

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 8Co/35/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4618201561
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 09. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Novotný
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2021:4618201561.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Novotného a sudcov JUDr. Adriany Kálmánovej, PhD. a JUDr. Ingrid Doležajovej, v právnej veci žalobcu: P. W., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom J. O. XXX/XX, W., zastúpený Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, so sídlom Laurinská 18, Bratislava, IČO: 30 807 549, proti žalovanej: Hospimed - Slovakia spol. s r.o., so sídlom Orenburská 44, Bratislava, IČO: 31 342 311, právne zastúpený: JUDr. Denisa Jánošíková, advokátka, so sídlom Klincová 35, Bratislava, o porušenie zákazu diskriminácie, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany č. k. 8C/34/2018-294 zo dňa 18. apríla 2019, v spojení s opravným uznesením č. k. 8C/34/2018-367 zo dňa 31. mája 2021, takto jednohlasne

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s opravným uznesením v napadnutých výrokoch - okrem výroku o zamietnutí žaloby vo zvyšku (IV.) p o t v r d z u j e.

Žalobcovi p r i z n á v a proti žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%, o výške ktorej náhrady rozhodne po právoplatnosti tohto rozhodnutia súd prvej inštancie.

odôvodnenie:

1. Žalobou, doručenou prvoinštančnému súdu dňa 07.06.2018, sa žalobca domáhal proti žalovanej vydania rozsudku, v ktorom by súd konštatoval, že žalovaná porušila vo vzťahu k nemu zákaz diskriminácie, zároveň sa od žalovanej domáhal doručenia ospravedlnenia s textom, ako je špecifikovaný v podanej žalobe, ako aj náhrady nemajetkovej ujmy, spôsobenej porušením zákazu diskriminácie, v sume 3 000 eur. Podanú žalobu odôvodnil žalobca tým, od 01.07.2016 do 31.01.2018 bol zamestnancom žalovanej, na pozícii servisného technika. Jeho pracovná činnosť prebiehala formou denných návštev u zákazníkov, pričom objednávky na servisné zásahy boli zasielané do sídla spoločnosti na servisnú emailovú adresu. Následne konateľka žalovanej posielala tieto objednávky na adresy jednotlivých servisných technikov, ktoré si oni po vzájomnej dohode delili. Približne tri mesiace po vzniku pracovného pomeru sa s konateľkou žalovanej zúčastnil zahraničnej pracovnej cesty, na ktorej pod vplyvom alkoholu došlo medzi nimi k intímnemu zblíženiu. Následne sa však obaja dohodli na tom, že daná skutočnosť nebude mať dopad na ich súkromný život a naďalej budú pokračovať v profesionálnom pracovnoprávnom vzťahu. Od septembra 2017 však konateľka začala vo výraznej miere zneužívať svoje postavenie v pracovnoprávnej oblasti, pričom 14.09.2017 zaslala žalobcovi správu prostredníctvom sociálnej siete „Viber“, obsahom ktorej bola jej požiadavka, aby sa žalobca zúčastnil ďalšej zahraničnej pracovnej cesty spolu s ňou, pričom sa však jednalo s vysokou mierou pravdepodobnosti o fingovanú pracovnú cestu, ktorej skutočným zámerom bolo udržiavanie sexuálneho kontaktu so žalobcom. On sa preto odmietol tejto pracovnej cesty zúčastniť. Následne mu konateľka žalovanej prestala v období od septembra 2017 prideľovať prácu, začala vyžadovať viac samostatnej iniciatívy pri zabezpečovaní klientov pre danú spoločnosť. Od septembra 2017 už nevybavoval požiadavky žiadateľov na základe systematického prerozdeľovania, ale musel, na

rozdiel od druhého servisného technika, vyvíjať vlastnú iniciatívu za účelom plnenia pracovných úloh. Konateľka žalovanej sa mu následne vyhrážala skončením pracovného pomeru, odňatím služobného motorového vozidla, nevyplatením mzdy a taktiež zneužitím údajov spoločnosti na jeho úkor a všetko to podmieňovala splnením jej požiadavky na udržiavanie sexuálneho pomeru, ako aj požiadavkou na splodenie dieťaťa s ním; na preukázanie čoho žalobca podľa vyjadrenia v žalobe predložil „Viber“ komunikáciu medzi ním a konateľkou z 20.09.2017 a 24.01.2018. Opísaným konaním sa podľa žalobcu dopustila žalovaná, prostredníctvom jej štatutárneho orgánu, porušenia zákazu diskriminácie vo vzťahu k nemu v oblasti pracovnoprávných vzťahov formou priamej diskriminácie a obťažovania, nakoľko sa s ním zachádzalo menej priaznivo ako s druhým servisným technikom na pracovisku. Zároveň dochádzalo k vytváraniu zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho, ako aj urážajúceho prostredia na pracovisku, pričom úmyslom a následkom konania konateľky žalovanej bol tiež zásah do jeho slobody, ako aj ľudskej dôstojnosti.

2. Žalovaná s podanou žalobou nesúhlasila, popierala skutočnosti uvádzané v žalobe, a žiadala ju ako nedôvodnú zamietnuť. Uviedla, že žalobca nastúpil k nej do zamestnania v druhej polovici roka 2016, keď sa spoločnosti darilo a pracovný pomer s ním bol ukončený začiatkom roka 2018 výpoveďou, ktorá mu bola riadne doručená a pracovný pomer sa skončil uplynutím výpovednej doby t.j. koncom mesiaca apríl 2018. Žalovaná zároveň potvrdila, že žalobcovi sa v čase jeho nástupu do zamestnania darilo, mal svojich klientov, avšak v septembri 2016 došlo k rozdeleniu dvoch spoločníkov žalovanej, ktorí si spoločnosť rozdelili, pričom medzi nimi došlo k sporu, keďže druhý spoločník si začiatkom roka 2017 zobral aj základných dodávateľov, v dôsledku čoho nemohla žalovaná vykonávať svoju činnosť v takom rozsahu ako predtým. Došlo k poklesu obratu aj zákaziek, s čím súvisel aj pokles pracovných výkonov všetkých zamestnancov, nielen žalobcu. Žalovaná ďalej uviedla, že už v období pred septembrom 2017 si prácu medzi sebou rozdeľovali ľudia na rovnakej pozícii a v októbri 2017 dostali všetci pokyn, aby hlásili výkazy svojej činnosti konateľke, avšak do pridelovania práce servisným technikom táto nikdy nezasahovala. Prácu si delili žalobca a druhý servisný technik, pán P., pričom obaja mali prístup na spoločný mail a zároveň mali aj každý svoj. Žalobca počas celej doby trvania jeho pracovného pomeru podľa žalovanej nemal žiadne výhody a ani nebol žiadnym spôsobom diskriminovaný. Žalovaná zároveň nepopierala, že medzi žalobcom a jeho konateľkou, krátko po vzniku pracovného pomeru žalobcu, došlo k ich intímnemu zblíženiu, avšak tento pomer ďalej pokračoval na princípe slobodnej vôle a dobrovoľnosti oboch. Žalobca vtedy informoval konateľku, že ma dcéru a že jeho vzťah s priateľkou nie je v poriadku, avšak pre dcéru je ochotný urobiť všetko a uvedené konateľka, až do podania tejto žaloby, ďalej neriešila. Keďže hospodárske výsledky spoločnosti sa zhoršovali a bola v strate, približne v septembri 2017 padla otázka ohľadom znižovania stavu zamestnancov, s čím bol oboznámený aj žalobca, ktorý prisľúbil, že pracovný pomer skončí dohodou, k čomu ale napokon nedošlo; začal sa úmyselne vyhýbať konateľke, nedostavoval sa na pracovisko, neplnil svoje úlohy, čerpal neschválenú dovolenku a voľno, čo vyvrcholilo v decembri 2017. Odvtedy sa v práci neukázal, napriek denným mailovým a písomným urgenciám konateľky. Po mesiaci takéhoto ignorovania pracovných povinností, dala konateľka žalobcovi výpoveď s výpovednou dobou, počas ktorej mohol chodiť do práce. S ostatnými kolegami došlo k dohodám o skončení PP v období 04-05/2018. Od tohto obdobia žalovaná nemá žiadnych zamestnancov, okrem konateľky a pripravuje sa jej likvidácia. Vo vzťahu k dohode o skončení pracovného pomeru žalobcu žalovaná poukázala na to, že v tejto veci je vedené aj trestné stíhanie (na Okresnom riaditeľstve PZ Bratislava II); pre falšovanie podpisu konateľky na dohode o skončení pracovného pomeru žalobcu, ktoré trestné konanie, v čase začatia tohto súdneho sporu, nebolo ešte právoplatne skončené. K dohode o skončení pracovného pomeru žalobcu žalovaná ďalej dodala, že bola vyhotovená jedna verzia dohody aj vo vzťahu k ostatným zamestnancom s malými odlišnosťami napr. pokiaľ ide o dátum skončenia. Žalobca však s predloženým návrhom dohody nesúhlasil a prostredníctvom mailovej komunikácie žiadal doplnenia svojich požiadaviek, ktoré však boli pre žalovanú neakceptovateľné, pričom aj z predložených mailov podľa žalovanej vyplýva, že žalobca sa, napriek svojmu tvrdeniu v žalobe ohľadom dátumu skončenia jeho pracovného pomeru dohodou k 31.01.201, ešte vo februári 2018 domáhal nejakej zmeny tejto dohody, hoci podľa neho mala byť už táto podpísaná (č.l. 8). Žalovaná zároveň rozporovala celú komunikáciu medzi žalobcom a konateľkou, ako ju doložil do spisu žalobca, a predovšetkým komunikáciu z 24.01.2018 (č.l. 18 -21) a to ako vykonštruovanú, s tým, že v tejto dobe už žalobca a konateľka žalovanej spolu vyše mesiaca cez Viber nekomunikovali.

3. Napadnutým (zhora v záhlaví tohto rozhodnutia označeným a čo do označenia žalovanej opravným uznesením opravovaným) rozsudkom Okresný súd Topoľčany, ako súd prvej inštancie, vo veci takto rozhodol:

I. Žalovaná sa svojím konaním dopustila vo vzťahu k žalobcovi porušenia zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu jeho iného postavenia.

II. Žalovaná je povinná sa žalobcovi ospravedlniť dorúčením písomného ospravedlnenia na emailovú adresu žalobcu: P., v nasledovnom znení: „Vážený pán W., spoločnosť HOSPIMED - Slovakia spol. s r. o., sa Vám ospravedľuje za porušenie zákazu diskriminácie z dôvodu Vášho iného postavenia v pracovnoprávnej oblasti. Dôvodom smerujúcim k porušeniu zákazu diskriminácie vo forme priamej diskriminácie a obťažovania bola skutočnosť, že ste odmietli splodenie dieťaťa s konateľkou spoločnosti, ako aj Váš odmietavý postoj k potencionálnemu partnerskému vzťahu s konateľkou spoločnosti.“

III. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi nemajetkovú ujmu, ktorú mu spôsobila porušením zákazu diskriminácie, a to vo výške 2 000 eur poukázaním na číslo účtu žalobcu: X., a to do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Vo zvyšku súd žalobu zamietla.

V. Žalobcovi súd priznáva proti žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % z celkovej prisúdennej sumy s tým, že o konkrétnej sume tejto náhrady rozhodne tunajší súd samostatným uznesením, po právoplatnosti tohto rozsudku.

4. Skutkový stav veci súd prvej inštancie zistil nasledovný:

Žalobca je bývalým zamestnancom žalovanej, u ktorej bol zamestnaný na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.07.2016 (č.l. 5), s nástupom od 01.07.2016 na pozícii servisný technik zdravotníckej techniky. Ako miesto výkonu práce je v predmetnej pracovnej zmluve uvedené sídlo spoločnosti na adrese E. XX, W. a pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú. V článku I odsek 2 pracovnej zmluvy sa zároveň uvádza, že popis pracovnej činnosti, vrátane vymedzení povinností zamestnanca je obsiahnutý v náplni práce, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy. Podľa prílohy č. 3 k pracovnej zmluve - náplň práce (č.l. 111), pracovná náplň spočívala v zaisťovaní technického poradenstva, inštalácie, zaškolenia personálu, garančného a pogarančného servisu v teréne a v servisnej dielni, vykonávaní systematických akvizícií pre nové výrobky firiem, ktoré zamestnávateľ zastupuje, zamestnanec ďalej podľa tejto pracovnej náplne zodpovedá za systematické označovanie všetkých inštalovaných prístrojov aktuálnou adresou dosažiteľného servisu, zodpovednosť za ochranu obchodných údajov a zverenej IT techniky. Podľa uvedenej prílohy (náplň práce) uvedený pracovník podlieha riadeniu riaditeľom spoločnosti a z hľadiska organizácie práce vedúcemu servisnému technikovi. Dňa 01.07.2016 zároveň žalovaná, ako zamestnávateľ, so žalobcom ako zamestnancom uzavrela zmluvu o dočasnom používaní služobného motorového vozidla, na základe ktorej odovzdala žalobcovi do dočasného používania tam špecifikované motorové vozidlo (ďalej len MV). Podľa bodu 2. tejto zmluvy, žalobca ako zamestnanec, prebral uvedené MV do dočasného užívania dňom 01.07.2016 po dobu pracovného pomeru, kedy bude vykonávať prácu, ku ktorej využíva pridelené služobné vozidlo. Podľa bodu 3., zmluva o dočasnom používaní MV sa môže ukončiť písomnou výpoveďou, ktoroukoľvek zo zmluvných strán. Písomné oznámenie o zrušení zmluvy je potrebné doručiť druhej strane. Podľa bodu 4. zmluvy, po uplynutí dohodnutej doby dočasného používania vozidla, alebo po doručení písomnej výpovede zmluvy, je používateľ povinný vozidlo do 3 dní resp. podľa písomnej dohody pripraviť k riadnemu odovzdaniu v dobrom technickom stave. Pri prevzatí/odovzdaní vozidla bude spísaný preberací protokol vrátane príslušenstva, výbavy, kľúčov a dokladov k vozidlu. Podľa bodu 5., zamestnanec bude pridelené služobné vozidlo využívať k služobným účelom, nie je oprávnený vozidlo užívať k akejkoľvek inej zárobkovej činnosti a nesmie ho ani požičať tretej osobe. Podľa bodu 4.4. organizačného poriadku žalovanej (č.l. 118 rub), servisný technik je podriadený riaditeľovi spoločnosti, z hľadiska organizácie práce vedúcemu servisnému technikovi. Súčasťou organizačného a pracovného poriadku je aj organizačná štruktúra spoločnosti ako je znázornená na č.l. 129 rub. Z prehľadu obrátov po strediskách v roku 2016 (č.l. 130) vyplýva, že obrat dosiahnutý servisným technikom U. P. bol 84 535,88 eur a obrat dosiahnutý žalobcom v sume 33 773,83 eur, za rok 2017 (č.l. 130 rub) bol obrat dosiahnutý U. P. 79 737,19 eur a žalobcom 41 231,91 eur. Žalobca pripojil k podanej žalobe SMS komunikáciu, ako aj komunikáciu cez Viber, a to predovšetkým zo dňa 24.01.2018, vo vzťahu ku ktorej trval na tom, že sa jedná o správu, ktorú mu zaslala konateľka žalovanej a ktorou odôvodňoval to, že v nej samotná konateľka potvrdzuje svoje vyhrážky voči nemu v dôsledku ukončenia intímneho vzťahu medzi nimi. Konateľka žalovanej autentickosť a pravdivosť tejto správy spochybňovala, uviedla, že sa nejedná o správu, ktorú by zasielala ona. Nakoľko zo zhodného vyjadrenia žalobcu a konateľky žalovanej vyplýva, že medzi nimi bol počas trvania pracovného pomeru žalobcu až do septembra 2017 intímny vzťah, ktorého skončenie obe strany vnímajú konfliktné, mal tým

za preukázanú skutočnosť, z ktorej možno dôvodne usudzovať, že zo strany žalovanej došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania týkajúcej sa osoby žalobcu, ktorou skutočnosťou bolo ukončenie intímneho vzťahu resp. rozchod s konateľkou žalovanej. Vzhľadom na uvedené súd potom nepovažoval za potrebné a relevantné preskúmať úplnosť a pravosť všetkej žalobcom predloženej SMS a Viber komunikácie vrátane predmetnej správy zo dňa 24.01.2018 (č.l. 18), a pre rozhodnutie v tejto veci bolo relevantné zistiť, či tieto nezhody medzi konateľkou a žalobcom po ukončení ich vzťahu, boli zo strany konateľky, resp. zamestnávateľa prenesené vo vzťahu k žalobcovi aj do pracovnej oblasti, a či k nemu v porovnaní s inými zamestnancami bolo pristupované diskriminačne. Z písomného upozornenia zo dňa 27.12.2017 (č.l. 42) vyplýva, že žalovaná, ako zamestnávateľ, upozornila žalobcu na závažné porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko bol dňa 13.12.2017 konateľkou vyzvaný, aby sa dňa 14.12.2017 o 9:00 hod. dostavil na pracovisko, pričom zároveň sa tu konštatuje, že táto výzva mu bola zaslaná po tom, ako odignoroval opakované urgencie a telefonáty, aby sa dostavil v stanovenom čase na pracovisko. Jeho opakovaná absencia na pracovisku je neospravedlnená a považovaná za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zároveň zamestnávateľ (žalovaná) v tomto písomnom upozornení zároveň dôrazne vyzvala žalobcu, aby sa dňa 29.12.2017 o 10:00 hod. dostavil na pracovisko - do sídla zamestnávateľa, kde budú prejednané ďalšie kroky vo vzťahu k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny z jeho strany. Uvedená zásielka bola podľa priložených dokladov doručovaná aj doručená poštou (č.l. 42 rub). Pracovný pomer so žalobcom bol ukončený písomnou výpoveďou zo strany zamestnávateľa (žalovanej) zo dňa 29.01.2018 (č.l. 44), a to podľa § 63 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce - z dôvodu nadbytočnosti, vyvolanej rozhodnutím zamestnávateľa o organizačných zmenách, spočívajúcich v znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a zrušenie pracovného miesta na pozícii servisný technik s miestom výkonu práce E. XX, W.. Zároveň sa v tejto písomnej výpovedi konštatuje, že zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť žalobcovi akúkoľvek inú prácu, nemá pre neho žiadne voľné pracovné miesto a pracovný pomer žalobcu končí uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, ktorá uplynie 31.03.2018. Z písomného rozhodnutia konateľky žalovanej, zo dňa 22.01.2018 (č.l. 44 rub) vyplýva, že žalovaná s prihliadnutím na existujúcu hospodársku situáciu na trhu a zníženie dopytu zákazníkov po službách poskytovaných spoločnosťou žalovanej, rozhodla dňa 13.10.2007 o organizačných zmenách, spočívajúcich v znížení stavu zamestnancov spoločnosti s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a s týmito organizačnými zmenami súvisí zrušenie pracovného miesta na funkcii servisný technik. Zároveň sa v tomto rozhodnutí konštatuje, že z uvedeného dôvodu je potrebné rozviazať pracovný pomer so žalobcom, ktorý sa v dôsledku tohto rozhodnutia stáva nadbytočným. Z písomného oznámenia zo dňa 29.01.2019 (č.l. 45) vyplýva, že ním žalovaná vypovedala vo vzťahu k žalobcovi zmluvu o dočasnom používaní motorového vozidla ku dňu 29.01.2019 v súvislosti s tým, že od decembra 2017, si žalobca riadne neplní svoje pracovné povinnosti. Zároveň sa v tomto oznámení konštatuje, že k uvedenému dňu (29.01.2019) sa predmetné MV nachádza u zamestnávateľa, nebolo však zo strany žalobcu riadne odovzdané, spolu s dokladmi od vozidla a kľúčmi, a preto bol žalobca v tomto oznámení zároveň vyzvaný, aby sa 31.01.2018 o 10:00 hod. dostavil na adresu sídla spoločnosti, kde bude spísaný odovzdávací protokol. Zároveň bol upozornený, že v prípade nedostavenia sa na pracovisko, bude zamestnávateľ jeho absenciu považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa priloženej doručky (č.l. 45 rub) bolo uvedené oznámenie doručené žalobcovi 08.02.2018. Z písomného podania žalovanej zo dňa 08.01.2018 (č.l. 62) vyplýva, že žalobca bol 27.12.2017 vyzvaný, aby sa dňa 29.12.2017 o 10:00 hod. dostavil na pracovisko, pričom táto výzva mu bola doručená 04.01.2018. Zároveň tu žalovaná konštatuje, že napriek uvedenému, jej žalobca mailovou správou dňa 08.01.2018 oznámil, že 08.01.2018 bude pracovať doma. Žalovaná v tomto upozornení zároveň uviedla, že ako zamestnávateľ s konaním žalobcu nesúhlasí a vyzvala ho na dostavenie sa na pracovisko, pričom mu zároveň oznámila, že za dni 07.12.2017, 08.12.2017, 12.12.2017, 14.12.2017, od 15.12.2017 do 03.01.2018, 04.01.2018, 05.01.2018, ako aj 08.01.2018 má žalobca absenciu, a jeho neprítomnosť na pracovisku v uvedené dni považuje za závažné porušenie pracovnej zmluvy. Zároveň bol žalobca v tomto upozornení vyzvaný, aby sa 09.01.2018 o 9:00 hod. dostavil na pracovisko - do sídla zamestnávateľa. Obdobné upozornenie zaslala žalovaná žalobcovi aj písomným podaním zo dňa 09.01.2018 (č.l. 70). Z mailovej komunikácie (č.l. 49-56) vyplýva, že mailami zo dňa 10.01.2018, 11.01.2018 (č.l. 50-51), konateľka žalovanej oznámila žalobcovi, že neschvaľuje ním stanovené home office a miesto výkonu jeho práce je sídlo spoločnosti na E. XX v W., zároveň mu tu oznamuje, že jeho konanie považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a v záujme minimalizovania sporov mu nariaďuje nastúpiť do zamestnania na vyššie uvedenú adresu v riadnom pracovnom čase. Konateľka žalovanej mailom zo dňa 15.01.2018 (č.l. 49) nariadila vykonávať žalobcovi servisnú činnosť výlučne v sídle spoločnosti zamestnávateľa. Z SMS správy konateľky žalovanej adresovanej žalobcovi z 22.09.2017 (č.l. 52) vyplýva, že mu nariadila od pondelka písať výkaz činností s tým, že každý

deň očakáva mail, inak to bude brať ako absenciu, v SMS zo dňa 22.09.2017 konateľka na otázku žalobcu, či budú výkaz činnosti písať všetci uviedla, že budú písať všetci. Z SMS komunikácie zo dňa 09.01.2018 (č.l. 55) vyplýva, že konateľka oznámila žalobcovi, že home office mu musí odsúhlasiť vedenie, pričom ona mu ho neodsúhlasila, a očakáva ho v riadnom pracovnom čase v sídle spoločnosti, inak to považuje za neospravedlnenú absenciu, obdobne aj SMS správou z 10.01.2018, 11.01.2018. Z mailov medzi konateľkou žalovanej ako aj žalobcom (č.l. 66-68, č.l. 240-247), ako aj z ich zhodnej výpovede vyplýva, že aj po dátume písomnej výpovede z pracovného pomeru zo dňa 29.01.2018 medzi nimi prebiehala komunikácia ohľadom skončenia pracovného pomeru žalobcu dohodou. Uvedenú skutočnosť odôvodnila konateľka žalovanej tým, že sa chcela nejako ľudsky dohodnúť. Z písomného podania žalovanej zo dňa 05.02.2018 (č.l. 57) vyplýva, že v ňom žalovaná konštatuje, že žalobca bol v minulosti opakovane vyzvaný, aby sa dostavil na pracovisko a že jeho neprítomnosť považuje zamestnávateľ za závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce. Opakovane žalovaná vyzvala aj v tomto podaní žalobcu, aby sa dostavil na pracovisko k plneniu jeho pracovných úloh a povinností, bezodkladne po obdržaní tejto výzvy. Zároveň ho v tomto podaní vyzvala na odovzdanie hnutelných vecí, ktoré mu boli zamestnávateľom v minulosti odovzdané v súvislosti s plnením pracovných úloh (merací prístroj peňažná hotovosť, servisný kufr s náradím, kľúče od budovy, kľúče od MV), a to z dôvodu, že si žalobca neplní svoje pracovné povinnosti. Uvedená výzva bola podľa pripojenej doručky (č.l. 58) žalobcovi doručená, nakoľko doručka je opatrená podpisom adresáta, avšak bez uvedenia dátumu reálneho prevzatia, je však na nej vyplnený deň uloženia zásielky, a to 07.02.2018, zo sledovania zásielok (č.l. 59) vyplýva, že zásielka bola vydaná adresátovi (žalobcovi) 09.02.2018. Z uvedeného tak paradoxne vyplýva, že na jednej strane žalovaná vyzývala žalobcu na odovzdanie vecí potrebných k výkonu jeho pracovnej činnosti, na druhej strane od neho vyžadovala, aby si plnil pracovné povinnosti. Žalovaná na preukázanie svojich tvrdení, ako aj odôvodnenie rokovaní o skončení pracovného pomeru žalobcu dohodou aj po tom, čo mu bola daná výpoveď z 29.01.2018, odôvodnila aj tým, že pracovný pomer dohodou bol skončený aj s ostatnými zamestnancami - F. P., ako aj druhým servisným technikom U. P., na preukázanie čoho predložila aj predmetné dohody o skončení pracovného pomeru (č.l. 64-65), s ostatnými zamestnancami. Vo vzťahu k vykazovanej absencii žalobca poukazoval na prax zavedenú u zamestnávateľa v súvislosti s vyplnením dovolenkových lístkov a priepustiek k lekárovi, keď uviedol, že dovolenkové lístky nemuseli mať vopred konateľkou podpísané, stačilo, ak jej ich vypísané nechali v sídle firmy. Na preukázanie svojich tvrdení zároveň predložil ním vyplnené dovolenkové lístky (č.l. 220, 227, 228, 249), ako aj svoj mail adresovaný konateľke zo dňa 31.01.2018 (č.l. 225 rub, 256). Zároveň nesúhlasil ani s tvrdením žalovanej, že by dosahoval slabé hospodárske resp. pracovné výsledky vo vzťahu k čomu poukázal na mail z 07.11.2017 (č.l. 224). Vo vzťahu k tomu, že nemal rešpektovať príkaz žalovanej na vyplnenie výkazu činnosti, poukázal na svoje maily adresované konateľke zo dňa 04.12.2017, 13.12.2017 (č.l. 224 rub -225), pričom zároveň uvádzal, že nebola stanovená žiadna konkrétna forma, resp. obsahová náplň týchto výkazov činnosti. Z listín predložených žalovanou, ako aj z pripojeného spisu OR PZ Bratislava II, odbor kriminálnej polície č. ORP-730/3-VYS-B2-2018 vyplýva, že dňa 23.03.2018 podala konateľka žalovanej oznámenie na žalobcu pre podozrenie z tohto, že žalobca sfaľšoval pečiatku žalovanej na dohode o skončení pracovného pomeru ku dňu 31.01.2018. Z uvedeného spisu vyplýva, že uznesením vyšetrovateľky OR PZ Bratislava II ČVS:ORP-730/3-VYS-B2-2018 zo dňa 23.10.2018 bolo uvedené oznámenie konateľky žalovanej odmietnuté, nakoľko nie je dôvod na začatie trestného stíhania alebo na postup podľa § 197 odsek 2 TP. Proti uvedenému uzneseniu podala konateľka žalovanej dňa 08.11.2018 sťažnosť, o ktorej rozhodla Okresná prokuratúra Bratislava II uznesením č. 1Pn 1196/18/1102-4 zo dňa 07.01.2019 tak, že jej sťažnosť bola ako nedôvodná zamietnutá. Žalobca zároveň poukázal na to, že žalovaná si vo vzťahu k nemu neplnila oznamovaciu povinnosť, ako zamestnávateľ vo vzťahu k zdravotnej poisťovni, na preukázanie čoho predložil žiadosti a oznámenia Union zdravotnej poisťovne zo dňa 10.05.2018, 24.08.2018 (č.l. 229-230). Žalobca v rámci svojej výpovede uviedol, že po podpise pracovnej zmluvy bol najskôr zaškoloňovaný, s druhým obchodným zástupcom bol na niekoľkých návštevách u lekárov, s druhým technikom na servisných zásahoch, až kým bol schopný vykonávať prácu sám. Hneď pri podpise pracovnej zmluvy mu bolo pridelené MV na dochádzanie do práce. Počas úvodných školení bolo aj predmetné školenie v Nemecku, kde došlo k ich zblíženiu s konateľkou. Žalobca zároveň tvrdil, že ako servisní technici neboli povinní chodiť do sídla spoločnosti, prácu vykonávali z domu, resp. v ambulanciách po celom Slovensku. V prípade keď bola daná ambulancia bližšie k jeho bydlisku, chodil tam z domu, keď bol zásah v blízkosti sídla spoločnosti, tak chodili aj do sídla firmy. Rovnako ani po servisnom zásahu neboli povinní vracieť sa do sídla firmy, ale chodili priamo domov. Je pravdou, že nie vždy mohol zaobstarať servisné výkony u zákazníkov z domu; keď potreboval náhradné diely, ktoré boli na firme, alebo keď bol zásah blízko firmy a dovoľoval mu to čas, tak prišiel do sídla firmy. Keď

však mal dostatočný počet zásahov, tak nebol na firme aj niekoľko dní, niekedy aj celý týždeň. V období posledných 3 mesiacov sa jeho pobyty na firme oproti predchádzajúcemu obdobiu znížili z dôvodu, že bol nútený sám si vyhľadávať servisné zásahy, keďže mu poklesol počet ich pridelovania. Navštevoval teda starých zákazníkov aj osobne, alebo ich kontaktoval z domu telefonicky. Zároveň potvrdil, že z domu nemal prístup k všetkým veciam spoločnosti, k objednávkam. Od začiatku mal pripomienky k pridelovaniu práce napr. aj s prihladením na regióny aby nedochádzalo k tomu, že druhý servisný technik dostal viac práce. Ako novému zamestnancovi mu prácu prideloval najskôr druhý technik resp. neskôr konateľka, pretože objednávky chodili na firemný mail spoločnosti ku ktorému nemal prístup a odtiaľ im to bolo preposielané na služobné maily. Už v septembri 2016 dosahoval porovnateľné výsledky ako druhý kolega. Žalobca zároveň poukazoval na predložené SMS, s tým, že z nich vyplýva, že konateľka mu nariadila tú ďalšiu (podľa neho fingovanú) pracovnú cestu, hoci v skutočnosti sa nejednalo o žiadnu pracovnú cestu ale ma s ňou stráviť víkend u nej doma. Zhoršenie prístupu k nemu nastalo potom, ako túto fingovanú pracovnú cestu odmietol; konateľka mu následne dňa 22.09.2017 nariadila písať výkazy činností, pričom dovtedy takého výkazy nerobili. Priebežne nosili výkazy podpísané od zákazníkov do sídla spoločnosti, keď tam mali cestu. Zároveň žalobca uviedol, že nevie, či takýto pokyn na písanie týchto výkazov bol vydaný aj voči ostatným zamestnancom, resp. druhému technikovi, neinformoval sa ohľadom toho, pretože vzťahy medzi ním a ostatnými zamestnancami neboli dobré, práve pre jeho vzťah s konateľkou, keďže z ich správania voči nemu bolo zrejmé, že o ňom vedia. Vo vzťahu k neospravedlneným absenciám resp. k čerpaniu dovolenky žalobca uviedol, že dovolenka mu bola schválená konateľkou, dovtedy to fungovalo tak, že všetci si dovolenku nahlásili ústne a až následne dokladali lístky na schválenie resp. podpis. V tom čase mal dostatok dovolenky, ktorú si chcel do konca roka vyčerpať, o čom konateľku informoval. Napriek tomu už v prvý deň dovolenky mu bolo nariadené, aby do firmy doviezol služobné MV, pričom predtým počas dovoleniek mohol vždy mať auto doma, rovnako aj kolegovia, pričom dovolenku mal čerpať od 14. resp. 15.12.2017 do 03.01.2018. Uvedený pokyn na pristenie vozidla do firmy nemohol zrealizovať v daný deň, pretože mal dovolenku a mal aj požitý alkohol. Avšak na druhý deň už MV pred svojím bydliskom nenašiel, a až na polícii sa dozvedel, že si ho bola vyzdvihnúť konateľka, čo bolo v rozpore s dohodou o užívaní MV, a po odobratí služobného vozidla od neho konateľka vyžadovala, aby akýmkoľvek spôsobom dochádzal do Bratislavy. Podľa žalobcu zároveň nebolo možné, aby vykonával servisnú činnosť výlučne v sídle zamestnávateľa (žalovanej), pretože na servisy chodil za zákazníkmi. Po ukončení dovolenky, dňa 04.01.2018 nenastúpil do práce z dôvodu, že mu bolo odobraté služobné MV, ktoré však mal stále pridelené, a keď sa s konateľkou snažil dohodnúť, či mu budú preplácané náklady na dochádzanie do Bratislavy, tak mu telefonicky oznámila, že má robiť home office. S konateľkou si dohodli skončenie pracovného pomeru, ona mu tú dohodu aj zaslala, a následne mu 07.01.2018 bola doručená výzva na plnenie pracovných povinností. K neospravedlnenej absencii resp. k dovolenkovým lístkom žalobca uviedol, že tieto nechal na svojom stole vo firme, čo bol bežný postup, nakoľko konateľka tam nebola. S kolegami písali aj knihu jázd, ktorú vždy približne do 10. dňa nasledujúceho mesiaca dávali na schválenie - podpis konateľke. Rovnaký princíp ako pri čerpaní dovolenky fungoval podľa žalobcu aj pri návšteve lekára. Stávalo sa, že nie každý deň mal servisné zásahy, v taký deň mal home office - doma pripravoval podklady - ponuky, bol na služobnom telefóne, poprípade vykonával nejaké opravy aj doma, pričom uvedené skutočnosti mohli rovnako oznamovať aj dodatočne. Na preukázanie týchto svojich tvrdení žalobca pripojil dovolenkový lístok za 1 deň dovolenky dňa 16.10.2017, na ktorom nie je vyplnený dátum jeho vypísania (č.l. 220), ktorý podľa žalobcu svedčí o tom, že bežne sa dovolenkové lístky vypisovali aj dodatočne, pričom v uvedený deň (16.10.2017) dovolenku aj reálne čerpal, hoci dovolenkový lístok nie je podpísaný konateľkou, ktoré čerpanie vyplýva aj z výplatnej pásky za uvedený mesiac. Uvedenú skutočnosť t.j. čerpanie dovolenky žalobcom dňa 16.10.2017 žalovaná nerozporevala. K priepustkám za december žalobca uviedol, že tieto odovzdal fyzicky na firme a ich fotografie poslal poštou aj emailom. Všetky tieto predmetné dovolenkové lístky, resp. priepustky nechal na svojom pracovnom stole vo firme, konateľka mala svoju kanceláriu zamknutú. Žalobca nesúhlasil ani s tvrdením žalovanej o jeho nedostatočných pracovných výsledkoch, pričom poukázal na svoj mail zo dňa 27.10.2017 adresovaný konateľke (č.l. 250) v ktorom sa dopytoval konateľky či sa zúčastnia tam uvádzanej výstavy, nakoľko tam bol potenciál získať nových dodávateľov, ozvali sa mu niektorí dodávateľia, ktorých predtým oslovil so žiadosťou o stretnutie práve na tejto výstave. Konateľka to však odmietla, pretože v tom termíne mala byť na kongrese v Poprade. Žalobca nenamietal, že ohľadom dohody o skončení jeho pracovného pomeru komunikoval s konateľkou ešte 06.02.2018, čo odôvodnil tým, že hovoril konateľke, že pôjde na úrad práce, kde potrebuje doložiť nejaký doklad o skončení pracovného pomeru. Dňa 07.02.2018 mu uvedenú dohodu konateľka poslala cez Viber aj s jej podpisom, a potom mu bola doručená aj poštou a túto poštou doručenú dohodu pripojil aj k podanej žalobe (č.l. 8). Výpoveď z pracovného pomeru videl, až keď ho

na ňu upozornil úrad práce, pričom on sám má stále za to, že jeho pracovný pomer so žalovaným skončil dohodou, ktorú pripojil k žalobe. Konateľka žalovanej v rámci svojej výpovede nepoprela, že mali intímny vzťah so žalobcom. Vedeli o tom kolegovia aj priatelia, žalobca však k tomu určite nebol nútený. Keď však v 09/2017 prišla na to, že žalobca má okrem nej pomer aj s matkou jeho dieťaťa, s čím nesúhlasila, tak mu sama oznámila, že sa s ním nepotrebuje ďalej stretávať, pokiaľ to hrá na dve strany. Konateľka zároveň poukazovala na obsah SMS komunikácie, ktorú doložila do spisu (č.l. 52-55), ku ktorej uviedla, že táto je úplná, nakoľko správy a komunikáciu, ktorú predložil žalobca, sú podľa nej povyberané. So žalobcom mali podľa nej problémy aj ostatní kolegovia, keďže sa neukazoval na firme, nekomunikoval, pričom ostatní kolegovia boli na firme (na rozdiel od žalobcu) často. Dňa 06.10.2017 zaslala všetkým mail, že jej majú hlásiť, kde budú na budúci pracovný deň. Ostatní zamestnanci to podľa nej rešpektovali, žalobca nie, preto ho na dodržiavanie tejto povinnosti vyzvala aj cez SMS. Vyúčtovanie jej zamestnanci nosili vždy do 10. dňa nasledujúceho mesiaca; buď jej to nechali u nej v kancelárii, kde pravidelne bola, mala otvorené dvere, alebo jej to nechali v priečinku. Pokiaľ išlo o dovolenky, najmä na dlhší čas, tieto museli mať zamestnanci predtým podpísané a schválené, výnimka bola keď sa jednalo o dovolenku na jeden deň, čím konateľka odôvodňovala aj postup pri čerpaní jednodňovej dovolenky žalobcu dňa 16.10.2017. Ak sa jednalo o návštevy lekára, ktoré neboli vopred plánované, nemuseli ju mať zamestnanci vopred schválenú. Pokiaľ ju mali ale vopred objednanú, tak jej to vždy oznámili dopredu. Vyúčtovanie za 12/2017 jej žalobca, na rozdiel od ostatných zamestnancov, nechal položené na stole v servise, kde ona často nechodievala, hoci 13.12.2017 keď bol žalobca na firme poslednýkrát, mu za prítomnosti kolegu P., povedala, aby sa po jeho vyzdvihnutí vozidla zo servisu dostavil naspäť na firmu doriešiť veci, čo ale žalobca nesplnil. Keď potom išla za druhým kolegom do servisu, našla som tam tie 2 dovolenkové, ňou nepodpísané, lístky žalobcu. Nakoľko aj podľa týchto lístkov mal žalobca čerpať dovolenku až od 15.12.2017 tak ho 14.12.2017 vyzývala na dovezenie vozidla. Pokiaľ teda podľa nej aj žalobca tvrdí, že mal vtedy vypitý alkohol, bolo to v pracovnej dobe, pričom na toto dostavenie sa do firmy ho vyzývala ešte aj 13.12.2017 o 14:15 hod. (č.l. 54), žalobca jej však telefón nezdvíhal. Následne mu 14.12.2017 písala, že dovolenku nemá schválenú, čo mu poslala aj mailom 13.12.2017 (č.l. 54) a keďže na nič nereagoval, bola nútená ísť si pre firemný majetok - pre to MV do miesta jeho bydliska, a to z dôvodu, že žalobca jednak nemal schválenú dovolenku, a jednak ho na odovzdanie vozidla vyzývala. Predtým - v roku 2016 a v prvej polovici roka 2017 nezasielala žalobcovi výzvy na dostavenie sa do sídla firmy, nakoľko dovtedy tam chodieval; býval tam častejšie. Konateľka ďalej uviedla, že ona sama nikdy prácu technikom neprideľovala, objednávky chodili priamo na ich maily alebo na mailovú adresu, ku ktorej mali obaja technici prístup. Pokiaľ sa niekedy stalo, že prišla objednávka na oficiálny mail spoločnosti, tak odtiaľ ho preposielal technikom kolega P., nie ona. Home office nebol nikdy schválený, pretože k servisným zásahom technici potrebovali prístroje, ktoré sa nachádzali na firme, a keďže raz ich potreboval jeden raz druhý, na firmu chodiť museli. V tejto súvislosti konateľka poukázala aj na jej maily a správy, v ktorých som oznamovala žalobcovi, že home office nemá schválený, hoci on jej stále oznamoval, že ho čerpá maily zo dňa 10.01.2018, 11.01.2018, 15.01.2018 (č.l. 49-51). Podľa konateľky, išla finančná situácia firmy od roku 2017 prudko dole a bolo komunikované, že sa musí znížiť stav zamestnancov. Keďže žalobca bol služobne mladší, tak ako prvý prichádzal do úvahy on. Chcela sa s ním dohodnúť, poslala mu aj návrh dohody, ktorú vypracovala advokátska kancelária, s ktorou však žalobca nesúhlasil. Následne mali vzájomným návrhom dohody o skončení jeho pracovného pomeru každý svoje pripomienky, a dohodnúť sa nedokázali, preto dňa 29.01.2018 poslala žalobcovi výpoveď, a to cestou kuriéra ako aj poštou. Od kuriérskej služby sa jej zásielka vrátila ako nedoručená a poštou bola zásielka žalobcovi doručená do miesta bydliska (č.l. 46). Pokiaľ ide o podpis na dohode, ktorú žalobca pripojil k žalobe (č.l. 8), konateľka žalovanej uviedla, že sa jedná o jej podpis, ktorý je ale naskenovaný z iného dokumentu, nakoľko v takomto znení ona túto dohodu určite nepodpísala, táto (takto) podpísaná jej bola doručená 14.02.2018, pričom vec sa naďalej rieši na polícii. Konateľka poprela, že by komunikácia cez Viber z 24.01.2018 (č.l. 18) bola od nej, uviedla, že túto správu nepísala a cez Viber prestala so žalobcom komunikovať ešte v 11/2017. Potvrdila, že v roku 2016 a v prvom polroku 2017, nemá k práci žalobcu výhrady, nezaznamenala na neho žiadne sťažnosti, robil obrat. Od 09.11.2017 prichádzalo na firmu málo zákaziek, preto všetkým kolegom povedala, že ak nezoženú náhradu za dodávateľov budú to musieť riešiť; a následne aj boli všetci zamestnanci prepustení. Dôvodom neschválenia dovolenky žalobcovi v decembri 2017, bolo to, že žalobca mal k 31.12.2017 skončiť vo firme, čo mu oznámila ústne približne v septembri 2017, s tým, že sa malo jednať o skončenie s dvojmesačnou výpoveďou. Avizovanú výpoveď následne zmenila na dohodu resp. rokovala so žalobcom o skončení jeho pracovného pomeru dohodou, nakoľko sa s ním chcela nejako ľudsky dohodnúť, avšak následné pripomienky žalobcu k predloženej dohode boli pre ňu neakceptovateľné a preto aby stíhala lehoty, dňa 29.01.2018 zaslala žalobcovi výpoveď, aj keď ešte

aj 06.02. ešte bola ochotná komunikovať ohľadom dohody. Z výsluchu svedka U. P. vyplýva, že bol zamestnancom žalovanej od 03/2014 do 04/2018 a žalobca bol jeho kolegom asi rok - keď tam žalobca nastúpil do zamestnania, svedok tam už pracoval. Žalobca sa javil ako šikovný, technicky zdatný, pôsobil na pozícii servisný technik, rovnako ako svedok. Ich spolupráca bola spočiatku dobrá, postupne sa to ale začalo zhoršovať, až spolupráca medzi nimi prestala, pričom k zhoršovaniu začalo dochádzať asi po pol - trištvrti roka po nástupe žalobcu. Podľa svedka nedodržiaval žalobca ich vzájomné dohody, odkladal ich a preto ho už následne svedok ani neoslovoval. Aj do sídla firmy chodil žalobca veľmi zriedka, svedok uviedol, že ostatní zamestnanci tam chodili častejšie. Vo vzťahu k prideleniu práce resp. zákaziek servisným technikom, zväčša to fungovalo tak, že zákazník volal priamo servisným technikom, bola aj možnosť, že prišli nejaké objednávky na firemnú mailovú adresu, ku ktorej on prístup nemal, ten mala konateľka, ktorá to potom rozdeľovala, pričom takto od konateľky dostával veci pridelené zväčša žalobcu, svedok uviedol, že si nepamätá, že by konateľka týmto spôsobom pridelená niečo jemu samému. Zároveň mali obaja so žalobcom ako servisní technici aj vlastnú adresu a mali vlastné kontakty; na tento mail mal prístup aj z domu. Svedok podľa vlastného vyjadrenia chodil do sídla firmy minimálne 3-4 krát do týždňa, v tom čase som mal prechodné bydlisko v W.. Stalo sa, že ak mu zavolať nejaký zákazník alebo poslal mail, išiel k nemu svedok na servisný zásah bez toho, aby sa predtým musel dostaviť do firmy - ak mal v tom prípade doma veci potrebné na ten zásah. Rovnako nebolo potrebné, aby sa po každom jednom zásahu u zákazníka dostavil naspäť do sídla firmy. Svedok si zároveň nepamätal, či mu prišiel od konateľky v období okolo 09/2017 pokyn, na vykonávanie denných výkazov činnosti a nič také nerobil. Nebola ani stanovená povinnosť hlásiť vopred, kde sa budú nasledujúci deň, alebo ktorý deň nachádzať, niekedy to nevedeli ani sami. Po nahliadnutí do mailu od konateľky zo dňa 06.10.2017 svedok následne uviedol, že si na túto výzvu pamätá, istú dobu túto evidenciu robili, ale keď im konateľka povedala, že žalobca to nerobí, tak s tým prestali. Svedok zároveň uviedol, že nemali nijako pevne stanovené, koľko dní v týždni musia byť reálne v sídle firmy, a nebolo stanovené ani to, že by sa museli po servisnom zásahu dostaviť naspäť do sídla firmy. Mohli veľa vecí vykonať aj z domu, mali prístup na mailovú adresu. Mohlo sa stať, že napr. aj 2-3 dni po sebe (svedok) nebol v sídle firmy, čo bola normálna prax. Svedok zároveň uviedol, že mal pridelené služobné MV, ktoré mohol využívať na servisnú činnosť a na cestu do práce a z práce, na súkromné účely nie. V zamestnaní sa nerozlišovalo medzi prácou v sídle firmy a v teréne, obidve boli rovnako dôležité. Služobné MV mal do 31. marca 2018 a až do konca jeho pracovného pomeru mu aj bola riadne vyplácaná mzda. Konateľka mu povedala, že na prácu žalobcu sú reklamácie, a aj on osobne musel riešiť takúto reklamáciu práce žalobcu - jednalo sa o montáž kamery v nemocnici v Trenčíne, kde poslednú montáž robil žalobca a následne som to ja musel riešiť v rámci reklamácie. V období, keď do firmy nastúpil žalobca tam ako servisní technici pracovali iba oni dvaja. Priamym nadriadeným svedka aj žalobcu bola konateľka. Pokiaľ mal dlhšiu dovolenku (približne 10 dní), tak služobné vozidlo bolo odstavené na firme. Ak išlo o krátku dovolenku napr. na jeden deň, tak to neplatilo. Počas zamestnania u žalovanej bol 4 krát aj na pracovnej ceste v zahraničí, nariadovovala mu to konateľka zväčša mailom, nikdy to nebolo zo dňa na deň, zvyčajne o tom vedeli aj 3 týždne dopredu, vždy to bolo v dostatočnom časovom predstihu. Keď chcel čerpať dovolenku, vypísal si lístok, odovzdal ho konateľke, a pokiaľ to bolo niečo narýchlo, stačilo ak zavolať a lístok dal dodatočne. Svedok nevedel o tom, že by mu boli počas trvania jeho pracovného pomeru formálne oznamované nejaké organizačné zmeny, či už o zrušení alebo zlučovaní nejakých pracovných pozícií. Z výsluchu svedka F. P. súd zistil, že v spoločnosti žalovanej pracoval od roku 2010 do roku 2018 ako skladník, so žalobcom boli kolegovia, nemali spolu žiadne osobné problémy. Svedok uviedol, že jemu servisné objednávky nechodili, tie podľa neho chodili priamo na servis alebo na servery. On sám mal na starosti príjem tovaru, výdaj tovaru zákazníkom, ľudia zo servisu si chodievali do skladu brať veci, čo bola bežná prax. Nevie posúdiť, ktorý zo servisných technikov mal viac práce alebo zákaziek. Pracovný pomer svedka bol skončený dohodou v júni 2018, dostal odstupné 2 mesiace. Svedok uviedol, že žalobca asi v decembri 2017 prestal chodiť do skladu aj na firmu, pretože ho tam nevidel. Pokiaľ chodieval na firmu, tak sa tam vydávali. Na firme bol určite častejšie pán P., než žalobca. Svedok po nahliadnutí do čestného prehlásenia zo dňa 12.01.2018 (č.I. 203) uviedol, že toto čestné prehlásenie podpisoval na firme, bolo to už vytlačené. Z obsahu uvedeného čestného vyhlásenia vyplýva, že svedok ním prehlásil, že bol dňa 13.12.2017 prítomný pri rozhovore konateľky žalovanej a žalobcu, kde pri odchode zo sídla spoločnosti za účelom vyzdvihnutia motorového vozidla zo servisu, dala konateľka žalobcovi striktný príkaz, aby sa po vyzdvihnutí auta dostavil späť do sídla spoločnosti, aby mohli doriešiť pracovné záležitosti. Dohodu o skončení svojho pracovného pomeru svedok podľa vlastného vyjadrenia podpisoval zrejme k 31. marcu, a predtým ku koncu roka 2017 nemal informácie, že by sa malo vo firme prepúšťať. Až do skončenia pracovného pomeru mu bola riadne pridelená práca, aj vyplácaná mzda. Keď chcel svedok čerpať dlhšiu dovolenku, musel to oznámiť, vypísať dovolenkový lístok a musel to

dať podpísať konateľke. Z výsluchu svedka U. O. vyplýva, že v spoločnosti žalovanej bol zamestnaný 11 rokov na pozícii obchodného zástupcu. Pracovný pomer skončil koncom apríla 2018 dohodou. So žalobcom boli kolegovia a ich vzťahy boli normálne kolegiálne, ani nijaké vrúcne, a svedok nemal pocit, že by tam bolo voči žalobcovi pristupované rozdielne. So žalobcom sa stretával na firme, bavili sa len pracovne o servisných veciach. Stalo sa, že sa u neho (svedka) dopytovali zákazníci, že sa nevedia napríklad dovolať žalobcovi, resp. sa ho dopátrať, že im neberie telefón, čo sa začalo diať tak ku koncu roka 2016. Túto informáciu odovzdal do firmy, a to buď druhému servisnému technikovi pánovi P. alebo konateľke. Zo začiatku roka 2017 bol žalobca vo firme často, potom od nejakého septembra - októbra 2017 to už bolo menej často. Spočiatku zabezpečoval nových klientov aj žalobca, potom už ani nie, nakoľko svedok si nevšimol, že by pribudol niekto nový. Bolo vidieť, že medzi žalobcom a konateľkou je bližší vzťah, ale potom už od určitej doby nie. Nevšimol si v dôsledku tejto skutočnosti rozdielny prístup zo strany konateľky voči žalobcovi a druhému servisnému technikovi. Pracovný pomer svedka u žalovanej bol ukončený dohodou k 30.04.2018, aj ostatní jeho kolegovia a to p. P. a p. P. skončili pracovný pomer tiež dohodou. Konateľka koncom roka 2017 spomínala, že ak to pôjde takto ďalej, že to bude musieť riešiť, ale nebolo to nejaké direktívne rozhodnutie. V novembri - decembri 2017 nemali všetci direktívne dané že idú preč. Služobné motorové vozidlo mal svedok pridelené a používal ho do skončenia pracovného pomeru. Počas celej jeho PN, ktorá trvala 3-4 týždne mal MV zaparkované doma. Počas tejto PN ma konateľka nežiadala, aby som vozidlo doviezol na firmu. Prácu vykonával až do skončenia pracovného pomeru, a aj mu bola riadne až do konca vyplácaná mzda. Pokiaľ ide o odovzdávanie auta, mali nepísané pravidlo, že ho mali dávať na firmu, aj počas napr. PN, ale u ľudí s ktorými neboli problémy, sa to nevyžadovalo.

5. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie, s poukazom na zistený skutkový stav veci, citované ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon - § 2 ods. 1 a 2, § 2a ods. 1, 2 a 4, § 3 ods. 1, § 6 ods. 1 a ods. 2 písm. b/, § 9 ods. 1 - 3, § 11 ods. 1 a 2) a citované ustanovenia Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z. z. - § 13 ods. 1 - 3 a § 47 ods. 1 písm. b/), odôvodnil nasledovne:

Predmetom tohto konania je spor, týkajúci sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania žalovanou vo vzťahu k žalobcovi, podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou podľa zákona č. 365/2004 Z.z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V antidiskriminačných sporoch je špecifické rozloženie dôkazného bremena zakladajúce sa na povinnosti žalobcu oznámiť súdu skutočností z ktorých možno dôvodne usudzovať že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (§ 11 ods. 1 Antidiskriminačného zákona), teda že pohnútkou diskriminačného konania bola rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie a podobne. Diskriminácia pritom môže spočívať v zámernom znevýhodňovaní a vytváraní nerovných podmienok, pričom pod pojmom diskriminácia možno vo všeobecnosti rozumieť zaujaté neuznávanie rovnosti rozlišovania osôb pri priznávaní práv, výhod a podobne. O diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom (IV.ÚS 16/2009.). Po splnení uvedeného sa dôkazné bremeno presúva na žalovaného (§ 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona), ktorého povinnosťou je preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil. Na základe vykonaného dokazovania mal súd za to, že žalobca splnil svoju povinnosť vyplývajúcu mu z §11 ods. 1 Antidiskriminačného zákona, uniesol dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že zo strany žalovanej došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania týkajúcej sa jeho osoby, ktorou skutočnosťou bolo ukončenie intímneho vzťahu resp. rozchod s konateľkou žalovanej. Týmto sa v zmysle § 11ods. 2 Antidiskriminačného zákona presunula povinnosť dôkazného bremena na žalovanú, ktorá však podľa názoru súdu hodnoverne a preukazne nevyvrátila pochybnosti o tom, že žalobcu nediskriminovala a neporušila tak zásadu rovnakého zaobchádzania. V danom prípade súd konanie žalovanej vyhodnotil ako priamu diskrimináciu, pričom k záveru o jej naplnení dospel pri porovnaní postupu žalovanej k žalobcovi a k druhému zamestnancovi na rovnakej pracovnej pozícii, ktorým bol svedok U. P.. Z vykonaného dokazovania, vrátane výpovede menovaného svedka (a zároveň komparanta vyplýva), že pri čerpaní dovolenky nemusel mať dovolenkový lístok vopred podpísaný konateľkou stačilo keď dovolenkový lístok vypísal a nechal jej ho v sídle spoločnosti. Svedok totiž výslovne uviedol, že dovolenkový lístok odovzdával konateľke alebo do priečinka pred jej kanceláriou, ak tam nebola prítomná, kedy ale už ona ten dovolenkový lístok podpísala, to už bolo na nej. Voči žalobcovi však konateľka vykazovala (argumentujúc vopred ňou nepodpísaným

dovolenkovým lístkom) neospravedlnenú absenciu už od prvého dňa čerpania dovolenky žalobcu t.j. od 14.12.2018, hoci z fotokópií dovolenkových lístkov predložených žalobcom (č.l. 249) vyplýva, že ich riadne vypísal, nechal ich na firme, pričom doklady o návšteve lekára ako aj dovolenkové lístky si aj odfoťil a túto informáciu zaslal konateľke aj mailom (č.l. 248); z čoho vyplýva, že postupoval tak, ako ostatní zamestnanci. Rovnako je zrejmé, že konateľke oznámil žalobca, že 14.12.2017 ide s dieťaťom k lekárovi, takže nie je zrejmé, ako mu mohla byť vykazovaná neospravedlnená absencia, ktorá vzápätí viedla k odobratiu služobného vozidla. Zároveň z výpovede svedka P. ako i O. vyplýva, že nemuseli vždy počas dovolenky pristaviť služobné vozidlo do sídla firmy. Svedok P. uviedol, že taký postup bol iba ak išlo o dlhšiu dovolenku, pričom z výpovede svedka O. vyplýva, že formálne to nebolo nijako určené. Zároveň si konateľka služobné motorové vozidlo (pridelené žalobcovi) bola (bez toho aby mu to oznámila) vyzdvihnúť hneď nasledujúci deň po tom, ako ho vyzvala na jeho pristavenie od sídla firmy. Zároveň je zrejmé, že v období po odobratí vozidla konateľka mailom z 15.01.2018 (č.l. 49) nariadila žalobcovi vykonávať servisnú činnosť výlučne v sídle spoločnosti, a to bez uvedenia nejakého relevantného odôvodnenia. V tejto súvislosti súd potom opätovne poukazuje aj na výpoveď svedka P., ktorý uviedol, že ak mu zavolať nejaký zákazník alebo poslal mail, išiel k nemu na servisný zásah bez toho, aby sa predtým musel dostaviť do firmy - ak mal v tom prípade doma veci potrebné na ten zásah. Rovnako nebolo potrebné, aby sa po každom jednom zásahu u zákazníka dostavil naspäť do sídla firmy a v zamestnaní sa nerozlišovalo medzi prácou v sídle firmy a v teréne, obidve boli rovnako dôležité. Zároveň v uvedenej mailovej správe (č.l. 49) konateľka odôvodnila odobratie služobného motorového vozidla samotnému žalobcovi fiktívnymi kilometrami, pričom na súde argumentovala tým, že nemal schválenú dovolenku. Svedok P. zároveň uviedol, že pridelené služobné motorové vozidlo mohol používať aj na cestu do práce a z práce, pričom vo vzťahu k žalobcovi (po odobratí služobného vozidla) v spore argumentovala žalovaná tým, že nikde nebolo uvedené, že pridelené služobné vozidlo je určené aj na dochádzanie do práce. Svedok P. dokonca uviedol, že počas jeho PN, ktorá trvala 3-4 mesiace mal po celý čas služobné vozidlo zaparkované doma. Obdobne pokiaľ ide o tvrdenia konateľky, že žalobca nemal nikdy oficiálne schválený home office, súd poukazuje na mail konateľky zo dňa 15.01.2018, z kontextu ktorého v časti týkajúcej sa prác z domu, oznamuje žalobcovi, že uvedená práca mu nie je o odsúhlasená, čo skôr budí dojem, že predtým žalobca túto možnosť mával a naopak v uvedenom maily od neho konateľka vyžadovala resp. mu nariadila práce vykonávať výlučne v sídle spoločnosti. Rovnako tendenčne (zamerané voči žalobcovi) sa javí aj rozhodnutie žalovanej o organizačných zmenách zo dňa 22.01.2018, hoci v tom čase už prebiehala medzi konateľkou a žalobcom komunikácia ohľadom dohody o skončení jeho pracovného pomeru dohodou k 31.01.2018. Uvedené sa potom javí ako účelové pre potreby výpovede danej zamestnávateľom žalobcovi dňa 29.01.2018 (č.l. 44)) hoci pôvodne žalovaná písomným podaním zo dňa 27.12.2017 (č.l. 42) upozorňovala žalobcu na závažné porušenie pracovnej disciplíny. Konateľka žalovanej potvrdila, že v roku 2016 resp. prvej polovici roka 2017 nemala voči práci žalobcu žiadne výhrady, prinášal spoločnosti zisky a v uvedenom období mu ani nezasielala výzvy na dostavenie sa do spoločnosti, nakoľko predtým tam podľa nej býval častejšie, čo však bližšie nekonkretizovala a ani neuviedla, čo bola obsahom jeho bývalej častejšej prítomnosti v sídle firmy resp. nepreukázala, že by častejšia prítomnosť žalobcu v sídle spoločnosti bola priamo úmerná vyšším pracovným výkonom, či väčším počtom klientov. Na základe okolností, opísaných v predchádzajúcich odsekoch tohto odôvodnenia tak súd dospel k záveru, že so žalobcom bolo zaobchádzané menej priaznivo, a to práve z dôvodu jeho iného postavenia, a to po ukončení jeho vzťahu s konateľkou žalovanej. Žalovaná v tomto spore podľa názoru súdu neobjasnila legitimitu svojho vyššie opísaného konania a postupu voči žalobcovi. Súd rešpektuje oprávnenie zamestnávateľa vyplývajúce § 82 písm. a) Zákonníka práce, riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov, avšak aj pri realizácii týchto oprávnení musí zamestnávateľ dodržiavať a rešpektovať zákaz diskriminácie vyplývajúci aj z § 13 Zákonníka práce. Následne sa súd zaoberal dôvodnosťou priznania peňažného zadosťučinenia vo forme náhrady nemajetkovej ujmy žalobcovi v súlade s § 9 ods. 2, 3 Antidiskriminačného zákona. Súd vychádzal z toho, že priznanie finančného zadosťučinenia nemá kompenzovať prípadnú škodu, ktorá žalobcovi nerovnomerným zaobchádzaním počas trvania jeho pracovného pomeru v období od septembra 2017 dochádzalo, ale zmierniť nedôvodný zásah do jeho osobnostných práv garantovaných platnou právnou úpravou, predovšetkým Ústavou Slovenskej republiky a vnútroštátnymi zákonmi, zaručeným i medzinárodnými dohodami, predovšetkým Dohovorom o odstránení diskriminácie. V tejto časti súd uvádza, že iba samotné konštatovanie, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k žalobcovi došlo a následne ospravedlnenie, nepovažuje za dostačujúce a adekvátne, pretože konaním žalovanej došlo k zásahu do ľudskej dôstojnosti žalobcu. Je zrejmé, že akákoľvek diskriminácia je pre dotknutú osobu objektívne ponižujúca a bolestná. Peňažné zadosťučinenie má plniť nielen kompenzačnú a satisfakčnú funkciu, ale aj funkciu sankčnú a má pôsobiť

na povinný subjekt preventívne, aby sa do budúcnosti diskriminačného konania vystríhala. Na základe uvedeného priznal súd žalobcovi právo na zaplatenie sumy 2 000 eur, ktorá je podľa názoru súdu adekvátne na zmiernenie jeho nemajetkovej ujmy a zároveň dostatočne sankčne pôsobí na žalovanú. Pri určení tejto sumy súd prihliadol na to, že uvedené konanie žalovanej bolo spôsobilé vyvolať v očiach spolupracovníkov žalobcu pochybnosti o jeho spoľahlivosti, dôveryhodnosti či čestnosti, keďže z výsluchu svedkov vyplýva, že z rozprávania resp. vyjadrenia konateľky sa dozvedeli, že mali byť na prácu žalobcu reklamácie (bez ich reálneho preukázania v spore) resp. že nechodil na servisy k zákazníkom, ktoré si však vykazoval, nakoľko aj v tomto prípade sa jedná iba o tvrdenia a vyjadrenia konateľky žalovanej bez jeho preukázania. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, keďže v časti nároku na náhradu nemajetkovej ujmy bol žalobca úspešný čo do základu uplatneného nároku, pričom konkrétna prisúdená suma už závisela od úvahy súdu (sudcovského práva), preto súd žalobcovi priznal proti žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % z prisúdenej sumy.

6. Uvedený rozsudok včas podaným odvolaním, okrem výroku o zamietnutí žaloby vo zvyšku (IV.) napadla len žalovaná domáhajúca sa v napadnutých častiach jeho zmeny (a zamietnutia žaloby) eventuálne jeho zrušenia (a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie), keď súdu prvej inštancie vyčítala to, že na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (odvolacie dôvody v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP - Civilný sporový poriadok - zák. č. 160/2015 Z. z.). Záver súdu prvej inštancie v bode 12. odôvodnenia považuje za nesprávny a nezodpovedajúci výsledkom vykonaného dokazovania. Nepopiera, ani nikdy nepopierala, že by nedošlo k schváleniu dovolenky, avšak súd nesprávne vyhodnotil, že neschválenie dovolenky je možné považovať za jej diskriminačné konanie. Na neschválenie dovolenky mala objektívne dôvody, rovnako ako existovali objektívne dôvody pre to, aby sa žalobca do jej sídla dostavil. Jej konanie nie je preto možné považovať za diskriminačné, ak tieto objektívne dôvody pre jej konanie existujú. V rozhodnom období zo strany žalobcu dochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny a zneužívaniu benefitov, čo bolo ňou zistené a žalobca si nedostatočne plnil svoje pracovné povinnosti zriedkavejšou prítomnosťou v sídle spoločnosti, ako aj vykonávaným rozsahom prác v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Jej šetrením bolo zistené, že vykazoval jazdy u možných odberateľov, ktorý po následnom preverení prítomnosť žalobcu nepotvrdili, rovnako nie raz žalobca pred plánovanou dovolenkou uviedol vyšší počet najazdených kilometrov, ako bol skutočný stav na odometri vozidla, a to z dôvodu, že mal záujem tráviť dovolenku mimo územia SR a existoval dôvodný predpoklad, že k tomu využije služobné motorové vozidlo, resp. pohonné hmoty. Žalobca ignoroval výzvu jeho konateľky, aby ju po príchode do sídla vyhľadal a rovnako ignoroval následný pokyn, aby sa do sídla vrátil po návšteve servisu. Ďalšou objektívnou skutočnosťou bolo, že žalobca nepožiadaval o poskytnutie dovolenky predpísaným spôsobom a ani spôsobom u nej bežným, ako žiadali dovolenku ostatní zamestnanci. O dovolenke konateľku vopred neinformoval, dovolenkové lístky neodovzdal, ani si ich konateľkou potvrdiť nedal. Žalobca nerešpektoval ust. § 111 Zákonníka práce ohľadom potreby schválenia dovolenky zamestnávateľom a vzhľadom k vykonávanému dokazovaniu neobstojí záver, že mohol žalobca vozidlo užívať až do skončenia pracovného pomeru, nakoľko svoju prácu prestal vykonávať počnúc dňom 14. 12. 2017. Ohľadom nariadenia vykonávania servisnej činnosti so sídlom spoločnosti prvoinštančný súd opätovne zabudol prihliadnuť na objektívne skutočnosti, že žalobca ignoroval desiatky opakovaných výziev, aby sa na pracovisko dostavil, ktoré výzvy ostatní jej pracovníci rešpektovali. Žalobcovi práca z domu nikdy zakázaná nebola, bol však vyzvaný dostaviť sa na pracovisko k prejednaniu ďalších postupov ohľadne jeho pracovných činností, keď v tomto smere ide o legitímny postup zamestnávateľa, za ktorý ho nie je možné sankcionovať. Žalobca v decembri 2017, ako aj v prvom štvrtroku 2018 vyslovene ignoroval pokyny zamestnávateľa, nedostavil sa na pracovisko a vyhýbal sa plneniu svojich pracovných povinností. Úvahy súdu prvej inštancie k organizačným zmenám sú tendenčné a v rozpore s objektívnymi skutočnosťami, keď nie je možné len mechanicky poukázať na to, že jeden zamestnanec dostal výpoveď a ostatní skončili pracovný pomer dohodou. S ohľadom na objektívne skutočnosti nie je možné skončenie pracovného pomeru so žalobcom považovať za diskriminačné, keď žalobca si ohľadom dohody o skončení pracovného pomeru kládol neprimerané podmienky. Jej prístup k žalobcovi mal objektívne príčiny a v súdnom konaní nebolo preukázané, že by z jej strany dochádzalo k diskriminácii v súvislosti s konkrétnym právom žalobcu, ktoré mu vyplýva z pracovnoprávných vzťahov. Na to, aby jej konanie ako zamestnávateľa mohlo byť považované za diskriminačné, nestačí iba všeobecné tvrdenie zamestnanca, že sa s ním zaobchádza priaznivo, pokiaľ nepoukáže na to, ktoré jeho konkrétne právo vyplývajúce mu z pracovných vzťahov malo byť jej konaním porušené. Diskriminácia ako cieľené konanie zamestnávateľa bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia vo vzťahu k žalobcovi nenastalo, keď za diskrimináciu nemožno považovať jej

konanie, ktorým vyžaduje od všetkých svojich zamestnancov určitý postup a spôsob výkonu pracovnej činnosti. Práve žalobca bol po nástupe do zamestnania pred kolegami uprednostňovaný, čo však neskôr už nebolo z dôvodu objektívnych skutočností súvisiacich s pracovným nasadením a výsledkov v práci žalobcu. Tvrdenie žalobcu o jeho diskriminácii sa nepreukázalo, nakoľko žalobca nemal iné povinnosti ako ostatní zamestnanci, nebolo preukázané uprednostňovanie iného kolegu žalobcu a znevýhodňovanie žalobcu v pracovnom procese, neobstojí jeho argument o práve využívať služobné motorové vozidlo až do skončenia pracovného pomeru a rovnako ani argument, že toto mu bolo odobraté bezdôvodne. Má teda za to, že v konaní nebolo preukázané jej žiadne konanie, ktoré by bolo možno hodnotiť ako jej diskriminačné správanie vo vzťahu k žalobcovi, keď rozsudok považuje za zmätočný a nepreskúmateľný v bodoch 12. a 13. odôvodnenia. Nesúhlasí ani s výrokom ako aj samotným textom ospravedlnenia a teda s uvedeným dôvodom diskriminácie odmietnutím splodenia dieťaťa a partnerského vzťahu; tento záver je chybný a v rozpore s vykonaným dokazovaním. Záujem jeho konateľky splodiť dieťa so žalobcom preukázaný nebol, keď intímny vzťah medzi nimi bol. S ohľadom na uvedené má za to, že žalobcovi neprináleží ani nárok na náhradu nemajetkovej ujmy a náhradu trov konania.

7. Žalobca vo vyjadrení k podanému odvolaniu žiadal rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutých výrokoch ako vecne správny v celom rozsahu potvrdiť, keď so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie sa stotožňuje a kauzalitu konania žalovanej považuje za preukázanú.

8. Krajský súd v Nitre, ako súd odvolací (§ 34 CSP), prejednal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania s verejným vyhlásením rozsudku a viazaný rozsahom a dôvodmi podaného odvolania žalovanej dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné v napadnutých výrokoch podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdiť ako rozhodnutie v týchto výrokoch vecne správne, keď súčasne pri úspechu žalobcu v odvolacom konaní tomuto v zmysle ust. § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP priznal i nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

9. Nakoľko sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia v jeho napadnutých častiach, v zmysle ust. § 387 ods. 2 CSP sa v odôvodnení svojho rozhodnutia obmedzuje len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, keď na zdôraznenie jeho správnosti aj s poukazom na odvolacie dôvody žalovanej poukazuje na to, že

- jednotlivé (čiastkové) i celkové skutkové závery súdu prvej inštancie zodpovedajú vykonanému dokazovaniu a formálnej logike a sú náležité odôvodnené, na čom nič nemení iný subjektívny pohľad odvolateľky,
- konanie žalovanej bolo potrebné posudzovať aj v kontexte jej prístupu a konaniu k iným jej zamestnancom, ako aj k zaužívaným zvyklostiam (a ich rešpektovaniu zamestnávateľa), a že
- žalovaná v spore dôkazné bremeno vyvrátenia tvrdení žalobcu o jeho diskriminácii, teda neexistenciu pochybností o jeho nediskriminácii, neuniesla.

10. Zo všetkých zhora uvedených dôvodov preto odvolací súd rozhodol tak, ako to je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia, keď svoje rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).