

|                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| Súd:                       | Najvyšší súd SR                |
| Spisová značka:            | 6Cdo/449/2013                  |
| Identifikačné číslo spisu: | 6106215956                     |
| Dátum vydania rozhodnutia: | 29.09.2015                     |
| Meno a priezvisko:         | JUDr. Ivan Machyniak           |
| Funkcia:                   | sudca                          |
| ECLI:                      | ECLI:SK:NSSR:2015:6106215956.1 |

## UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobcu L. D., bývajúceho v V.M. V., V. XX, v dovolacom konaní zastúpeného JUDr. Danielou Komorovou, advokátkou so sídlom v Banskej Bystrici, Kukučínova 20, proti žalovanej Š.Á. D. P. F. E., so sídlom v V. V., G. XX, v dovolacom konaní zastúpenej JUDr. Martinom Dianiškom advokátom so sídlom v Banskej Bystrici, Slnecná 42, o neplatnosť výpovede a iné, vedenej na Okresnom súde Banská Bystrica pod sp. zn. 16 C 85/2010, o dovolaní žalobcu a žalovanej proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici z 13. augusta 2013 sp. zn. 16 CoPr 11/2012, takto

### rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 13. augusta 2013 sp. zn. 16 CoPr 11/2012 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

### Odôvodnenie

Žalobca sa pôvodne domáhal žalobou z 25. septembra 2006 podanou na okresný súd 3. októbra 2006 určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou z 11. septembra 2006, danou mu podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce a určenia, že pracovný pomer so žalovanou Správou slovenských jaskýň so sídlom v Liptovskom Mikuláši trvá. Podaním z 28. decembra 2006 žiadal priznať nemajetkovú ujmu v sume 2.000.000 Sk z dôvodu nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania a žiadal o umožnenie voľného pohybu po budove žalovanej. Ako dôvody neplatnosti výpovede uviedol, že proces jeho menovania do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne nebol vykonaný v súlade so zákonom (chýbalo následné potvrdenie menovania písomnou pracovnou zmluvou a jeho súhlas s menovaním) a teda zostáva v platnosti jeho pracovný pomer založený pracovnou zmluvou z 2. januára 1978 a že výpoveď predchádzal postup žalovanej priečiaci sa dobrým mravom (správanie žalovanej vykazovalo v procese dania výpovede znaky zneužitia práva) a teda aj samotnú výpoveď treba považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi.

Okresný súd Banská Bystrica rozsudkom z 10. októbra 2007 č.k. 16 C 88/2006-289 určil, že výpoveď zo dňa 11. septembra 2006, daná žalovanou žalobcovi, je neplatná a že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá. Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 2 000 000,- Sk, v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku a umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských

jaskýň, Hodžova ulica č. 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom. Súčasne rozhodol o povinnosti žalovanej zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica súdny poplatok v sume 126 000,- Sk a o náhrade trov konania. Vychádzal zo zistení, že žalobca pracoval u žalovanej v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy z 2. januára 1978 uzavretej na dobu neurčitú s uvedením druhu práce správca jaskyne, že listom zo 17. augusta 2006 bol žalobca menovaný do funkcie správcu Harmaneckej jaskyne a listom z 8. septembra 2006 s účinnosťou od 11. septembra 2006 bol z tejto funkcie odvolaný a že listom z 11. septembra 2006 mu bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce z dôvodu, že odvolaním z funkcie správcu prestal splňať požiadavku podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Naďalej zastával názor, že podľa Štatútu funkcia správcu nepatrí k funkciám, kde podmienkou pre vykonávanie je menovanie do tejto funkcie a kedy je možné i prípadné odvolanie z funkcie (vypustením bodu 2 a 3 čl. 6 Štatútu nedošlo k odstráneniu rozporu medzi ním a pracovným poriadkom). Žalovaná nemohla preto platne odvolať žalobcu z funkcie správcu jaskyne. Neexistoval teda dôvod pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Navyše, výpoveď považoval za neplatnú aj pre jej rozpor s dobrými mravmi v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“). V tejto súvislosti uviedol, že z časového odstupu menovania žalobcu do funkcie správcu a jeho odvolania z nej vyplýva, že postup žalovanej bol účelový s cieľom založiť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Navonok sa tento postup žalovanej síce javí ako súladný s právnymi predpismi, ale v skutočnosti danie výpovede bolo výsledkom konania žalovanej, ktoré okresný súd hodnotil ako zneužitie práva žalovanou vyplývajúceho z pracovnoprávneho vzťahu. Dospel preto k záveru, že „takémuto výkonu práv nemožno priznať rovnakú právnu ochranu, ako výkonu práv, ktorý je súladný s dobrými mravmi“. V súvislosti s nárokom žalobcu na priznanie náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch vzal za základ svojho rozhodnutia zistenie, že žalovaná so žalobcom zaobchádzala inak a menej priaznivo než s inými zamestnancami v rovnakom postavení. Dospel preto k záveru, že žalovaná sa dopustila porušenia zásady rovnakého zaobchádzania formou neoprávneného postihu (na základe uplatňovania práv žalobcu súdnou cestou), pokynu na diskrimináciu (príkazom nevpúšťať žalobcu do budovy zamestnávateľa bez sprievodu) a tiež priamej diskriminácie (nevyplácanie odmien) a aj formou obťažovania. Ako formu nápravy upustením od diskriminačného konania uložil žalovanej povinnosť umožniť žalobcovi pohyb po budove žalovanej rovnako ako ostatným zamestnancom. Ujmu žalobcu spočívajúcu v znížení jeho dôstojnosti a jeho spoločenskej a pracovnej vážnosti považoval, vzhľadom na okolnosti prípadu, za závažnú. Vyhovel preto aj jeho návrhu na zaplatenie náhrady nemajetkovej ujmy, ktoré právo premĺčaniu nepodlieha a zaviazal žalovanú na zaplatenie sumy 2 000 000,- Sk. Rozhodnutie o zaplatení súdneho poplatku odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 2 ods. 2 zákona o súdnych poplatkoch. O trovách konania rozhodol v súlade so zásadou zodpovednosti za výsledok konania a úspešnému žalobcovi priznal plnú náhradu trov konania.

Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 11. marca 2008 sp. zn. 13 Co 16/2008 na odvolanie žalovanej rozsudok okresného súdu vo výrokoch, ktorými súd určil, že výpoveď zo dňa 11. septembra 2006 daná žalovanou žalobcovi je neplatná, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a že žalovaná je povinná umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš, tak ako ostatným svojim zamestnancom, zmenil tak, že žalobu zamietol. V ostatných častiach rozsudok okresného súdu (výrok o náhrade nemajetkovej ujmy, o náhrade trov konania a súdnom poplatku) zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V súvislosti s nárokom o určenie neplatnosti výpovede uviedol, že nie je možné nútiť zamestnávateľa, aby zamestnával pre neho nepotrebného zamestnanca len z toho dôvodu, že v minulosti tomuto dal výpoveď, ktorá nebola platná. Zamestnávateľovi nemožno vyčítať ani to, že sa v rámci zákona snaží nachádzať spôsob, ktorým môže platne s takýmto zamestnancom pracovný pomer rozviazať. Vychádzajúc z uvedených úvah dospel k záveru, že len zo skutočnosti, že žalovaná dala žalobcovi (ako zamestnancovi neperspektívnemu) v poradi už tretiu výpoveď, nemožno vyvodiť jej neplatnosť pre rozpor s dobrými mravmi. Podľa odvolacieho súdu o správanie žalovanej v rozpore s dobrými mravmi nešlo ani po zmene štatútu. Tým, že riaditeľ žalovanej vydal menovacie dekréty pre všetkých správcov (nielen pre žalobcu) po tom, ako Štatút začal požadovať, aby správcovia jaskýň boli ním vymenovaní, iba zosúladiť existujúci stav s požadovaným právnym stavom. V tomto kontexte považoval za nenáležitý aj poukaz žalobcu na skutočnosť, že v čase jeho menovania do funkcie správcu, už bol vymenovaný iný správca. Riadiac sa

uvedenými úvahami, dospel na rozdiel od súdu prvého stupňa k záveru, že výpoveď z pracovného pomeru, ktorú žalovaná dala žalobcovi (hoci okolnosti jej dania neboli v tomto prípade „podľa šablóny“), nemožno považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi. Jeho rozsudok považoval vo výrokoch, ktorým vyhovel žalobe o neplatnosť výpovede, o určenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá a o určenie povinnosti umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove žalovanej, za nesprávny. Rozhodnutie okresného súdu preto v týchto častiach zmenil tak, že žalobu zamietol. K výroku, ktorým zrušil rozsudok okresného súdu v časti, týkajúcej sa nároku žalobcu na úhradu nemajetkovej ujmy uviedol, že v rozhodnutí okresného súdu chýbajú presvedčivé úvahy a konkrétny rozbor, prečo v tejto časti žalobe vyhovel. Keďže nebolo vydané konečné rozhodnutie o celom predmete konania, zrušil aj rozhodnutie o náhrade trov konania a súdnom poplatku.

Na základe dovolania žalobcu Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením z 31. marca 2010 sp. zn. 4 Cdo 178/2008 rozsudok krajského súdu v napadnutej zmeňujúcej časti zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie. V dôvodoch rozhodnutia uviedol, že zákaz zneužitia práva, zakotvený v Čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávného úkonu je, že nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý je nedovolený. Treba vychádzať z toho, že subjektívne právo síce podáva zákonom predvídaný všeobecný model správania sa oprávneného subjektu, ale jeho realizácia sa uskutočňuje v rozličných formách. Zneužitie práva možno teda chápať ako využitie konkrétnych nedovolených foriem správania sa oprávneného subjektu, ale až v štádiu realizácie subjektívneho práva, pričom každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Uvedený Článok Zákonníka práce teda upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípadmi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoleným spôsobom a teda v rozpore s dobrými mravmi. Zneužitie subjektívneho práva a jeho zákaz má špecifický právny zmysel, ak správanie oprávneného subjektu je síce v hraniciach obsahu subjektívneho práva, ale v rámci možnosti tvoriacej jeho obsah oprávnený subjekt použije také konkrétne formy, ktoré nie sú bežné, ale sú v rozpore so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnych vzťahoch.

Pri uplatnení subjektívneho práva zamestnávateľa na výpoveď z pracovného pomeru môže ísť o prípady, kedy síce výpoveď z pracovného pomeru je naoko (navonok) v súlade s objektívnym právom, ale v rámci dania výpovede (naplnenia jej zákonných predpokladov - obsahu) oprávnený subjekt použije také konkrétne formy správania sa, ktoré vykazujú znaky zneužitia práva.

Podľa dovolacieho súdu odvolací súd v preskúmvanej veci neposudzoval zneužitie práva žalovanou v procese dania výpovede a to, či výsledok jej konania v podobe výpovede z pracovného pomeru (ne)bol urobený v rozpore s dobrými mravmi, v zmysle žalobcom tvrdených skutočností. Túto pre vec významnú zásadu nesprávne hodnotil len z pohľadu, že žalovaná dala žalobcovi výpoveď opakovane, že sa snažila nachádzať spôsob, ktorým môže so žalobcom platne rozviazať pracovný pomer, resp. že je na jej rozhodnutí, ktorý zamestnanec je pre ňu neperspektívny a teda s ktorým pracovný pomer rozviaže. Dovolací súd v dôvodoch rozhodnutia podrobne uviedol správanie sa žalovanej, ktoré žalobca (posudzujúc ich vo vzájomnej súvislosti) považoval v procese dania výpovede (a to nielen ostatnej) za vykazujúce znaky zneužitia práva (zmenu vnútorných predpisov žalovanou potom, ako súd prvý krát určil neplatnosť výpovede (výpoveď bola daná 26. februára 2003 podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce a rozsudok KS bol vyhlásený 30. septembra 2004) tak, že vymenovanie funkcie správcu jaskyne stanovila ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v zmysle § 42 ods. 2 Zákonníka práce, vymenovanie žalobcu 30. januára 2005 do funkcie správcu jaskyne a jeho odvolanie z tejto funkcie 16. februára 2005, danie výpovede žalobcovi listom z 1. marca 2005 podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce, zmenu Štatútu v súlade s dôvodmi uvedenými v zrušujúcom rozhodnutí krajského súdu z 11. apríla 2006 nadriadeným orgánom (stalo sa tak 27. apríla 2006), vymenovanie žalobcu 17. augusta 2006 znova do funkcie správcu jaskyne a jeho odvolanie z tejto funkcie 8. septembra 2006 a danie mu výpovede listom z 11. septembra 2006 podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce, čo svedčí o tom, že žalovaná tak konala len za účelom, aby mohla voči žalobcovi uplatniť skutkovú podstatu výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce).

Dovolací súd, vychádzajúc z vyššie uvedeného, dospel k záveru, že odvolací súd mal platnosť výpovede pre rozpor s dobrými mravmi skúmať najmä z týchto hľadísk a že pokiaľ tak neurobil nemohol na vec ani správne aplikovať ustanovenie Čl. 2 a § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Odvolací súd mal na základe výsledkov vykonaného dokazovania (aj z hľadiska postupnosti úkonov a ich časového sledu) ustáliť, či žalovaná v procese dania výpovede (ne)konala za účelom, aby mohla voči žalobcovi uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce a podľa toho vyvodiť záver, či forma správania sa žalovanej ňou použitá (ne)vykazuje znaky zneužitia práva a či výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania, hoci naoko súladná s objektívnym právom, (ne)môže byť považovaná za právny úkon urobený v súlade s dobrými mravmi alebo nie a teda za právny úkon, ktorému (ne)možno poskytnúť ochranu.

Potom, ako Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením zo 17. októbra 2011 sp. zn. 15 Co 214/2011 rozsudok Okresného súdu Banská Bystrica z 9. mája 2011 č.k. 16 C 85/2010-459 opätovne zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, Okresný súd Banská Bystrica rozsudkom z 20. júna 2012 č.k. 16 C 85/2010-513 určil, že výpoveď zo dňa 11. septembra 2006, daná žalovanou žalobcovi, je neplatná a že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá. Žalovanej uložil povinnosť umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom a uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 eur v lehote troch dní od právoplatnosti rozsudku. Súčasne rozhodol o povinnosti žalovanej zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica súdny poplatok v sume 4082,72 eur a vyslovil, že o náhrade trov konania rozhodne po právoplatnosti tohto rozhodnutia. K prvému výroku v odôvodnení rozhodnutia uviedol, že v intenciách zrušujúceho rozhodnutia najvyššieho súdu zistil, že k zaradeniu funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu žalovanej došlo dňa 30.6.2006, kedy bol pracovný poriadok č. 799/2006/R vydaný. Vydaniu predchádzalo rozhodnutie Ministerstva životného prostredia SR zo dňa 27.4.2006, ktorý dodatkom č. 1 upravil pôvodné znenie Štatútu tak, že štatutárny orgán žalovanej bol oprávnený menovať a následne odvolať správcu jaskyne. Tento dodatok bol vydaný 27.4.2006, pričom rozsudok Krajského súdu sp. zn. 14 Co 57/2006 bol vyhlásený 11.4.2006 a spis na Okresný súd Banská Bystrica došiel 31.5.2006. Vzhľadom na tieto skutočnosti ich časovú chronológiu dospel k záveru, že boli vykonané len za účelom vytvorenia právneho rámca pre možnosť ukončiť pracovný pomer so žalobcom. Následné menovanie žalobcu do funkcie dňa 17.8.2006 a jeho odvolanie z funkcie dňa 11.9.2006 považoval za postup v rozpore s dobrými mravmi. Poukázal na to, že v čase menovania žalobcu za správcu jaskyne vykonával túto funkciu Ing. Menda. Do funkcie správcu tak žalobca nemohol byť platne menovaný bez toho, aby predchádzajúci správca bol funkcie zbavený. Žalobcovi po vymenovaní do funkcie nebola pridelená žiadna práca. Sama žalovaná zastávala názor, podľa ktorého žalobca nespĺňa kvalifikačné predpoklady na funkciu správcu (aké bližšie neuviedla), no napriek tomu ho do tejto funkcie menovala, čo tiež potvrdzuje, že postup žalovanej sledoval iba zámer nájsť možný výpovedný dôvod. Takéto konanie žalovanej hodnotil ako účelové s cieľom založiť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Výpoveď sa síce navonok môže javiť ako právny úkon súladný s právnymi predpismi, ale v skutočnosti bol tento výsledkom konania žalovanej v rozpore s dobrými mravmi. Dospel preto k záveru, že takémuto výkonu práv nemožno priznať právnu ochranu, z ktorého dôvodu určil výpoveď za neplatnú a vyslovil, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá. Vec v tejto časti právne posúdil podľa Čl. 2 základných zásad Zákonníka práce, § 13 ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce, § 42 ods. 2 a § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. K porušeniu práv žalobcu nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania uviedol, že žalobca pociťoval správanie žalovanej voči nemu spočívajúce v nevyhovení žiadosti z 10.6.2002 na zvolanie Jaskyniarskej rady, v neumožnení mu účasti na odborných seminároch, v zákaze vstupu do budovy zamestnávateľa, v nevydaní pracovného posudku v zákonnej lehote, v zamietnutí jeho žiadosti o poskytnutie pôžičky so sociálneho fondu, v znížení osobného ohodnotenia ako postih pre predchádzajúce upozornenie na nedostatky v činnosti zamestnávateľa a ako postih za uplatňovanie si svojich práv súdnou cestou. Skúmal preto, či žalovaná v obdobných situáciách (ne)postupovala rozdielne v zaobchádzaní so žalobcom v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Vychádzal zo zistení, že žalobca bol po podnete na nedostatky zamestnávateľa nadriadeným morálne hodnotený ako zamestnanec, ktorý inicioval vykonanie kontroly na prešetrenie činnosti žalovanej a že po tomto podnete dostal opakovane od žalovanej upozornenia na

porušovanie pracovnej disciplíny, čo potom bolo „dôvodom“ neumožňovať žalobcovi účasť na pracovných, resp. študijných cestách (Slovinsko v roku 2002, Moravský kras v dňoch 5. až 7.5.2003), ako aj účasť na odborných seminároch (Teplý Vrch v dňoch 24. až 26.3.2003). Z výsledkov vykonaného dokazovania vzal za preukázané, že žalobcovi opakovane nebol umožnený vstup do budovy žalovanej a voľný pohyb po budove, hoci tam bol práve v čase, keď bol zamestnancom žalovanej. K odňatiu odmienu a osobného príplatku uviedol, že tieto zložky mzdy prestali byť žalobcovi poskytované až potom, ako upozornil na nedostatky v činnosti žalovanej. Žalobcovi od roku 1978 až do roku 2003 žalovaná poskytovala pravidelne osobný príplatok a jeho odňatie ničím nezdôvodnila. Okresný súd sa nestotožnil s názorom odvolacieho súdu, že sa tak stalo z dôvodu porušovania pracovnej disciplíny žalobcom. Upozornenia žalovanej na porušovanie pracovnej disciplíny neboli podľa okresného súdu dostatočne odôvodnené a preukázané. Žalovaná si týmito upozorneniami len vytvorila dôvod na odňatie týchto zložiek mzdy. Na základe uvedených skutočností dospel k záveru, že žalovaná zaobchádzala so žalobcom inak a menej priaznivo v porovnaní s ostatnými zamestnancami v rovnakej funkcii. Žalovaná dostatočne nepreukázala, že v obdobných situáciách sa správala voči ostatným zamestnancom rovnako. Žalovaná teda porušila zásadu rovnakého zaobchádzania formou neoprávneného postihu (na základe uplatňovania práv žalobcu súdnou cestou), pokynu na diskrimináciu (príkazom nevpušťať žalobcu do budovy zamestnávateľa bez sprievodu) a priamej diskriminácie (nevypĺcanie odmienu), ale aj formou obťažovania, keď žalobca vnímal postup, postoje a správanie sa žalovanej voči svojej osobe ako nepríjemné, urážlivé, dehonestujúce a vyplývajúce z toho, že inicioval na zamestnávateľa finančnú kontrolu. Pri rozhodovaní o rozsahu peňažnej satisfakcie prihliadol na okolnosti prípadu, a to najmä na intenzitu nepriaznivých následkov, ich rozsah a trvanie, ako aj na finančnú spôsobilosť žalovanej za obdobie rokov 2002 až 2006. Vychádzal z toho, že k neoprávneným zásahom do osobnej a mravnej integrity žalobcu dochádzalo v prostredí jeho dlhoročného pracoviska, že v jeho pracovnom živote išlo o citelný zásah, ktorý bol dlhodobý (od roku 2002) a vykazoval značnú intenzitu. S poukazom na rozsah následkov považoval zadost'učinenie formou peňažnej kompenzácie za dôvodné. Podľa okresného súdu každý nachádzajúci sa na mieste žalobcu, by vzhľadom k okolnostiam prípadu, takéto zníženie dôstojnosti a zásahy pociťoval ako závažnú ujmu. Z hľadiska pomerov žalovanej vychádzal zo skutočnosti, že za predmetné obdobie jej príjem „mohol dosahovať sumu 324 960 750 Sk“. Priznaná suma tak predstavuje čiastku 0,6% z príjmu žalovanej. Priznal preto žalobcovi ním požadovanú peňažnú satisfakciu vo výške 66 387,83 eur. Tento nárok žalobcu právne posúdil podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce a § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon - ďalej len „antidiskriminačný zákon“). Rozhodnutie o uložení povinnosti žalovanej zaplatiť súdny poplatok odôvodnil poukazom na ustanovenie § 2 ods. 2 zákona o súdnych poplatkoch a o trovách konania rozhodol v zmysle § 151 ods. 3 O. s. p.

Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 13. augusta 2013 sp. zn. 16 CoPr 11/2012 na odvolanie žalovanej rozsudok okresného súdu vo výrokoch, ktorým bolo určené, že výpoveď zo dňa 11. septembra 2006, daná žalovanou žalobcovi, je neplatná a že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá zmenil tak, že návrh zamietol. Výrok rozsudku, ktorým bolo určené, že žalovaná je povinná umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove Správy slovenských jaskýň, Hodžova ulica č. 11, Liptovský Mikuláš tak, ako ostatným svojim zamestnancom, zrušil. Vo výroku, ktorým bola žalovaná zaviazaná zaplatiť žalobcovi sumu 66 387,83 eur v lehote troch dní od právoplatnosti rozhodnutia, rozsudok okresného súdu zmenil tak, že žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi sumu 10 000 eur v lehote do troch dní. Rozsudok v časti, ktorým bola žalovaná zaviazaná zaplatiť na účet Okresného súdu Banská Bystrica súdny poplatok v lehote do troch dní potvrdil s tým, že výška tohto poplatku predstavuje sumu 600 eur. V rozhodnutí týkajúceho sa neplatnosti výpovede uviedol, že zákaz zneužitia práv zakotvený v Čl. 2 Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym konaním, pričom vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý zákon zakazuje. Zákonný príkaz vykonávať subjektívne práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi má právny zmysel popri všeobecnom zákaze zneužitia práva. Zákonníka práce však nepostihuje sankciou neplatnosti právne úkony, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi. Podľa odvolacieho súdu z výkladu jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (čl. 2, § 3 a § 15 Zákonníka práce) nemožno dospieť *expresis verbis* k záveru, že neplatnosťou by mali byť postihované právne úkony, ku ktorým došlo po jednotlivých krokoch účastníka, ktoré zo

subjektívneho hľadiska možno považovať ako kroky urobené v rozpore s dobrými mravmi. Vychádzajúc z tejto interpretácie vzal za základ svojho rozhodnutia skutočnosť, že k zmene pracovného poriadku týkajúcej sa vymenovania a odvolávania správcu jaskyne priamo riaditeľom, došlo v novembri 2004 po rozhodnutí Krajského súdu v Banskej Bystrici z 30.9.2004, v ktorom prípade dôvodom neplatnosti výpovede bola skutočnosť, že použitý výpovedný dôvod tu neexistoval. Túto zmenu vnútorného predpisu nebolo možné považovať za svojvoľné konanie zamestnávateľa (zmene sa týkala všetkých zamestnancov a nie iba žalobcu a táto ostala v platnosti aj po jej použití pri výpovedi, ktorú neskôr žalovaná dala žalobcovi). Vychádzajúc z uvedeného dospel k úsudku, podľa ktorého bolo možné „ťažko tvrdiť“, že k zmene pracovného poriadku došlo z dôvodu, aby v budúcnosti žalovaná mohla dať žalobcovi výpoveď. Ďalšia výpoveď daná žalobcovi listom žalovanej z 1.3.2005 podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce bola určená rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici z 11.4.2006 za neplatnú len z dôvodu nesúladu pracovného poriadku so Štatútom žalovanej a nie z dôvodu jej rozporu s dobrými mravmi. K výpovedi z 11.9.2006, ktorej platnosť je predmetom sporu uviedol, že zmenu Štatútu, skutočnosť, že k nej došlo krátko po ostatnom rozhodnutí krajského súdu a že žalovaná túto zmenu využila na ďalšiu výpoveď, ktorú dala žalobcovi, nemožno považovať za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Podľa odvolacieho súdu žalovaná nemohla a nesmela obísť závery odvolacieho súdu, podľa ktorého Štatút je v rozpore s pracovným poriadkom a keďže časová hranica na odstránenie nedostatkov nie je určená, ich odstránenie v čo najkratšom čase je práve naopak v súlade s dobrými mravmi. Postup žalovanej predtým ako dala žalobcovi tretiu výpoveď nemožno teda hodnotiť ako postup, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi. Na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel preto k záveru, že žalovaná nekonala v procese dania výpovede nedovolené, v rozpore so zákazom zneužitia práva a že výpoveď z pracovného pomeru z 11.9.2006 nemožno považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi. Navyše zdôraznil, že pokiaľ by aj zamestnávateľ konal v rozpore s dobrými mravmi na úkor zamestnanca, Zákonník práce takýto právny úkon nepostihuje neplatnosťou. K výroku, ktorým súd prvého stupňa určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej naďalej trvá uviedol, že uvedený výrok je nadbytočný, ak súd rozhodne, že výpoveď je neplatná. Výrok súdu prvého stupňa, ktorým uložil žalovanej povinnosť umožniť žalobcovi voľný pohyb po budove žalovanej zrušil z toho dôvodu, že o tomto nároku bolo už právoplatne rozhodnuté. Poukázal pritom na rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 11. marca 2008 a uznesenie Najvyššieho súdu SR z 31.3.2010. Pokiaľ ide o výrok rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým rozhodol o nároku žalobcu z porušenia dodržania zásady rovnakého zaobchádzania uviedol, že predmetom antidiskriminačného zákona je úprava uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania, pričom dôvodmi dodržania zákazu diskriminácie stanovenými v zákone sú pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav, rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie. V pracovnom práve sa všeobecne pod diskrimináciou rozumie akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo uprednostňovanie založené na diskriminačných znakoch, ktorých cieľom je ohroziť alebo úplne znemožniť rovnaké možnosti zamestnancov alebo rovnaké zaobchádzanie s nimi v pracovnoprávných vzťahoch. Zdôraznil, že diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, môže však ísť o šikanovanie. Podľa odvolacieho súdu v danej veci nemožno dospieť k záveru, že žalobca bol žalovanou diskriminovaný. Diskriminácia totiž vyžaduje porušenie dodržania zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodov príslušnosti diskriminovaného k určitej skupine, ktoré skupiny boli vyššie vymenované, čo v danom prípade chýba. Nemožno však vylúčiť, že u žalobcu došlo k šikanovaniu, pod ktorým pojmom treba rozumieť psychické prenasledovanie vyznačujúce sa systematickosťou a ktoré sa prejavuje najmä verbálnymi a psychickými útokmi. Ide o špecifický druh zneužitia práva, pričom na jeho ochranu treba použiť analogicky ustanovenia antidiskriminačného zákona. Za šikanovanie nepovažoval nevysielanie žalobcu na služobné cesty, resp. školenia a nevypĺcanie odmiern a osobného ohodnotenia. V súvislosti s obmedzením žalobcu vo voľnom pohybe po budove Správy slovenských jaskýň považoval za preukázané, že k obmedzovaniu žalobcu začalo dochádzať 24.3.2003, čo priznala aj sama žalovaná. Za postačujúce považoval priznať žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy v sume 10.000 eur. Rozsah takto priznanej sumy odôvodnil tým, že „priznanie výšky náhrady nemajetkovej ujmy nemožno odôvodniť žiadnymi „hmatateľnými“ dôvodmi. Priznanie výšky náhrady je viac otázkou vnútorného presvedčenia súdu ako otázkou vymenovania konkrétnych

materiálnych dôvodov. Ostatné nároky, ktoré možno priznať za šikanovanie sú takého charakteru, že ich priznanie možno odôvodniť merateľnými parametrami. Pri rozhodovaní o priznaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy súd musí v prvom rade zohľadniť, či iné priznané satisfakcie nie sú postačujúce, či ostatné nároky napr. na náhradu škody boli uplatnené, alebo boli priznané a v dostačujúcej výške, ale súd musí vychádzať zo svojho vnútorného presvedčenia, čo je v danom prípade správne. Nastupuje tu teda sudcovská empatia, skúsenosť, znalosti a pod. Súd však musí vylúčiť akékoľvek vášne“. Výrok rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým bola žalovaná povinná zaplatiť žalobcovi sumu 66.387,83 eur preto zmenil tak, že žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 10.000 eur. O trovách odvolacieho konania nerozhodol z dôvodu postupu súdu prvého stupňa podľa § 151 ods. 3 O. s. p.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podali včas dovolania obaja účastníci konania. Žalobca napadol rozsudok odvolacieho súdu vo všetkých výrokoch, okrem výroku, ktorým mu súd priznal sumu 10 000 eur (t.j. pokiaľ ide o náhradu nemajetkovej ujmy napadol rozsudok aj v časti nepriznanej sumy vo výške 56 387,83 eur). Dovolanie žalovanej smeruje len proti tomu výroku odvolacieho súdu, ktorým jej bola uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi 10 000 eur.

Žalobca dovolanie odôvodnil tým, že konanie pred odvolacím súdom je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a že rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Vytýkal krajskému súdu, že sa dôsledne neriadil závermi zrušujúceho uznesenia najvyššieho súdu. Uviedol, že z výsledkov vykonaného dokazovania vyplýva, že k zmene pracovného poriadku, ktorá sa týkala zaradenia funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, došlo 30.6.2006, t.j. v čase krátko po vydaní rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 14 Co 57/2006, že dodatok č. 1, ktorým bolo upravené pôvodné znenie Štatútu, bol vydaný 27.4.2006 (v čase, keď žalovaná písomné vyhotovenie vyššie označeného rozsudku krajského súdu ešte nemohla mať k dispozícii) a teda, že dôvod týchto zmien bol jedine ten, aby mohla byť daná žalobcovi ďalšia výpoveď, čo potvrdzujú následné kroky žalovanej. Podľa žalobcu výsledkami vykonaného dokazovania bolo preukázané aj to, že v čase od 1.7.2005 vykonával funkciu správcu Harmaneckej jaskyne iný zamestnanec na základe menovania (Ing. Jozef Menda). Uvedené skutočnosti svedčia o tom, že celý proces dávania výpovede žalovanou bol v rozpore s dobrými mravmi. Výpoveď zo strany žalovanej je preto zo zákona neplatná. Za nesprávny, odporujúci ustanoveniu § 1 ods. 4 Zákonníka práce považoval záver krajského súdu, podľa ktorého Zákonník práce nepostihuje neplatnosťou právne úkony priečiace sa dobrým mravom. Z princípu subsidiarity medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom vyplýva, že tam, kde konkrétna právna úprava vo všeobecnej časti Zákonníka práce chýba, je potrebné použiť ustanovenia Občianskeho zákonníka. Tak tomu je aj v prípade neplatnosti právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, pre ktoré rovnako platia všeobecné princípy o neplatnosti právnych úkonov v zmysle Občianskeho zákonníka (§ 37, § 39 OZ). Neplatnou preto môže byť aj výpoveď zamestnávateľa, ktorá je v rozpore s dobrými mravmi. V tejto súvislosti poukázal aj na konštantnú judikatúru Najvyššieho súdu SR. Nesúhlasil ani s argumentáciou krajského súdu, že diskriminácia vyžaduje porušenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodov príslušnosti diskriminovaného k určitej skupine (napr. viera, rasa a pod.). Takýto záver je v priamom rozpore s ustanovením § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, ktorý jednoznačne upravuje zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu. Odvolací súd v tejto časti preto vec nesprávne právne posúdil. V tomto smere sa v plnom rozsahu stotožnil s dôvodmi uvedenými v rozsudku súdu prvého stupňa, kde na str. 8 a 9 jasne a zrozumiteľne vysvetľuje diskriminačné správanie žalovanej voči nemu. Podľa žalobcu odvolací súd pochybil aj v tom, že poukazoval na jednotlivé nezákonné správanie žalovanej bez vzájomnej súvislosti. Náležitú pozornosť nevenoval napr. skutočnosti, že mu nebola v čase od 11.4.2006 do 10.9.2006 vôbec pridelovaná práca, hoci bol v tomto čase v pracovnom pomere so žalovanou vo funkcii správcu jaskyne (žalovaná to nenáležite odôvodňovala tým, že nespĺňa pre výkon tejto funkcie kvalifikačné predpoklady) a tiež skutočnosti, že ani jeden zo správcov nebol ihneď po menovaní odvolaný, iba on. Okrem toho z rozsudku nie je zrejmé, ako dospel odvolací súd k záveru, že C. bol poverený a nie menovaný do funkcie správcu jaskyne. Táto skutočnosť je dôležitá z dôvodu, že žalovaná nemohla zákonne menovať jeho osobu na miesto, ktoré bolo obsadené iným zamestnancom a teda že takéto menovanie je neplatné. Z uvedených dôvodov navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, prípadne, aby ho zmenil

tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovie.

Žalovaná v dovolaní predovšetkým namietala, že rozsudok odvolacieho súdu je v ňou napadnutej časti pre nedostatok a nezrozumiteľnosť dôvodov nepreskúmateľný. Uviedla, že odvolací súd v tejto veci už dvakrát ustálil, že žalobcovi nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch nepatrí. V napádanom rozhodnutí bez toho, aby sa oproti predchádzajúcim rozhodnutiam akokoľvek zmenila dôkazná situácia vo veci, už nárok na náhradu nemajetkovej ujmy žalobcovi čiastočne priznal. V odôvodnení rozhodnutia odvolací súd vôbec nevysvetlil, v čom spočíva zmena rozsahu preukázania skutkového stavu, ktorá by zakladala nárok žalobcu na túto náhradu. Uvedené odôvodnenie je o to dôležitejšie, že v predchádzajúcich rozhodnutiach odvolací súd konštatoval, že žalobcovi nie je možné priznať finančné zadostučinenie, nakoľko na základe vykonaného dokazovania konajúci súd nemal za preukázané diskriminačné resp. šikanózne správanie sa žalovanej voči žalobcovi. Odvolací súd v dôvodoch rozhodnutia neuviedol, ktorý z konkrétnych úkonov žalovanej považuje za šikanózne, avšak uvádza, že nemožno dospieť k záveru, že žalobca bol žalovanou diskriminovaný. Z odôvodnenia napádaného rozhodnutia nie je ani zrejmé, prečo odvolací súd považoval za primerané priznať žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy práve vo výške 10 000 eur. V súvislosti s priznanou výškou nemajetkovej ujmy len konštatoval, že priznanie výšky nemajetkovej ujmy nemožno odôvodniť žiadnymi hmatateľnými dôvodmi a že pri rozhodovaní o priznaní výšky nemajetkovej ujmy súd musí v prvom rade zohľadniť, či iné priznané satisfakcie nie sú postačujúce, či ostatné nároky napr. náhradu škody boli uplatnené, alebo boli priznané v dostačujúcej výške. Podľa žalovanej takéto odôvodnenie rozsudku nezodpovedá ustanoveniu § 157 ods. 2 O. s. p. Aj v tomto prípade mal odvolací súd povinnosť uviesť najmä to, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil a bol povinný dbať na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé. Dovolanie odôvodnila tiež tým, že krajský súd vec v tejto časti nesprávne právne posúdil. Navrhla rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti zmeniť tak, že návrh sa zamietá.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O. s. p.), po zistení, že dovolania podali účastníci konania, skúmal osobitne jeho prípustnosť u každého z nich. dovolania žalobcu po zistení, že smeruje proti tej časti rozsudku, ktorú možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O. s. p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O. s. p. bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O. s. p.) a dospel k záveru, že dovolanie žalobcu je v celom rozsahu podané opodstatnene. U dovolania žalovanej, ktoré smeruje v podstate proti potvrdzujúcej časti rozsudku odvolacieho súdu dospel k záveru, že dovolanie je prípustné a súčasne dôvodné pre vadu uvedenú v § 237 písm. f/ O. s. p.

## I.

1. Žalobca napadol dovolaním (okrem iného) výrok rozsudku odvolacieho súdu, ktorým odvolací súd jeho návrh na určenie neplatnosti výpovede zamietol z dôvodu, že konanie pred odvolacím súdom trpí inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (namietal nesprávnosť skutkového záveru týkajúceho sa dôvodov zmeny pracovného poriadku a týkajúceho sa obsadenosti funkcie správcu iným zamestnancom) a z dôvodu, že odvolací súd v tejto časti nesprávne právne posúdil otázku platnosti právneho úkonu, včítane jeho právneho názoru, podľa ktorého Zákonník práce nepostihuje právny úkon priechiaci sa dobrým mravom, neplatnosťou.

2. K správnosti úsudku odvolacieho súdu, podľa ktorého bolo možné „ťažko tvrdiť“, že k (pôvodnej) zmene pracovného poriadku došlo z dôvodu, aby v budúcnosti žalovaná mohla dať žalobcovi výpoveď treba uviesť, že k pravému dôvodu (motívu), ktorý viedol žalovanú prijať zmeny v svojich vnútorných predpisoch, možno usudzovať len z okolností prípadu, za ktorých k zmene došlo. Podľa dovolacieho súdu bolo v tomto smere určujúce predovšetkým to, kedy (v akom čase) sa pôvodná zmena týkajúca sa ustanovenia vymenovania ako požiadavky vykonávania funkcie správcu jaskyne v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu vykonala a ako táto zmena bola následne k tým zamestnancom, ktorých sa týkala, v praxi realizovaná (len z toho, že zmena sa týkala aj ostatných správcov a že ostala v platnosti aj po jej použití pri výpovedi, ktorú neskôr žalovaná dala žalobcovi, nemožno usudzovať, čo

žalovanú k takejto zmene viedlo). Z obsahu spisu je zrejmé, že žalovaná túto zmenu v pracovnom poriadku urobila v novembri 2004, t.j. potom, ako Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 30. septembra 2004 s konečnou platnosťou rozhodol, že prvá výpoveď z 26. februára 2003 daná žalovanou žalobcovi je neplatná (počas tohto konania žalobca listom z 26. mája 2003 podal na Okresnú prokuratúru v Banskej Bystrici podnet na prešetrenie vo veci verejného obstarávania - vstupný areál Harmaneckej jaskyne). Žalovaná teda zmenu vo vnútorných predpisoch urobila krátko na to, ako žalobca bol v spore o neplatnosť výpovede úspešný a jeho pracovný pomer u žalovanej naďalej trval. Túto zmenu žalovaná v praxi uplatnila tak, že v januári 2005 správcov jaskýň, včítane žalobcu do funkcie vymenovala (žalobcu 30.1.2005), avšak následne iba žalobcu dňa 16.2.2005 z tejto funkcie bez udania dôvodu odvolala a hneď na to mu listom z 1. marca 2005 dala výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce z dôvodu, že odvolaním z funkcie správcu prestal spĺňať požiadavku na výkon tejto funkcie podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce (dôvodom výpovede nebola skutočnosť, že žalobca prestal spĺňať kvalifikačnú požiadavku tak, ako to mylne tvrdí žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu). Žalovaná teda bezpochyby „využila“ túto zmenu a to treba zdôrazniť, len vo vzťahu k žalobcovi k tomu, aby s ním mohla skončiť pracovný pomer. Primárnym motívom uvedenej zmeny vo vnútornom predpise žalovanej teda bolo, vytvoriť si právny rámec pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou podľa 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Tvrdenie žalovanej, že touto zmenou sa len vrátila k niekdajšiemu právnomu stavu a zmenu vnútorného predpisu jej umožnila novela Zákonníka práce účinná od 1.7.2003, dovolací súd považuje za účelové, ničím nepodložené. Ak by sa totiž žalovaná naozaj chcela vrátiť k zaradeniu funkcie správcu jaskyne do priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, nič jej nebránilo zmenu vykonať skôr a nečakať až do novembra 2004. Okrem toho žalovaná bližšie nevysvetlila, v čom bolo pre ňu ako zamestnávateľa stanovenie vymenovania ako požiadavky pre výkon funkcie správcu jaskyne, podstatné. Neobstoí preto úsudok odvolacieho súdu, keď sa priklonil k záveru, že k zmene vnútorného predpisu žalovanej nedošlo z dôvodu, aby v budúcnosti mohla dať žalobcovi výpoveď.

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

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

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

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

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

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

V konaní je nesporné, že žalovaná dala žalobcovi opakovane listom z 11. septembra 2006 výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce z dôvodu, že odvolaním z funkcie správcu prestal splňať požiadavku podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Pred daním výpovede konala tak, že následne po vydaní rozsudku Krajským súdom v Banskej Bystrici z 11. apríla 2006 (ním bola určená neplatnosť výpovede z 1. marca 2005), bola v Štatúte dodatkom č. 1 z 27.4.2006 vykonaná zmena, ktorá mala odstrániť rozpor Štatútu s pracovným poriadkom. K zmene pracovného poriadku (k prijatiu nového), došlo potom 30.6.2006. Po tejto úprave vnútorných právnych predpisov, žalovaná 17.8.2006 vymenovala žalobcu do funkcie správcu jaskyne a s odstupom niekoľkých dní (8.9.2006) ho z tejto funkcie odvolala. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaná potom, ako žalobca bol znovu v spore o neplatnosť výpovede úspešný a jeho pracovný pomer u nej naďalej trval, zvolila opätovne postup, ako v novembri 2004. Okamžite po vydaní rozsudku krajským súdom nadriadený orgán upravil Štatút a následne bol vydaný nový pracovný poriadok, ktorý ustanovoval vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie správcu jaskyne v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Vzhľadom na to, kedy k týmto zmenám došlo, v akom krátkom časovom úseku boli uskutočnené a najmä ako boli tieto zmeny v praxi uplatnené, treba mať za to, že aj v tomto prípade išlo o zmeny účelové, s hlavným cieľom vytvoriť právne predpoklady pre skončenie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Vymenovanie žalobcu do funkcie správcu žalovanou bolo len formálnym aktom. Žalovaná totiž žalobcovi žiadnu prácu neprideľovala, jeho vymenovanie uskutočnila napriek tomu, že v tomto čase bola táto funkcia obsadená iným zamestnancom a krátko po vymenovaní do funkcie správcu ho z tejto funkcie odvolala. Treba zdôrazniť, že takto žalovaná postupovala len vo vzťahu k žalobcovi. Tieto skutočnosti dokazujú, že faktickým zámerom žalovanej nebolo nič iné, len vytvoriť hmotnoprávny predpoklad skutkovej podstaty výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 2. Zákonníka práce, ktorú napokon žalovaná voči žalobcovi aj uplatnila. Podľa názoru dovolacieho súdu toto konanie žalovanej pri výkone subjektívneho práva zamestnávateľa skončiť so zamestnancom pracovný pomer, posudzujúc ho vo vzájomnom kontexte (nie jednotlivo ako to nesprávne urobil odvolací súd), nemožno hodnotiť inak, než ako konanie nedovolené, vykazujúce znaky zneužitia práva. Žalovaná v tomto prípade totiž „zneužila“ inštitút vymenovania (odvolania) zamestnanca k naplneniu zákonných predpokladov (obsahu) výpovede, pričom na tento účel použila také konkrétne formy správania sa, ktoré nie sú bežné a ktoré sa vymykajú z rámca všeobecne uznávaných zásad konania v pracovnoprávných vzťahoch. Keďže každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, nemôže ani výsledok, ktorý vzišiel z takéhoto konania - v danom prípade

výpoveď, hoci navonok je súladná s objektívnym právom, byť iný. Výpoveď, ktorú žalovaná dala žalobcovi listom z 11. septembra 2006, treba preto považovať za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi a teda za právny úkon neplatný (k neplatnosti v bode 5). Ak odvolací súd dospel k inému (opačnému) právnomu názoru a výpoveď považoval za súladnú s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ide o právny názor nesprávny, nemajúci oporu v platnom práve.

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

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

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

## II.

1. Žalobca napadol rozsudok odvolacieho súdu aj v časti, v ktorej odvolací súd nevyhovel jeho návrhu na zaplatenie náhrady nemajetkovej ujmy nad sumu 10 000 eur uplatnenú z dôvodu nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania. Predovšetkým namietal, že odvolací súd nesprávne v priamom rozpore s ustanovením § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona zúžil dôvody zákazu diskriminácie, len na tie, ktoré sa vyznačujú príslušnosťou diskriminovaného k určitej skupine (viera, rasa, národnosť a pod.). Podľa žalobcu antidiskriminačný zákon upravuje zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu. Odvolací súd dospel preto k nesprávnomu právnomu názoru, že v prípade žalobcu diskriminácia do úvahy neprichádza (v súvislosti so zákazom pohybu po budove pripustil šikanu).

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

3. V oblasti pracovného práva je zásada rovnakého zaobchádzania premietnutá do Čl. 1 Zákonníka práce a ustanovenia § 13 Zákonníka práce. Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom

zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### III.

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

nie je, dovolací súd dospel k záveru, že dovolanie je v tejto časti prípustné a zároveň aj dôvodné pre vadu uvedenú v § 237 písm. f/ O. s. p. v znení účinnom pred 1.1.2015.

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

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

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

4. S poukazom na vyššie uvedené dôvody Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok odvolacieho súdu vo všetkých jeho výrokoch podľa § 243b ods. 1, 2 O. s. p. zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie; právny názor dovolacieho súdu v tomto rozhodnutí vyslovený je pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 O. s. p.).

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova o trovách pôvodného konania a tiež dovolacieho konania (§

243d ods. 1 veta tretia O. s. p.).

Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.