, aby nahradil konanie žalovaného o plate.

9. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 10.12.2010 poukázala na ustanovenie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého je žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Ide o výnimku zo zásady, kto tvrdí, ten dokazuje, v civilnom procese, čo dokazuje ustanovenie § 11 ods. 3 antidiskriminačného zákona. Všetky skutočnosti uvedené v žalobe považovala za dôvodné, preukazujúce na značnú mieru diskriminácie v pracovnom vzťahu, a preto žiadala, aby bol naplnený § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona. Zároveň žiadala, aby súd prihliadol na bod 30 preambuly smernice rady 2000/78/ES zo dňa 27.11.2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani v rámci jej nepriameho účinku, podľa ktorého účinné uplatňovanie zásady rovnosti si vyžaduje primeranú ochranu proti diskriminácii. Podľa ustanovenia § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona a citovanej smernice žiadala, aby súd toto ustanovenie aplikoval

v jeho eurokomfornom výklade a čl. 10 smernice, kde sa píše, že členské štáty príjmu také opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo. Námietku žalovaného ohľadne ochrany osobnosti nemožno v žiadnom prípade prisvedčiť, keďže v tomto prípade ide o stav negatívnej diskriminácie voči jej osobe. Tento stav možno ustáliť s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu, jednoducho povedané, zamestnávateľ v druhoch rovnocenných prípadoch uplatňoval a aj uplatňuje rozdielny prístup, a to bez akéhokoľvek rozumného základu a ospravedlniteľného a zákonom uznávaného dôvodu. Toto je podstata, prečo sa domáha súdnej ochrany proti jej negatívnej diskriminácii na pracovisku. Jej prípad nie je o pocitoch, ale o skutočnom stave nerovnakého zaobchádzania, ktorému ju zamestnávateľ vystavil. Žalovaný ochranu osobnosti argumentuje zrejme z titulu dôsledkov, ktoré môže diskriminácia spôsobiť, avšak aj z toho pohľadu je jeho argumentácia mylná, ak nie práve účelná. Jej nárok na súdnu ochranu vyplýva z osobitného predpisu, ktorým je antidiskriminačný zákon a svoj základ nachádza práve v skutkovom odôvodnenom stave negatívnej diskriminácie. Pri existencii tohto osobitného nároku nie je preto možné žalovať podľa všeobecných ustanoví o ochrane osobnosti. Dôvodnosť jej tvrdení potvrdzuje aj tá skutočnosť, že v jej prípade dosiahla diskriminácia pokračujúci stav. Nevylúčila, že je to práve dôsledok podanie tejto žaloby. Poukázala na to, že dňa 22.10.2010 s ňou zamestnávateľ uskutočnil personálny pohovor, a to z dôvodu, že počas PN nezabezpečila výučbu predmetu správne právo, ktorý mala vyučovať. Pri tomto pohovore zamestnávateľ s ňou spísal záznam, z ktorého je zrejme, že uvedenú skutočnosť považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny a pohrozil jej ukončením pracovného pomeru. Zdôraznila, že jej diskriminácia zo strany žalovaného aj ďalej pokračuje tým, že sa musí zapisovať do knihy dochádzky a iní zamestnanci, ktorí dokonca 1x týždenne chodia na pracovisko, sa nemusia zapisovať. Jedná sa takisto o pedagogických zamestnancov. Zamestnávateľ, a to konkrétne dekan fakulty N.. B.. G. G., V., sa voči nej dopúšťal sexuálnej diskriminácie, tým, že jej počas 3 rokov posielal mailom najskôr tvrdé porno, kde účinkovali ženy. Upozornila ho, že nie je na ženy. Následne jej začal posilať mužské porno, a to obrázky, rôzne videá, ktoré sa stále nachádzajú ešte u nej v počítači. Tieto maily boli posielané z jeho mailu na jej pracovný mail. Takáto diskriminácia voči nej ako žene trvala asi 3 roky a skončila, keď N.. B.. G. vynadala a potom, čo odišiel pracovať do funkcie rektora školy. K diskriminácii zo strany žalovaného voči nej dochádzalo z dôvodu, že ako pedagogický zamestnanec sa musela zapisovať do knihy dochádzky, iní pedagogickí zamestnanci sa nemuseli zapisovať. Vzhľadom k tomu, že nebola zapísaná v knihe dochádzky, žalovaný jej prestal vyplácať mzdu. Ostatným pedagogickým zamestnancom, ktorí sa do knihy nezapisovali, bola mzda vyplácaná, napr. E. L., T. T. ml., prof. H.. Mzda jej takto nebola vyplácaná od apríla 2009. Nevedela sa presne vyjadriť, koľko takáto diskriminácia trvala, ale mohlo sa jednať o 5 mesiacov. V marci 2010 jej žalovaný nevyplatenú mzdu doplatil v celom rozsahu. Poukázala na to, že sa stále musí zapisovať do knihy dochádzky a prof. H., B.. K. L., B.. G. W. chodia do práce len raz za týždeň a nemusia sa zapisovať do knihy dochádzky. Čo sa týka diskriminácie zo strany žalovaného, že jej nevypláca osobné ohodnotenie, k tomu uviedla, že žalovaný jej odňal osobné ohodnotenie bez akéhokoľvek udania dôvodu. Uvedená skutočnosť vyplýva z platobného dekrétu zo dňa 01.01.2009. Dekréty boli menené z dôvodu, že sa prechádzalo na euro. U žalovaného je to tak, že niektorí pedagogickí zamestnanci majú osobné ohodnotenie a niektorí nemajú. Ona si riadne plní svoje pedagogické povinnosti, ktoré jej vyplývajú z vysokoškolského zákona a taktiež je nadpriemerne aktívna v publikačnej činnosti, je zapojená do vedeckých grantových úloh. Dokonca je vedúcou riešiteľkou. Zdôraznila, že diskrimináciu vidí v tom, že je pracovne aktívne činná, napriek tomu nemá osobné ohodnotenie a iní pedagógovia nevykonávajú ani publikačnú činnosť a osobné ohodnotenie majú. Presne nevedela uviesť, kto je voči nej takto zvýhodnený. Zopakovala, že zo strany žalovaného bola diskriminovaná z dôvodu, že ostatní pedagógovia sa nemuseli zapisovať do knihy dochádzky a dostávali mzdu a ona sa musela zapisovať a nedostávala mzdu. Sťažnosť v zmysle § 13 ods. 4 antidiskriminačného zákona si nepodala, podala si priamo žalobu na súd. Na otázku žalovaného, v čom vidí zníženie jej dôstojnosti, spoločenskej vážnosti a spoločenského uplatnenia kvôli konaniu žalovaného, k tomu sa nevedela vyjadriť a ani sa nebude k tomu teraz vyjadrovať. Netrvala na výsluchu svedkyne, pretože B.. R. sa jej za svoje vulgárne vyjadrenie, že je sviňa, asi pred 3 týždňami ospravedlnil pred kolegyňou v kancelárii. Diskrimináciu zo strany žalovaného videla aj v tom, že žalovaný vo svojom konaní znižoval jej dôstojnosť takým spôsobom, že sa ku nej správal nevhodným spôsobom pred kolegami tým, že na ňu kričal, keď ho upozornila na niektoré nedostatky. S inými kolegami na poradách takto nejednal. Keď na ňu zvyšoval hlas, tak jej hovoril, že nemá rád právnikov a aby mu na fakulte nezavádzala právnickú fakultu. Takáto diskriminácia zo strany žalovaného

už voči jej osobe nie je. Takto po nej kričal B.. G., keď bol vo funkcii dekana. Takto na ňu kričal na každej porade. Bola to porada kolégia dekana.

10. Na pojednávaní dňa 09.10.2013 žalobkyňa uviedla, že je jej ľúto, že doc. G. si nepamätá na obdobie, t. j. od jesene 2007 do roku 2009, kedy sa ku nej začal diskriminačne chovať. TnUAD je malá univerzita, to znamená, že ľudia sa tam boja o prácu, tak sa báli s ňou rozprávať aj na chodbe, zo strachu, aby neboli kolegovia iným spôsobom postihnutí za to, že majú s ňou priateľské vzťahy. V rámci budovy TnUAD s ňou prestali komunikovať. Mimo budovy sa naďalej stretávali. Rovnako spolužiaci z fakulty sa jej pýtali, čo sa to deje u žalovaného. Cítila sa nepríjemne. Takýto pocit nadobudla na jeseň 2007 a vzťahy sa zhoršili začiatkom roka 2008. K úplnému narušeniu vzťahov došlo na jeseň 2008, kedy dostala výpoveď, došlo ku kulminácii týchto vzťahov. Prejavovalo sa to tým, že doc. G. v októbri 2007 požiadal vtedajšieho rektora doc. H. o stanovisko, čo má s ňou robiť a ako má postupovať, lebo mu prišlo na ňu oznámenie, že je vo zväzkoch ÚPN uvedená ako spolupracovníčka ŠTB, bolo to zverejnené aj na webovej stránke žalovaného v diskusnom fóre a odpoveď vtedajšieho rektora H. znela, že sa jedná o jej menovkyňu, s ktorou bola spolupráca s ŠTB podpísaná v roku 1954 a ukončená v decembri 1955, v tom čase mala 2 mesiace. Samozrejme, že sa nevyhla posmeškom zo strany kolegov a neadekvátnych komentárov na webovej stránke. Keby si to boli poriadne prečítali, zistili by, že sa jednalo o jej menovkyňu. Dala si žiadosť o uvoľnenie z funkcie prodekanke z dôvodu, že keď bola začiatkom septembra 2007 na dovolenke, na príkaz doc. G., študentka, ktorá mala na starosti AIS, zapísala niektorým študentom do AIS-u známky, napr. aj za Ing. T., lebo mala prístup do AIS-u pod jej menom. B.. T. sa sťažoval vtedajšiemu dekanovi G., že si dovolila jeho predmety zaznamenať do AIS-u, tak ju vymenil, dal ju preč z funkcie pre pedagogické veci a stala sa prodekanou pre rozvoj a odmietol B.. T. priznať svoju vinu, nakoľko ona na dovolenke v V. nebude v kaviarni zapisovať do AIS-u. Z uvedeného sa rozvinula situácia, že neoprávnene zapisuje študentom známky do AIS-u, čo nevedela, nakoľko s AIS-om nevedela pracovať, robili to za ňu. Tak vznikol dojem, že robí veci v rozpore s pravidlami fakulty. Doc. G. vedel, že nedala pokyn, ani že to neurobila, nakoľko bola na dovolenke v V., ale že to bolo na jeho pokyn. Takýchto príkladov je neuveriteľne veľa, čím znižoval jej dôstojnosť na fakulte. Ľudia sa ju báli pozdraviť na chodbe a mimo priestorov žalovaného normálne komunikovali. Uviedla, že kvôli zápisu do AIS-u, z čoho bola obvinená, ju doc. G. odvolal z funkcie prodekanke pre pedagogické veci a vymenoval ju so súhlasom akademického senátu za prodekanu pre rozvoj. Veľmi jej znepríjemňoval život, keď mala písať nejaký materiál, niekoľkonásobne jej ho dal prerobiť, nakoniec odsúhlasil pôvodnú verziu a v takýchto stresoch sa pracovať nedalo, tak mu sama 08.01.2008 oznámila, že odstupuje z funkcie prodekanke pre rozvoj, na čo začal na ňu neuveriteľným spôsobom "zjapať", že z funkcie prodekana pôjde vtedy, kedy on rozhodne a nie vtedy, kedy ona bude chcieť a aj z toho dôvodu nerešpektoval jej vôľu odstúpiť z funkcie 08.01.2008 a z funkcie bola uvoľnená až 31.01.2008.

11. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 24.10.2013 uviedla, že žalovaný jej nevyplácal mzdu v období apríl - jún 2009, v júli jej mzdu riadne vyplatil. V auguste a v septembri 2009 jej žalovaný mzdu opätovne nevyplatil, následne jej ju doplatil v marci 2010, pričom omylom jej vyplátili aj mzdu za júl 2009, ktorú musela vrátiť. V mesiacoch január - marec 2009 jej bola mzda riadne vyplatená, aj napriek tomu, že sa do knihy dochádzky nezapisovala. Poukázala na to, že výplatný termín u žalovaného bol k 11. dňu príslušného mesiaca, takže ak úhrada išla dňa 25.05.2009, mzda jej bola vyplatená s oneskorením, pričom ostatným zamestnancom bola mzda vyplatená v riadnom výplatnom termíne, t. j. k 11. dňu v mesiaci.

12. Zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 13.02.2014 uviedol, že žalobkyni nikdy nebol odňatý osobný príplatok v zmysle § 10 zák. 553/2003 Z.z., ale žalobkyni s účinnosťou od 01.01.2009 nebol priznaný osobný príplatok, nakoľko zamestnávateľ bol toho názoru, že tento osobný príplatok jej nenáleží, keďže podmienky § 10 cit. zákona nesplnila. Pravidelne najmenej raz ročne s účinnosťou od prvého dňa daného roku boli prehodnocované mzdové nároky zamestnancov z pohľadu zmeny legislatívy, ako aj kvality a efektivity výkonu práce. Každému zamestnancovi bolo doručené oznámenie o pláte, ktorým sa mu oznamoval funkčný plat. Zároveň sa každému zamestnancovi priznávali príplatky podľa toho, či spĺňal zákonom stanovené podmienky na ich priznanie. U žalovaného ako zamestnávateľa v danom období pracovalo množstvo zamestnancov, ktorí takisto nedostali, resp. im nebol priznaný, osobný príplatok podľa § 10 cit. zákona. Na základe toho žalobkyňa nebola jedinou osobou, ktorá by nepoberala osobný príplatok a žalobkyňa v tomto smere nebola diskriminovaná, nakoľko ani ona sama nepreukázala, že by splnila podmienky pre priznanie osobného príplatku podľa § 10 cit. zákona. Okrem toho zdôraznil, že sa jedná o zložku funkčného platu, ktorá nie je nárokovateľná a tým pádom ani

vynúiteľná na žalovanom ako zamestnávateľovi v zmysle citovaného zákona, ako aj Zákonníka práce. Čo sa týka oznámenia o plate zo dňa 27.02.2008 účinného od 01.03.2008, na základe ktorého bol žalobkyňi priznaný osobný príplatok 5.000,- Sk, tento jej bol priznaný za mimoriadne pracovné aktivity, ktoré dovtedy vykonávala. Vzhľadom k tomu, že práca žalobkyne v druhom polroku 2008 nedosahovala tak nadštandardnú kvalitatívnu úroveň ako v predchádzajúcom období, rozhodol sa žalovaný, že jej neprizná osobný príplatok.

13. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 10.10.2014 vzala späť žalobu v časti, ktorým sa ukladá žalovanému, aby upustil od jej diskriminácie tým, že jej nevyplácal osobné ohodnotenie.

14. Uznesením č. k. 26C/98/200-423 zo dňa 16.10.2014 tunajší súd konanie v časti, na základe ktorej je žalovaný povinný upustiť od diskriminácie tým, že žalobkyňi nevypláca osobné ohodnotenie, zastavil.

15. Na pojednávaní dňa 10.10.2014 zástupca žalovaného uviedol, že namieta skutočnosť, že žalobkyňa podala obsahovo antidiskriminačnú žalobu v zmysle antidiskriminačného zákona, hoci svoju žalobu nazvala ako antidiskriminačnú, z jej obsahu a samotných výrokov jednoznačne vyplýva, že sa v časti jednalo o pracovnoprávnu žalobu na plnenie a v časti o ochranu osobnosti proti urážkam, či tvrdenému nevhodnému správaniu tretích osôb. Čo sa týka podstaty sporu, tou je skutočnosť, že žalobkyňa sa nezapísala do knihy dochádzky, čo ona ani nepopiera a túto skutočnosť považuje za diskriminačnú, lebo jej to bolo vytýkané, čo tiež bolo preukázané a ani ona to nepopiera, naopak tvrdí, že sa nezapísala preto, že sa nezapísali ani ostatní. Uviedla v konaní svedkov, takisto žalovaný uviedol v konaní svedkov, ktorých súd predvolal a vypočul a títo svedkovia potvrdili, že oni sa do knihy dochádzky zapísali, že táto kniha bola odovzdávaná na katedru a bola podkladom pre výplatu mzdy. Zamestnanci žalovaného zodpovední za výpočet a výplatu mzdy potvrdili, že bez vyplnenej knihy dochádzky nie je možné vypočítať mzdu. Z toho dôvodu, aj za súčinnosti odborovej organizácie, opakovane žiadali od žalobkyne o doplnenie knihy dochádzky tak, aby bolo možné ustáliť pracovný čas. Keďže žalobkyňa tak odmietla urobiť, nebolo možné jej pracovný čas ustáliť a žalovaný nemal inú možnosť, než ako v danej veci konať. Návrhy dôkazov predložením výplatných pások žiadnym spôsobom k objasneniu veci nemôžu prispieť. Výplatná páska obsahuje údaj o odpracovaných dňoch a o mzdových zložkách. Neobsahuje údaj o prítomnosti na pracovisku v konkrétnych časových hodinách. Takýmto dôkazom sa nedá preukázať podstata žaloby, či osoby, ktoré dostali takúto výplatu, boli alebo neboli zapísané v knihe dochádzok. Ako uviedla vedúca katedry B.. K., ona tieto knihy skontrolovala a pripravila ich pre výpočet mzdy na základe zápisov v dochádzkovej knihe. Sama vypovedala, že jedine so žalobkyňou bol problém v tom, že sa nezapísala do knihy dochádzky, a teda nebolo možné preveriť jej prítomnosť na pracovisku. Dôkazom tohto konania malo byť podľa žalobkyne, že ani iné osoby sa do knihy dochádzky nezapísali. Doteraz z toho veľkého množstva dôkazov žiadny svedok nepotvrdil, že on sa do knihy dochádzky nezapísal, rovnako tak odborová organizácia nevie o tom, že by bol problém s niekým iným, že by sa nezapísal a rovnako personálne oddelenie nepotvrdilo, že by u niekoho iného ako u žalobkyne bol problém s evidenciou pracovného času až do tej miery markantný, že nebolo možné vypočítať mzdu, nakoľko nebolo možné ustáliť jej čas na pracovisku. Návrhy na doplnenie dokazovania, ktoré žalobkyňa na ostatných pojednávaníach navrhla, žiadnym spôsobom nesúvisia s tým, či sa niekto zapísal alebo nezapísal do knihy dochádzky. To, či niekomu bola vyplatená mzda za určité obdobie ani teoreticky a ani podporne nemôže dôvodit' petit rozsudku navrhovaný žalobkyňou o diskriminácii v zapisovaní sa alebo nezapísaní sa do knihy dochádzky. Nesúhlasil s tvrdením, že by odmietal predložiť doklady. To, čo bolo žiadané a zároveň to žalovaný aj mal, to predložil. Pokiaľ žalobkyňa tvrdí, že existujú iné doklady a má o nich vedomosť alebo nejaký nepriamy dôkaz o ich existencii, má taktiež povinnosť to uviesť a predložiť ich. Mal na mysli napr. rozhodnutie o priznaní osobného ohodnotenia a rozhodnutie o odňatí osobného ohodnotenia, ktoré žalobkyňa neustále žiada, pričom žalovaný opakovane tvrdí, že tieto rozhodnutia nemá a pokiaľ ich má žalobkyňa, je rovnako jej povinnosťou tieto predložiť. Takýmto pre žalovaného nezmyselnými požiadavkami žalobkyňa zaťažuje súd a žalovaného, ktorý má dohľadávať listiny, ktoré neexistujú. To, že žalobkyňa nesúhlasí s potvrdením zamestnanca o dohľadávaní dochádzkových kníh, žalovaného neprekvapuje a je presvedčený o tom, že v prípade, že ak sa vydá prehlásenie, že tieto knihy sa nenachádzajú napr. v inej časti TNUAD, bude ďalší návrh na dokazovanie, aby sa preverili ostatné časti TNUAD, následne, aby ich začal hľadať iný zamestnanec. S takýmto návrhmi na doplnenie dokazovania súhlasiť nemôže, nakoľko na skutočnosti, na ktoré sa svojim návrhom domáha žalobkyňa, už bolo vykonané rozsiahle a dostatočné dokazovanie a to, čo žalobkyňa žiada, nemôže prispieť ani pozitívne ani negatívne k objasneniu veci. Zdôraznil, že predmetom konania je podľa petitu žaloby nie

okolnosť, či žalobkyňa pracovala v rozhodnom období alebo nie, či jej výučba bola riadna alebo nie, predmetom žaloby je skutočnosť, či sa žalobkyňa zapisovala alebo nezapisovala do knihy dochádzky, na rozdiel od ostatných zamestnancov. Žalovaný tvrdí, že žalobkyňa sa nezapisovala a že jej to bolo vytýkané, preto lebo nebolo možné vypočítať mzdu. Pojednávania na tomto súde dňa 24.10.2013 úplne jednoznačne a inštruktívne uvádza, prečo bolo potrebné túto aj z pohľadu žalovaného ako zamestnávateľa, neštandardnú situáciu vyriešiť. Jednalo sa o to, aby bola preukázaná prítomnosť na pracovisku, čo bez zápisu v knihe dochádzky podpísaného žalobkyňou bolo veľmi sporné. To, či si žalobkyňa plnila alebo neplnila svoje pracovné povinnosti riadne, nie je predmetom tohto sporu. Je nepochybné, že preukázaná prítomnosť na pracovisku je podkladom pre výpočet mzdy. Do spisu bola doložená zápisnica odbor. organizácie, z ktorej v korešpondencii s jej súvisiacou a výsluchom svedkov v tomto konaní je možné dospieť k záveru, aký význam v tom čase pre daný konkrétny mesiac mala kniha dochádzky. Po ustálení pracovného času zamestnancom za daný mesiac a vyplatení mzdy, pokiaľ zamestnanec nerozporuje svoju prítomnosť na pracovisku, nie je žiadny dôvod na to, aby žalovaný donekonečna archivoval dochádzkové knihy, pretože nie je žiadny spor o tom, či zamestnanec bol alebo nebol na pracovisku. U žalovaného tento problém bol, nepodarilo sa ho vyriešiť ani za pomoci odbor. organizácie a žalobkyňa sa aj naďalej odmietala zapisovať do knihy dochádzky, čím znemožňovala výpočet mzdy.

16. Na pojednávaní dňa 10.10.2014 zástupca žalobkyne uviedol, že vyjadrenie zástupcu žalovaného je účelové a polovičaté, pretože keď sa dochádzkové knihy nenachádzajú na určitej katedre, nemožno vyvodiť z toho záver, že sa u žalovaného nenachádzajú vôbec. Navyše poukazuje na to, že kniha dochádzky je podkladom pre výpočet mzdy zamestnanca. Zamestnávateľ má povinnosť archivovať výplatné pásky zamestnanca. V prípade, ak sa iné dôkazy, ktoré sú rozhodné pre výpočet mzdy nenachádzajú, navrhol, aby žalovaný predložil mzdové listy, výplatné pásky. Žiadal, aby si súd vyžiadal od žalovaného mzdové listy, výplatné pásky Ing. T., ktorý sa taktiež nezapisoval do knihy dochádzky. Správanie žalovaného k tomuto zamestnancovi bolo benevolentné, neprítomnosť menovaného na pracovisku sa tolerovala a napriek tomu mu bola vyplatená mzda v celom rozsahu. Poukázal na bod 4 návrhu rozsudku, ktorý je jednoznačne ochranou pred diskrimináciou. Poukázal na to, že v prípade, ak by žalovaný predložil najdôležitejší dôkaz tohto sporu, a to knihu dochádzok, spor by bol dávno vyriešený a nebolo by potrebné v tejto veci vykonávať ďalšie a rozsiahle dokazovanie. Žalobkyňa má vedomosť o tom, že iní zamestnanci žalovaného sa do knihy dochádzky nezapisovali a napriek tomu im bola riadne vyplácaná mzda, čo je prejavom nerovnakého zaobchádzania žalovaného so svojimi zamestnancami, a teda diskrimináciou žalobkyne. Čo sa týka dôkazov výsluchov svedkov, k týmto uviedla, že väčšina svedkov boli závislí od žalovaného, najmä z dôvodu ich pracovného pomeru u neho, preto tieto výpovede považuje za nie plne hodnoverné a nemožno ich konfrontovať s listinnými dôkazmi. Kniha dochádzok je prezentovaná ako mimoriadne dôležitý dokument, pretože na jednej strane je integrálnou súčasťou procesu tvorby mzdy, ale na strane druhej sa takýto kvázi dôležitý dokument u žalovaného stratí a nemá ho. Otázka teda znie, prečo ho v súčasnosti odporca nemá?

17. Na pojednávaní dňa 10.10.2014 žalobkyňa uviedla, že žalovaný tvrdil, že neeviduje jej úväzkové listy. Toto vyjadrenie považovala za zavádzajúce. Mala vedomosť o tom, že úväzkové listy sa viedli, tieto sa mali dávať do osobného spisu zamestnancov. Doma má svoj vlastný úväzkový list. Z úväzkového listu vyplýva, za čo jej bolo osobné ohodnotenie udelené. Taktiež žalovaný mal predložiť rozvrh hodín za r. 2008/2009, ktoré nepredložil. Rozvrh bol dôkazom toho, že si riadne plnila svoje pracovné povinnosti, riadne učila, nikdy nepopierala, že mala iný pracovný úväzok, tento však nebol na úkor jej práce u žalovaného. V akademickom roku 2008/2009 vykonávala u žalovaného napr. prednáškovú činnosť v D., jednalo sa o každý druhý štvrtok celý deň. V tento deň si u žalovaného vždy čerpala dovolenku. Poukázala na to, že si plnila svoje pracovné povinnosti u zamestnávateľa, mala na mysli pondelok a utorok do 15:00 hod., následne cestovala do F. a zabezpečovala výučbu, ktorá bolo v popoludňajších hodinách. V prípade, ak by si svoje pracovné povinnosti riadne neplnila, mal žalovaný ako jej zamestnávateľ s ňou ukončiť okamžite pracovný pomer.

18. Rektor žalovaného B. C. T. na pojednávaní dňa 03.06.2015 uviedol, že je zamestnancom žalovaného od roku 1999, štatutárnym zástupcom žalovaného je od decembra 2012. V čase, keď bol rádovým zamestnancom a aj v súčasnom období dodržiava nariadenia zamestnávateľa. Takéto nariadenia zamestnávateľa dodržiava aj naďalej, myslel tým nariadenia evidencie a zapisovania sa do práce. Ako rádový zamestnanec pracoval na FSEV, z titulu pozície rádového zamestnanca sa nezaujímal o to, či ostatní zamestnanci žalovaného dodržiavajú nariadenia zamestnávateľa ohľadne evidencie

dochádzky. Taktiež ani z pozície rektora nemá vedomosť o tom, že by s týmto mal nejaký zamestnanec problém. Nevedel sa vyjadriť ani k spôsobu vyplácania osobného ohodnotenia žalovaného od roku 2009, pretože toto nebolo v jeho kompetencii. Nevedel sa presne vyjadriť, kedy mal súbežne pracovný alebo iný pomer aj u iného zamestnávateľa ako žalovaného. Nepamätal si, že by v súvislosti s týmto porušoval pracovno-právne predpisy, že by mu zamestnávateľ v tomto smere niečo nevytýkal. Od roku 2006 do roku 2010 bol vo funkcii štátneho tajomníka Ministerstva školstva. Podľa jeho názoru výkon takejto funkcie nebráni výkonu vedeckej, publikačnej či inej činnosti, ani pracovnému pomeru u iného zamestnávateľa. Trval na tom, že zo strany zamestnávateľa, t.j. žalovaného, mu neboli vytkané žiadne nedostatky v rámci vykonávania jeho pracovných povinností. Od roku 2006 do roku 2010, v čase keď bol štátnym tajomníkom, u žalovaného vykonával funkciu odborného asistenta. Riadne si plnil povinnosti u žalovaného. Nevedel sa vyjadriť, kde mal miesto výkonu práce v čase, keď bol štátnym tajomníkom Ministerstva školstva, aký bol jeho pracovný čas, aké bolo jeho mzdové ohodnotenie. Musel by si pozrieť podklady z tohto obdobia. Nevedel sa vyjadriť, či v čase výkonu štátneho tajomníka sa zúčastnil nejakých zahraničných pracovných ciest. Nevedel sa vyjadriť, či bola žalovanému v roku 2013 uložená pokuta MF SR, konkrétne na základe rozhodnutia Správy finančnej kontroly Zvolen č.k. FZ-XXX/XXXX/XXXX, potvrdené rozhodnutím MF SR W zo dňa 17.12.2013, okrem iného za prenajímanie objektov v R. H. z roku 2009 a 2010, za neplnenie účelu týchto objektov za toto obdobie, ktoré si žalovaný prenajal za účelom - celoživotné vzdelávanie s tým, že táto kontrola skonštatovala, že na tomto pracovisku sa nachádzalo skladisko.

19. Zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 03.06.2015 na základe informácií od žalovaného a jeho zodpovedných oddelení, uviedol, že rozvrh hodín zamestnancov C. T., L. C., E. L., L. T., prof. T. T. a T. T. za zimný a letný semester 2008, 2009 sa nearchivuje. Zoznam študentov, ktorým boli C., L. C., E. L., L. T., prof. T. T. a T. T. vedúci záverečných prác v akad. roku 2008/2009 sa nearchivuje. Platový dekrét C.. G. I. zo dňa 17.2.2008 neexistuje. Rozhodnutie, ktorým sa C.. G. I. odoberá osobné hodnotenie priznané v platovom dekréte zo dňa 17.2.2008 neexistuje. Kniha dochádzky zamestnancov žalovaného od 10/2008 do 06/2009 vrátane sa podľa vyjadrenia žalovaného archivuje jeden rok a v súčasnej dobe nie je k dispozícii. Evidencia dochádzky zamestnancov žalovaného za obdobie od 10/2008 do 06/2009 sa podľa vyjadrenia žalovaného archivuje 3 roky a v súčasnej dobe nie je k dispozícii.

20. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 03.06.2015 poukázala na to, že žalovaný predložil zápisnicu zo zasadnutia odborovej rady zo dňa 03.06.2009, na ktorom malo byť prerokované jej údajné nezapisovanie sa do knihy dochádzok, tento dôkaz považuje za irelevantný s poukazom na vyjadrenie Ministerstva vnútra SR, z ktorého je zrejmé, že táto organizácia nebola riadne zapísaná do evidencie odborových a zamestnávateľských organizácií v zmysle zákona, preto nemala riadnu subjektivitu. Uviedla, že predmetná organizácia sa zaevidovala na MV SR až 16.02.2010 a povinnosťou bolo, aby sa zaevidovala do 23.11.2007. Pokiaľ organizácia nie je zaregistrovaná, nemá právnu subjektivitu.

21. Na pojednávaní dňa 09.11.2016 zástupca žalobkyne uviedol, že z článkov z portálu D.. vyplývajú skutočnosti, že svedok L. C. počas svojho pracovného pomeru u žalovaného mal ďalšie súbežné pracovné pomery, navyše vykonával množstvo iných verejných funkcií a musel by byť supermanom, aby bol schopný si 100 % plniť svoje pracovné povinnosti u žalovaného a aj svoje ďalšie povinnosti, ktoré mu vyplývajú z jeho ďalších funkcií. Vzhľadom na uvedené, považuje jeho výpoveď za účelovú i s poukazom na to, že je naďalej zamestnancom žalovaného. Má teda pomer k svojmu zamestnávateľovi, uvedený svedok žiadnym spôsobom zo strany žalovaného riešený nebol, aj napriek tomu, že si podľa jeho názoru nemohol plniť svoje pracovné povinnosti a žalobkyňa bola žalovaným riešená. Svedok vzhľadom na uvedené skutočnosti sa fyzicky nemohol zdržiavať na pracovisku, nemohol sa riadne zapísať do knihy dochádzky, jemu však takýto postup zo strany zamestnávateľa bol tolerovaný a žalobkyňi nie. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný nerovnako zaobchádzal so svojimi zamestnancami a voči žalobkyňi sa dopustil diskriminačného konania. K dôkazu z internetu uviedol, že sa jedná o informácie verejne prístupné, mohol sa s nimi oboznámiť i svedok L. C., pretože je nepochybné, že tento sa určite zaujíma o dianie okolo seba. Súd si má možnosť obsah uvedených listín overiť. Z textu uvedenej informácie je zrejmé, že uvedené články mali iniciovať poslanci mestského zastupiteľstva v D. R., a to C. E., ktorý je poslancom mestského zastupiteľstva a je poslancom vyššieho územného celku. Poukázal na to, že odborné stanovisko zo dňa 26.01.2016 Slovenského národného strediska pre ľudské práva považuje za relevantný dôkaz v tomto konaní s poukazom na to, že toto stanovisko je riadne autorizované, vychádza z konkrétnych skutočností, ktoré sa nachádzajú v spise. Navrhol, aby súd si pripojil zápisnicu zo dňa 18.03.2016 zo spisu 27Cpr/1/2013 a dôkazy, z ktorých bude zrejmé, že

žalovaný v inom konaní 21C/121/2011 predložil knihy dochádzky za obdobie r. 2008, teda nemôže byť pravdivá argumentácia žalovaného, že ich nemá k dispozícii, prípadne, že sú zoskartované, prípadne že ich nearchivuje. Vzhľadom na takéto zistenie žalobkyne má za to, že vyjadrenia svedkov v tomto konaní o tom, že sa riadne zapisovali do knihy dochádzok a plnili si riadne svoje povinnosti u žalovaného s poukazom na ich ďalšie pracovné úväzky, považuje sa tendenčné a navyše je na žalovanom, aby preukázal, že žalobkyňu nediskriminoval.

22. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 09.11.2016 uviedol, že čo sa týka papierov predložených žalobkyňou na dnešnom pojednávaní, tieto majú nulitnú výpovednú hodnotu, článok nie je nikým autorizovaný, navyše je k dispozícii len zostrihaná verziu. Zároveň mu príde ako vysoko nekorektné predkladať nejaké listiny o osobe, ktorá nemá možnosť sa k tomu vyjadriť a pokiaľ tento svedok prítomný bol, mala sa ho žalobkyňa možnosť na tieto skutočnosti pýtať, a to, že tak neurobila, považoval za účelové. Účelové považoval aj spochybnenie tohto svedka, pretože ho navrhla žalobkyňa, pričom vedela, že je zamestnancom žalovaného, a preto teraz spochybňovať jeho výpoveď z dôvodu, že je zamestnancom žalovaného, nepovažoval za vhodné. Žalobkyňa na dnešnom pojednávaní predniesla niekoľko hypotéz alebo skôr domnienok, ako čo mohlo byť. V konaní však nebolo ani preukázané, ani naznačené, že by svedok neevidoval svoju dochádzku. Dokonca žalobkyňa sa ani nepýtala na to, v ktoré dni, u ktorého zamestnávateľa mal vykonávať svoju prácu, a preto tvrdiť, že svedok nemohol byť v jeden deň na viacerých miestach, je len čistá špekulácia bez racionálneho základu. Svedok jasne potvrdil, že svoj pracovný čas si dokázal zariadiť tak, že všetky svoje pracovné povinnosti si riadne plnil a ani náznakovo nebolo spomenuté to, o čo sa snaží žalobkyňa, že by svedok sa mal dopisovať do knihy dochádzky v čase, keď už bol na pracovisku. Nič také sa nepotvrdilo a stále je to len v rovine špekulácie u žalobkyne. Podľa jeho názoru všetky tieto špekulácie majú zastrieť podstatu veci, ktorou je jedine žaloba na plnenie z pracovno-právneho vzťahu, a to ešte v jej neurčitom znení, pretože žalobkyňa už 03.06.2015 bola súdom vyzvaná, aby riadne špecifikovala svoje práva na zaplatenie osobného ohodnotenia, pričom žalovaný nemá vedomosť, že by sa doposiaľ tak stalo. Je toho názoru, že po všetkých procesných úkonoch žalobkyne v tomto spore nie je jasné, o čom má súd konať a už vôbec nie je jasné, že by sa vo svojej podstate malo jednať o antidiskriminačnú žalobu. Čo sa týka odborného stanoviska, toto považoval až za neuveriteľný a je neprípustné, aby akákoľvek inštitúcia mimo súdu prikazovala, ako má súd hodnotiť dôkazy pred ním vykonané a ako sa má vysporiadať s rozhodnými skutočnosťami. Bolo by porušením zásady ústnosti a bezprostrednosti, ako aj zásady voľného hodnotenia dôkazov, pokiaľ by sa mal súd pri hodnotení dôkazov opierať o nejaké stanovisko tretej osoby.

23. Na pojednávaní dňa 09.11.2016 žalobkyňa uviedla, že Slovenské národné stredisko má v podstate celý spis, okrem jej personálneho spisu, skutočnosti, ktoré sa týkali trestného stíhania, pretože toto bolo zastavené. Predložila im zápisnice o pojednávaní, pretože mala fotokópiu celého spisu a navyše poukázala na to, že Slovenské národné stredisko nič neprikazuje súdu, je to len odborné stanovisko. Poukázala na to, že v tomto konaní bol vypočutý svedok Ing. G., ktorý v rámci svojho výsluchu uviedol, že si na nič nepamätá. Toto jeho tvrdenie považovala za účelové i s poukazom na to, že uvedená osoba bola rovnako ako svedok vypočutá v konaní 27Cpr/1/2013, a to na pojednávaní dňa 18.03.2016, kedy sa svedok už rozepamätal a vyjadroval sa k skutočnostiam týkajúcim sa obdobia od r. 2008, čo je rovnako rozhodné obdobie ako v tejto veci. Poukázala na účelové konanie žalovaného, ktoré je možno vyvodiť z konania vedeného na tun. súde pod sp. zn. 21C/121/2011, keďže v tomto konaní bol schopný predložiť knihy dochádzok z rektorátu od r. 2008 a v tomto konaní tvrdí, že sa tieto dochádzkové knihy nearchivujú. Túto skutočnosť súdu nemohla oznámiť skôr, pretože sa o nej dozvedela až z účasti na pojednávaní vo veci 27Cpr/1/2013, ktoré bolo v októbri 2016.

24. Žalobkyňa vo svojom vyjadrení z 15.02.2017 trvala na podanej žalobe okrem častí, ktoré v priebehu sporu vzala späť a boli zastavené z dôvodu, že pracovný pomer so žalovaným ukončila a žalovaný jej vyplatil mzdu. Z uvedených dôvodov sa tieto nároky stali nevykonateľnými. Nesúhlasila s názorom žalovaného, že podaná žaloba nie je žalobou podľa antidiskriminačného zákona, ale je žalobou smerujúcou k uplatneniu práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu. Navrhnutými dôkazmi preukázala diskriminačné konanie žalovaného voči jej osobe spočívajúce v tom, že na rozdiel od niektorých ostatných pedagogických zamestnancov žalovaný vyžadoval od nej zapisovanie do knihy dochádzky, z čoho následne vyvodzoval voči nej diskriminačné následky tak, ako vyplývajú zo spisu na rozdiel od ostatných pedagogických zamestnancov. Účelom výsluchu svedkov B., K., B., L., prof. T., Dr. T. ml., B., T., B., G., B., T. a doc. C. bolo preukázanie, že títo sa do kníh dochádzky

nezapísali a ani to od nich žalovaný žiadnym spôsobom nevyžadoval a za prípadné porušenie voči nim nevyvodil žiadnu osobnú zodpovednosť. Všetci menovaní preukázateľne vykonávali činnosť aj na základe iných pracovných úväzkov na iných miestach ako na pracoviskách žalovaného a zamestnávateľ im napriek tejto skutočnosti vyplácal mzdu v plnej výške. Je preto evidentné, že podkladom pre výpočet miezd u zamestnávateľa nebola kniha dochádzky a z nej vyplývajúci počet odpracovaných hodín, ale pravdepodobne úväzkový list zamestnanca. Výpovede označených svedkov považovala za zavádzajúce, navzájom si odporujúce a nezakladajúce sa na pravde. Skutočnosť, že všetci svedkovia si zhodne nepamätajú relevantné skutočnosti pre posúdenie predmetnej veci, svedčí o ich účelových výpovediach a o skutočnosti, že príprava ich výpovedí bola vzájomne koordinovaná. Účelovosť ich vyjadrení sa dá vyvodiť i z tej skutočnosti, že v prípade všetkých svedkov sa jedná o vysokoškolských učiteľov s vysokou intelektuálnou úrovňou, a teda pravdepodobnosť, že všetci stratili pamäť v súvislosti s prejednávanou vecou, je veľmi nepravdepodobná. Tomuto tvrdeniu nasvedčuje i fakt, že v iných súdnych konaniach týkajúcich sa rovnakého obdobia si títo svedkovia na uvedené obdobie bez akýchkoľvek problémov pamätajú. Pokiaľ ich výpoveď môže dôkazne podporiť stanovisko žalovaného, podľa toho na ktorej procesnej strane je. Pokiaľ ide o výpoveď svedkyne B.. L. na pojednávaní dňa 13.02.2014, táto je nepravdivá, nakoľko na pracovisku v R. H. sa žiadna pedagogická a výskumná činnosť nevykonávala a neboli tam zriadené ani žiadne kancelárie, čo jednoznačne preukazuje správa finančnej správy Zvolen č.k. FZ-XXX/XXXX/XXXX, na základe ktorej bolo kontrolným orgánom skonštatované, že na tomto pracovisku sa nachádza skladisko, a nie pracovisko celoživotného vzdelávania, za ktorým účelom si žalovaný tento objekt v rokoch 2009-2010 prenajímal. K tejto veci žalovaný uviedol, že sa k nej nevie vyjadriť, čo opäť považuje za účelové vyjadrenie. Vzhľadom na tieto skutočnosti nemožno uveriť tvrdeniam svedkyne, že aj v prípade, pokiaľ bola výučba realizovaná napr. v D., chodili sa zapisovať do „skladu“ v R. H.. Tomu, že tvrdenia B.. L. sú nepravdivé, nasvedčuje i odporujúca výpoveď svedkyne B.. K., ktorá na pojednávaní dňa 24.10.2013 okrem iného uviedla, že pedagógovia T., T. ml., L. a T. boli riadne evidovaní v knihe dochádzok, ktorá sa nachádzala len v F.. Ďalej uviedla, že v prípade, ak neboli na pracovisku v F., dôvody ich neprítomnosti sa riadne evidovali v knihe dochádzky. Z výpovede svedka B.. T. na pojednávaní dňa 13.02.2014 jednoznačne vyplýva, že pokiaľ vyučoval v D., sa do knihy dochádzky nezapisoval, a to ani v R. H., ani v D.. Rovnako uviedol, že nemá vedomosť o tom, že by niekto kontroloval knihu dochádzky a jednotlivé zápisy v nej. Ďalej svedok na otázku žalovaného, či mu bolo niekedy vytknuté, že knihu dochádzky nemá riadne vyplnenú, uviedol, že na toto si nespomína a ďalej uviedol, že nemá vedomosti o tom, že vedúca katedry B.. K. mala výhrady k evidencii dochádzky. Týmito vyjadreniami svedka B.. T. je jednoznačne preukázaná jej diskriminácia, nakoľko svedok jednoznačne priznal, že sa nezapisoval do knihy dochádzky a taktiež, že k tomuto jeho konaniu žalovaný nemal nijaké výhrady a ani ho nijako nepostihoval. Ako dôkaz predložila súdu rozvrh hodín za zimný a letný semester v akademickom roku 2008/2009, z ktorého je zrejmé, že svedkovia L., T. a ani T. ml. v tomto období nevykonávali žiadnu činnosť v mieste výkonu práce vyplývajúcom z pracovnej zmluvy a ako už bolo preukázané, nevykonávali pracovnú činnosť ani v R. H., nakoľko tam žiadne pracovisko žalovaného zriadené nebolo. Z uvedeného je nepochybné, že uvedeným osobám bola mzda vyplácaná i napriek tomu, že do práce nechodili a do knihy dochádzky sa nezapísali. Rovnako výpoveď svedka B.. T. považuje za zavádzajúcu a účelovú. Svedok sa nevie vyjadriť, či súbežne s jeho hlavným pracovným pomerom, ktorý mal uzavretý so žalovaným, mal uzavretý aj iný pomer u iného zamestnávateľa, a to aj napriek tomu, že si musel byť vedomý, že túto skutočnosť je možné ľahko zistiť z verejne dostupných informačných zdrojov. Je nepochybné, že výkon funkcie štátneho tajomníka je tak časovo náročný, že plnenie si povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru uzavretého so žalovaným, bolo nemožné. Preto vyjadrenie B.. T. na pojednávaní dňa 03.06.2015, že si nepamätá, kde mal miesto výkonu funkcie štátneho tajomníka a aký bol jeho pracovný čas, považovala za účelové. I napriek existencii ďalšieho časovo náročného pracovného úväzku B.. T. poberal od žalovaného mzdu v plnej výške, teda aj za čas, kedy sa na pracovisku nenachádzal. Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že sa do knihy dochádzky nezapisoval, pretože v opačnom prípade by nemohol poberať mzdu v plnej výške. Vo svojej výpovedi však uviedol, že si nepamätá, že by v súvislosti s prácou u iného zamestnávateľa ako u žalovaného porušoval pracovnoprávne predpisy, a že by mu žalovaný niečo vytýkal. Toto jeho vyjadrenie taktiež jednoznačne preukazuje diskrimináciu jej osoby žalovaným, a to z dôvodu, že B.. T. sa rovnako nezapisoval do knihy dochádzky, čo by znamenalo zníženie jeho mzdy, ktorú však poberal v plnej výške, avšak zapisovanie do knihy dochádzky nebolo od neho nijakým spôsobom vyžadované a za toto jeho konanie nebol postihnutý nevyplácaním mzdy a osobného ohodnotenia tak, ako tomu bolo v jej prípade. Identická situácia je i v prípade svedka N.. C., ktorý v rozhodnom období vykonával ďalšie verejné funkcie a mal uzavreté ďalšie pracovné pomery s inými zamestnávateľmi a ako sa vyjadril vo svojej výpovedi aj na plný pracovný úväzok. Rovnako ako v prípade B.. T. je nemožné, aby

N.. C. v plnom rozsahu, podľa jeho slov na 100 %, vykonával pracovnú činnosť pre žalovaného, v plnom rozsahu pracoval pre zamestnávateľa UKF U., vykonával funkciu prednostu Obvodného úradu v D. R., poslanca VÚC a ešte vykonával pedagogickú činnosť pre ďalších zamestnávateľov. Doc. C. však i napriek týmto skutočnostiam poberal plnú mzdu od žalovaného, čo jednoznačne preukazuje, že sa do knihy dochádzky nezapisoval, pretože ak by sa zapisoval a žalovaný by ako podklad používal knihu dochádzky, nemohol poberať plnú mzdu od žalovaného, nakoľko sa na pracovisku nenachádzal. Uvedené taktiež jasne preukazuje, že žalovaný zavádza, pokiaľ tvrdí, že podkladom pre výpočet miezd bola kniha dochádzky, čo podporuje i ten fakt, že odmieta tieto knihy predložiť. Z výpovede Doc. C. na pojednávaní vyplýva, že si nepamätá, akým spôsobom sa evidovala dochádzka v rozhodnom období a že si svoje povinnosti plnil riadne a nebolo voči nemu nikdy vedené disciplinárne konanie, z čoho je opäť zrejmé, že konanie žalovaného vo vzťahu k zamestnancom nebolo rovnaké. Na pojednávaní ako dôkaz predložila výpisy z portálu <., za čo ju právny zástupca žalovaného obvinil z nekorektného postupu a konštatoval, že tieto majú nulitnú dôkaznú hodnotu, nakoľko nie sú nikým autorizované. V súvislosti s touto skutočnosťou poukázala na skutočnosť, že sa jedná o verejne dostupný zdroj, ktorý je riadne autorizovaný, rovnako ako aj informácie a príspevky v ňom uverejnené, a preto dôkazná hodnota týchto informácií je rovnaká ako v prípade informácií z iných médií, či už tlačových alebo obrazových. Konkrétna informácia týkajúca sa doc. C. je uverejnená na <.. Ak žalovaný spochybňuje dôkaznú hodnotu tohto zdroja, je jeho povinnosťou v rámci procesnej obrany predložiť dôkazy, ktoré vyvracajú skutkový stav vyplývajúci z ňou predloženého dôkazu. Z uvedeného vo vzťahu k jej diskriminácii možno vyvodiť rovnaký záver ako v prípade B.. T., a to, že žalovaný s ňou jednoznačne zaobchádzal diskriminačne, postihoval ju za to, čo v prípade iných zamestnancov toleroval. Na pojednávaní dňa 09.11.2016 predložila súdu Odborné stanovisko Slovenského národného strediska pre ľudské práva sp. zn. XXXX/XXXXX-X O. (ďalej len „stredisko“). Stredisko je zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. a v zmysle § 1 ods. 2 plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. V zmysle tohto citovaného zákonného ustanovenia stredisko okrem iného vydáva na požiadanie fyzických alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Ako vyplýva z predloženého stanoviska, toto bolo vypracované na základe podkladov ňou predložených. Stredisko sa vo svojom stanovisku veľmi podrobne vyporiadalo so skutkovým stavom, legislatívou týkajúcou sa prejednávanej veci, ako i právnu kvalifikáciu a prostriedkami právnej ochrany pred diskrimináciou. Je nepochybné, že skutkový stav, z ktorého stredisko vychádzalo, vyplýva z dôkazov a listín, ktoré boli do tej doby predložené súdu a sú súčasťou súdneho spisu, a preto nie je možné, akým spôsobom spochybňovať relevantnosť tohto stanoviska a jeho dôkaznú hodnotu. V tejto súvislosti preto považovala vyjadrenie právneho zástupcu žalovaného za účelové. Pre ustálenie výšky osobného ohodnotenia, ktoré jej ako dôsledok jej diskriminácie nebolo vyplatené a ktoré požaduje vyplatiť, predložila súdu jeho vyčíslenie za obdobie od 01.01.2009 do 04.10.2011 vypracované auditorom B.. R. I.. Celková výška nevyplateného osobného ohodnotenia, ktoré žiadala doplatiť, je vo výške 4.172,79 €. Súčasne súdu predložila úväzkový list, z ktorého je zrejmé, že osobné ohodnotenie, ktoré jej bolo priznané vo februári 2008, bolo za pedagogickú prácu, a nie za výkon funkcie prodekanke. Spolu s osobným ohodnotením žiadala zaplatiť aj úrok z omeškania. Navrhla doplniť dokazovanie, vyžiadanim od žalovaného pracovná zmluva, úväzkový list 2007/2008, úväzkový list 2008/2009, mzdové listy za roky 2007, 2008, 2009, výplatné pásky za obdobie rokov 2007 až 2009 B.. L., prof. T., Dr. T. ml., B.. T., Ing. T. a doc. C.: pracovná zmluva, úväzkový list 2007/2008, úväzkový list 2008/2009, mzdové listy za roky 2007, 2008, 2009, výplatné pásky za obdobie rokov 2007 až 2009. Vykonaním navrhovaných dôkazov bude preukázané, ako bol robený výpočet miezd, z akých podkladov a výšku vyplatenej mzdy v tom ktorom mesiaci. Vzhľadom na doterajší priebeh konania, všetky doteraz uvedené skutočnosti, predložené dôkazy, je nepochybné, že žalovaný sa voči nej dopustil diskriminačného konania. Jej tvrdenie je významne potvrdené záverom strediska vyplývajúceho z predloženého stanoviska, kde je konštatované, že zistený skutkový stav vykazuje znaky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k jej osobe. Žalovaný opak týchto tvrdení doposiaľ žiadnym spôsobom nepreukázal, a preto neunesol dôkazné bremeno, ktoré je v tomto antidiskriminačnom spore na jeho strane. Navrhla, aby Okresný súd Trenčín vydal nasledovný rozsudok: žalovaný je povinný napraviť protiprávny stav tým, že jej zaplatí osobné ohodnotenie za obdobie od 01.01.2009 do 04.10.2011 vo výške 4.172,79 € spolu s ročným úrokom: 10 % zo sumy 165,96 € od 12.02.2009 do zapl., 9,5 % zo sumy 165,96 € od 12.03.2009 do zapl., 9,25 % zo sumy 165,96 € od 12.04.2009 do zapl., 9,25 % zo sumy 165,96 € od 12.05.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.06.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.07.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.08.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.09.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.10.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.11.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy

165,96 € od 12.12.2009 do zapl., 9,00 % zo sumy 108,23 € od 12.01.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 91,27 € od 12.03.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.04.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.05.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.06.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.07.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.08.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.09.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 158,42 € od 12.10.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 86,96 € od 12.11.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.12.2010 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.01.2011 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.02.2011 do zapl., 9,00 % zo sumy 165,96 € od 12.03.2011 do zapl., 9,00 % zo sumy 151,53 € od 12.04.2011 do zapl., 9,25 % zo sumy 75,44 € od 12.05.2011 do zapl., 9,25 % zo sumy 15,81 € od 12.11.2011 do zapl., to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žalovaný je povinný sa jej ústne ospravedlniť pred akademickou obcou Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne pri jej najbližšom zvolaní v tomto znení: „Ospravedlňujem sa C.. G. I., V.. za to, že sa od nej vyžadovalo na rozdiel od niektorých ostatných pedagogických zamestnancov zapisovanie do knihy dochádzky a že jej bolo pozastavené vyplácanie mzdy a nebolo jej vyplatené osobné ohodnotenie. Zároveň sa jej ospravedlňujem za to, že sa s ňou komunikovalo v niektorých prípadoch zvýšeným tónom. Žiadam Vás týmto C.. G. I., V.. o prepáčenie.“ Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu nemajetkovej ujmy 15.000,- € do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žiadala náhradu trov konania vo výške 100 %.

25. Žalobkyňa na pojednávaní dňa 13.12.2017 poukázala na to, že v spise 21C/121/2011 sa nachádzajú knihy dochádzok z r. 2008, žiadala, aby súd teda pripojil z uvedeného spisu knihu dochádzky. Tým chce dokázať, že v inom spore vedenom vo veci žalobcu B.. T. bolo možné zo strany žalovaného takýto dôkaz zabezpečiť a v jej prípade to nejde. Zápisnicu z konania 27Cpr/1/20013 zo dňa 18.03.2016 žiadala kvôli tomu, že na tomto pojednávaní bol vypočutý ako svedok N.. B.. G. G., ktorý si v jej prípade nič nepamätal a v prípade B.. C. k veci vypovedal. Chcela tým dokázať, že v jednom prípade mali knihy dochádzky a v prípade, kedy by sa dokázalo, že sa nezapisovali zamestnanci v obdobných prac. pomeroch, ako bola ona, čiže B.. T., C.. C., B.. L., C.. T. a C.. T., tak knihy dochádzky sa nenachádzajú. Ľudia z rektorátu ju nezaujímajú, nevedela označiť ľudí z rektorátu, ktorí sa mali zapisovať a nezapisovali sa. K tvrdeniu zástupcu žalovaného zo dňa 13.02.2014, že žalovaný jedenkrát ročne prehodnocoval osobné ohodnotenie a že u žalovaného nebola prax, aby sa takéto rozhodnutie o priznaní alebo odobratí osobného ohodnotenia dávalo písomne, uviedla, že žalovaný porušil ustanovenie § 10 zák. 553 z r. 2003 a jej platový dekrét zo dňa 01.01.2009 nebol z dôvodu prehodnotenia nejakej jej aktivity na pracovisku, ale vtedy sa pracovné dekréty dávali všetkým zamestnancom SR, nielen žalovaného, z dôvodu prechodu SR na Euro. V tejto súvislosti poukázala na vnútorný platový predpis žalovaného účinný od 01.11.2005, kde v čl. 9 je písané o osobnom príplatku a v ods. 2 tohto článku "Osobný príplatok navrhuje príslušný vedúci pracoviska, schvaľuje dekan/riadiťel PVP. Jeho výšku je možné zmeniť alebo odobrať na základe písomného hodnotenia zamestnanca, a to pri zmene prac. zaradenia, prac. náplne, ukončení predpísaného vzdelania... atď." Tento vnútorný platový predpis má 15 príloh, platil v rozhodnom období, aj v r. 2008, 2009, 2010, a to, keď sa niekomu priznávalo alebo odoberalo osobné ohodnotenie, bolo v návrhu na funkčné platové zaradenie zamestnanca, ktoré sa zamestnancovi nedávalo, zakladalo sa do osobného spisu a zamestnancovi sa dal podpísať len platový dekrét. To, či sa to nachádza v jej osobnom spise alebo nie, nie je jej chybou. Predložila návrh zamestnankyne žalovaného, ako to malo vyzeráť. Jedná sa o JUDr. C. L., ktorá nie je už zamestnankyňou žalovaného, ide o návrhy z r. 2008 a 2010. V rozhodnom období platil platový predpis, kedy zamestnávateľ musel písomne zdôvodniť, prečo zamestnancovi priznáva a prečo zamestnancovi odoberá osobný príplatok. Tak, ako vyplýva z celého antidiskriminačného zákona, celé bremeno je na žalovanom a žalovaný nič písomné nepredložil, jednak, že jej odobral osobný príplatok, ani jeho priznanie, ani jeho odobratie a nepredložil, že by ju nediskriminoval na pracovisku. Tak, ako žalovaný tvrdil, že ju zamestnávateľ nediskriminoval, ona sa snaží dokázať v tomto spore, že zamestnávateľ nepostupoval rovnakým spôsobom a je predsa nemysliteľné, ako vyplýva z podkladu Ministerstva školstva, aby B.. T., ktorý v tom čase bol v postavení ako odborný asistent, tak ako ona, bol ako štátny tajomník Ministerstva školstva SR na zahraničnej služobnej ceste v R., vo W., v D. a podobne a ako vyplýva zo mzdových listov a presne v týchto časoch mal u žalovaného odpracovaný plný počet pracovných dní, tak ako mohol byť súbežne v R. a na H. 2. Rovnako to bolo aj v prípade L. C., ktorý u žalovaného má vykázané, že bol v práci na univerzite a zároveň bol ako prednosta okresného úradu na 2-dňovej pracovnej ceste, ktorú organizovalo Ministerstvo vnútra SR.

26. Zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 13.12.2017 poukázal na to, že v spise tun. súdu sp. zn. 21C/121/2011 sa nachádzajú knihy dochádzky, avšak týkajúce sa rektorátu univerzity, kde

pracoval žalobca B.. T., ktorý bol zároveň kvestorom univerzity, v danom spise sa nenachádza dôkaz, ktorý by mohol mať súvis s týmto konaním, a to dochádzková kniha týkajúca sa FSEV, na ktorej bola pracovnoprávne zaradená žalobkyňa. Navyše poukázal na dĺžku trvania tohto sporu a v čase zabezpečovania dôkazu dochádzkovej knihy FSEV tento dôkaz žalovaný už nemal k dispozícii, pretože nemal prečo takýto dôkaz tak dlhú dobu archivovať. Dôkazy v konaní 21C/121/2011 ohľadne dochádzkových kníh boli žiadané v inom období a v tom čase k dispozícii u žalovaného boli, nakoľko návrh na vykonanie tohto dôkazu bol podaný riadne a včas. Navyše poukázal na to, že ak sa v spore navrhuje dôkaz, tento musí byť riadne špecifikovaný, čo žalobkyňa v spore nevykonala, dôkazy, ktoré navrhuje žalobkyňa, sa neprimeraným spôsobom zasahuje do práv tretích osôb. Poukázal na to, že ak súd zabezpečil dôkaz v spore, a to zápisnicu z pojednávania vo veci 27Cpr/1/2013 zo dňa 18.03.2016, navrhuje, aby súd oboznámil rozsudok daného sporu, ktorým bola žaloba žalobkyne ako nedôvodná zamietnutá v celom rozsahu.

U žalovaného existovali viaceré dochádzkové knihy a aj existujú, každá fakulta má svoju vlastnú dochádzkovú knihu, v rozhodnom období bola kniha dochádzky na FSEV, existovala kniha dochádzky na Fakulte mechatroniky, na Fakulte zdravotníctva, na Fakulte špeciálnej techniky. Zamestnanci žalovaného, ktorí neboli pracovnoprávne zaradení na žiadnej z fakúlt, sa zapisovali do dochádzkovej knihy rektorátu. Sem sa napr. zapisoval kvestor, B.. T., mzdárky, asistentka rektora a podobne. Nie je teda možné, že by dochádzka žalobkyne mohla byť vedená v dochádzkovej knihe rektorátu žalovaného, pretože táto bola pracovnoprávne zaradená na FSEV. V spore, na ktorý poukazuje žalobkyňa, sp. zn. 21C/121/2011, išlo o spor zamestnanca rektorátu, resp. zaradeného na rektoráte vtedajšieho rektora B.. T., ktorý svoju dochádzku evidoval práve v dochádzkovej knihe rektorátu. Žalobkyňa ako bývalý zamestnanec FSEV si je určite vedomá toho, že sa nikdy nezapisovala do dochádzkovej knihy rektorátu. Pokiaľ ide o poukazovaný spor zo strany žalobkyne, a to spor 27Cpr/1/2013, tak v tomto spore súd oboznámil dochádzkové knihy rektorátu žalovaného za obdobie od februára do marca 2011, a to tak, že si pripojil spis 21C/121/2011 B.. T. proti žalovanému a tieto na pojednávaní oboznámil. Bližšie detaily tohto sporu nie je možné, vzhľadom na práva tretích osôb, ktoré nie sú účastníkmi tohto sporu, oboznamovať. Poukázal na to, že žaloba v predmetnom konaní bola podaná 18.05.2009, ak by žalobkyňa žiadala riadne a včas predložiť dochádzkové knihy FSEV v tomto období, určite by existovali. Uvedená dochádzková kniha, tak ako už uviedol, neexistuje a o tom, aké dôkazy bude produkovať na svoju obranu žalovaný, bude rozhodovať žalovaný po porade so svojim právnym zástupcom a nie právny zástupca žalobcu. Uviedol, že žalovaný nezodpovedá za obsah vyjadrení svedkov. Doc. G. už dlhodobo nie je zamestnancom žalovaného a žalovaný žiadnym spôsobom nevie ovplyvniť pamäť tohto svedka. Navyše výsluch tohto svedka navrhovala žalobkyňa a nie žalovaný, čiže doc. G. mal podporiť tvrdenia žalobkyne, teda protistranu žalovaného. Žalovaný už dlhodobo považuje odročovanie tohto konania za účelom ďalšieho doplnenia dokazovania len za odďaľovanie meritórneho rozhodnutia. Žalovaný už dlhodobo nemal žiadne návrhy na doplnenie dokazovania. Je však zásadne proti tomu, aby sa tu z určitých súdnych konaní účelovo vyabstrahovali napr. zápisnice, z ktorej nie je nič zrejmé a nič súvisiace pre toto konanie a neoboznami sa, ako tento spor pre univerzitu dopadol, t.j., že zákonný sudca, C.. E., túto žalobu ako právne nedôvodnú a skutkovo neopodstatnenú v celom rozsahu zamietla. Samozrejme žalovaný takéto návrhy na doplnenie dokazovania neprednášal. V jeho záujme je už dlhodobo vec ukončiť, avšak nie je možné takto postupovať, že sa tu dlhodobo produkujú dôkazy navrhované jednou stranou absolútne nesúvisiace s týmto sporom. Pokiaľ žalobkyňa navrhuje a súd chce jej dôkazu vyhovieť pripojením dochádzkových kníh rektorátu TnUAD, čím bude opätovne zasahované do práv a oprávnených záujmov tretích osôb, nech žalobkyňa presne špecifikuje návrh na doplnenie dokazovania, ktorí zamestnanci podľa jej vedomia mali poberať mzdu a nezapisovať sa do dochádzkovej knihy, pretože univerzita v rozhodnom období mala približne 400 zamestnancov a predsa nie je mysliteľné bez bližšieho označenia, že budeme preberať každého jedného zamestnanca, jeho dochádzku, čítať jeho výplatné pásky. V tejto súvislosti poukázal aj na zákon na ochranu osobných údajov a povinnosti z neho vyplývajúce. V uvedenom súdnom spore sa nenachádzajú dochádzkové knihy zamestnancov zaradených na fakultách, doc. T., B.. C., B.. L., B.. T., neboli pracovno-právne zaradení na rektoráte žalovaného, ale na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov, ktorá fakulta, ako každá iná, viedla samostatnú dochádzkovú knihu. Dochádzková kniha FSEV sa v tomto spore nenachádza a ani nemôže nachádzať, lebo uvedený súdny spor sa netýka zamestnanca žalovaného, ktorý by bol pracovno-právne zaradený na FSEV, resp. na niektorej inej fakulte. Poukázal na to, že súd uložil žalobkyňi povinnosť vyjadriť sa a navrhnúť návrhy na doplnenie dokazovania na pojednávaní dňa 09.11.2016, a to uznesením v lehote do 31.12.2016. Žalobkyňa svoje podanie súdu doručila dňa 27.02.2017. Žalovaný je toho názoru, že v konaní vznikajú zbytočné prietahy a požaduje túto situáciu riešiť. Myslel si, že takýto návrh, aj keď bezpredmetný, nesúvisiaci s vecou, mohol byť podaný už dávno. Týmto návrhom po 8

rokoch a 12 pojednávaniach dochádza k zbytočným prietahom v konaní a predlžovaniu doby, kedy súd meritórne rozhodne. Pokiaľ ide o vnútorný platový predpis predložený žalobkyňou, tento nie je nikým podpísaný ani autorizovaný, má údajne byť zo dňa 01.11.2005. Z uvedeného platového predpisu nie je vôbec zrejmé, či tento skutočne bol schválený u žalovaného, či platil v rozhodnom období, univerzita vznikla pred 20 rokmi, za tento čas bolo vydaných množstvo platových predpisov, ktoré boli menené. Pokiaľ žalobkyňa predloží nejaké doklady, je potrebné, aby tieto boli predložené riadne, podpísané, autorizované, inak súd nemôže prihliadať na doklad, ktorý si môže vystaviť hocikto, napísať na počítači. Taktiež poukázal na § 187 ods. 1 CSP, ktorý hovorí o tom, že za dôkaz môže slúžiť všetko, čo bolo zistené zákonným spôsobom. Žalobkyňa predkladá rôzne doklady a odmieta uviesť, odkiaľ tieto má. Na pojednávaní dňa 09.11.2016 žalobkyňa uviedla, že si zabezpečila dôkaz čl. 474, a to mzdové listy zamestnancov žalovaného a ďalej že sa jej podarilo získať rozvrhy pred 2 mesiacmi od B.. D., ktorá je zamestnankyňou žalovaného. Žalovaný samozrejme túto skutočnosť preveril a tvrdenie žalobkyne nie je pravdivé. Z čestného prehlásenia B.. N. D., D., vyplýva, že neposkytla rozvrh semestrov žiadnej osobe, ani C.. G. I.. Apeloval na súd, aby vychádzal, resp. posudzoval dôkazy, ktoré boli získané zákonným spôsobom. Ďalšie dôkazy, ktoré žalobkyňa na tomto pojednávaní predložila, sú doklady týkajúce sa jej sesternice C.. L.. Poukázala na to, že JUDr. L. bola na tomto súde vypočutá ako svedok dňa 28.01.2017 a v tejto súvislosti mal za to, že je potrebné zohľadniť nielen jej príbuzenský pomer k žalobkyňi, ale aj to, že táto pre žalobkyňu zabezpečuje dôkazy, aby tieto žalobkyňa predkladala na súde proti žalovanému. Pokiaľ ide o zahraničné pracovné cesty doc. T., poukázal na skutočnosť, že za 9 mesiacov od 10/2008 do 6/2009 bol 12 dní na pracovnej ceste, nevyplýva z tohto tá skutočnosť, že by v rovnakom čase pracoval pre žalovaného. Pokiaľ ide o doc. C., žalobkyňa neuviedla presné konkrétne dni, kedy mal vykonávať prácu pre žalovaného a nachádzať sa na inom mieste. K poslednému podaniu žalobkyne, ktoré bolo súdu doručené dňa 27.02.2017, ako prílohy tohto podania sú tu údajné rozvrhy, tieto rozvrhy sú nepodpísané, neautorizované, preto žalovaný spochybňuje pravosť týchto dokladov, takéto tabuľky si dokáže vytvoriť každá priemerne zdatná osoba s prácou na PC. Pokiaľ ide o ďalšiu prílohu, ktorá nie je nejakým spôsobom označená, len je tu zvýraznené, že má ísť o výpočet osobného príplatku žalobkyne, pričom z podania žalobkyne vyplýva, že toto malo byť vypracované auditorom B.. I.. Poukázal na to, že tento výpočet je nepodpísaný, neautorizovaný, mzdárka žalovaného len prvotným nahliadnutím zistila, že údaje uvedené tu sú nesprávne, preto spochybnil aj túto prílohu a pokiaľ bude skutočne podpísaná auditorom, dá túto preveriť, prípadne sa obráti na Slovenskú komoru auditorov. Pokiaľ ide o poslednú prílohu u žalobkyne úväzkový list, spochybnil pravosť tohto dokladu, tento nie je podpísaný vedúcim katedry, tento doklad si mohol vyrobiť hocikto, nejedná sa o doklad žalovaného, takýto doklad sa v osobnom spise žalobkyne nenachádza. K vyjadreniu žalobkyne uviedol, že obsahuje len samé irelevantné skutočnosti a návrhy na doplnenie dokazovania, ktoré už boli vykonané, pretože nie je pravdivé tvrdenie právneho zástupcu žalobkyne, že žalovaný nepredkladá doklady, žalovaný tieto predkladá, nepredložil len to, čo neexistuje. Právny zástupca žalobkyne uviedol, že zápisnicou z pojednávania z konania 27Cpr/1/2013 zo dňa 18.03.2016 dokazujú, že žalovaný postupoval v prípade iného zamestnanca inak, ako so žalobkyňou. K tomuto tvrdeniu nerozumie, pretože takéto skutočnosti, neboli predmetom uvedeného sporu a ani z neho nevyplývajú. Ak právny zástupca žalobkyne tvrdí, že je účelové, že svedkovia si nič nepamätajú, podľa jeho vedomostí z 8 vypočutých svedkov si nič nepamätá len doc. G., ktorý dlhodobo nie je zamestnancom žalovaného a žalovaný v žiadnom prípade nemôže a nevie ovplyvniť pamäť tohto svedka. K podaniu žalobkyne zo dňa 15.02.2017, konkrétne k navrhovanému žalobnému petitu, uviedol, že pokiaľ ide o výrok č. 1, vznáša námietku premlčania, nakoľko žalobkyňa podala žalobu 18.05.2009 a svoj návrh rozšírila bez bližšej špecifikácie až na pojednávaní 03.06.2015, kedy ju súd požiadal, aby špecifikovala zmenu žaloby, čo učinila až svojim podaním doručeným súdu dňa 27.02.2017. Žiadal teda, aby sa súd s touto námietkou premlčania vysporiadal, nakoľko žalobkyňa pôvodne aj to, až na výzvu súdu zo dňa 26.06.2009, uviedla, že sa domáha zaplata osobného ohodnotenia od 01.01.2009 do 31.07.2009, mesačne vo výške 5 000,- Sk, teda 165,96 € za mesiac, čo za 7 mesiacov činí sumu 1.161,72 €, ktorú si žalobkyňa uplatnila. Zmena žaloby, ktorú učinila na pojednávaní dňa 03.06.2015 bez bližšej špecifikácie, je po uplynutí premlčacej 3-ročnej lehoty, kedy každá jedna mzda, prípadne zložky mzdy za každý mesiac sa premlčuje samostatne v 3-ročnej premlčacej lehote. Námietku premlčania vzniesol aj voči uplatnenému úroku z omeškania, ktorý bol prvýkrát uplatnený až podaním žalobkyne zo dňa 15.02.2017, ktoré bolo súdu doručené dňa 27.02.2017, pretože pokiaľ ide o úrok z omeškania, tento je premlčaný pri všetkých splátkach aj pri tých, ktoré boli pôvodne uplatnené, pretože úrok z omeškania nebol uplatnený vôbec, až v podaní zo dňa 15.02.2017.

27. Zástupca žalobkyne na pojednávaní dňa 13.12.2017 poukázal na to, že trvá na vykonaní dôkazu, a to oboznámením dochádzkovej knihy z konania 21C/121/2011, má za to, že vyjadrenia zást. žalovaného sú špekulatívne, je predsa nelogické, aby jedna kniha dochádzky zostala u žalovaného zachovaná a iná kniha dochádzky, ktorá je dôležitá pre tento spor, sa nezachovala, pritom tieto dôkazy boli navrhované v rovnakom období. Zabezpečením tohto dôkazu sa podľa jeho názoru nezasahuje neprímeraným spôsobom do práv tretích osôb a navyše z tohto dôkazu by v konaní bolo preukázané, ktoré skutočnosti sú podkladom pre výplatu mzdy a je jedno, či je to kniha rektorátu univerzity, prípadne je to kniha jednej z fakulty, pretože tieto knihy dochádzok sú podkladom pre prípravu a výplatu mzdy jednotlivých zamestnancov. Poukázal na to, že je v záujme samotného žalovaného, aby takéto dôkazy boli v spore predložené, pretože v danom spore je obrátené dôkazné bremeno. V spore vôbec nejde o to, do ktorej knihy sa zapisovala žalovaná, ale ide o preukázanie toho, že v danom období sa dochádzkové knihy archivovali a v dobe, kedy bolo navrhované, aby predložil tento dôkaz, pre rektorát existovali podľa tvrdení žalovaného a pre fakultu už neexistovali, čo považoval za účelové, nakoľko dochádzkové knihy slúžili pre výpočet miezd univerzity ako takej, teda je zrejmé, že museli byť archivované všetky v rovnakom období, nakoľko sa jedná o rovnaké obdobie, ktoré sa týka oboch sporov. Žalobkyňa navrhované dôkazy navrhla vykonať z dôvodu, aby preukázala, že žalovaný v iných obdobných prípadoch postupoval inak, ako v jej prípade a tým došlo k jej diskriminácii. Žalobkyňa navrhovala tieto dôkazy vykonať, avšak žalovaný nikdy tieto dôkazy nepredložil. Pokiaľ ide o výpovede svedkov, ktoré navrhla, tieto boli účelové, svedkovia, ktorí sú zamestnancami žalovaného, vypovedali v tomto spore, že si nič nepamätajú a v iných sporoch si bez problémov spomenuli na inkriminované obdobie, a to sa práve snažila preukázať navrhnutými dôkazmi.

28. V podaní zo dňa 15.01.2018 žalobkyňa k vyjadreniu žalovaného prostredníctvom jeho právneho zástupcu na pojednávaní dňa 13.12.2017, že na mnohé dôkazy v spise sa nachádzajúce nie je možné prihliadať, pretože podľa § 187 ods. 1 CSP sa jedná o nezákonne získané dôkazy, uviedla, že s takýmto právnym názorom nesúhlasila, nakoľko prioritou dokazovania je náležite objasniť vec z dôkazných prostriedkov, ktoré sa získali zákonným spôsobom. V uvedenom ustanovení sa premieta princíp legality, ktorý je vyjadrený v čl. 16 CSP. Podľa čl. 16 ods. 2 CSP súd pri prejednávaní a rozhodovaní veci nezohľadňuje skutočnosti a dôkazy, ktoré boli získané v rozpore so zákonom, ibaže vykonanie dôkazu získaného v rozpore so zákonom je odôvodnené uplatnením čl. 3 ods. 1. Z uvedeného možno dospieť k záveru, že vykonanie nezákonne získaného dôkazu nie je kategoricky vylúčené a za určitých okolností ho bude možné použiť. CSP kategoricky neobmedzuje súd stanovením zákazu vykonať dôkaz, ktorý bol získaný v rozpore so zákonom, a teda súd by vykonaním nezákonného dôkazu nekonal v rozpore so zákonom. Striktným nepripustením vykonania dôkazu, ktorý bol získaný tak, že došlo k porušeniu iných práv, by mohlo dôjsť k povýšeniu jedného záujmu nad druhý, čo nemá odôvodnenie. Podrobnejšie je daná problematika výkladu ustanovenia § 187 ods. 1 uvedená v CSP - Veľké komentáre, vydaného nakladateľstvom C.H.BECK v roku 2016 na strane 713 až 720. Žalobkyňa prioritne tvrdila, že nebolo preukázané, že by dôkazy, ktoré súdu predložila, získala nezákonným spôsobom, a preto platí domnienka, že sa jedná o dôkazy, z ktorých má súd pri objasnení veci vychádzať. Nesúhlasila s námietkou premlčania jej nároku na osobné ohodnotenie, v súčasnosti uplatňovaného pod bodom 1. petitu žaloby. Poukázala na skutočnosť, že tento nárok uplatnila riadne a včas podanou žalobou dňa 18.05.2009, zotrvala na ňom počas celého sporu. Na pojednávaní dňa 03.06.2015 opakovane uviedla, že žiadala, aby jej žalobca doplatil osobné ohodnotenie za obdobie od 01.01.2009 do 04.10.2011, dokedy trval jej pracovný pomer. Po podaní žaloby bolo vecou ďalšieho dokazovania ustáliť iba výšku tohto osobného ohodnotenia. Keďže nárok na zaplatenie osobného ohodnotenia v priebehu konania nezobrala späť, nemôže byť tento nárok premlčaný. K vykonateľnosti či nevykonateľnosti petitu žaloby pod bodom 2. uviedla, že tento výrok ukladajúci žalovanému povinnosť ústne sa jej ospravedlniť pred Akademickou obcou FSEV žalovaného na najbližšom jeho zvolaní v znení podľa žalobného návrhu považovala za vykonateľný. Nevidela žiadnu prekážku, pre ktorú by konajúci zástupca žalovaného vedúci najbližšie sa konajúce zhromaždenie uvedenej akademickej obce pred prítomnými účastníkmi tohto zhromaždenia predniesol príslušné ospravedlnenie žalovaného voči jej osobe. Po právoplatnosti a vykonateľnosti rozsudku v tomto bode buď si žalovaný uvedenú povinnosť splní alebo bude nasledovať nútený výkon rozhodnutia postupom podľa § 192 Ex. por..

29. Súd vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, svedkov, oboznámením žaloby, jej doplnenia, písomných vyjadrení žalobkyne, upozornenia zo dňa 22.04.2009, oznámenia o pozastavení výplaty mzdy za mesiac apríl 2009, písomných vyjadrení žalovaného, oznámení Generálneho riaditeľstva ZVJS, personálnych rozkazov generálnej riaditeľky ZVJS, potvrdení Generálneho riaditeľstva ZVJS, evidencie

dochádzky žalobkyne za 09/2010 a 03/2011, oznámení o plate, príkazu na úhradu, výpisu z účtu, výpisu identifikačných údajov, kontaktov a priebehov poistení, pracovných zmlúv, dohôd o zmene pracovnej zmluvy, zápisníc z rokovania rady Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD, oznámenia žalobkyne zo dňa 07.01.2008, postúpenia oznámenia o odstúpení, odvolacieho dekrétu, potvrdenia žalovaného zo dňa 27.11.2013, osobného spisu žalobkyne, rozhodnutia Ministerstva financií SR zo dňa 17.12.2013, potvrdenia Ministerstva vnútra SR, výkazu zahraničných pracovných ciest doc. Ing. C. T., D., mzdových listov, článkov L., D., L., odborného stanoviska podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov zo dňa 26.01.2016, písomné vyjadrenia zamestnávateľov, úväzkového listu žalobkyne za akademický rok 2007/2008, rozvrhov hodín, čestného prehlásenia zo dňa 24.11.2016, vnútorného platového predpisu žalovaného účinného od 01.11.2005, vrátane príloh, návrhov na funkčné a platové zaradenie zamestnanca, zápisnice o pojednávaní zo dňa 18.03.2016 vo veci vedenej na Okresnom súde Trenčín sp. zn. 27Cpr/1/2013, knihy dochádzky zamestnancov rektorátu žalovaného, potvrdenie zamestnávateľa zo dňa 05.02.2008 a zistil nasledovné skutočnosti:

30. Na základe pracovnej zmluvy č. XX/XXXX vznikol žalobkyni u žalovaného pracovný pomer dňom 17.02.2003, ktorý bol uzatvorený na dobu určitú do 16.02.2008. Pracovný čas zamestnanca bol 37,5 hodín týždenne. Miestom výkonu práce bola TnUAD v Trenčíne. Dohodnutým druhom práce, na výkon ktorej bola žalobkyňa prijatá, bol pedagogický zamestnanec - odborný asistent. Plat sa mal vyplácať 11. deň kalendárneho mesiaca.

31. Na základe pracovnej zmluvy č. XX/XXXX zo dňa 30.01.2008 bola žalobkyňa prijatá do pracovného pomeru k žalovanému dňom 17.02.2008. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 16.02.2013. Pracovný čas zamestnanca bol 37,5 hodín týždenne. Miestom výkonu práce bol F., TnUAD v Trenčíne. Dohodnutým druhom práce bola výskumná a pedagogická činnosť, vedenie prednášok z vybraných kapitol, vedenie seminárov v bakalárskych, magisterských, inžinierskych alebo doktorských študijných programoch, vedenie a oponovanie diplomových alebo rigorózných prác, spolupráca na výskumnej alebo vývojovej činnosti pracoviska a autorstvo alebo spoluautorstvo na aktívnych výstupoch z tejto činnosti, ktorú vykonáva učiteľ vysokej školy na funkčnom mieste odborný asistent. Zamestnávateľ sa zaviazal, že bude vyplácať zamestnancovi plat za vykonanú prácu bezhotovostne na osobný účet zamestnanca, vedený v peňažnom ústave SR. Výplacným termínom je 11. deň kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom bola práca vykonaná.

32. Svedkyňa C.. C. L., sesternica žalobkyne, zamestnankyňa žalovaného, uviedla, že u žalovaného pracuje od mája 2005. Občas sa zúčastnila pracovných porád, keď sa prejednávali záležitosti, ktoré sa týkali jej pracovných povinností. Nikdy sa nezúčastnila takej porady, na ktorej bol B.. doc. G. a aj žalobkyňa. Často sa s B.. G. stretávala a tento sa pred ňou vyjadroval o žalobkyni v tom smere, že so žalobkyňou mal pôvodne dobrý vzťah, neskôr sa tento vzťah zhoršil, bližšie to nerozvádza. Doc. B.. G. jej raz povedal, že má dobrý vzťah aj so sestrou žalobkyne. Keď sa doc. B.. G. vyjadroval o žalobkyni, nejednalo sa z jeho strany o hanlivé, ani ponižujúce vyjadrenia. Pamätala si, že na jeseň roku 2009, keď na verejnosť prepukli problémy ohľadne univerzity, jej doc. B.. G. asi dvakrát povedal, že zase niečo vyšlo a že za tým je určite G. (žalobkyňa). Na základe uvedeného nadobudla pocit, že kvôli jej príbuzenskému pomeru k žalobkyni jej doc. B.. G. začal nedôverovať. Nevedela sa vyjadriť k vzťahu doc. B.. G. k právnikom, pretože pred ňou sa k osobám právnikov žiadnym spôsobom nevyjadroval. Poukázala na to, že keď s doc. B.. G. preberala nejakú právnu problematiku a túto sa mu snažila obšírne objasniť, javil sa jej ako netrepezlivý a nakoniec konštatoval, že "vy právnici všetko komplikujete". Toto nechápala ako nejaké hanlivé alebo urážlivé vyjadrenie, bolo to povedané žartovným spôsobom a ona to pokladala za humorné, takto to vnímala. Vypracovala písomné stanovisko k zastaveniu a nevyplateniu mzdy žalobkyni a toto doručila doc. B.. G., ktorý naň žiadnym spôsobom nereagoval. Stanoviska sa nedržal, výplata mzdy žalobkyni počas výkonu jeho funkcie vyplácaná nebola. V predmetnom stanovisku sa vyjadrila v tom smere, že nevyplácanie mzdy žalobkyni bolo nezákonné kvôli formálnym nedostatkom výpovede z pracovného pomeru, ktorá bola žalobkyni daná žalovaným. Podľa nej sa jednalo o neplatné skončenie pracovného pomeru, a preto mala podľa nej žalobkyňa nárok na vyplatenie mzdy. Podrobnosti tohto stanoviska si nepamätala vzhľadom na odstup času. Nepamätala si, či doc. B.. G. zasielala aj stanovisko ohľadne nevyplácania mzdy žalobkyni, ktoré sa netýkalo ukončenia pracovného pomeru výpoveďou. Nikdy nebola prítomná toho, že by štatutár žalovaného kričal na žalobkyňu. Považovala sa za členku akademickej obce žalovaného. Zapisovanie do knihy dochádzok je upravené metodickým pokynom. Nevedela sa vyjadriť k tomu, akým spôsobom a či sa pedagógovia jednotlivých fakúlt zapisujú do knihy

dochádzky. Vedela sa vyjadriť k zapisovaniu pracovníkov rektorátu, pretože tam pracuje a vedela, že všetci sa zapisujú, každý to považuje za svoju povinnosť.

33. Svedok B.. N. R., V. uviedol, že žalobkyňa je jeho bývalá kolegyňa, žalovaný je jeho bývalým zamestnávateľom. V minulosti na fakulte vykonával funkciu prodekana pre vedu, výskum a zahraničné vzťahy. Žalobkyňa vykonávala funkciu prodekanu pre pedagogiku. Preto sa často stretávali na pracovisku aj na kolégiách dekanátu. Na týchto kolégiách sa zúčastňoval aj vtedajší rektor B.. doc. G.. Vzťahy medzi B.. doc. G. a žalobkyňou boli do polovice roku 2007 na veľmi dobrej úrovni a následne v druhej polovici roku 2007 došlo k ich zhoršeniu. Nevedel sa vyjadriť k príčine narušenia a ochladnutia vzťahov medzi nimi. Vzťahy medzi žalobkyňou a doc. B.. G. vnímal ako napäté. Doc. B.. G. z jeho pohľadu nevhodným spôsobom vystupoval vo vzťahu k žalobkyňi na kolégiách. Pamätal si, že žalobkyňi povedal na jednom zasadnutí, aby mu z fakulty nerobila právnickú fakultu. Bral to ako útok na žalobkyňu, pretože doc. B.. G. nebol garantom študijných programov a nemohol sa teda vyjadrovať k rozsahu vyučovania práva na fakulte. Pri stanovovaní rozsahu vyučovacích hodín bolo potrebné dodržiavať akreditačný spis, čo žalobkyňa podľa jeho vedomia aj robila. Správanie doc. B.. G. na zasadnutiach kolégií považoval za neštandardné, pretože s inými kolegami sa takýmto spôsobom nesprával. Žalobkyňu nadmerne kritizoval a k iným kolegom takto nepristupoval. Čo sa týka zapisovania pedagogických pracovníkov do knihy dochádzok, títo mali povinnosť riadne si zapisovať dochádzku, on sa taktiež do knihy dochádzok riadne zapisoval. Mal vedomosť o tom, že do knihy dochádzok sa zapisovali aj jeho podriadení ako bola pracovná skupina prof. T.. Jemu podliehali všetci vedúci katedier, a to prof. K., B.. B., B.. K., B.. F.. Všetci vedúci katedier sa riadne zapisovali do knihy dochádzok, výnimku mal len prof. K., ktorý na ich fakulte vyučoval len 2 dni v týždni, ostatné dni mal povolené vykonávať prácu v domácom prostredí, ale na základe uvedeného sa od neho vyžadovalo, aby vypracoval vedecké projekty. Prof. K. svoju úlohu nespĺnil, projekty nevypracoval, preto bol odvolaný z funkcie vedúceho katedry. Nemal vedomosť o tom, že by sa iní pedagógovia nemuseli do knihy dochádzok zapisovať. Napriek tomu, že prof. K. pracoval na fakulte len 2 dni v týždni, dostal mzdu za 37,5 hod. týždenne. Spresnil, že od prof. K. za prácu na doma vyžadoval riadne pracovné výsledky, ktorými bolo nielen vypracovanie, ale aj schválenie projektu H.. Prof. K. projekt vypracoval pre inú fakultu, na ktorej tiež vykonával pedagogickú činnosť, ale nie pre ich fakultu. Projekt nebol grantovou agentúrou schválený. Vzhľadom na uvedené žalovaný nemal z takejto práce prof. K. žiaden pedagogický efekt. Vykonávanie práce na doma prof. K. bolo povolené na základe ústnej dohody, a to aj z dôvodu, že tento prednášal na inej fakulte v R.. Taktiež sa raz aj jemu stalo, že doc. Ing. G. na zasadnutí kolégia rezolútnejšie povedal informáciu v tom smere, že sa mu pedagógovia nebudú vzdávať funkcií, ale on ich poodvoláva. Uvedenú informáciu mu povedal na základe toho, že nevedel splniť ním zadanú úlohu, a preto sa chcel vzdať funkcie prodekana. N.. B.. G. nekričal po žalobkyňi, keď jej niečo hovoril, hovoril to dôraznejšie. Zo svojho postavenia dekana vedel o probléme so zapisovaním pedagogických zamestnancov, konkrétne žalobkyne. Z titulu svojej funkcie mal tieto problémy riešiť. Keďže nemal žiadne podklady k tomuto problému, bol za B.. K., poverenou vedením katedry verejnej správy, aby sa mu k problému vyjadrila. B.. K. mu povedala, že so žalobkyňou je problém, táto sa riadne nezapisuje. B.. K. povedal, aby problém vyriešila s doc. D., ktorá bola docentkou finančného práva. Tiež doc. K. povedal, že ak si žalobkyňa nebude svoje povinnosti plniť a bude to na skončenie pracovného pomeru, pristúpi k tomuto kroku. O probléme so žalobkyňou s ním hovoril aj doc. Ing. G., ktorý mu povedal, že ak žalobkyňu nevyrieši, tak vyrieši on jeho. Pod vyriešením si predstavoval to, že vedúcim katedry zadá úlohu, aby si dochádzku sledovali a zjednali nápravu. Uvedenú situáciu vôbec nevnímal tak, že musí dať žalobkyňi výpoveď, inak ju dostane on. Nemal vedomosť o tom, že by niektorí pedagógovia nechodili do práce a dostávali plnú mzdu. K vyplácaniu osobného ohodnotenia sa vyjadriť nevedel. Priamym nadriadeným žalobkyne bola B.. K. ako vedúca katedry a dekan B.. doc. G.. Spor medzi doc. B.. G. a žalobkyňou v tom, aby žalobkyňa nezavádzala na fakulte právnickú fakultu, sa udial, čo si pamätal dvakrát, a to na zasadnutí kolégia dekana. Kolégium dekanátu pozostáva z prodekanov, vedúcich katedier a tajomníčky fakulty, predsedkyne senátu.

34. Svedok B.. G. G., uviedol, že nič mu vo veci nebráni vypovedať, len už si nič nepamätal. V minulosti bol rektorom žalovaného, t. č. už u žalovaného nepracuje. Žalobkyňa bola jeho bývalá prodekanka. Nemá s ňou žiaden vzťah. Nevedel, čo je predmetom sporu, nevedel sa k veci vyjadriť.

35. Svedkyňa B.. R. K., D., zamestnankyňa žalovaného, bývalá kolegyňa žalobkyne, s ktorou nemajú žiaden vzťah, z predvolania na pojednávanie vedela, že sa jedná o konanie o diskrimináciu. Bola vedúcou katedry verejnej správy a regionálneho rozvoja v čase od r. 2005 do 09.03.2010. Žalobkyňa bola

jej podriadená. Žalobkyňa si plnila svoje pracovné povinnosti do obdobia, kedy sa odmietla zapisovať do knihy dochádzky. Presne si to nepamätala. Zapisovať sa odmietla zrejme z dôvodu, že mala inú prácu v R.. Čo sa týka zapisovania, každý člen katedry mal povinnosť zapisovať sa do knihy dochádzky a evidovať svoju účasť na pracovisku. Každý člen sa riadne zapisoval, s inými pracovníkmi v tomto smere problém nebol. Nemala vedomosť o tom, že by žalobkyňa ako členka ich katedry poberala nejaké osobné ohodnotenie. Osobné ohodnotenie sa vyplácalo len pedagógom, ktorí vykonávali prácu navyše, napr. pracovali so zahraničnými študentmi, v projekte Y.. Aj ona mala osobné ohodnotenie, nakoľko viedla katedru. Mala aj funkčný príplatok za vedenie katedry. Keď prestala vykonávať funkciu vedúcej katedry, boli jej tieto odobraté. Čo sa týka žalobkyne, táto žiadnu prácu navyše nevykonávala, preto ako členka katedry nemala nárok na osobné ohodnotenie. Osobné ohodnotenie jej mohlo byť priznávané len ako prodekanke. O tomto ona nerozhodovala. O tom rozhodoval dekan. Okrem toho, že sa žalobkyňa odmietala zapisovať do knihy dochádzok, nechodila do práce, z čoho bol problém, pretože študenti ju často hľadali, nakoľko nemali zapisované známky, ona toto musela za žalobkyňu zabezpečovať. Žalobkyňa bola napr. zaradená aj ako členka štátnicovej komisie. Na zasadnutie sa žalobkyňa bez ospravedlnenia nedostavila. Žalobkyňa bola viackrát písomne vyzývaná na odstránenie nedostatkov, bola vyzývaná na to, aby sa dostavila na pracovisko. Počas jej PN, ktorá trvala asi 2 mesiace, problémy so žalobkyňou riešil jej zástupca Ing. G.. Snažila sa osobne žalobkyňu pomôcť, že ponúkla jej, aby využila možnosť práce na doma, príp. aby robila vedecko-výskumné práce. Toto jej ponúkla ústne. Viackrát jej takúto ponuku dala. Žalobkyňa to odmietla. Na preukázanie týchto skutočností má aj svedkov. Vedela sa vyjadriť len k zapisovaniu na ich katedre. Katedra verejnej správy mala asi 14 členov. Všetci sa riadne zapisovali. Nestalo sa, že by bol niekto zapísaný a nebol by na pracovisku. Mohlo sa však stať, že hoci bol na pracovisku, zabudol sa zapísať do knihy dochádzky. Pedagógovia T., ml., L., T. sa riadne zapisovali do knihy dochádzky, kontroloval ich priamo dekan fakulty B.. R.. Títo pracovníci svoju prácu riadne plnili, zúčastňovali sa napr. štátnic. Mala vedomosť o tom, že tu prespávali, riadne do práce chodili. Títo zamestnanci boli riadne evidovaní v knihe dochádzok. Táto kniha sa nachádzala len v F.. V prípade, ak neboli na pracovisku v F., dôvody ich neprítomnosti sa riadne evidovali v knihe dochádzok. Toto všetko, tak ako uviedla, bolo kontrolované zo strany dekana. Ak by sa chcela vyjadriť ku skutočnosti, či si títo pracovníci riadne zabezpečovali vyučovací proces, musela by nahliadnuť do rozvrhu. Myslela si, že títo si svedomito svoju prácu plnili. Ona žalobkyňu nenavrhovala osobné ohodnotenie. Osobné ohodnotenie sa odnímalo písomnou formou. Problém nezapisovania žalobkyne do knihy dochádzky bol závažný, nakoľko sa riešil až na úrovni rektora, taktiež dekanom fakulty. Bolo jej prikázané, aby si tento problém riešila, lebo inak bude riešená sama. Uvedené problémy so žalobkyňou sa riešili aj prostredníctvom odborov, na čo bola žalobkyňa upozornená, že jej neprítomnosť bude riešená udelením absencie na pracovisku. Toto bolo potvrdené aj odbormi. Po zasadnutí odborov žalobkyňu do knihy dochádzok značila absenciu, predtým bola kniha dochádzky pri žalobkyňu prázdna. Uviedla, že povinnosťou každého zamestnanca bolo zapisovať sa do knihy dochádzky. Evidenčný list bol následne podkladom pre výplatu mzdy zamestnancom. Čo sa týka žalobkyne, aj jej predkladala evidenčný list, tento však nebol vyplnený, príp. tam bola vedená absencia. Nemala vedomosť, či dochádzalo k diskriminácii žalobkyne zo strany zamestnávateľa. Ona ju určite nediskriminovala. Bola priamou nadriadenou žalobkyne. Nemala vedomosť o tom, že by niekto z nadriadených, príp. ona sama so žalobkyňou zvýšeným tónom komunikovali. Nemala vedomosť o tom, či niekto iný z nadriadených takto so žalobkyňou komunikoval. Ona takto so žalobkyňou nekomunikovala. Práve naopak, ona s ňou vždy jednala slušne.

36. Svedkyňa G. L. uviedla, že u žalovaného pracovala od 01.07.2001 do 30.09.2013, a to od 01.08.2008 vo funkcii vedúca oddelenia personalistiky miezd, od 16.10.2013 u neho pracuje na základe dohody o vykonaní práce. Žalobkyňa je jej bývalá kolegyňa. Má s ňou kolegiálny vzťah. Vedela, že predmetom tohto konania je diskriminácia, vedela to z dôvodu, že v tejto veci zabezpečovala podklady. O tomto probléme vedela asi od marca 2009, kedy dostala podklady na mzdy, pričom v prípade žalobkyne sa jednalo o evidenčný list dochádzky a žalobkyňa vo svojich kolónkach nemala uvedený žiadny údaj. Jednalo sa o neštandardnú situáciu, nevedeli rozhodnúť o jej nároku na mzdu, príp. náhradu mzdy, preto bola nútená situáciu riešiť, v dôsledku čoho kontaktovala priamu nadriadenú žalobkyne B.. K.. Taktiež kontaktovala kvestora B.. T.. O probléme bol informovaný aj rektor B.. G., ktorí sa snažili celú situáciu riešiť. Mala vedomosť o tom, že sa situácia riešila rôznou písomnou formou medzi zamestnávateľom a žalobkyňou. Personálno-mzdové oddelenie dostalo pokyn od rektora, aj od kvestora, mzdu žalobkyňu nevyplatiť až do doriešenia. Mzda žalobkyňu bola teda uložená na mzdovom, resp. depozitnom účte. Situáciu sa zrejme nepodarilo vyriešiť, nakoľko pracovný pomer so žalobkyňou bol ukončený výpoveďou. Mala vedomosť aj o tom, že mzda bola žalobkyňu doplatená, nevedela sa však k tomu vyjadriť presne.

Personálne a mzdové oddelenie dostávalo podklady pre mzdy od všetkých zamestnancov žalovaného. V prípade žalobkyne sa jednalo o neštandardnú situáciu. Všetci zamestnanci mali podklady pre mzdy riadne vyplnené, s iným zamestnancami taký problém nebol. Uviedla, že rektor jej uviedol, že bude kontaktovať dekana, aby si urobil poriadok na fakulte, lebo inak urobí poriadok on s ním. Jednalo sa o rektora doc. B. G. a dekana Ing. R.. Mala vedomosť o tom, že žalobkyňa mala priznaný osobný príplatok za funkciu prodekanke pre vzdelávanie, príp. prodekanke pre rozvoj. Tento príplatok bol žalobkyňi odňatý v dôsledku ukončenia funkcie prodekanke. Nemala vedomosť o tom, že by žalobkyňa mala iný príplatok ako za výkon funkcie prodekanke. Zamestnávateľ vyplácal príplatky zamestnancom len v zákonom stanovených dôvodoch. Je vecou zamestnávateľa, či zamestnancovi po splnení zákonných podmienok prizná príplatok, príp. mu ho odníme. Z iných dôvodov ako sú stanovené v zákone, nemožno zamestnancovi príplatky priznať a toho sa aj zamestnávateľ pridržiaval. Bola si takmer istá, že tieto platový dekrét, príp. rozhodnutie o odňatí osobného príplatku ako podklady pre jeho vyplácanie sa nachádzajú jednak v osobnom spise zamestnanca a jednak na personálno-mzdovom oddelení. Bola si istá, že osobný príplatok bol žalobkyňi priznaný za výkon funkcie prodekanke, pretože sa jednalo o výkon práce nad rámec pracovných povinností. K oznámeniu o plate zo dňa 31.12.2008 uviedla, že toto oznámenie bolo vydané z dôvodu, že žalobkyňi bol priznaný už len tarifný plat, bol jej odňatý osobný príplatok, preto sa musí vystaviť nové oznámenie o plate. Je povinnosťou každého zamestnanca žalovaného riadne evidovať svoj pracovný čas, t. j. zaevidovať jednak príchod a aj odchod zo zamestnania. Uvedená evidencia sa eviduje v knihe dochádzky. Dochádzka sa kontroluje 2-krát do mesiaca vedúcim zamestnancom pracoviska. Nemala vedomosť o tom, že by sa niektorí zo zamestnancov odmietali zapisovať do knihy dochádzok. Ona sa celých 12 rokov riadne do knihy dochádzky zapisovala. Mzda žalobkyňi nebola vyplácaná len z dôvodu, že zamestnávateľ nemal riadne podklady, aby mohol o mzde rozhodnúť. O inom dôvode nevedela. Poukázala na to, že bola vedúcou oddelenia personalistiky a miezd u žalovaného, mala na starosti odmeňovanie zamestnancov, bola zodpovedná za dodržiavania zákona č. 553/2003 Zb. zák., kontrolovala správnosť priznaných mzdových nárokov jednotlivých zamestnancov, napr. či sú zamestnanci zaradení správne v platovej triede a na platovom stupni, či im vzniká nárok na odmenu. Toto všetko kontrolovala. Vyplývalo jej to taktiež z interného predpisu na výkon predbežnej a priebežnej finančnej kontroly zamestnávateľa. Z výkonu tejto funkcie teda mala vedomosť, že u zamestnancov žalovaného nedochádzalo ku diskriminácii, čo sa týka odmeňovania. Nemala v náplni práce dochádzky zamestnancov žalovaného, príp. kontrolu dochádzkovej knihy. Za jej oddelenie však takúto kontrolu vykonávala. V prípade, že dostala poverenie rektora vykonať takúto kontrolu na ktoromkoľvek pracovisku u žalovaného, tak ju aj vykonala. Takýto príkaz viackrát dostala zo strany rektora kvôli tomu, aby sa kontrolovalo využívanie pracovného času, napr. upratovačiek, vysokoškolských profesorov, či sa títo nachádzajú na svojom pracovisku. Vo vzťahu k žalobkyňi takýto pokyn nedostala.

37. Svedkyňa B. E. L., D., bývalá kolegyňa žalobkyne, majú neutrálny vzťah, žalovaný je jej bývalým zamestnávateľom. Pri skončení pomeru so žalovaným sa cítila ukrivdená, nevedie s ním však žiadny spor. U žalovaného pracovala asi od februára 2007 asi do apríla 2010. Pracovný pomer ukončili dohodou. U žalovaného pracovala ako pedagóg na Katedre verejnej správy v F.. Pôvodne pracovala na Katedre krajinnej ekológie Fakulta prírodných vied UMB v R.. Na tejto univerzite pracovala s prof. T. D. T. ju presvedčil, aby s ním odišla pracovať k žalovanému, ktorý mal vytvoriť pracovisko v R. H.. Nechala sa presvedčiť a spolu s prof. T. pracovali na zriadení pracoviska. Nakoniec sa však uvedené pracovisko nepodarilo zriadiť. Jej náplňou práce bola výučba predmetov, ktoré sa týkali životného prostredia, vyučovala v F., D., U. Q.. Okrem toho pripravovali skriptá. V R. H. sedeli v R., mali tam kancelárie. Bola tam aj dochádzková kniha, do ktorej sa riadne zapisovali, v prípade, ak potrebovali odísť do terénu, po tom, čo sa riadne zapísali, túto skutočnosť zaznamenali v dochádzkovej knihe. Taktiež, ak učili napr. v D., táto skutočnosť sa v dochádzkovej knihe zaznamenala. Prof. T. bol roztržitý vzhľadom na svoje pracovné povinnosti, občas sa zabudol zapísať, vždy ho však asistentka upozornila. Zo strany zamestnávateľa boli vykonávané námatkové kontroly, či sa riadne zapisujú, či sa zdržiavajú na pracovisku. Na konci mesiaca sa vždy dochádzková kniha posielala do F., nakoľko bola podkladom pre výplatu miezd. D. T. vyžadoval, aby boli na pracovisku, bol však humánný človek, v prípade potreby im umožnil, aby vykonávali prácu v domácom prostredí, aj táto skutočnosť sa však zaznamenala v knihe dochádzky, bola vyznačená ako práca v domácom prostredí, toto bola ústna dohoda s prof. T.. Práca v domácom prostredí bola prideľovaná len výnimočne, napr. keď sa dorábali skriptá, bolo treba dať podklady do tlače, príp. doplniť obrázky. V R. H. prácu v domácom prostredí využívali len výnimočne. Jej práca bola náročná, pracovala aj 18 hodín, aj v soboty, nedele. Mala aj výsledky, pracovala na skriptách, za obdobie, keď pracovala u žalovaného, mala asi 2 - 3 skriptá, niektoré mali aj

300 strán, publikovala min. 10 článkov. V R. H. pracovali ako skupina ona, B.. T., prof. T. T. a Dr. T. T., ml.. Niekomu prekážalo vytvorenie pracoviska v R. H., mal pochybnosti o tom, čo v práci robia, bolo podané trestné oznámenie, príp. nejaký podnet na políciu, ich skupina aj bola vypočutá políciou v F., viac sa k tomuto vyjadriť nevedela. Myslela si, že bolo vydané aj rozhodnutie o tom, že vyšetrovanie je bezpredmetné, mohla by ho mať Katedra verejnej správy. V trestnom konaní predkladali dôkazy o tom, čo v práci vykonávali. Mali len jednu knihu dochádzky, táto bola v R. H.. Keď išli napr. do F., na viac dní, zobrali si knihu so sebou a riadne sa zapisovali. V F. boli niekedy aj na jeden deň. Kontrolou knihy dochádzky bol poverený prof. T., keď sa zdržiavali v F., kontrolou dochádzky bola poverená vedúca katedry Ing. K.. V čase, keď pracovala u žalovaného, mala ešte súbežne pracovný pomer na SPŠ E. G. v R. H., jej úväzok u tohto zamestnávateľa bol týždenne asi päť hodín. SPŠ sa nachádzala v blízkosti pracoviska žalovaného v R. H.. Keď išla učiť na SPŠ, uvedenú skutočnosť vždy poznamenala v knihe dochádzky. Hodinu, keď vyučovala na inej škole, si vždy potom nadrobila. Aby mal zamestnávateľ prehľad o výkone práce jednotlivých zamestnancov, každoročne na konci roka vyplňali úväzkový list, kde sa uvádzalo podrobne, čo všetko v tom roku vykonali, napr. koľko je žiakov v skupine, ktorú daný zamestnanec vyučuje, koľko sa ich vyskúša, koľko sa bolo na štátniciach, zaznamenala sa účasť na konferenciách. Nepamätala si názvy predmetov, pretože učila viac predmetom, ale pamätala si obsah výučby. Bola to technológia ochrany životného prostredia, kontaminanty v životnom prostredí, aspekt environmentálneho zdravia, monitoring životného prostredia. Musela by si pozrieť výkazový list, pretože to bolo pred štyrmi rokmi.

38. Svedok B.. L. T. uviedol, že so žalobkyňou boli bývalí kolegovia, nestýkali sa, nemajú spolu žiadny vzťah. Žalovaný je jeho bývalým zamestnávateľom. Pracovný pomer u žalovaného skončil dohodou. U žalovaného pracoval asi dva roky, a to od roku 2007 ako pedagogicko-vedecký pracovník na FSEV, pôsobil v R. H. a na iných pracoviskách v rámci univerzity, t.j. v D., U. Q.. V R. H. sa do knihy riadne zapisovali, keď mal výučbu v U. Q., do knihy dochádzky sa nezapisovali, pretože vyučovali diaľkové štúdium počas víkendov. Keď vyučovali v D., bolo to aj cez týždeň. Keď išiel do D., asi sa v H. nezapísal, išiel autobusom rovno do D.. Ani v D. neevidoval. U žalovaného mal najskôr plný úväzok, neskôr ho už nemal. Výučba mimo R. H. bola zrejme aj v čase, keď mal plný, aj polovičný úväzok. Okrem žalovaného nemal iný pracovný úväzok. Nemal vedomosť o tom, že by niekto kontroloval knihu dochádzky a jednotlivé zápisy v nej. Okrem času príchodu a odchodu sa iné skutočnosti v knihe dochádzky nezaznamenávali. Osobne mal výučbu v F. len jedenkrát do týždňa, ale napr. keď boli štátnice, bol v F. aj štyri týždne. Keď vyučoval v F., príp. bol na štátniciach, nezapisoval sa do knihy dochádzky. Vyučoval environmentalistiku, globálne problémy životného prostredia. Bol v štátnicovej komisii po celý čas, kedy bol zamestnaný u žalovaného. Počas výkonu práce v R. H. sa riadne zapisovali do knihy dochádzky. Nespomenul si, či mu bolo vytknuté, že knihu dochádzky nemal riadne vyplnenú. Predpokladal, že kniha dochádzky sa odovzdávala na Katedre verejnej správy, zrejme vedúcej. Nemal vedomosť o tom, že by vedúca katedry mala výhrady k evidencii dochádzky, jednalo sa o B.. Knihu dochádzky do F. nosil prof. T., ktorý to najviac sledoval. Nevedel sa vyjadriť, či asistentka vedúcej katedry knihu kontrolovala, zaujímala sa však o nich. V R. H. asistentku nemali. Knihu dochádzky niekedy pravdepodobne odovzdali aj sekretárke katedry.

39. Svedok D., D. L. C. uviedol, že je zamestnancom žalovaného, žalobkyňu pozná ako bývalú kolegyňu z pracoviska, bližší vzťah s ňou nemá. Nevedel, z akého dôvodu bol na pojednávanie predvolaný. U žalovaného je zamestnaný približne od r. 2004 ako docent, na celouniverzitnom pracovisku katedry politológie na 100 % pracovný úväzok. Popri svojom zamestnaní vykonáva verejné funkcie. V súčasnosti vykonáva len verejné funkcie, je primátorom mesta D., poslancom F. a členom správnej rady S.. Za primátora mesta D. R. bol inaugurovaný posledný decembrový týždeň 2010, za poslanca F. bol zvolený v r. 2009, v Ústave pamäti národa je asi od r. 2011 alebo 2012. V r. 2008-2010 pôsobil ako prednosta O. úradu D. R.. Svoje pracovné povinnosti si riadne plnil, výkon jeho funkcií nebol prekážkou pre plnenie pracovných povinností. Nepamätal sa, akým spôsobom sa evidovala dochádzka v rozhodnom období 2008-2010, pretože to je už naozaj veľmi dlhé obdobie, v súčasnom období sa riadne zapisujú do knihy dochádzok. Vždy si svoje povinnosti plnil riadne, disciplinárne konanie voči jeho osobe nikdy nebolo vedené. V období od 01.01.2008 do 31.12.2010 mal plný pracovný úväzok, nepamätal sa, či bola potrebná jeho účasť na pracovisku denne, prípadne, či si mohol pracovné povinnosti plniť aj iným spôsobom. Do funkcie prednostu O. úradu D. R. bol menovaný v r. 2008. Zároveň bol poslancom VÚC. Za plnenie svojich povinností zodpovedal voličom, ktorí ho zvolili alebo vláde SR a svoj pracovný čas si dokázal zabezpečiť tak, že si splnil všetky povinnosti z týchto funkcií mu vyplývajúce. Žiadne problémy v tomto smere neboli. Nepamätal sa, že by bol zamestnancom Európskeho polytechnického

inštitútu s.r.o., ale túto možnosť nevyvylúčil, nakoľko v čase, keď pôsobil na FSEV u žalovaného, bola veľmi úzka spolupráca s uvedeným inštitútom a pravidelne sa chodilo na tento inštitút prednášať. Chodilo sa do komisií na štátne skúšky. Spolupráca žalovaného s Európskym polytechnickým inštitútom s.r.o. fungovala už v čase jeho nástupu k žalovanému, čo je v r. 2004. Čo sa týka jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa Univerzita Konštantína Filozofa v U., myslel si, že toto sa predmetného obdobia netýka a po zvolení do funkcie primátora mesta D. R. v decembri 2010 najskôr požiadal o uvoľnenie pre výkon verejnej funkcie a následne s týmto zamestnávateľom ukončil pracovný pomer. U uvedeného zamestnávateľa bol zamestnaný vo funkcii vysokoškolského učiteľa. U tohto zamestnávateľa mal plný pracovný úväzok, ale bližšie sa k uvedeným skutočnostiam vyjadriť nevedel, nakoľko to je už veľmi dávno. U uvedeného zamestnávateľa si riadne plnil povinnosti, žiadny problém u neho nemal, ale nevedel sa vyjadriť k spôsobu plnenia týchto prac. povinností vzhľadom na odstup času. U zamestnávateľa Bankovní inštitút Praha so sídlom v R. R. nemal nikdy vysokoškolský úväzok, učil len na detašovanom pracovisku v D. R. a vždy výhradne v sobotu, pretože sa jednalo o externé štúdium. S uvedeným zamestnávateľom mal uzavretú len dohodu, čo sa dá preveriť v registri vysokoškolských učiteľov.

40. Z čl. 9 Vnútorného platového predpisu žalovaného účinného od 01.11.2005 je zrejmé, že osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu zamestnanca. Tento je možné poskytnúť na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Osobný príplatok navrhuje príslušný vedúci pracoviska, schvaľuje ho dekan/riadiť PVP. Jeho výšku je možné zmeniť alebo odobrať na základe písomného hodnotenia zamestnanca, a to pri zmene pracovného zaradenia, pracovnej náplne, ukončení predpísaného vzdelania, návrate z MD, rodičovskej dovolenky, ZVS, civilnej služby, za preukázateľné neplnenie pracovných povinností a porušení pracovnej disciplíny.

41. Z návrhu na funkčné a platové zaradenie zamestnanca vyplynulo, že s účinnosťou od 01.02.2005 bol žalobkyni priznaný príplatok za riadenie 2.000,- Sk z dôvodu menovania za prodekanu pre externé vzťahy. Z návrhu na funkčné a platové zaradenie zamestnanca vyplynulo, že s účinnosťou od 01.04.2005 bol žalobkyni priznaný osobný príplatok 5.000,- Sk za výkon funkcie prodekanu pre externé štúdium. Z návrhu na funkčné a platové zaradenie zamestnanca je zrejmé, že s účinnosťou od 19.04.2011 bola žalobkyňa preradená z 12 platovej triedy do 11 platovej triedy. Platové zaradenie bolo zdôvodnené vzdelaním, zníženie platovej triedy bolo z dôvodu nepredloženia hodnoverného dokladu o získaní vedecko-pedag. titulu CSc..

42. Z návrhu na funkčné a platové zaradenie zamestnanca JUDr. C. L. vyplynulo, že s účinnosťou od 01.04.2005 jej bol priznaný príplatok za riadenie 2.000,- Sk, osobný príplatok 9.740,- Sk a bola preradená z 11. do 12. platovej triedy a z 09 do 10 platového stupňa. Zdôvodnenie osobného príplatku: za dosahované kvalitné pracovné výsledky pri zabezpečovaní personálnej, právnej a organizačnej agendy TnUAD. Zdôvodnenie zvýšenia PT: výkon právnej agendy vo viacerých oblastiach práva. Z návrhu na funkčné a platové zaradenie zamestnanca JUDr. C. L. vyplynulo, že s účinnosťou od 01.07.2008 jej nebol priznaný príplatok, osobný príplatok sa jej zvýšil z 9.740,- Sk na 11.740,- Sk. Zdôvodnenie: zmena funkčného zaradenia dňom účinnosti ogr. štruktúry rektorátu TnUAD., t. j. dňom 01.07.2008. Z návrhu na funkčné a platové zaradenie zamestnanca JUDr. C. L. vyplynulo, že s účinnosťou od 01.03.2010 jej bol zvýšený osobný príplatok z 390,- € na 700,- €. Zdôvodnenie: kvalitné plnenie pracovných povinností, poradenská činnosť v oblasti práva, kontrolnej činnosti, akreditácií a študijnej agendy.

43. Listom zo dňa 06.05.2009 žalovaný oznámil žalobkyni, že jej pozastavil vyplatenie mzdy za mesiac apríl 2009, a to z dôvodu, že vedúca Katedry verejnej správy FSEV B. R. K. jej v podkladoch na vyplatenie mzdy za mesiac apríl 2009 nevykázala žiadne odpracované hodiny. Vykázala jej iba neodpracované hodiny z dôvodu čerpania dovolenky v čase od 07.04.2009 do 15.04.2009 a sviatky pripadajúce na dni 10 a 13.04.2009. Z uvedeného dôvodu nevie posúdiť, aké nároky jej majú byť vyplatené za dni 01.04.2009 a 06.04.2009 a od 16.04.2009 do 30.04.2009. Mzdu za apríl 2009 predbežne vypočítali tak, ako keby odpracovala celý mesiac, okrem dní vykázaných dovolenky, za ktoré vypočítali náhradu mzdy. Jej mzda je zúčtovaná, ale zatiaľ nebola odoslaná na jej osobný účet. Preddavky na daň a odvody poisťného za mesiac apríl 2009 boli odvedené z predbežne vypočítanej mzdy. Po predložení požadovaných dokladov z fakulty, o ktoré zodpovedných zamestnancov žiadali, bude jej mzda za apríl 2009 prepočítaná a bude vyplatená v sumu, ktorá jej bude podľa predložených dokladov patriť.

44. Z oznámenia Generálneho riaditeľstva Zboru väzenskej a justičnej stráže zo dňa 04.01.2011 vyplynulo, že žalobkyňa bola do služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže prijatá dňa 15.10.2008 personálnym rozkazom generálnej riaditeľky č. XXX zo dňa 14.10.2008. Menovaná bola zo služobného pomeru uvoľnená dňa 28.02.2010 personálnym rozkazom generálnej riaditeľky č. XX zo dňa 15.02.2010.

45. Z Personálneho rozkazu generálnej riaditeľky Zboru väzenskej a justičnej stráže č. XXX vyplynulo, že žalobkyňa bola do služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže prijatá na dobu od 15.10.2008 do 14.10.2013 do hodnosti major. Žalobkyňa bola zaradená do dočasnej štátnej služby a bola ustanovená do funkcie vedúca odborná referentka špecialistka III. (právnicka) referátu legislatívno-právneho, organizačno-právneho odboru Generálneho riaditeľstva Zboru väzenskej a justičnej stráže. Z Personálneho rozkazu generálnej riaditeľky Zboru väzenskej a justičnej stráže č. XX zo dňa 15.02.2010 vyplynulo, že služobný pomer žalobkyne končí dňa 28.02.2010.

46. Z oznámenia o plate zo dňa 15.01.2008 je zrejmé, že na základe zaradenia bol s účinnosťou od 01.01.2008 určený funkčný plat žalobkyne nasledovne: tarifný plat 25.920,- Sk, osobný príplatok - 5.000,- Sk, príplatok za riadenie 2.000,- Sk, príplatok za zmenu - Sk, príplatok za škodlivé prostredie - Sk, funkčný plat spolu mesačne 32.920,- Sk. Z oznámenia o plate zo dňa 07.02.2008 je zrejmé, že na základe zaradenia bol s účinnosťou od 01.02.2008 určený funkčný plat žalobkyne nasledovne: tarifný plat 25.920,- Sk, osobný príplatok - 5.000,- Sk, príplatok za riadenie - Sk, príplatok za zmenu - Sk, príplatok za škodlivé prostredie - Sk, funkčný plat spolu mesačne 30.920,- Sk. Z oznámenia o plate zo dňa 27.02.2008 je zrejmé, že na základe zaradenia bol s účinnosťou od 01.03.2008 určený funkčný plat žalobkyne nasledovne: tarifný plat 26.680,- Sk, osobný príplatok - 5.000,- Sk, príplatok za riadenie - Sk, príplatok za zmenu - Sk, príplatok za škodlivé prostredie - Sk, funkčný plat spolu mesačne 31.680,- Sk. Z oznámenia o plate zo dňa 31.12.2008 je zrejmé, že na základe zaradenia bol s účinnosťou od 01.01.2009 určený funkčný plat nasledovne: tarifný plat 930,50 €, osobný príplatok - €, príplatok za riadenie - €, príplatok za zmenu - €, platová kompenzácia za sťažený výkon práce - €, funkčný plat spolu mesačne 930,50 €. Z oznámenia o plate zo dňa 19.04.2011 je zrejmé, že na základe zaradenia bol s účinnosťou od 19.04.2010 určený funkčný plat žalobkyne nasledovne: tarifný plat 877,- €, osobný príplatok - €, príplatok za riadenie - €, príplatok za zmenu - €, platová kompenzácia za sťažený výkon práce - €, funkčný plat spolu mesačne 877,- €.

47. Listom zo dňa 22.04.2009 žalovaný žalobkyňu oznámil, že napriek viacnásobnému upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny, a to tým, že sa od začiatku akademického roka 2008/2009 do dnešného dňa odmieta zapisovať do knihy dochádzky na Katedre verejnej správy a v priebehu inkriminovanej doby nedošlo z jej strany k náprave. Upozornil ju v zmysle Zákonníka práce, § 81, 82 a interného predpisu Pracovný poriadok TnUAD v Trenčíne, čl. 8 Pracovná disciplína, bod 6 a 7, na porušenie pracovnej disciplíny.

48. Z lustrácie v SP súd zistil, že v období 2008 - 2010 bol Ing. L. T. evidovaný ako zamestnanec žalovaného od 19.02.2009 do 31.01.2010. Ing. E. L. bola evidovaná od 19.02.2007 do 30.04.2010 ako zamestnanec žalovaného, od 01.09.2007 - 30.06.2008 ako zamestnanec Strednej priemyselnej školy E. G., sídlo R. H., od 01.09.2008 ako zamestnanec Strednej priemyselnej školy E. G., sídlo R. H., od 01.12.2008 do 31.12.2008 ako zamestnanec - dohodár Strednej priemyselnej školy E. G., sídlo R. H., od 01.01.2009 do 30.04.2009 zamestnanec - dohodár Strednej priemyselnej školy E. G., sídlo R. H., B. C. T. je od 15.09.1999 evidovaný ako zamestnanec žalovaného, od 01.09.2005 do 31.08.2011 ako zamestnanec Evropského polytechnického inštitutu, s.r.o., sídlo L., od 19.07.2006 do 07.07.2010 ako zamestnanec Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, od 23.10.2006 do 31.07.2008 zamestnanec - dohodár Paneurópskej vysokej školy n. o. (skratka PEVŠ n.o.), od 01.01.2008 do 31.12.2008 ako zamestnanec - dohodár Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy v R., s.r.o., od 14.01.2008 do 31.12.2008 zamestnanec - dohodár žalovaného, od 29.01.2008 do 31.01.2008 ako zamestnanec - dohodár žalovaného, od 12.02.2008 do 14.02.2008 ako zamestnanec - dohodár žalovaného, od 15.10.2008 do 31.12.2008 ako zamestnanec - dohodár Strediska celoživotného vzdelávania Mgr. V.B.Nedožerského, sídlo Prievidza, od 17.12.2008 do 31.12.2008 zamestnanec - dohodár PRO ACADEMIA n.o., sídlo Krásno, doc. D. L. C. je od 01.02.2005 evidovaný ako zamestnanec žalovaného, od 02.10.2007 - 04.02.2009 ako zamestnanec - dohodár Neziskovej organizácie Mgr. Vavrinca Benedikta Nedožerského, sídlo Prievidza,

od 20.10.2007 do 10.02.2008 ako zamestnanec - dohodár CERMANSKÉHO FUTBALOVÉHO KLUBU NITRA, od 24.11.2007 do 28.02.2008 ako zamestnanec - dohodár BIVŠ Praha - SR, s.r.o., sídlo Banská Bystrica, od 01.02.2008 do 31.08.2008 ako zamestnanec Evropského polytechnického inštitútu, s.r.o., sídlo Kunovice, od 01.04.2008 - 09.09.2009 ako zamestnanec - dohodár EDUCATION LAUGARICIO n.o., sídlo Trenčín, od 04.04.2008 - 31.08.2008 ako zamestnanec - dohodár Bankovní inštitút vysoká škola, a.s., organizačná zložka, sídlo Banská Bystrica, od 06.06.2008 do 10.07.2008 ako zamestnanec - dohodár Neziskovej organizácie PERORATIO, sídlo Bratislava - Petržalka, od 04.07.2008 do 31.12.2008 ako zamestnanec - dohodár Západoslovenského futbalového zväzu, sídlo Nitra, od 18.07.2008 do 13.10.2010 ako zamestnanec Obvodného úradu D. R., od 16.08.2008 do 16.08.2008 ako zamestnanec - dohodár Prvého futbalového klubu Piešťany, od 23.09.2008 do 30.09.2008 ako zamestnanec - dohodár PERFECT a.s., sídlo Bratislava, od 15.10.2008 do 31.12.2008 zamestnanec - dohodár Strediska celoživotného vzdelávania Mgr. V.B.Nedožerského n.o., sídlo Prievidza, od 19.10.2008 do 19.10.2008 zamestnanec - dohodár Mestského futbalového klubu, sídlo Stará Turá, od 25.10.2008 do 31.08.2009 ako zamestnanec - dohodár Bankovní inštitút vysoká škola, a.s., organizačná zložka, sídlo Banská Bystrica, od 15.11.2008 do 30.11.2008 ako zamestnanec - dohodár Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, od 17.12.2008 do 31.12.2008 zamestnanec - dohodár PRO ACADEMIA n.o., sídlo Krásno, od 29.01.2009 do 30.06.2009 ako zamestnanec - dohodár PRO ACADEMIA n.o., sídlo Krásno, od 24.08.2009 do 31.08.2009 ako zamestnanec - dohodár Nezisková organizácia PERORATIO, sídlo Bratislava - Petržalka, od 30.09.2009 do 30.10.2009 ako zamestnanec - dohodár Metodicko-pedagogické centrum, sídlo Bratislava, od 29.10.2009 do 30.10.2009 ako zamestnanec - dohodár Metodicko-pedagogického centra, sídlo Bratislava, od 29.10.2009 do 31.08.2010 ako zamestnanec - dohodár Bankovní inštitút vysoká škola, a.s., organizačná zložka, sídlo Banská Bystrica, od 01.07.2010 do 31.12.2010 ako zamestnanec - dohodár Západoslovenského futbalového zväzu, sídlo Nitra, od 01.09.2010 do 31.08.2014 ako zamestnanec Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, od 27.12.2010 - zamestnanec Mesta D. R..

49. Menovacím dekrétom bola žalobkyňa na základe rozhodnutia Akademického senátu FSEV TnUAD v Trenčíne zo dňa 31.01.2005, dňom 01.02.2005 menovaná za prodekanu pre externé štúdium FSEV TnUAD v Trenčíne.

50. Z oznámenia žalovaného zo dňa 14.09.2007 adresovaného žalobkyni vyplynulo, že v zmysle rozhodnutia Akademického senátu FSEV TnUAD zo dňa 14.09.2007 ju odvoláva z funkcie prodekanu pre pedagogickú činnosť FSEV TnUAD s platnosťou od 14.09.2007.

51. Menovacím dekrétom zo dňa 14.09.2007 bola žalobkyňa v zmysle rozhodnutia Akademického senátu FSEV TnUAD v Trenčíne zo dňa 14.09.2007, dňom 14.09.2007 menovaná prodekanu pre rozvoj FSEV TnUAD v Trenčíne.

52. Z oznámenia žalobkyne zo dňa 07.01.2008 vyplynulo, že dňom 08.01.2008 odstupuje z funkcie prodekanu pre rozvoj FSEV TnUAD v Trenčíne.

53. Z odvolacieho dekrétu zo dňa 01.02.2008 je zrejmé, že na základe oznámenia žalobkyne táto bola odvolaná z funkcie prodekanu pre rozvoj FSEV TnUAD v Trenčíne ku dňu 31.01.2008.

54. Dňa 17.06.2009 dal žalovaný žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu, že v posledných šiestich mesiacoch bola písomne viackrát (24.04.2009, 07.05.2009) vyzvaná na odstránenie nedostatkov pri plnení si pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy č. XX/XXXX - uzatvorenej dňa 14.02.2003 a z pracovnej zmluvy č. XX/XXXX - uzatvorenej dňa 30.01.2008 a napriek tejto výzve nedošlo k náprave. Výpovedná doba trojmesačná, začína plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Pracovný pomer sa skončí dňa 30.09.2009. Zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s dôvodom výpovede a umožnil mu vyjadriť sa k nemu. Výpoveď bola prerokovaná so Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri TnUAD dňa 16.06.2009.

55. Z oznámenia žalobkyne, ktoré bolo žalovanému doručené dňa 20.07.2009, vyplýva, že žalobkyňa s výpoveďou, ktorá jej bola doručená dňa 22.06.2009 listom zo dňa 17.06.2009, nesúhlasí. Naďalej žiadala o pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy. Žiadala, aby žalovaný špecifikoval, ktoré pracovné povinnosti vyplývajúce jej z pracovnej zmluvy si neplnila.

56. Z rozhodnutia Ministerstva financií SR zo dňa 17.12.2013 je zrejmé, že Ministerstvo financií SR, samostatné oddelenie správneho konania, ako príslušný odvolací orgán, podané odvolanie TnUAD v Trenčíne podľa § 59 ods. 2 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov zamietol a napadnuté rozhodnutie Správy finančnej kontroly Zvolen č. XXX/XXXX/XXXX zo dňa 17.10.2013 potvrdil. Podnetom na začatie správneho konania bolo následnou finančnou kontrolou zistené porušenie finančnej disciplíny podľa § 31 ods. 1 písm. b/ zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 523/2004 Z.z.“). Rozhodnutím č. XXX/XXXX/XXXX zo dňa 17.10.2013 Správa finančnej kontroly Zvolen (ďalej len „SFK Zvolen“) ako prvostupňový správny orgán uložila účastníkovi konania podľa § 31 ods. 9 zákona č. 523/2004 Z.z. povinnosť odvieť verejné finančné prostriedky vo výške 11.082,71 € do štátneho rozpočtu SR, najneskôr do 15 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozhodnutia. V prípade, že odvod nebude zaplatený v lehote najneskôr do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozhodnutia, je účastník konania povinný zaplatiť penále vo výške 0,1 % zo sumy, v ktorej došlo k porušeniu finančnej disciplíny za každý aj začatý deň omeškania s úhradou uloženého odvodu. Ďalej uložila povinnosť uhradiť podľa ustanovenia § 32 zákona č. 523/2004 Z.z. za nesplnenie povinností ustanovených v § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z.z. pokutu vo výške 10.000,- €. Účastník konania proti predmetnému rozhodnutiu podal odvolanie. Odvolací orgán predložený spisový materiál obsahujúci dôkazy, použijúc zásadu voľného hodnotenia dôkazov preskúmal, vyhodnotil a posúdil skutočnosti uvedené účastníkom konania v písomnom odvolaní nasledovne. Účastník konania - FSEV dňa 19.02.2006 uzavrel s Mestom R. H. Zmluvu o nájme nebytových priestorov č. XX/XXXX, predmetom ktorej bol dočasný nájom nebytových priestorov v celkovej výmere 517,64 m² na zriadenie Katedry udržateľného rozvoja FSEV univerzity v R. H. formou detašovaného pracoviska. Podľa článku II. bod 2 zmluvy o nájme sa zmluvné strany dohodli, že nájomné a platby za služby spojené s nájmom bude uhrádzať Nezisková organizácia celoživotného vzdelávania n. o., F.. Účastník konania sa zaviazal zabezpečiť užívanie prenajatých nebytových priestorov len na účel, na ktorý mu boli prenajaté. Z registra registrovaných úradov bol ku dňu 27.02.2009 vymazaný názov a sídlo Neziskovej organizácie celoživotného vzdelávania n. o., Trenčín a pod tým istým IČO: 36 119 253 bola táto organizácia zapísaná pod názvom n. o. PERORATIO, Bratislava, ktorá prestala uhrádzať nájomné a platby za služby s tým spojené. Následne bola medzi Mestom R. H. a účastníkom konania uzatvorená Dohoda o ukončení zmluvy o nájme nebytových priestorov ku dňu 30.04.2010. Mesto R. H. predložilo účastníkovi konania faktúry za služby spojené s nájmom v roku 2009, v roku 2010 a za obdobie od 01.01.2010 do 30.04.2010 spolu vo výške 10.270,24 €. Účastník konania kontrolnému orgánu nepreukázal, že počas trvania Dohody o nájme bolo zriadené pracovisko Katedry udržateľného rozvoja FSEV a ani nezdokladoval skutočnosť, že tam prebiehala výučba študentov. Z listu dekana FSEV vyplynulo, že prenajaté priestory boli využívané ako sklad haraburdia a odpadu a vôbec neboli využívané na dohodnutý účel. Z uvedených dôvodov úhradou faktúr Mestu R. H. došlo k porušeniu ustanovenia § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z.z., podľa ktorého sa verejné prostriedky môžu používať na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov. Účastník konania porušil článok IV. bod 2 zmluvy o nájme, kde zmluvné strany sa dohodli: „nájomné a platby za služby spojené s nájmom poskytované podľa tejto zmluvy bude uhrádzať Nezisková organizácia celoživotného vzdelávania n. o. Trenčín, IČO 36 119 253“ a článok V. bod 2 zmluvy o nájme: „nájomca sa zaväzuje zabezpečiť užívanie prenajatých nebytových priestorov len na účel, na ktorý mu boli prenajaté“. Ďalej účastník konania v rozpore s § 10 ods. 1 zákona č. 131/2002 Z.z. v spojení s článkom 10. bod 1 Štatútu univerzity zaregistrovaného MŠVŠ SR dňa 29.11.2002 v znení jeho dodatkov uzavrel zmluvu o nájme. Štatutárnym orgánom verejnej vysokej školy je rektor, riadi ju, koná v jej mene a zastupuje ju navonok, preto dekan FSEV nemal oprávnenie uzatvoriť zmluvu o nájme s inou právnickou osobou. Týmto konaním došlo k porušeniu finančnej disciplíny podľa § 31 ods. 1 písm. b) zákona č. 523/2004 Z.z. použitím verejných prostriedkov nad rámec oprávnenia, ktorým došlo k vyššiemu čerpaniu verejných prostriedkov vo výške 10.270,24 €.

57. Z výkazu Ministerstva Školstva, vedy, výskumu a športu SR ohľadne zahraničných pracovných ciest doc. B. C. T., D., za obdobie od októbra 2008 do 06/2009 sú zrejmé uvedené zahraničné pracovné cesty W. 26.11.2008 - 26.11.2008, R. 02.12.2008 - 02.12.2008, R. 16.02.2009 - 16.02.2009, R. 05.03.2009 - 03.03.2009, R. 27.04.2009 - 29.04.2009, W. 03.05.2009 - 04.05.2009, R. 12.05.2009 - 12.05.2009, R. 29.05.2009 - 29.05.2009.

58. Z oznámenia žalovaného zo dňa 05.02.2018 je zrejmé, že zamestnanca doc. B.. C. T., D.. počas doby trvania jeho pracovného pomeru, t. j. od 15.09.1999 zamestnávateľ dlhodobu neuvolnil na výkon verejnej funkcie podľa § 136 Zákonníka práce.

59. Z pracovných zmlúv D.. L. C. je zrejmé, že je zamestnancom žalovaného od 01.02.2005, s dojednaným pracovným časom 37,5 hod. týždenne, miesto výkonu práce F., Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, druh práce výskumná a pedagogická činnosť.

60. Z oznámenia Západoslovenského futbalového zväzu je zrejmé, že D.. D.. L. C. bol u nich zamestnaný na dohodu. Vykonával činnosť delegáta riadenú úsekom Komisie delegátov ZsFZ, a to v období od 29.11.2007 do 31.12.2007, od 04.07.2008 do 31.12.2008, od 01.07.2010 do 31.12.2010, od 01.07.2011 do 31.12.2012. Metodicko-pedagogické centrum R. oznámilo, že D.. D.. L. C. u nich nemal uzavretý pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy. S menovaným boli v súlade s § 226 ZP uzavreté dohody o vykonaní práce, a to až v období po 01.05.2013. Z oznámenia Univerzity Konštantína Filozofa v U. je zrejmé, že D.. D.. L.. pracoval u nich ako vysokoškolský učiteľ od 01.09.2010 do 31.08.2014, z toho od 01.02.2013 do 31.08.2014 bol vyňatý z evidenčného stavu - dlhodobé uvoľnenie pre výkon verejnej funkcie. Ustanovený pracovný čas zamestnancov UFK je 37,5 hodiny týždenne. Z vyjadrenia O. úradu D. R. je zrejmé, že D.. D.. L. C., D.. bol prednostom O. úradu v D. R. od 18.07.2008 do 13.10.2010. Pracovný čas zamestnancov obvodného úradu je stanovený v zmysle Zákonníka práce § 88 a kolektívnej zmluvy na 37,5 hodín týždenne ako pružný pracovný čas a v nepretržitej nepravidelnej prevádzke je pracovný čas stanovený na 35 hodín týždenne. Jedná sa o pracovný čas bez prestávok na jedenie a odpočinok. Základný pracovný čas je stanovený v pondelok až piatok od 8.00 od 14.00 hod.. V osobnom spise nie je založený žiaden doklad o porušení pracovnej, resp. služobnej disciplíny z dôvodu neospravedlneného odchodu z pracoviska v základnom pracovnom/služobnom čase. Z oznámenia Evropského polytechnického inštitútu, s. r. o., U. G. na G. vyplynulo, že D.. D.. L. C. bol u nich zamestnaný na základe pracovnej zmluvy od 01.02.2008 do 31.08.2008. Jeho hlavnou úlohou bolo organizačné zaistenie pedagogického procesu v rámci spolupráce s Trenčianskou univerzitou Alexandra Dubčeka v Trenčíne. Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v R. oznámila, že D.. D.. L. C. nebol u nich zamestnaný.

61. Vyjadrenia od zamestnávateľov Bankovní inštitút vysoká škola, a. s. R. R., Strediska celoživotného vzdelávania Mgr. V. B. Nedožerského n. o., BIVŠ Praha - SR, s.r.o., Nezisková organizácie PERORATIO, Bratislava, ohľadne pracovného pomeru D.. D.. L. C. sa súdu nepodarilo zistiť.

62. Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného bol ukončený dňa 04.10.2011 na základe dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 12.09.2011. O skončení pracovného pomeru požiadala žalobkyňa žiadosťou zo dňa 01.09.2011 z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku zrušenia pracovného miesta odborný asistent na FSEV TnUAD.

63. Podľa § 2 zákona č. 365/2007 Z. z. dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

64. Podľa § 2a zákona č. 365/2007 Z. z. diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo

urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctvujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby. Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Diskriminácia právnickej osoby je nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k tejto osobe z dôvodov podľa § 2 ods. 1, ak ide o jej členov, spoločníkov, akcionárov, členov jej orgánov, jej zamestnancov, osôb konajúcich v jej mene alebo osôb, v mene ktorých koná táto právnická osoba. Odmietnutie alebo strpenie diskriminácie osobou nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť následné zaobchádzanie s touto osobou alebo správanie sa k tejto osobe alebo byť základom pre rozhodnutie, ktoré sa týka tejto osoby. Za diskrimináciu z dôvodu a) pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie, b) rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, c) náboženského vyznania alebo viery sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania alebo viery a aj diskriminácia fyzickej osoby bez náboženského vyznania, d) zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.

65. Podľa § 9 zákona č. 365/2007 Z. z. každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadost'učinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená. Ak by primerané zadost'učinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je týmto zákonom dotknuté. Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie.

66. Podľa § 13 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). 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. 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, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie

zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. 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). Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

67. Na posúdenie určitého konania ako diskriminačného, a teda nesúladneho s uplatňovaním zásady rovnakého zaobchádzania, je potrebné súčasné naplnenie určitých znakov diskriminácie v kontexte ustanovení antidiskriminačného zákona. Týmito znakmi sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie, komparátor a príčinná súvislosť medzi diskriminačným dôvodom a z neho vychádzajúcim konaním. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Antidiskriminačný zákon v § 2a ustanovuje následne aj rôzne konkrétne formy diskriminácie. Ustanovenie § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona pomenúva oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a v ktorých tak zákon poskytuje ochranu obeti diskriminácie pred porušovaním tejto zásady. Konkrétne ide o oblasť pracovnoprávných a obdobných a súvisiacich právnych vzťahov, oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a oblasť vzdelávania. K diskriminácii v týchto oblastiach môže dôjsť výlučne vo vzťahu k obeti diskriminácie, ktorá môže byť v nadväznosti na uvedené oblasti v pracovnom pomere, ktorej sú poskytované sociálne služby, zdravotná starostlivosť, vzdelávanie atď.. Pri posudzovaní konkrétneho prípadu sa musí namietané konanie skúmať v porovnaní s inou osobou alebo skupinou osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako obeť diskriminácie (tzv. komparátor).

68. Predmetom sporu sú žalobkyňou uplatnené práva vyplývajúce z jej diskriminácie žalovaným ako zamestnávateľom a zaplatenie osobného príplatku za obdobie od 01.09.2009 do 04.10.2011. Žalobkyňa v spore tvrdila, že žalovaný sa voči nej choval diskriminačne po tom, ako ho upozornila na neefektívne nakladanie s finančnými prostriedkami vyberanými od študentov. Diskrimináciu videla v tom, že na rozdiel od iných pedagogických zamestnancov sa musela zapisovať do knihy dochádzky a iní zamestnanci žalovaného, v rovnakom postavení ako ona, sa do knihy dochádzky zapisovať nemuseli a žalovaný voči nim, na rozdiel od nej, žiadne dôsledky za to nevyvodil. Nepopierala, že sa do knihy dochádzky nezapisovala, ale tvrdila, že jedine ona bola za to zo strany žalovaného ako zamestnávateľa postihovaná tým, že jej prestal vyplácať mzdu, odňal jej osobný príplatok. Podľa názoru súdu je nepochybné, že zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, v dôsledku čoho majú zamestnanci povinnosť zapisovať sa do knihy dochádzky, kde sa zaznamenáva časový úsek, v ktorom zamestnanec vykonával prácu pre svojho zamestnávateľa. V danej veci nebolo medzi stranami sporné, že žalobkyňa sa nezapisovala do knihy dochádzky, čo v žiadnom prípade nemožno nepovažovať za správne. No žalobkyňa v spore tvrdila, že ani iní zamestnanci žalovaného sa do knihy dochádzky nezapisujú, za čo, na rozdiel od nej, neboli zamestnávateľom žiadnym spôsobom postihovaní. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané takéto tvrdenie žalobkyne, keďže v spore súd zistil, že niektorí zamestnanci žalovaného sa do knihy dochádzky nezapisovali a ani sa nemohli zapisovať, či už z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov. Svedkyne G. L. a B.. R. K. síce pri svojom výsluchu tvrdili, že všetci zamestnanci žalovaného sa riadne do knihy dochádzky zapisovali, jedine

žalobkyňa toto odmietala. Uvedenému tvrdeniu svedkýň súd nemohol uveriť, nakoľko tieto ich vyjadrenia boli v rozpore s ďalšími vykonanými dôkazmi, a to lustráciou zamestnancov v Sociálnej poisťovni, z ktorej bolo zistené, že zamestnanci žalovaného B.. E. L., D., D.. L. C., doc. B.. C. T., boli vedení ako zamestnanci, príp. zamestnanci - dohodári aj u iných zamestnávateľov. Na základe uvedeného má súd pochybnosti o tom, že sa títo zamestnanci u žalovaného ako svojho zamestnávateľa mohli riadne evidovať v knihe dochádzky. Žalovaný v spore namietal, že z uvedeného ešte nemožno vyvodiť skutočnosť, že títo zamestnanci u žalovaného neevidovali svoju dochádzku, keďže ako svedkovia tvrdili, že úväzky u iných zamestnávateľov si zabezpečili tak, že to nemalo žiadny vplyv na plnenie ich pracovných povinností u žalovaného. Žalovaný namietal aj otázky žalobkyne na svedka D., D.. L. C., že sa ho ani len neopýtala, ktoré dni, u ktorého zamestnávateľa mal vykonávať svoju prácu, a tvrdenie, že svedok nemohol byť v jeden deň na viacerých miestach, považoval za špekuláciu bez racionálneho základu. Podľa názoru žalovaného v danom spore nebolo vôbec preukázané, že by si svedkovia neevidovali svoju dochádzku u žalovaného. S takouto argumentáciou žalovaného sa súd nemôže stotožniť, pretože práve na žalovanom je dôkazné bremeno, on musí v spore preukázať, že napr. svedok PaedDr., D.. L. C. bol vždy a riadne u neho zaevidovaný v knihe dochádzky, takže to mal byť práve žalovaný, ktorý mal svedkovi klásť tieto otázky a bez akýchkoľvek pochybností preukázať, že napriek iným pracovným aktivitám si svedok riadne evidoval svoj pracovný čas u žalovaného, ktorý je podľa jeho pracovnej zmluvy u žalovaného 37,5 hodín týždenne a aj s poukazom na skutočnosť, že svedok D., D.. L. C. bol od 18.07.2008 do 13.10.2010 evidovaný ako zamestnanec u zamestnávateľa O. úrad D. R., pričom z oznámenia tohto úradu je zrejmé, že pracovný čas jeho zamestnancov je 37,5 hodín týždenne ako pružný pracovný čas a v nepretržitej nepravidelnej prevádzke je pracovný čas stanovený na 35 hodín týždenne. Jedná sa o pracovný čas bez prestávok na jedenie a odpočinok a základný pracovný čas je stanovený v pondelok až piatok od 8.00 od 14.00 hod.. Obvodný úrad súdu zároveň oznámil, že v osobnom spise D., D.. L. C. nie je založený žiaden doklad o porušení pracovnej, resp. služobnej disciplíny z dôvodu neospravedlneného odchodu z pracoviska v základnom pracovnom/služobnom čase. Okrem toho svedok vo svojej výpovedi uviedol, že vykonával aj verejné funkcie, že napr. za poslanca F. bol zvolený v roku 2009. Z lustrácie Sociálnej poisťovne boli zistené aj jeho viaceré evidencie ako zamestnanca - dohodára. Napriek uvedenému svedok tvrdil, že vždy si plnil svoje povinnosti riadne, disciplinárne konanie voči nemu vedené nikdy nebolo. Vzhľadom na zistené skutočnosti ohľadne svedka D., D.. L. C., má súd pochybnosti o tom, že si uvedený svedok plnil svoje pracovné povinnosti u žalovaného, najmä, že sa vždy riadne zapisoval do knihy dochádzky u žalovaného. Vzhľadom na pracovný pomer svedka ako zamestnanca u žalovaného ako zamestnávateľa, existujú, podľa názoru súdu, dôvodné pochybnosti o vierohodnosti tvrdení svedka v tomto spore a jeho výpoveď považoval súd za účelovú v snahe privediť priaznivejšie rozhodnutie v spore pre svojho zamestnávateľa - žalovaného. Aj doc. Ing. C. T., D., súčasný rektor žalovaného, ktorý je zamestnancom žalovaného od 1999 (podľa lustrácie v SP to bolo od 15.09.1999) uviedol, že v aj čase, keď bol radovým zamestnancom žalovaného dodržiaval jeho nariadenia ohľadne evidencie v práci. Uviedol, že od roku 2006 do roku 2010 (podľa lustrácie v SP to bolo od 19.07.2006 do 07.07.2010) bol vo funkcii štátneho tajomníka Ministerstva Školstva, vedy, výskumu a športu SR. Poukázal na to, že zo strany zamestnávateľa, t. j. žalovaného, mu neboli vytýkané žiadne nedostatky ohľadne vykonávania jeho pracovných povinností. Nevedel sa vyjadriť, kde mal miesto výkonu práce štátneho tajomníka. Z výkazu Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR ohľadne zahraničných pracovných ciest doc. B.. C. T., D., za obdobie od októbra 2008 do 06/2009 sú zrejme uvedené zahraničné pracovné cesty W. 26.11.2008 - 26.11.2008, R. 02.12.2008 - 02.12.2008, R. 16.02.2009 - 16.02.2009, R. 05.03.2009 - 03.03.2009, R. 27.04.2009 - 29.04.2009, W. 03.05.2009 - 04.05.2009, R. 12.05.2009 - 12.05.2009, R. 29.05.2009 - 29.05.2009. Z vyjadrenia žalovaného vyplynulo, že pokiaľ išlo o pracovné cesty doc. B.. C. T., D., tak za 9 mesiacov od 10/2008 - 06/2009 bol 12 dní na pracovnej ceste a nevyplýva z toho tá skutočnosť, že by v rovnakom čase pracoval pre žalovaného. Rovnako ani s týmto názorom sa súd nemôže stotožniť, pretože v čase uvedených pracovných ciest bol doc. B.. C. T., D., podľa lustrácie v Sociálnej poisťovni zamestnancom žalovaného a z uvedeného, podľa názoru súdu, vyplýva pochybnosť o tom, že v čase uskutočnenia uvedených pracovných ciest sa ako zamestnanec evidoval u žalovaného v knihe dochádzky a práve žalovaný mal v tomto spore preukázať, že doc. B.. C. T., D. v tomto čase u žalovaného neporušil jednu zo svojich povinností zamestnanca evidovať svoju dochádzku v zamestnaní. Tvrdeniam doc. B.. C. T., D. o plnení si jeho pracovných povinností u žalovaného, a to ohľadne evidencie pracovného času, bolo súdu ťažko uveriť s poukazom aj na jeho výkon funkcie štátneho tajomníka Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, v čase, keď bol zamestnancom žalovaného aj z dôvodu, že uvedené ministerstvo má sídlo v R. a v spore nebolo preukázané iné miesto výkonu práce štátneho tajomníka ako v R. za situácie, že doc. B.. C. T., D. nebol počas doby trvania jeho pracovného

pomeru u žalovaného dlhodobu uvoľnený na výkon verejnej funkcie. Rovnako i uvedenú pochybnosť mal v spore vyvrátiť práve žalovaný. K tomuto zo strany žalovaného nedošlo, a preto je súd toho názoru, že v čas, keď bol doc. B. C. T., D. zamestnancom žalovaného a zároveň štátnym tajníkom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, sa nemohol riadne evidovať v knihe dochádzky u žalovaného a nebol z toho dôvodu zo strany žalovaného žiadnym spôsobom postihovaný. Súd v tomto spore neuveril ani tvrdeniam svedkyne Ing. E. L., ktorá pri svojom výsluchu tvrdila, že vyučovala v F., D., U. Q. a v R. H., kde sedeli v R., mali tam kancelárie. Bola tam aj dochádzková kniha, do ktorej sa riadne zapisovali, v prípade, ak potrebovali odísť do terénu, po tom, čo sa riadne zapísali, túto skutočnosť zaznamenali v dochádzkovej knihe. Taktiež uviedla, že ak učili napr. v D., táto skutočnosť sa v dochádzkovej knihe zaznamenala. Mali len jednu dochádzkovú knihu, táto bola v R. H.. Po skončení mesiaca sa vždy dochádzková kniha posielala do F., nakoľko bola podkladom pre výplatu miezd. Rovnako súd neuveril ani svedkovi B. L. T., ktorý uviedol, že pôsobil v R. H. a na iných pracoviskách v rámci univerzity, t.j. v D., U. Q.. V R. H. sa do knihy riadne zapisovali, keď mal výučbu v U. Q., do knihy dochádzky sa nezapisovali, pretože vyučovali diaľkové štúdium počas víkendov. V D. vyučovali aj cez týždeň. Keď išiel do D., asi sa v H. nezapísal, ani v D. neevidoval. Keď vyučoval v F., príp. bol na štátniciach, nezapisoval sa do knihy dochádzky. Pochybnosti o zapisovaní sa týchto zamestnancov žalovaného do knihy dochádzky v R. H. mal súd s poukazom na zistenia Ministerstva financií SR konštatované v jeho rozhodnutí zo dňa 17.12.2013, z ktorého je zrejmé, že FSEV dňa 19.02.2006 uzavrel s Mestom R. H. zmluvu o nájme nebytových priestorov č. XX/XXXX, predmetom ktorej bol dočasný nájom nebytových priestorov na zriadenie Katedry udržateľného rozvoja FSEV univerzity v R. H. formou detašovaného pracoviska. Nájom nebytových priestorov bol ukončený ku dňu 30.04.2010. Účastník konania FSEV kontrolnému orgánu nepreukázal, že počas trvania zmluvy o nájme bolo zriadené pracovisko Katedry udržateľného rozvoja FSEV a ani nezdokladoval skutočnosť, že tam prebiehala výučba študentov. Prenajaté priestory boli využívané ako sklad haraburdia a odpadu a vôbec neboli využívané na dohodnutý účel. Vzhľadom na uvedené súd neuveril tvrdeniam svedkov B. E. L. a Ing. L. T., ktorí mali pre žalovaného vykonávať prácu v R. H., sa evidovali v knihe dochádzky v sklade haraburdia a odpadu. Navyše z vyjadrenia svedkyne Ing. R. K. je zrejmé, že kniha dochádzky FSEV sa nachádzala len v F.. Žalovaný namietal nezákonnosť získania uvedeného dôkazu žalobkyňou. V danom spore nemal súd preukázané tvrdenie žalovaného, že žalobkyňa uvedený dôkaz získala nezákonne, a preto pri svojom rozhodovaní na uvedený dôkaz prihliadal. Navyše žalobkyňa ako zamestnankyňa je v danom spore výrazne slabšou stranou ako žalovaný jej zamestnávateľ, a preto má súd za to, že vykonaním tohto dôkazu aj v prípade, že by bol získaný nezákonne, podľa názoru súdu, je zachovaná zásada proporcionality podľa čl. 16 ods. 2 a čl. 3 ods. 1 CSP. Vzhľadom na uvedené zistenia dospel súd k záveru, že žalovaný nezaobchádzal so žalobkyňou rovnako ako s ostatnými svojimi zamestnancami pri evidencii pracovného času v knihe dochádzky a tým ju diskriminoval a jeho diskriminačné konanie bolo v dôsledku jej upozornenia na neefektívne nakladanie s finančnými prostriedkami vyberanými od študentov. Súd v tejto súvislosti ešte podotýka, že na návrh žalobkyne sa súd snažil zabezpečiť dôkaz rozhodujúci pre tento spor, a to knihu dochádzky FSEV žalovaného, čo sa mu však nepodarilo, pretože žalovaný uviedol, že uvedenú knihu dochádzky tak dlhú dobu nemá dôvod archivovať a navyše uviedol, že žalobkyňa návrh na vykonanie tohto dôkazu navrhla v spore neskoro. Uvedenému tvrdeniu súd neuveril, pretože žalovaný vedel o tomto spore od 24.08.2009, kedy mu bola doručená žaloba a vzhľadom na predmet sporu mohol predpokladať, že takýto dôkaz bude s veľkou pravdepodobnosťou vykonaný a nič mu nebránilo navrhnúť takýto dôkaz vykonať, pretože týmto dôkazom mohol bez akýchkoľvek pochybností preukázať svoje tvrdenia o tom, že jeho zamestnanci si riadne evidovali svoj pracovný čas u neho. V spore bolo ďalej zistené, že kvôli nezapisovaniu do knihy dochádzky žalovaný žalobkyňu potrestal tým, že jej prestal vyplácať mzdu v období apríl - jún, august, september 2009, pričom mzdu jej doplatil v marci 2010, uvedené je zrejmé z vyjadrenia žalobkyne na pojednávaní dňa 24.10.2013, z listu žalovaného zo dňa 06.05.2009, pričom žalovaný toto tvrdenie žalobkyne nenamietal. Príčinnú súvislosť medzi nezapisovaním sa žalobkyne do knihy dochádzky a nevyplácania mzdy žalobkyňi žalovaným je zrejme aj z vyjadrenia svedkyne B. R. K., ktorá pri svojom výsluchu uviedla, že problém nezapisovania sa žalobkyne bol závažný, riešili to rektor, dekan fakulty a odbory. Po zasadnutí odborov žalobkyňi do knihy dochádzky značila absenciu. Svedkyňa G. L. uviedla, že o probléme so žalobkyňou vedela asi od marca 2009, kedy dostala podklady na mzdy, pričom v prípade žalobkyne sa jednalo o evidenčný list dochádzky a žalobkyňa vo svojich kolónkach nemala uvedený žiadny údaj. Jednalo sa o neštandardnú situáciu, nevedeli rozhodnúť o jej nároku na mzdu, príp. náhrade mzdy. Situácia sa riešila rôznou písomnou formou medzi zamestnávateľom a žalobkyňou. Personálno-mzdové oddelenie dostalo pokyn od rektora, aj od kvestora, mzdu žalobkyňi nevyplatiť až do doriešenia. Mzda žalobkyňi bola teda uložená na mzdovom, resp. depozitnom účte. Z uvedeného je zrejme, že

kvôli nezapisovaniu do knihy dochádzky zamestnávateľ nevyplatením mzdy potrestal len žalobkyňu aj napriek tomu, že v spore bolo súdom zistené, že aj iní zamestnanci žalovaného sa do knihy dochádzky riadne nezapisovali, čo považoval súd za diskrimináciu žalobkyne z dôvodu nevyplácania mzdy. Čo sa týka osobného príplatku, súd sa stotožňuje s názorom žalovaného, že sa jedná o nenárokovú zložku platu. Uvedená skutočnosť je zrejmá aj z čl. 9 vnútorného platového predpisu žalovaného účinného od 01.11.2005, ktorý v spore predložila žalobkyňa a z ktorého je zrejmé, že osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu zamestnanca a tento je možné poskytnúť na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Osobný príplatok navrhuje príslušný vedúci pracoviska, schvaľuje ho dekan/riaditeľ PVP. Jeho výšku je možné zmeniť alebo odobrať na základe písomného hodnotenia zamestnanca, a to pri zmene pracovného zaradenia, pracovnej náplne, ukončení predpísaného vzdelania, návrate z MD, rodičovskej dovolenky, ZVS, civilnej služby, za preukázateľné neplnenie pracovných povinností a porušení pracovnej disciplíny. Z vykonaného dokazovania je zrejmé, a to z oznámení o plate zo dňa 15.01.2005 účinného od 01.01.2008, zo dňa 07.02.2008 účinného od 01.02.2008, zo dňa 27.02.2008 účinného od 01.03.2008, že žalobkyňa mala priznaný osobný príplatok. Z oznámenia o plate zo dňa 31.12.2008 je zrejmé, že s účinnosťou od 01.01.2009 žalobkyňu bez akéhokoľvek zdôvodnenia osobný príplatok bol odňatý. Svedkyňa G. L. mala vedomosť o tom, že žalobkyňa mala priznaný osobný príplatok za funkciu prodekanke pre vzdelávanie, príp. prodekanke pre rozvoj. Tento príplatok bol žalobkyňu odňatý v dôsledku ukončenia funkcie prodekanke. Bola si takmer istá, že platový dekrét, príp. rozhodnutie o odňatí osobného príplatku ako podklady pre jeho vyplácanie sa nachádzajú jednak v osobnom spise zamestnanca a jednak na personálno-mzdovom oddelení. K oznámeniu o plate zo dňa 31.12.2008 uviedla, že toto oznámenie bolo vydané z dôvodu, že žalobkyňu bol priznaný už len tarifný plat, bol jej odňatý osobný príplatok, preto sa musí vystaviť nové oznámenie o plate. Z uvedených dôkazov, a to vnútorného platového predpisu žalovaného účinného od 01.11.2005 a aj z výpovede svedkyne je zrejmé, že priznanie a aj odňatie osobného príplatku musí byť zo strany zamestnávateľa riadne písomne zdôvodnené, čo žalovaný v prípade žalobkyne neurobil a od 01.01.2009 jej prestal vyplácať osobný príplatok bez náležitého písomného zdôvodnenia. Žalobkyňa v spore predložila návrhy na funkčné a platové zaradenie zamestnanca od 01.04.2008, od 01.07.2008 a od 01.03.2010 JUDr. C. L., v ktorých bolo riadne odôvodnené priznanie alebo zvýšenie osobného príplatku tejto zamestnankyni. Týmito dôkazmi bola v spore preukázaná skutočnosť, že žalovaný so žalobkyňou nerovnako zaobchádzal na rozdiel od iných zamestnancov aj v prípade odňatia osobného príplatku s účinnosťou od 01.01.2009 bez riadneho zdôvodnenia. Aj v tomto konaní žalovaného vo vzťahu k žalobkyňu súd zistil jej diskrimináciu žalovaným. Súd sa nestotožnil s argumentáciou žalovaného o tom, že osobný príplatok bol žalobkyňu odňatý v dôsledku ukončenia funkcie prodekanke a dospel k záveru, že odňatie osobného príplatku žalobkyňu nemalo súvis s výkonom funkcie prodekanke, pretože túto funkciu prestala žalobkyňa vykonávať dňom 31.01.2008 a osobný príplatok jej bol odňatý dňom 01.01.2009. Žalovaný spochybňoval dôkaz predložený žalobkyňu v spore, a to vnútorný platový predpis, nakoľko tento nie je nikým podpísaný, ani autorizovaný, má údajne byť zo dňa 01.11.2005. Z uvedeného platového predpisu nie je vôbec zrejmé, či tento skutočne bol schválený u žalovaného, či platil v rozhodnom období, keďže univerzita vznikla pred 20 rokmi, za tento čas bolo vydaných množstvo platových predpisov, ktoré boli menené. Súd ani takúto námietku žalovaného neuznal. Ak žalovaný chcel relevantným spôsobom spochybniť tento dôkaz predložený žalobkyňu, mohol tak urobiť predložením platového predpisu, ktorý by spochybnil platobný predpis predložený žalobkyňu. Tým, že tak neučil, podľa názoru súdu len potvrdil, že iný platový predpis ako predložila žalobkyňa v rozhodnom období u žalovaného neexistoval. Žalobkyňa v spore tvrdila, že bola diskriminovaná zo strany žalovaného aj tým, že sa s ňou komunikovalo v niektorých prípadoch zvýšeným hlasom. Vo svojej žalobe uviedla, že po jej upozornení na neefektívne nakladanie s finančnými prostriedkami vyberanými od študentov začalo dochádzať k nerovnakému prístupu ku nej a k iným odborným asistentom zo strany dekana doc. Ing. G. G., V... Doslova jej začal znepríjemňovať pôsobenie na pracovisku a z nerovnakého prístupu začala mať pocit krivdy, konkrétne napr. bezdôvodne po nej kričal pred kolegami, že: nemá rád právnikov. Opakovane po nej kričal, aby tu nezavádzala právnickú fakultu. Na pojednávaní dňa 10.12.2010 uviedla, že diskrimináciu zo strany žalovaného videla aj v tom, že žalovaný vo svojom konaní znižoval jej dôstojnosť takým spôsobom, že sa ku nej správal nevhodným spôsobom pred kolegami tým, že na ňu kričal, keď ho upozornila na niektoré nedostatky. S inými kolegami na poradách takto nejednal. Keď na ňu zvyšoval hlas, tak jej hovoril, že nemá rád právnikov a aby mu na fakulte nezavádzala právnickú fakultu. Takáto diskriminácia zo strany žalovaného už voči jej osobe nie je. Takto po nej kričal B. G., keď bol vo funkcii dekana. Takto na ňu kričal na každej porade. Bola to porada kolégia dekana. Na pojednávaní dňa 10.12.2010 uviedla, že doc. Ing. G. G. jej veľmi znepríjemňoval život, keď mala písať nejaký materiál,

niekoľkonásobne jej ho dal prerobiť, nakoniec odsúhlasil pôvodnú verziu a v takýchto stresoch sa pracovať nedalo, tak mu sama 08.01.2008 oznámila, že odstupuje z funkcie prodekanky pre rozvoj, na čo začal na ňu neuveriteľným spôsobom "zjapať", že z funkcie prodekana pôjde vtedy, kedy on rozhodne a nie vtedy, kedy ona bude chcieť a aj z toho dôvodu nerešpektoval jej vôľu odstúpiť z funkcie 08.01.2008 a z funkcie bola uvoľnená až 31.01.2008. Takéto diskriminačné konanie však súd v danom spore nemal preukázané. Pri svojom rozhodovaní vychádzal z vyjadrenia svedkyne JUDr. C. L., ktorá poukázala na to, že keď s doc. B. G. preberala nejakú právnu problematiku a túto sa mu snažila obšírne objasniť, javil sa jej ako netrpezlivý a nakoniec konštatoval, že "vy právnici všetko komplikujete". Toto nechápala ako nejaké hanlivé alebo urážlivé vyjadrenie, bolo to povedané žartovným spôsobom a ona to pokladala za humorné, takto to vnímala. Nikdy nebola prítomná toho, že by štatutár žalovaného kričal na žalobkyňu. Aj keď uvedená svedkyňa je sestřenica žalobkyne, je teda medzi nimi príbuzenský pomer, aj napriek tomu súd túto výpoveď považoval za vierohodnú, nakoľko výpoveď uvedenej svedkyne bola logická, svedkyňa si vo svojich vyjadreniach neprotirečila a jej výpoveď nebola vôbec v rozpore s ďalšími dôkazmi vykonanými v spore. Svedok B. N. R., V. uviedol, že vzťahy medzi žalobkyňou a N. B. G. vnímal ako napäté. N. B. G. z jeho pohľadu nevhodným spôsobom vystupoval vo vzťahu k žalobkyňi na kolégiách. Pamätal si, že žalobkyňa povedala na jednom zasadnutí, aby mu z fakulty nerobila právnickú fakultu. Bral to ako útok na žalobkyňu, pretože doc. B. G. nebol garantom študijných programov a nemohol sa teda vyjadrovať k rozsahu vyučovania práva na fakulte. Pri stanovovaní rozsahu vyučovacích hodín bolo potrebné dodržiavať akreditačný spis, čo žalobkyňa podľa jeho vedomia aj robila. Správanie doc. B. G. na zasadnutiach kolégií považoval za neštandardné, pretože s inými kolegami sa takýmto spôsobom nesprával. Žalobkyňu nadmerne kritizoval a k iným kolegom takto nepristupoval. Taktiež sa raz aj jemu stalo, že doc. Ing. G. na zasadnutí kolégia rezolútnejšie povedal informáciu v tom smere, že sa mu pedagógovia nebudú vzdávať funkcií, ale on ich poodvoláva. Uvedenú informáciu mu povedal na základe toho, že nevedel splniť ním zadanú úlohu, a preto sa chcel vzdať funkcie prodekana. N. B. G. nekričal po žalobkyňi, keď jej niečo hovoril, hovoril to dôraznejšie. Ani týmto dôkazom v spore nebola preukázaná žalobkyňou tvrdená diskriminácia zo strany žalovaného. Rovnako túto výpoveď považoval za vierohodnú, pretože súd v danom spore nezistil žiadne skutočnosti, ktoré mohli ovplyvniť vierohodnosť výpovede tohto svedka. Vzhľadom na uvedené dôkazy súd nezistil diskrimináciu žalobkyne zo strany žalovaného tým, že sa s ňou malo komunikovať v niektorých prípadoch zvýšeným hlasom. Súd má za to, že v danom prípade nešlo o diskrimináciu, ale zrejme o osobné rozpory medzi konkrétnymi pracovníkmi, aj keď sa v ich prípade jednalo o nadriadeného (B. G.) a podriadeného pracovníka - žalobkyňu. Uvedené je zrejme aj z vyjadrenia žalobkyne na pojednávaní dňa 10.12.2010, na ktorom tvrdila, že dekan fakulty doc. B. G. G., sa voči nej dopúšťal sexuálnej diskriminácie, tým, že jej počas 3 rokov posielal mailom najskôr tvrdé porno, kde účinkovali ženy. Upozornila ho, že nie je na ženy. Následne jej začal posielat mužské porno a toto malo skončiť, keď doc. Ing. G. vynadala.

69. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala zaplatenia nemajetkovej ujmy 15.000,- €. Žalobu v tejto časti považoval súd za nedôvodnú, preto ju zamietol. Podľa názoru súdu žalobkyňa žiadnym spôsobom nepreukázala, že v dôsledku diskriminačného konania žalovaného bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie žalobkyne. V žalobe uviedla, že kým sa zo strany doc. B. G. G., V. v pozícii dekana diskriminácia vyskytovala priamo, tak po jeho zvolení do funkcie rektora v roku 2008 od marca roku 2009 sa na nej diskriminačné prvky začali uplatňovať cez pokyny jeho podriadených, resp. ním povereného dekana fakulty B. N. R., V. a B. R. K. ako osoby poverenej vedením katedry. Dňa 12.05.2009 okolo 14.00 hod. jej v priestoroch pred vchodom do budovy FSEV v prítomnosti študentky B. R., V. povedal: „sviňa“, čím bola na akademickej pôde znížená jej dôstojnosť a spoločenská vážnosť. V spore však nepreukázala, že takýmto spôsobom došlo k zníženiu jej dôstojnosti a spoločenskej vážnosti, pretože netrvala na výsluchu svedkyne, ktorá mala uvedený incident potvrdiť, pretože B. R. sa jej za svoje vulgárne vyjadrenie ospravedlnil pred kolegyňou v kancelárii. Žalobkyňa v spore ďalej tvrdila, že dôsledkom tohto pomerne dlho pretrvávajúceho diskriminačného stavu boli jej zdravotné problémy, kedy lekári konštatovali, že tieto boli vyvolané nadmerným stresom. Ani uvedený následok diskriminačného konania žalovaného však v spore žiadnym spôsobom nepreukázala, ani na jeho preukázanie žiadne dôkazy nenavrhol. Na pojednávaní dňa 09.10.2013 uviedla, že TNUAD je malá univerzita, to znamená, že ľudia sa tam boja o prácu, tak sa báli s ňou rozprávať aj na chodbe, zo strachu, aby neboli postihnutí za to, že majú s ňou priateľské vzťahy. V rámci budovy TNUAD s ňou prestali komunikovať. Mimo budovy sa naďalej stretávali. Ľudia sa ju báli pozdraviť na chodbe a mimo priestorov žalovaného normálne komunikovali. Ani uvedenú skutočnosť žalobkyňa v spore nepreukázala a navyše z uvedeného vyjadrenia žalobkyne je

zrejme, že v dôsledku diskriminačného konania žalovaného žiadny z kolegov s ňou neukončil priateľské vzťahy.

70. Podľa § 166 ods. 2 CSP, ak sa v žalobe uvádzajú veci, ktoré sa na spojenie nehodia, alebo ak odpadnú dôvody, pre ktoré súd konania spojil, súd môže niektorú vec vylúčiť na samostatné konanie.

71. Čo sa týka uplatneného práva žalobkyne na zaplatenie osobného príplatku, žalobu v tejto časti súd vylúčil na samostatné konanie, pretože jeho zaplatenie nie je nárokom podľa § 9 antidiskriminačného zákona.

72. Čo sa týka časti žaloby, ktorou sa žalobkyňa domáha ústneho ospravedlnenia žalovaného pred akademickou obcou FSEV pri jej najbližšom zvolaní, takýto petít žaloby považoval súd za nevykonateľný a žalobu v tejto časti za nedôvodnú, preto ju v tejto časti zamietol. Pri svojom rozhodovaní sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, ktorý poukázal na ustanovenie § 25 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ktorého je akademická obec fakulty základom akademickej samosprávy fakulty. Rektor, ako štatutár žalovaného, nie je členom akademickej obce FSEV žalovaného. Rektor, ako štatutár žalovaného, nenavrhuje ani neschvaľuje program rokovania akademickej obce FSEV žalovaného, a preto program rokovania akademickej obce FSEV rektor žalovaného nemôže ovplyvniť. Žalovaný tak nemá právomoc určiť program rokovania akademickej obce FSEV a nemá tak možnosť zaradiť do programu rokovania akademickej obce FSEV ospravedlnenie požadované žalobkyňou. Takto znejúci petít v znení „pri najbližšom zvolaní“ považoval súd za nevykonateľný, pretože z neho nie je zrejmy čas a ani miesto ospravedlnenia.

73. Žalobkyňa v spore navrhla, aby si súd pripojil spisy tun. súdu, ktoré sa proti žalovanému vedú z titulu diskriminácie jeho zamestnancov (doc. D., prof. G., B.. T., C.. L.), príp. i ďalšie spisy na základe lustrácie, pretože v týchto spisoch sa nachádzajú dôkazy potrebné pre toto konanie, o nerovnakom zaobchádzaní žalovaného s jeho zamestnancami. Uvedenému návrhu na vykonanie dôkazu súd nevyhovел z dôvodu, že vykonanie tohto dôkazu žalobkyňa riadne nezdôvodnila a súd nezistil žiadne konkrétne skutočnosti, ktoré by sa vykonaním uvedených dôkazov mali v tomto spore preukázať. Rovnako súd nevyhovел návrhu žalobkyne na vykonanie dôkazov oboznámením výplatných pásov zamestnancov žalovaného z dôvodu, že v spore boli oboznámené ich mzdové listy, čo považoval súd za postačujúce, nakoľko z výplatných pásov by súd už iné relevantné skutočnosti pre tento spor nezistil. Takýto dôkaz nepovažoval súd za postačujúci na preukázanie diskriminácie žalobkyne, pretože obsahuje právne posúdenie, pričom riešiť právne otázky, hodnotiť vykonané dôkazy a robiť právne závery patrí v danom spore výhradne súdu. Žalobkyňa v spore predložila rôzne články z novin a z internetu týkajúce sa svedka D., D.. L. C., na ktoré súd neprihliadal z dôvodu, že články obsahujú sprostredkované poznatky z neistých zdrojov, pričom ich autori neboli nikdy procesne poučení ako by tomu bolo v prípade svedkov.

74. Podľa § 255 ods. 2 CSP, ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

75. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP tak, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. Vychádzal z toho, že žalobkyňa podala dôvodne žalobu, ktorou sa pôvodne domáhala, aby súd žalovanému uložil povinnosť upustiť od jej diskriminácie tým, že na rozdiel od niektorých ostatných pedagogických zamestnancov vyžadoval od nej zapisovanie do knihy dochádzky a aby upustil od jej diskriminácie tým, že jej nevypláca mzdu a osobné ohodnotenie, pretože v spore bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalovaný žalobkyňu diskriminoval pri zapisovaní do knihy dochádzky, pri nevyplatení mzdy a pri tom, keď žalobkyňu bezdôvodne odobral osobný príplatok. Žalobkyňa síce zobrala späť žalobu v uvedených častiach, ktorá bola podaná dôvodne, ale urobila tak pre správanie žalovaného, ktorý jej po začatí tohto sporu doplatil nevyplatenú mzdu a tiež tak urobila z dôvodu, že prestala byť zamestnankyňou žalovaného. Ďalej sa žalobkyňa domáhala náhrady nemajetkovej ujmy a ospravedlnenia žalovaným pred akademickou obcou FSEV. Ohľadne týchto dvoch petítov žaloby žalobkyňa v spore úspešná nebola a úspech v týchto častiach tak patril žalovanému.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na tunajšom súde.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Odvolanie v zmysle § 365 CSP možno odôvodniť len tým, že

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

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

Odvolanie možno odôvodniť aj tým, že súd prvej inštancie nesprávne alebo neúplne zistil skutočný stav veci (§ 62 ods. 1 CMP).

Odvolacie dôvody možno meniť a dopĺňať až do rozhodnutia o odvolaní.

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