Súd:	Okresný súd Humenné
Spisová značka:	6Cpr/4/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu:	8315213027
Dátum vydania rozhodnutia:	09. 11. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Jana Kurucová
ECLI:	ECLI:SK:OSHE:2017:8315213027.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné, sudkyňou JUDr. Janou Kurucovou, v právnej veci žalobkyne J. A., nar. XX.X.XXXX, bytom Q. XXXX, B., zastúpenej Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, Laurinská 18, Bratislava, proti žalovanému FORMA PLAST, k.s., Stakčínska 759/9, Snina, zastúpenému JUDr. Miroslavom Korchom, advokátom, Kukorelliho 1505/50, Humenné, o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa Zák. č. 365/2004 Z. z. takto

r o z h o d o l :

Žalovaný svojim konaním diskriminoval žalobkyňu z dôvodu iného postavenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a porušil tak zásadu rovnakého zaobchádzania, vo forme priamej diskriminácie.

Žalovaný je p o v i n n ý ako primerané zadosťučinenie, zverejniť verejné ospravedlnenie sa žalobkyni a to formou vývesky na nástenke vo výrobnej hale a na jeho internetovej stránke po dobu jedného mesiaca v tomto znení: „Spoločnosť FORMA PLAST, k.s. počas trvania pracovného pomeru diskriminovala svoju zamestnankyňu J. A. z dôvodu iného postavenia. Porušila tak zásadu rovnakého zaobchádzania podľa Zák. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých predpisov, v znení neskorších predpisov. FORMA PLAST k.s. sa za spôsobenú diskrimináciu J. A. ospravedlňuje“ a to v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalovaný je p o v i n n ý uhradiť žalobkyni nemajetkovú ujmu ujmu vo výške 1000 eur v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Konanie o zaplatenie škody vo výške dvojmesačného odstupného v sume 1 400 eur z a s t a v u j e .

V prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a .

P r i z n á v a žalobkyni právo na náhradu trov konania vo výške jednej polovice z celkových trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa podala dňa 13.11.2015 na tunajší súd žalobu, ktorou žiadala určiť, že žalovaný svojim konaním diskriminoval žalobkyňu z dôvodu iného postavenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Porušil tak zásadu rovnakého zaobchádzania podľa Zák. č. 365/2004 Z. z. a je povinný ako primerané zadosťučinenie zverejniť verejné ospravedlnenie žalobkyni formou vývesky na nástenke vo výrobnej hale spoločnosti a na internetovej stránke spoločnosti FORMA PLAST, k.s. po dobu jedného mesiaca: „Spoločnosť FORMA PLAST, k.s. počas trvania pracovného pomeru diskriminovala svoju zamestnankyňu J. A. z dôvodu iného postavenia. Porušila tak zásadu rovnakého zaobchádzania podľa Zák. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých predpisov, v znení neskorších predpisov. FORMA PLAST, k.s. sa

za spôsobenú diskrimináciu J. A. ospravedlňuje“ a zaplatiť žalobkyni náhradu škody dvojmesačného odstupného v sume 1 400 eur, zaplatiť žalobkyni náhradu škody vo forme ušlého zisku za nevyplatené odmeny, z dôvodu, že mala zaplatené kurzy nemčiny spolu 280 eur a zaplatiť žalobkyni náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 5 000 eur.

2. V priebehu konania podaním doručeným súdu dňa 30.10.2017 zobrala žalobkyňa podanú žalobu späť a to náhradu škody dvojmesačného odstupného v sume 1 400 eur. Žalovaný súhlasil so späťvzatím žaloby v časti o zaplatenie sumy 1 400 eur.

Podľa § 145 ods. 2 CSP, ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzatí žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej. Žalobkyňa zobrala žalobu späť sčasti a to o 1 400 eur, žalovaný súhlasil so zastavením konania v tejto časti a preto súd zastavil konanie o zaplatenie 1 400 eur.

3. Podanú žalobu odôvodnila tým, že dňa 24.8.2011 uzatvorila s právnym predchodcom žalovaného spoločnosťou FORMA BAUMAGARTEN s.r.o. pracovnú zmluvu, pretože spĺňala predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a so znalosťami nemeckého jazyka dostatočnými pre riadny výkon dohodnutej práce na pozícii referent výroby a personalistiky. Ovládanie nemeckého jazyka nemala zadefinované v pracovnej zmluve, nebola oboznámená s osobitným predpisom, ani vnútorným predpisom zamestnávateľa, v ktorom by bola zadefinovaná požiadavka pre ovládanie nemeckého jazyka na dohodnutú prácu a zamestnávateľ od nej ani nevyžadoval, aby sa v nemeckom jazyku vzdelávala. Napriek tomu sa chcela aktívne vzdelávať v štátnej jazykovej škole v nemeckom jazyku, ale nebola zaradená do plánu vzdelávania. Zamestnávateľ bol dcérskou spoločnosťou materskej nemeckej spoločnosti FORMA BAUMGARTEN KG, so sídlom v Nemecku a pre komunikáciou a korešpondenciu s materskou spoločnosťou v nemeckom jazyku bola v dcérskej spoločnosti prijatá p. V., riaditeľka žalovaného. Počas prijímacieho pohovoru žalobkyne prebiehalo v spoločnosti výberové konanie aj na pozíciu asistentka manažéra, na ktorú bola požiadavka ovládania nemeckého jazyka slovom aj písmom, ale na túto pozíciu nebol nikto prijatý a zostala neobsadená. Žalobkyňa sa od začiatku pracovného pomeru sama vzdelávala v nemeckom jazyku, pracovala so softvérom v nemeckom jazyku, spracovávala denné hlásenia v nemeckom jazyku a pravidelne komunikovala a korešpondovala s nemeckým obchodným partnerom aj v nemeckom jazyku. Počas trvania pracovného pomeru nebola upozornená na nepostačujúce jazykové znalosti, naopak, bola za vykonávanú prácu chválená a zamestnávateľ jej dvakrát zvýšil mzdu. Dňa 31.3.2013 skončila pracovný pomer a následne s ňou pracovnú zmluvu uzatvorila novovzniknutá spoločnosť FORMA PLAST, k.s. a to dňa 27.3.2013. Bola zaradená na rovnakú pracovnú pozíciu a ovládanie nemeckého jazyka nemala zadefinované v pracovnej zmluve. Aj v novej spoločnosti uspokojivo plnila pracovné úlohy, zefektívňovala procesy riadenia, vykonávala prácu za skladníka, majstrov a za riaditeľku, ktorú aj zastupovala v neprítomnosti. Majiteľ spoločnosti p. A. ju za odmenu pozval na týždeň do Nemecka a prikázal riaditeľke spoločnosti, aby s ňou komunikovala v nemčine. V roku 2013 jej zamestnávateľ zabezpečil kurz nemčiny pre opatrovateľky v rozsahu 35 hodín, ale nebola jej vyplatená odmena tak, ako ostatným zamestnancom a to z dôvodu, že jej bol zaplatený kurz nemeckého jazyka. Žalobkyňa sa zúčastnila prijímacích skúšok v nemeckom jazyku do štátnej jazykovej školy, kde bola prijatá v septembri 2013 na štúdium do 3. ročníka. Zamestnávateľ zaplatil za štúdium, ale žalobkyni znova nebola vyplatená odmena tak, ako ostatným zamestnancom s odôvodnením, že jej zamestnávateľ zaplatil štátnu jazykovú školu. Úroveň znalosti nemeckého jazyka u žalobkyne slúžil riaditeľke žalovaného ako nástroj na zneužívanie jej postavenia, k dokazovaniu jej vlastnej prevahy, na vytváranie vlastných pravidiel a na vyvíjanie aktívneho a neľútostného tlaku na žalobkyňu a hlavne na zabránenie jej odborného a kariérneho rastu. Pozvoľne a systematicky začala riaditeľka žalobkyňu zaťažovať a využívať z pozície zákona silnejšieho a na práce, ktoré nemala žalobkyňa zmluvne dohodnuté, až to prerástlo do formy psychického teroru. Arogantné správanie riaditeľke sa zintenzívnilo v októbri 2013, keď ukončila štúdium na VŠ a žalobkyňa sa sťažovala, že sa k nej na pracovisku správa povýšenecky, arogantne a zámerne vytvára na pracovisku stres, vytvára pravidlá, ktoré často mení a žalobkyňa sa cítila byť diskriminovanou, keď vykonávala práce aj za iných zamestnancov. Kvôli vzdelávaniu v nemeckom jazyku jej neboli vyplatené odmeny a riaditeľka s ňou odmietla komunikovať v nemeckom jazyku, aj keď jej to výslovne nariadil majiteľ spoločnosti.

Dňa 29.1.2014 bola žalobkyni odovzdaná výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu, že jej jazykové zručnosti v oblasti nemeckého jazyka sú nepostačujúce pre riadny výkon práce na danej pozícii, s

dvojmesačnou výpovednou lehotou, ktorá mala plynúť od 1.2.2014 do 31.3.2014. Dňa 30.1.2014 sa žalobkyňa dostavila do práce, ale riaditeľka spoločnosti jej oznámila, že podľa nemeckých zvykov zamestnanec, ktorý je vo výpovednej dobe sa už nesmie zdržiavať na pracovisku a preto žalobkyňa musela vypratať svoje osobné veci, odovzdať kľúč od kancelárie a opustiť pracovisko s tým, že od 30.1.2014 do 7.2.2014 jej bolo nariadené čerpanie dovolenky. Riaditeľka mala v tom čase už zabezpečené dve nové pracovníčky a to V. Č.P. a Q. W., ktoré prijala bez výberového konania a požiadavky jazykových zručností v oblasti nemeckého jazyka. Žalobkyňa dostala výpoveď, hoci jej jazykové zručnosti v oblasti nemeckého jazyka boli dostatočné na riadny výkon práce, nebola oboznámená s osobitným predpisom ani vnútorným predpisom, v ktorom by bola zadefinovaná požiadavka na úroveň jazykových zručností v oblasti nemeckého jazyka, počas trvania pracovného pomeru nebola nikdy upozornená na nedostatočné jazykové zručnosti v oblasti nemeckého jazyka a zamestnávateľ počas trvania pracovného pomeru nevytváral podmienky na zvyšovanie úrovne jej jazykových zručností v oblasti nemeckého jazyka. Dňa 5.2.2014 jej žalovaný zrušil čerpanie dovolenky a odovzdal jej oznámenie, že na základe prekážok na strane zamestnávateľa počas plynutia výpovednej lehoty čerpá pracovné voľno od 6.2.2014 do 31.3.2014. Žalobkyňa sa preto zúčastnila výberového konania v zahraničnej spoločnosti, kde podmienkou pre prijatie do pracovného pomeru bola veľmi dobrá znalosť nemeckého jazyka slovom aj písmom. Keď sa to dozvedela riaditeľka žalovaného, poslala jej písomné oznámenie o ukončení pracovného voľna s tým, že sa má dostaviť do práce dňa 12.2.2014 a 14.2.2014, ale tieto oznámenia boli žalobkyni doručené až 21.2.2014. Žalobkyňa odpovedala listom z 24.2.2014 a považovala vysvetlenie svojej neprítomnosti v práci za dostatočné a ospravedlnené. Žalovaný jej nevyplatil včas mzdu, ale poslal jej trikrát okamžité skončenie pracovného pomeru. Za mesiac február 2014 nebola žalobkyni vyplatená mzda v termíne, ako ostatným zamestnancom.

Konaním žalovaného došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a preto sa žalobkyňa obrátila žalobou na súd.

4. Žalovaný sa vyjadril tak, že považuje podanú žalobu za nedôvodnú a žiada ju zamietnuť v celom rozsahu. Považuje ju len za ucelený text subjektívnych pocitov žalobkyne a preto na ňu ani písomne nereagoval. Poukázal na to, že žalobkyňa sa nikdy nezúčastnila žiadneho výberového konania a reagovala len na inzerát v regionálnej televízii. Podmienkou na výkon pracovnej pozície bola potreba ovládať nemecký jazyk, ktorý žalobkyňa v tom čas neovládala, ale prejavila snahu sa ho doučiť. Keďže bola prijatá na pozíciu referent výroby a personalistiky, mala vykonávať pre žalovaného starostlivosť o určitý úsek jeho hospodárskej činnosti. Z náplne práce vyplývalo, že mimo iného mala komunikovať po nemecky s obchodným partnerom.

5. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne, výsluchom riaditeľky žalovaného, oboznámil sa najmä s pracovnými zmluvami žalobkyne, s výpoveďou z pracovného pomeru, oznámením o čerpaní pracovného voľna, s okamžitým skončením pracovného pomeru a pracovnou náplňou žalobkyne, vypočul svedkov Q. K. a V. S., oboznámil sa so stanoviskami strán sporu a zistil nasledovný skutkový stav.

6. Predložením listinných dôkazov bolo preukázané, že žalobkyňa uzatvorila dňa 24.8.2011 pracovnú zmluvu so spoločnosťou FORMA BAUMGARTEN s.r.o. Snina a bola prijatá do pracovného pomeru na pozíciu referent výroby a personalistiky, s nástupom do práce 5.9.2011. V článku 1.3 stručnej charakteristiky práce vyplýva, že tam bola uvedená aj komunikácia a korešpondencia s nemeckým obchodným partnerom. Dodatkami k tejto pracovnej zmluve sa zvýšila mzda zamestnankyne zo sumy 570 eur, na sumu 655 eur a následne 700 eur. Dňa 27.3.2013 uzatvorila žalobkyňa pracovnú zmluvu so spoločnosťou FORMA PLAST, s.r.o. (správne k.s.) Snina, s rovnakým pracovným zaradením a s rovnakou charakteristikou práce. Dňa 28.1.2014 doručil žalovaný žalobkyni list označený ako výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 písm. d) ods. 3 s uvedením, že podľa interných predpisov spoločnosti je zadefinovaná v pracovnej náplni pracovnej pozície referent výroby a personalistiky požiadavka na ovládanie nemeckého jazyka. Ďalej uviedol „žiaľ, Vaše jazykové zručnosti v oblasti nemeckého jazyka sú nepostačujúce pre riadny výkon práce na danej pozícii a preto Vám dávame výpoveď podľa § 63 písm. d) ods. 3, s dvojmesačnou výpovednou dobou“. Výpovedná doba mala plynúť od 1.2.2014 do 31.3.2014.

7. Listom z 5.2.2014 žalovaný oznámil žalobkyni, že na základe prekážok na strane zamestnávateľa jej oznamuje, že počas plynutia výpovednej lehoty čerpá pracovné voľno od 6.12.2014 do 31.3.2014.

Listami z 10.2.2014 a 12.2.2014 žalovaný oznámil žalobkyni, že vzhľadom na to, že prekážky pominuli ju žiada, aby sa dostavila do práce ku dňu 12.2.2014, resp. 14.2.2014. Zároveň jej oznámil, aby bez zbytočného odkladu doručila zamestnávateľovi ospravedlnenie jej absencie, inak ju bude považovať za neospravedlnenú a následne s ňou bude skončený pracovný pomer okamžite. Listami z 28.2.2014 žalovaný oznámil žalobkyni, že jej dáva okamžitú výpoveď podľa § 68 písm. e) Zákonníka práce, pre závažné porušenie pracovnej disciplíny k 28.2.2014. Listom z 10.3.2014 jej oznámil, že došlo k nesprávnemu uvedeniu paragrafu a preto jej dáva okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

8. Listom z 13.3.2014 žalobkyňa oznámila žalovanému, že jej mzda za mesiac február nebola vyplatená v termíne tak, ako ostatným zamestnancom a považuje to za pokračovanie v diskriminácii jej osoby.

9. Žalobkyňa vo svojej výpovedi uviedla, že reagovala na inzerát spoločnosti FORMA BAUMGARTEN s.r.o. Snina a riaditeľka spoločnosti jej oznámila, že ju prijme do pracovného pomeru, hoci v životopise mala uvedené, že ovláda anglický a ruský jazyk a na pohovore povedala, že nemecký jazyk neovláda. Riaditeľka spoločnosti jej uviedla, že nie je potrebné ovládanie nemeckého jazyka, pretože bude vykonávať len určité činnosti a bude prijatý ďalší pracovník do funkcie manažéra. Žalobkyňa si ešte pred nástupom do pracovného pomeru osvojila tie slovíčka v nemeckom jazyku, ktoré potrebovala na výkon svojej práce, najmä pre evidenciu výroby a spracovanie dochádzky. Teda bola prijatá na pracovnú pozíciu referent výroby a personalistiky, hoci pred prijatím do pracovného pomeru oznámila, že neovláda nemecký jazyk. Po nástupe do práce boli jej vzťahy s riaditeľkou dobré a o riadnom plnení si pracovných povinností svedčia aj dodatky k pracovnej zmluve, ktorými jej bola zvýšená mzda.

Dňa 27.3.2013 bola uzatvorená nová pracovná zmluva so spoločnosťou FORMA PLAST, k.s., pričom išlo o rovnakú pracovnú pozíciu. Ešte počas trvania pracovného pomeru v spoločnosti FORMA BAUMGARTEN s.r.o. sa žalobkyňa chcela zdokonaliť v nemeckom jazyku a na príkaz majiteľa spoločnosti ju riaditeľka prihlásila na kurz nemčiny pre opatrovateľky v rozsahu 35 hodín a tento kurz jej zamestnávateľ aj preplatil. V septembri 2013 sa žalobkyňa prihlásila do jazykovej školy na kurz nemčiny, kde bola zaradená do 3. ročníka, to znamená, že mala zvládnuté základy nemeckého jazyka. Na tento kurz ju zamestnávateľ mohol prihlásiť už v roku 2011, keď nastúpila do pracovného pomeru u žalovaného, ale nestalo sa tak. Zamestnávateľ jej preplatil jazykovú školu, ale neboli jej vyplatené odmeny rovnako, ako v prípade, keď jej bol preplatený kurz nemeckého jazyka pre opatrovateľky. Žalobkyňa to považovala za diskriminačné, lebo ostatní pracovníci žalovaného chodili na rôzne kurzy, školenia alebo služobné cesty, ktoré im boli preplácané a k tomu dostávali aj odmeny.

Žalobkyňa uviedla, že základná znalosť nemčiny sa vyžadovala aj u majstrov a skladníka, ktorí mali komunikovať v nemeckom jazyku. Keďže nemecký jazyk neovládali, žalobkyňa robila prácu aj za nich. Zároveň uviedla, že považovala za diskriminačné správanie zo strany riaditeľky spoločnosti to, že nebola zaradená do jazykových kurzov. Za diskrimináciu považuje aj to, že riaditeľka sa k nej správala povýšenecky, zadávala jej úlohy, ktoré nebolo možné plniť a znevažovala a ponižovala ju v prítomnosti iných pracovníkov alebo návštevníkov spoločnosti. Vypla tlačiareň, hoci ju žalobkyňa potrebovala a poslala ju tlačiť potrebné výkazy do mesta, pričom firma bola vzdialená 4 km.

Žalobkyňa uviedla, že zo strany riaditeľky žalovaného jej nikdy nebola vytknutá nedostatočná znalosť nemeckého jazyka, ale dňa 28.1.2014 päť minút pred skončením pracovného pomeru jej riaditeľka oznámila, že jej dáva výpoveď pre nedostatočnú znalosť nemeckého jazyka. Na druhý deň jej oznámila, že sa nemôže zdržiavať v práci, lebo v Nemecku sa počas výpovednej lehoty do práce už nechodí. Tak tomu bolo aj u iných dvoch zamestnancov, keď dostali výpoveď a počas výpovednej lehoty nepracovali. Žalobkyňa najprv čerpala dovolenku a bolo jej oznámené, že od 6.2.2014 do skončenia výpovednej lehoty má zostať doma, pretože existuje prekážka na strane zamestnávateľa, pre ktorú nemôže pracovať. Žalobkyňa to brala ako definitívne skončenie jej pracovného pomeru a našla si prácu v spoločnosti UNEX Slovakia. Bola prijatá na pozíciu obchodníka, pričom sa tam vyžadovala dobrá znalosť nemeckého jazyka slovom aj písmom. Keď sa to dozvedela riaditeľka žalovaného, tak jej poslala oznámenie o tom, že prekážky na strane zamestnávateľa pominuli a má sa dostaviť do práce. Žalobkyňa si výzvu prevzala až 28.2.2014 a na základe toho, že nenastúpila do práce, s ňou bol okamžite skončený pracovný pomer. Nežiadala určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, lebo u žalovaného nechcela ďalej pracovať pre nepriaznivé pracovné podmienky. Považuje však za diskrimináciu to, že jej bola daná výpoveď, aj okamžité skončenie pracovného pomeru, lebo to bolo

podľa jej názoru len osobné. Počas plynutia výpovednej lehoty boli prijaté dve zamestnankyne na jej pracovné miesto. Za šikanózne správanie považuje aj to, že žalovaný jej oznámil, že bude mať platené voľno a neskôr ju zavolal späť do práce, hoci výpoveď dostala z dôvodu, že neovláda nemecký jazyk a nevie, čo by mala počas výpovednej lehoty u žalovaného robiť.

Predložila fotokópiu pracovnej náplne pre referenta výroby a personalistiky, kde je uvedené, že sa vyžaduje aj ovládanie nemeckého jazyka. Podľa jej názoru mala byť poslaná na kurz nemčiny. Uviedla však, že túto pracovnú náplň nikdy neprevzala, nebola s ňou oboznámená a nebola súčasťou pracovnej zmluvy. Ide o pracovnú náplň z 5.9.2011, ktorá podľa tvrdenia žalobkyne bola dodatočne vyrobená, lebo sa tam spomína aj denná aktualizácia výrobného procesu, pričom v čase vzniku jej pracovného pomeru sa nerobila. Tiež sa tam uvádza povinnosť - spracovanie a evidencia dochádzky, produktivity a odmien. Sledovať produktivitu mal majster. Tiež evidenciu dennej činnosti robili majstri a skladník a žalobkyňa ju prepisovala do nemeckého jazyka a predkladala riaditeľke žalovaného. Toto však nemala uvedené v pracovnej zmluve.

Tvrdila, že zo žiadneho interného predpisu žalovaného, ani z jej pracovnej zmluvy nevyplývalo, že by mala ovládať nemecký jazyk. Nemecký jazyk sa vyžadoval len na pozíciu asistenta, pričom táto pozícia zostala neobsadená. Počas trvania pracovného pomeru nikdy nebola upozornená na to, že nedostatočne ovláda nemecký jazyk, ani od nej nikto nežiadal, aby zlepšila svoje jazykové schopnosti a nikto ju neupozornil na možnosť výpovede pre nedostatočnú znalosť nemčiny.

Za diskriminačné správanie žalovaného považovala aj to, že jej riaditeľka dávala čoraz viac práce, až tak, že táto práca bola pre ňu časovo ani fyzicky nezvládnuteľná. Zadávala jej aj úlohy, ktoré nevyplývali z jej pracovnej zmluvy a preto dokončovala prácu aj doma po večeroch. Práca za majstrov jej zaberala denne asi dve a pol hodiny a niektoré činnosti vykonávala aj za riaditeľku. Uviedla, že psychický teror prežívala denno-denne, lebo riaditeľka sa k nej správala povýšenecky, z pozície sily a znevažovala ju pred inými zamestnancami. Kritizovala ju aj pred účtovníčkou a pred návštevami. Považovala za diskriminačné aj to, že riaditeľka sa v práci zdržiavala málokedy a robila prácu aj pre inú spoločnosť. Za diskriminačné považovala aj to, že jej mzda za mesiac február nebola vyplatená v takom termíne, na aký bola zvyknutá a to z dôvodu, že jej vyplatenie prešlo schvaľovacím procesom s právnym zástupcom. Oproti iným zamestnancom jej neboli vyplatené odmeny z dôvodu, že jej bola preplatené jazykové kurzy. V tom s ňou bolo zaobchádzané menej priaznivo, ako s inými zamestnancami.

10. K uplatnenej nemajetkovej ujme žalobkyňa uviedla, že utrpela šok z toho, keď jej päť minút pred skončením pracovnej doby bolo oznámené, že dostáva výpoveď z pracovného pomeru pre nedostatočnú znalosť nemeckého jazyka. Cítila sa ponížená pred ostatnými zamestnancami, aj pred rodinou, lebo vždy hovorila, že má perfektnú prácu, že všetko zvláda a zrazu dostala výpoveď. Po doručení výpovede týždeň nespala ani nejedla a toto obdobie prežila len na tabletkách. Ťažko sa jej vysvetľovalo v rodine aj známym, prečo dostala výpoveď, keď v práci bola spokojná a očakávala kariérny rast. Šťastím bolo len to, že si hneď našla novú prácu, ale aj na tomto pracovisku sa jej ľudia pýtali, prečo bola prepustená a či vedie súdny spor s bývalým zamestnávateľom. Zamestnanci žalovaného s ňou vôbec nekomunikujú, len ju pri stretnutiach pozdravia. Aj po skončení pracovného pomeru riaditeľka žalovaného podala na ňu trestné oznámenie pre krádež dokumentov, čo sa napokon nepreukázalo. Uviedla, že žije v malom meste a nevie, ako na ňu ľudia vzhliadajú a či poza jej chrbát nerozprávajú, že kradne dokumenty. Uviedla, že p. K., ktorý je jej susedom a pracuje u žalovaného, má zakázané sa s ňou rozprávať. Má pocit, že ani susedia s ňou nekomunikujú tak ako predtým a vyhýbajú sa jej. Tiež p. K. bola jej priateľkou, trávili spolu voľný čas, ale teraz jej povedala, že s ňou nemôže komunikovať, lebo sa bojí, že príde o prácu. Na žalobkyňu stresovo pôsobila aj situácia, keď počas výpovednej lehoty bola zavolaná znova do práce, hoci u iných pracovníkov to tak nebolo. Riaditeľka žalovaného vedela, že nastúpila do pracovného pomeru a využila to tak, že jej dala okamžité skončenie pracovného pomeru. Všetky tieto situácie prežívala s manželom a rodinou, mala zvýšený krvný tlak, nespala, bolel ju žalúdok a nemohla jesť. Pomoc lekára však nevyhľadala, lebo má švagra lekára, ktorý jej predpísal lieky. Okolnosti trvania jej pracovného pomeru a jeho skočenia neboli v širokej verejnosti medializované, ale vedeli o nich jej priatelia a rodina. Nemajetkovú ujmu vo výške 5 000 eur uplatnila z dôvodu, že vykonávala prácu za riaditeľku, aj za majstrov a to po dobu dva a pol roka, a teda vysoká suma bola pre žalovaného ušetrená, keďže po jej odchode boli prijaté na jedno miesto dve pracovníčky.

11. Riaditeľka žalovaného uviedla, že bola riaditeľkou spoločnosti, ktorá podnikala pod názvom FORMA BAUMGARTEN s.r.o. Táto spoločnosť chcela prijať do pracovného pomeru zamestnanca na pozíciu asistent manažéra s tým, že podmienkou pre prijatie bolo ovládanie nemeckého jazyka slovom aj písmom. Prihlásila sa žalobkyňa, ktorá uviedla, že neovláda nemecký jazyk, ale bola prijatá do pracovného pomeru s tým, že sa nemčinu doučí. Bola pre ňu vytvorená nová pracovná pozícia a to referent výroby a personalistiky. V pracovnej zmluve boli uvedené stručne jej pracovné činnosti a mimo iného sa od nej vyžadovala aj určitá forma znalosti nemeckého jazyka. Nebolo povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť žalobkyni akýkoľvek kurz nemčiny a na tento účel nemala spoločnosť vyčlenené žiadne finančné prostriedky. Riaditeľka uviedla, že bola zo začiatku s prácou žalobkyne spokojná, ale aj keď neovládala nemecký jazyk v takom rozsahu, ako to bolo potrebné. Preto jej bol preplatený kurz nemeckého jazyka v rozsahu 35 hodín, v hodnote 154,98 eur. Bolo potrebné, aby sa žalobkyňa doučila nemčinu a preto jej bolo zaplatené školné v jazykovej škole v B., vo výške 148 eur. Napriek tomu žalobkyňa nenapredovala v nemeckom jazyku žiadaným spôsobom, používala nemecký jazyk len mailovou formou a v nemčine nekomunikovala. Keď prišiel pán A., majiteľ spoločnosti do B. a chcel so žalobkyňou rozprávať v nemčine, nevedela mu odpovedať a keď jej povedal, že sa musí naučiť nemecký jazyk, tak povedala, že nie. Pán A. trval na tom, že žalobkyňa musí zo spoločnosti odísť, lebo neovláda nemecký jazyk. Preto dostala výpoveď, kvôli nedostatočne znalosti nemčiny a to 28.1.2014. Bolo jej nariadené čerpanie dovolenky a následne platené voľno, pretože medzičasom bol daný do opravy počítač na ktorom pracovala. Keď bol opravený, tak žalobkyňa bola vyzvaná, aby nastúpila do práce, lebo prekážky na strane zamestnávateľa pominuli. Keď do práce ani na opakovanú výzvu nenastúpila, bol s ňou okamžitým spôsobom skončený pracovný pomer. Riaditeľka uviedla, že po skončení pracovného pomeru žalobkyne ju kontaktoval jej manžel, ktorý sa vyhrážal, snažil sa ju vydierať a požadoval novú výpoveď, aj päťmesačné odstupné. Bola vykonaná kontrola Inšpektorátom práce, aj Sociálnou poisťovňou a napokon výzva od Slovenského národného strediska pre ľudské práva na vyjadrenie k diskriminácii žalobkyne. Bola požiadavka na finančné odškodnenie žalobkyne, ale spoločnosť k tomu nepristúpila. Bolo zistené, že žalobkyňa disponuje listinami patriacimi žalovanému a jeho právnemu predchodcovi a preto bol daný podnet na políciu o prešetrení tejto skutočnosti. Následne žalobkyňa podala tiež podnet na políciu pre krivé obvinenie.

Riaditeľka žalovaného na príklade vypracovania zmeny pracovných zmlúv poukazovala na nesústredenú pracovnú činnosť žalobkyne. Uviedla, že si nie je vedomá toho, aby sa k žalobkyni správala diskriminačne v akomkoľvek smere. Pokiaľ ide o vypnutie tlačiarne, tak uviedla, že odišla z pracoviska a mala zaheslovaný počítač. Nevedela o tom, že nebude fungovať tlačiareň a preto ako najjednoduchšie riešenie videla v tom, aby žalobkyňa odišla dokumenty vytlačiť do mesta. Nevedela sa vyjadriť k tomu, že pred akým dodávateľom mala ponižovať žalobkyňu. Žalobkyňa sa cítila ukrivdená, keď jej dala trikrát prepracovať pracovné zmluvy, ale išlo o normálny pracovný postup, keďže ich dvakrát urobila zle. Žalobkyňa nevypracovala nový program, len ho zdokonalila, čo bolo súčasťou jej práce. Riaditeľka poprela, aby dala žalobkyni pokyn, aby stresovala pracovníkov vo výrobe. Len chcela, aby upozornila zamestnancov na nedostatky, ktoré zistí. O tom, že zamestnávateľ nepostupoval voči žalobkyni diskriminačne svedčí aj skutočnosť, že jej dvakrát bola zvýšená mzda a boli jej vyplácané aj odmeny. Tie však neboli nárokovateľné a boli dvojzložkové, motivačné, aby zamestnanci dosiahli čo najlepší výkon. Žalobkyni neboli vyplatené odmeny v tých mesiacoch, kedy jej bola zaplatený kurz nemčiny, resp. jazyková škola. Na tieto aktivity spoločnosť nemala vyčlenené finančné prostriedky a preto boli preplatené namiesto odmien.

Riaditeľka spoločnosti tiež uviedla, že so žalobkyňou vychádzala počas trvania pracovného pomeru dobre, rozumeli si aj ľudsky, nielen pracovne a obojstranný vzťah bol veľmi dobrý. Snažila sa jej maximálne vychádzať v ústrety, aj pokiaľ ide o zlepšenie nemeckého jazyka, lebo si bola vedomá toho, že žalobkyňa neovláda nemecký jazyk, hoci bola prijatá na pozíciu, kde sa to vyžadovalo. Poprela, aby zavolala žalobkyňu po doručení výpovede späť do práce len preto, že sa dozvedela, že si našla inú prácu. Prekážkou pre ktorú nemohla žalobkyňa vykonávať prácu bola porucha na počítači a keď ten bol opravený, tak ju vyzvala na nástup do práce. Boli prijaté dve nové pracovníčky a to 11.2.2014 sl. W. a dňa 1.11.2014 sl. Č.. Keďže ide o malú spoločnosť, administratívne práce spojené s chodom spoločnosti sú rozdeľované medzi pracovníkov, bez ohľadu na označenie ich pracovných pozícií.

Žalobkyňa bola v práci svedomitá a učenlivá, ale nezdokonalila sa v nemčine tak, ako to spoločnosť predpokladala, lebo odmietla rozprávať v nemčine a to telefonicky, aj pri osobnom stretnutí s p. A.. Preto

jej riaditeľka spoločnosti prízvukovala, že si musí zlepšiť nemčinu, ale nedala jej písomné upozornenie na nedostatočné ovládanie nemčiny.

Pokiaľ ide o majstrov uviedla, že tí nemusia ovládať nemecký jazyk. Boli vyčlenené finančné prostriedky na ich vzdelávanie, ale k samotnému vzdelávaniu neprišlo, lebo neboli naplnené predpoklady. Žalobkyňa nevykonávala pracovné úkony za majstrov, ale len tie činnosti, ktoré jej vyplývali z náplne práce. Nebola v práci nadmerne zaťažovaná, jej práca bola zvládnuteľná počas pracovnej doby. Poprela, aby žalobkyňa zažívala na pracovisku psychický teror, uviedla, že ju neponižovala, ani sa k nej nesprávala povýšenecky. Žalobkyňa sa nesťažovala na zlé pracovné podmienky. Nedošlo k diskriminácii žalobkyne v tom, že by jej nebola vyplatená mzda ako ostatným pracovníkom za mesiac február 2014. Vyplatenie mzdy bolo konzultované s právnikom a mzda jej bola vyplatená v súlade s pracovnou zmluvou.

12. Svedkyňa Q. K. uviedla, že pre žalovaného vykonáva účtovnícke práce asi päť rokov a so žalobkyňou je v kamarátskom vzťahu. Keď bola na jej pracovisku, nevšimla si zlé vzťahy medzi ňou a riaditeľkou spoločnosti. Nikdy nebola svedkom situácie, aby sa k nej riaditeľka správala nevhodne, diskriminačne alebo v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa podľa jej názoru nebola v práci nespokojná, ale spomenula, že cíti určité napätie vo vzťahu k riaditeľke spoločnosti.

13. Svedok V. S. uviedol, že je zamestnaný u žalovaného ako majster vo výrobe od vzniku spoločnosti a pozná žalobkyňu, ktorá podľa neho pracovala ako asistentka riaditeľky. Prichádzal s ňou do kontaktu pri kontrole výroby a tiež pri dennej aktualizácii výrobného procesu, ktorú pred nástupom žalobkyne vykonávali majstri alebo riaditeľka. Uviedol, že neovláda nemecký jazyk, bolo mu však naznačené, aby sa naučil aspoň základy nemčiny. Evidenciu denných činností do nemčiny predkladala zrejme žalobkyňa, tiež vypĺňala formuláre pre hodnotenie pracovníkov. Pokiaľ ide o odmeny, uviedol, že boli kolísavé a odzrkadľovali spokojnosť s prácou. Niektorým neboli vyplatené vôbec. Nevedel si spomenúť, či mu boli vyplatené odmeny aj v čase, keď sa zúčastňoval školení. Uviedol, že žalobkyňa určite nevykonávala všetku pracovnú náplň majstra, ale nevedel sa vyjadril k tomu, čo za majstrov robila žalobkyňa.

14. Žalobkyňa sa k veci vyjadrila prostredníctvom svojho zástupcu tak, že žalovaný ju svojim konaním diskriminoval z dôvodu iného postavenia v oblasti prístupu k zamestnaniu. Žalobkyňa preto požaduje aj nemajetkovú ujmu vo výške 5 000 eur a to v súlade so Zák. č. 365/2004 Z. z., pričom nemajetková ujma jej vznikla na pracovisku žalovaného, ale aj mimo neho, čiže v spoločenských vzťahoch, v rodine, v mieste jej bydliska a jej pracovnej povesti. Žiadať upustenie od neoprávnených zásahov už nie je aktuálne, lebo žalobkyňa prestala u žalovaného pracovať. Nemajetková ujma má slúžiť na spravodlivé zmiernenie následkov protiprávneho konania žalovaného. V prípade diskriminačného zásahu do práv žalobkyne išlo o rôznorodé zásahy stupňujúce sa od druhej polovice 2013 až do skončenia pracovného pomeru. Žalobkyňa sa zlepšovala v nemeckom jazyku a tým jej v rámci súkromia vznikla ujma, pretože čas potrebný na štúdium cudzieho jazyka nemohla stráviť so svojou rodinou, venovať sa záujmom, či odpočinku.

Žalobkyňa nikdy nebola oboznámená so žiadnym interným predpisom, v ktorom by bola uvedená potreba ovládať nemecký jazyk na jej pracovnej pozícii, nebola zaradená do plánu vzdelávania a žalovaný neponúkol žalobkyni kariérny rast s preradením na vyššiu a náročnejšiu pracovnú pozíciu asistent manager. Nemajetková ujma odráža aj rozsiahly objem práce vykonávanej žalobkyňou navyše, bez zohľadnenia v mzde, ktorú robila tak za svoju nadriadenú, ako aj iných zamestnancov. Ujma z pretrvávajúcich ponižujúcich pracovných podmienok, nerešpektujúcich dôstojnosť žalobkyne a udržiavanie atmosféry strachu a neistoty mala dopad aj na psychiku žalobkyne, na jej osobný život a na vydelenie z pracovného kolektívu. Verejná dehonestácia žalobkyne bola zavŕšená diskriminačnou výpoveďou, pričom nedostatočnú znalosť nemčiny žalovaný zistil po viac ako dva a pol roku kvalitnej práce žalobkyne. Poukázal aj na okolnosti po doručení výpovede, najmä čerpanie plateného pracovného voľna pre údajnú opravu počítača, opätovné vyzvanie na nástup do práce a okamžité skončenie pracovného pomeru.

K náhrade škody vo forme ušlého zisku za nevyplatené odmeny žalobkyňa uviedla, že jej bol preplatený kurz nemeckého jazyka a jazyková škola, ale bez vyplatenia odmien v daných mesiacoch. Ostatní zamestnanci dostávali odborné vzdelanie bezplatne a bez ujmy na zložkách mzdy. Žalobkyni tak neboli vyplatené odmeny vo výške 280 eur. K nároku na náhradu škody vo výške dvojmesačného odstupného žalobkyňa oznámila, že v tejto časti berie žalobu späť.

15. Žalovaný sa písomne vyjadril tak, že nárok žalobkyne neuznáva z dôvodu neexistencie neoprávnených zásahov do jej osobnosti, ako aj neexistencie a nepreukázania porušenia zásad rovnakého zaobchádzania. Žalobkyňa pracovala na pozícii referent výroby a personalistiky a v pracovnej náplni bola uvedená konkretizácia pracovných úloh, pričom zamestnávateľ nemusí žiadať zamestnanca o súhlas s pracovnou náplňou. Z pracovnej náplne žalobkyne vyplývajú činnosti, ktoré mala na pracovisku vykonávať. Výpoveď a následné okamžité skončenie pracovného pomeru neboli objektívne spôsobilé zasiahnuť do osobnostných práv žalobkyne, lebo ich obsahom bolo poukazovanie na neplnenie pracovných povinností žalobkyne, išlo o vecnú kritiku, ktorá bola čo do obsahu a formy primeraná. Žalobkyňa ako zamestnankyňa mala plniť pracovné úlohy a plniť pokyny nadriadeného vydané v súlade s právnymi predpismi. Riaditeľka žalovaného sa k žalobkyni nikdy nesprávala inak, ako k ostatným zamestnancom, iba od nej vyžadovala riadne plnenie pracovných povinností. V konaní nebola preukázaná existencia neoprávneného zásahu žalovaného do osobnostných práv žalobkyne v zmysle § 11 a 13 Občianskeho zákonníka. Nedošlo ani k diskriminácii žalobkyne v zmysle ustanovení Zák. č. 365/2004 Z. z., lebo o diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Dôkazné bremeno tak nezaťažuje len žalovanú stranu, ale žalobca musí uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. Z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že by žalovaný ako zamestnávateľ voči žalobkyni postupoval spôsobom preukazujúcim porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobkyni bola známa skutočnosť, že je povinná komunikovať a vybavovať korešpondenciu s nemeckým obchodným partnerom, ale tak nerobila a neplnila si tak riadne svoje pracovné povinnosti. Žalovaný nepostupoval diskriminačne ani vtedy, keď pre prekážku na strane zamestnávateľa, opravu počítača žalobkyne rozhodol, že žalobkyňa nemôže vykonávať prácu a poskytol jej náhradu mzdy. Naopak, žalobkyňa postupovala protiprávne, keď po odpadnutí prekážky napriek opakovaným výzvam odmietla pokračovať v práci a preto s ňou bol okamžite skončený pracovný pomer. Navyše počas výpovednej lehoty uzatvorila nový pracovný pomer, takže je zrejmé, že nechcela ďalej pracovať pre žalovaného.

Ak sa žalobkyňa domáha aj nároku na odmenu, odmena je nenárokovateľná zložka, na ktorú nie je právny nárok a príslušnému orgánu, do kompetencie ktorého spadá priznávanie takejto odmeny, je iba na ňom či a v akej výške zamestnancovi odmenu prizná alebo nie. V rozhodnom období žalovaný zaplatil žalobkyni prémie a teda nedošlo k znevýhodneniu žalobkyne. Žalobkyňa sa nedomáhala určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a má sa za to, že pracovný pomer je skončený platne. Z výpovede svedkyne K. vyplynulo, že nebola svedkom konfliktnej situácie medzi ňou a riaditeľkou, ani nijakého nevhodného a diskriminačného správania voči nej. Z výpovede svedka V. S. vyplýva, že dennú aktualizáciu pracovného procesu vykonávala aj predchodkyňa žalobkyne na rovnakej pozícii a rovnako jej nástupkyňa. Nemožno porovnávať pracovnú činnosť žalobkyne s činnosťou riaditeľky, lebo tá je v inom pracovnom zaradení. Tiež je nepravdivé tvrdenie žalobkyne o tom, že žalovaný zamestnal počas plynutia výpovednej doby na jej pracovné miesto dve nové zamestnankyne. Slečna W. bola prijatá na miesto žalobkyne až 1.4.2014 a slečne Č. vznikol pracovný pomer až 1.11.2014. Nedôvodné je tvrdenie žalobkyne o tom, že jej bola vyplatená mzda za mesiac február neskôr, lebo mzda jej bola vyplatená v súlade s pracovnou zmluvou riadne a včas. Žalobkyni nebolo možné ponúknuť pozíciu asistent manager, lebo nespĺňala kvalifikačné predpoklady a to znalosť nemeckého jazyka.

Nebolo preukázané, aby konaním žalovaného bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie žalobkyne. Tvrdenie, že žalobkyňa utrpela šok nebolo preukázané žiadnou lekárskou správou a jej tvrdenie o tom, že bola intenzívne zastrašovaná a dehonestovaná s cieľom ju ponížiť, je len subjektívnym nadneseným pocitom žalobkyne. Žalobkyňa sa zamestnala u iného zamestnávateľa a jej nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch je zjavne nedôvodný.

16. Na základe vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že podaná žaloba je dôvodná čo do základu, to znamená určenia, že žalovaný svojim konaním diskriminoval žalobkyňu z dôvodu iného postavenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a porušil tak zásadu rovnakého zaobchádzania vo forme priamej diskriminácie.

17. V pracovnoprávnej oblasti je zásada rovnakého zaobchádzania zakotvená v Článku 1 základných zásad Zákonníka práce (fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu

zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania, 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).

18. Antidiskriminačný zákon predstavuje len všeobecnú úpravu zásady rovnakého zaobchádzania a nárokov vyplývajúcich z jej porušenia, konkrétne práva a povinnosti, ako aj špecifické podmienky ochrany, či už na odstránenie diskriminácie alebo jej predchádzanie, sú obsiahnuté v špeciálnych právnych predpisoch ako napríklad Zákonníka práce, na ktoré antidiskriminačný zákon odkazuje (§ 3 ods. 1, 2, § 5, § 6, v spojení s poznámkou 1).

19. Podľa § 2 ods. 1 Zák. č. 365/2004 Z. z., dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Podľa § 2a ods. 1 citovaného zákona, diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Podľa odseku 2 tohto ustanovenia, priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa z osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Podľa § 3 citovaného zákona, každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelaní.

Podľa odseku 2 citovaného ustanovenia, zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitným zákonom, napríklad Zákonníkom práce.

Podľa § 6 ods. 1 citovaného zákona, v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich, zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

Podľa odseku 2 citovaného zákona, zásada rovnakého zaobchádzania podľa ods. 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach:
a/ prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
b/ výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
c/ prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce, vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania alebo
d/ členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií, vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácia svojim členom poskytujú.

Podľa § 9 ods. 2 citovaného zákona, každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

Podľa odseku 3 citovaného ustanovenia, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa táto domáhať aj

náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

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

20. Žalobkyňa podala na súd žalobu a oznámila skutočnosti, na základe ktorých usudzovala, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti. K porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a teda k priamej diskriminácii malo dôjsť konaním žalovaného v tom, že nebola zaradená do jazykového vzdelávania, že sa riaditeľka k nej správala povýšenecky, zadávala jej úlohy, ktoré nebolo možné splniť, znevažovala ju a ponižovala v prítomnosti tretích osôb, že denno-denne zažívala psychický teror, lebo riaditeľka sa k nej správala z pozície sily a moci, dávala jej čoraz viac práce, ktorá pre ňu bola nezvládnuteľná časovo a fyzicky a vykonávala prácu aj za majstrov. Za jeden mesiac jej bola oneskorene vyplatená mzda, neboli jej vyplatené odmeny a dostala diskriminačnú výpoveď, pričom konanie žalovaného počas výpovednej lehoty bolo šikanózne, keďže jej bolo nariadené čerpanie plateného voľna, toto bolo zrušené, bola zavolaná späť do práce a keď tam nenastúpila, bol s ňou okamžite skončený pracovný pomer.

21. V zmysle § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, v konaní pred súdom je žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Predpokladom však je, aby žalobkyňa konkrétne uviedla skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. V danom prípade však žalobkyňa niektoré skutočnosti uvádzala len všeobecne, popisovala svoje subjektívne pocity v práci, ale neuviedla konkrétne situácie a okolnosti tak, aby žalovaný mohol preukázať, že k jej diskriminácii nedošlo.

22. Súd za takéto všeobecné tvrdenia považoval to, že riaditeľka spoločnosti sa mala k žalobkyni správať povýšenecky, že žalobkyňa zažívala na pracovisku denno-denný psychický teror, že s ňou riaditeľka jednala z pozície sily a znevažovala ju pred inými zamestnancami alebo tretími osobami. Žalobkyňa v tomto smere neuviedla žiadne konkrétne situácie, popísala len jeden prípad, kedy mala byť v prítomnosti tretej osoby znevážená, ale neuviedla osobu pred ktorou sa tak malo stať a teda žalovaný nemohol preukázať, že sa tak nestalo. Svedkyňa K., priateľka žalobkyne a účtovníčka žalovaného, vo svojej výpovedi nepotvrdila skutočnosti uvádzané žalobkyňou. Žalobkyňa nepreukázala, aby počas trvania pracovného pomeru u žalovaného vyjadrila svoju akúkoľvek nespokojnosť vo vzťahu k riaditeľke spoločnosti, naopak tvrdila, že v práci bola veľmi spokojná, že očakávala, že na danom pracovisku bude pracovať až do dôchodku a očakávala kariérny rast. To je v priamom rozpore s jej tvrdením, že na pracovisku zažívala denno-denný teror, že bola znevažovaná, že sa k nej riaditeľka správala povýšenecky a jednala s ňou z pozície sily a moci. Ak by tomu tak bolo, žalobkyňa by zrejme sama ukončila pracovný pomer alebo by sa akýmkoľvek spôsobom domáhala odstránenie takéhoto stavu a zlepšenia pracovných podmienok. Žalovaný jej opakovane zvýšil mzdu, o čom svedčí skutočnosť, že s prácou žalobkyne bol spokojný. Teda nebolo preukázané, aby zo strany žalovaného došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania horetvrdeným správaním sa riaditeľky žalovaného.

23. Súd považoval za nepreukázanú diskrimináciu žalobkyne tým, že podľa jej vyjadrenia jej bolo zadávané čoraz viac práce, že táto práca bola pre ňu nezvládnuteľná časovo aj fyzicky, že vykonávala prácu aj za majstrov a že s ňou bolo jednané inak, ako s iným pracovníkom v jej pracovnej pozícii. Žalovaný preukázal, že dennú aktualizáciu pracovného procesu vykonávala aj predchodkyňa žalobkyne na rovnakej pozícii a tiež jej nástupkyňa. Rovnako svedok V. S., majster u žalovaného uviedol, že žalobkyňa nevykonávala za majstrov všetky ich pracovné činnosti. Bolo len preukázané, že žalobkyňa za nich prekladala do nemeckého jazyka denný záznam činností. Nevedel sa vyjadriť k tomu, kto vykonával produktivitu zamestnancov a ich prestoje. Žalovaný predložil do konania pracovnú náplň, z ktorej vyplývali pracovné povinnosti žalobkyne. Nebolo preukázané, aby s iným pracovníkom na rovnakej pozícii bolo zaobchádzané inak. K množstvu prideľovanej práce žalobkyňa uviedla, že nezostávala po pracovnej dobe v práci, ale vykonávala ju doma. V tomto smere neoznačila žiaden dôkaz, ani nepreukázala, akú prácu robila doma. Naopak, riaditeľka spoločnosti preukázala, že napríklad zmenu pracovných zmlúv žalobkyňa vykonávala trikrát, s chybami. Tiež nemožno považovať za nerovnaké zaobchádzanie skutočnosť, že žalobkyňa sa v pracovnom pomere porovnávala s riaditeľkou spoločnosti

a považovala za diskrimináciu to, že riaditeľka nebola často v práci. Pozícia riaditeľky spoločnosti je úplne odlišná od pozície, na ktorej pracovala žalobkyňa a teda nemožno porovnávať a hodnotiť postavenie žalobkyne v spoločnosti s postavením riaditeľky. Nebolo preukázané, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania žalobkyne a riaditeľky spoločnosti, lebo nepracovali na rovnakej pozícii.

24. Súd tiež nepovažoval za diskriminačné správanie žalovaného to, že žalobkyňa nebola zaradená do jazykových kurzov, lebo žalovaný preukázal, že nedošlo ani k vzdelávaniu majstrov v nemeckom jazyku, hoci to bolo plánované. Naopak, u žalobkyne došlo k tomu, že jej zamestnávateľ zaplatil jazykový kurz a jazykovú školu.

25. Žalobkyňa tvrdila, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania oproti iným zamestnancom v tom, že jej mzda za mesiac február 2014 nebola vyplatená v rovnakom termíne, ako iným zamestnancom. Žalovaný však preukázal, že vzhľadom na proces končenia pracovného pomeru žalobkyne potreboval odkonzultovať vyplatenie mzdy s právnym zástupcom a mzda bola žalobkyni vyplatená v súlade s pracovnou zmluvou. Súd nepovažoval túto skutočnosť za diskriminačné správanie sa žalovaného voči žalobkyni. Rovnako tak súd nepovažoval za diskriminačné to, že žalobkyni neboli vyplatené odmeny v mesiacoch, kedy jej bol zaplatený jazykový kurz a jazyková škola. Na vyplatenie odmien nie je právny nárok a žalobkyňa bola odmenená inou formou, preplatením jazykových kurzov a teda nebola znevýhodnená oproti zamestnancom, ktorí dostali odmenu.

26. Vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že došlo konaním žalovaného k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu iného postavenia v pracovnoprávnych vzťahoch a to spôsobom skončenia jej pracovného pomeru.

27. Bolo preukázané, že žalobkyňa bola prijatá do pracovného pomeru u právneho predchodcu súčasného žalovaného, na pracovnú pozíciu referent výroby a personalistiky a to bez znalosti nemeckého jazyka. Bezprostredne po skončení pracovného pomeru u tohto zamestnávateľa bola prijatá na rovnakú pozíciu aj u žalovaného. V pracovnej zmluve jednou z charakteristiky práce bola komunikácia a korešpondencia s nemeckým obchodným partnerom. Žalovaný predložil do konania pracovnú náplň žalobkyne, kde jednou z požiadaviek je ovládanie nemeckého jazyka. Žalobkyňa poprela, že by takáto pracovná náplň bola súčasťou jej pracovnej zmluvy, ale nič to nemení na skutočnosti, že žalovaný potvrdil, že žalobkyňu prijal do pracovného pomeru bez znalosti nemeckého jazyka. Ak by aj išlo o pozíciu, kde ovládanie nemeckého jazyka bolo potrebné, žalovaný ako zamestnávateľ sa rozhodol túto pozíciu obsadiť zamestnancom, ktorý nemecký jazyk neovládal. Bolo preukázané, že počas trvania pracovného pomeru sa žalobkyňa v nemeckom jazyku zdokonaľovala a samotný žalovaný jej zaplatil kurz a jazykovú školu. Napriek tomu jej dal dňa 28.1.2014 výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu, že jej jazykové zručnosti v oblasti nemeckého jazyka sú nepostačujúce pre riadny výkon práce na danej pozícii. K skončeniu pracovného pomeru došlo tak po dva a pol roku práce žalobkyne u žalovaného, hoci počas tohto obdobia žalobkyňa nebola ani raz písomne upozornená na nedostatočnú znalosť nemčiny. Počas výpovednej lehoty žalovaný oznámil žalobkyni, že pre prekážku na strane zamestnávateľa bude čerpať pracovné voľno od 6.2.2014 do 31.3.2014. Následne jej oznámil, že prekážky pominuli a má nastúpiť do práce. Keď tak neurobila, žalovaný s ňou skončil pracovný pomer okamžite.

28. V rámci prebiehajúceho konania súd nemohol posúdiť, či k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného došlo platne, lebo žalobkyňa sa mohla domáhať neplatnosti skončenia pracovného pomeru osobitným konaním a to v rámci plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Žalobkyňa uviedla, že takúto žalobu nepodala, lebo nemala záujem u žalovaného ďalej pracovať. Súd však posúdil spôsob a podmienky, za ktorých žalovaný dal žalobkyni výpoveď a neskôr s ňou okamžite skončil pracovný pomer. Vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že došlo k diskriminácii žalobkyne tým, že s ňou zamestnávateľ skončil pracovný pomer pre nedostatočnú znalosť nemeckého jazyka, hoci bola na pracovnú pozíciu prijatá bez splnenia tejto špecifickej požiadavky. Nemôže byť dôvodom skončenia pracovného pomeru zamestnanca nespokojnosť nemeckého majiteľa spoločnosti s tým, že zamestnanec s ním nekomunikuje v nemeckom jazyku, najmä v prípade, ak zamestnanec bol prijatý do pracovného pomeru bez znalosti tohto jazyka. Za diskriminačný súd považoval aj samotný spôsobom skončenia pracovného pomeru, keďže žalobkyni bola daná výpoveď bez toho, aby bola upozornená na nedostatočnú znalosť nemčiny a najmä za situácie, keď riaditeľka spoločnosti sa opakovane vyjadrila tak, že s prácou žalobkyne na pracovisku bola spokojná. Žalovaný nepreukázal, že dodržal zásadu rovnakého zaobchádzania so žalobkyňou aj počas plynutia výpovednej lehoty a

to oproti iným zamestnancom, ktorí počas výpovednej lehoty čerpali platené voľno. Žalobkyňa tvrdila, že počas výpovednej lehoty bola zavolaná do práce len z dôvodu, že si našla iné zamestnanie. Žalovaný tvrdil, že dôvodom bola oprava počítača, na ktorom žalovaná pracovala, ale z faktúry za jeho opravu vyplýva, že táto bola vystavená až 28.2.2014 a žalobkyňa bola vyzvaná na nástup do práce už 12.2.2014. Z uvedeného vyplýva, že v tom čase jej počítač ešte opravený nebol. Navyše je nelogické, aby počas výpovednej lehoty žalobkyňa pre žalovaného vykonávala práce, keďže dostala výpoveď z dôvodu, že nedostatočne ovláda nemecký jazyk a nemôže tak u žalovaného ďalej pracovať. Následkom postupu žalovaného bolo ukončenie pracovného pomeru so žalovanou okamžitým spôsobom. Teda súd vec uzatvoril tak, že konaním žalovaného došlo k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu iného postavenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Žalovaný tak porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch podľa § 6 ods. 2 písm. b) Zák. č. 365/2004 Z. z. a to v oblasti prepúšťania.

29. Keďže konaním žalovaného došlo k diskriminácii žalobkyne, súd mu uložil podľa § 9 ods. 2 citovaného zákona povinnosť zverejniť verejné ospravedlnenie žalobkyni a to ako primerané zadosťučinenie. Forma ospravedlnenia je uvedená vo výrokovej časti rozsudku.

30. V súlade s odsekom 3 citovaného ustanovenia má súd za to, že zadosťučinenie vo forme ospravedlnenia je nedostačujúce a preto zaviazal žalovaného aj na úhradu nemajetkovej ujmy a to vo výške 1 000 eur. Nemajetkovú ujmu možno priznať, ak bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, v danom prípade žalobkyne. Súd teda skúmal do akej miery bola znížená dôstojnosť alebo vážnosť žalobkyne v spoločnosti, z následnej reakcie, ktorú zásah vyvolal v rodinnom, pracovnom i inom prostredí.

31. Zároveň je potrebné konštatovať, že ak k diskriminácii došlo, je to tak závažný delikt, ktorý sám o sebe už zakladá skutočnosť, že došlo k zníženiu dôstojnosti žalovanej v značnom rozsahu. Otázku dôvodnosti nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch čo do základu treba posudzovať skôr z pohľadu existencie zavinenia. Zavinenie u žalovaného je jednoznačne dané a to tým, že jeho konaním došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne diskriminačným spôsobom. Teda súd rozhodoval o výške nemajetkovej ujmy, pričom z výsluchu žalobkyne vyplynulo, že došlo k zníženiu jej spoločenskej vážnosti, lebo predchádzajúci spolupracovníci s ňou nekomunikujú a vyhýbajú sa jej, pani K., ktorá bola jej kamarátkou sa s ňou bojí komunikovať a má pocit, že aj susedia sa k nej správajú inak. Skončenie pracovného pomeru zasiahlo aj do jej rodinného života, lebo nevedela vysvetliť, z akého dôvodu zrazu dostala výpoveď, keď predtým bola v práci spokojná a očakávala kariérny rast. Týždeň po tomto oznámení nespala ani nejedla a mala zdravotné problémy, pričom lekára nenavštívila. Šťastím bolo, že si našla hneď novú prácu, ale aj na novom pracovisku sa jej pýtali, prečo bola prepustená a či vedie súdny spor so svojim predchádzajúcim zamestnávateľom. Stresom bolo aj to, že počas výpovednej lehoty bola znova zavolaná do práce, hoci si myslela, že u žalovaného definitívne skončila tým, že jej oznámil, že do konca výpovednej lehoty bude čerpať pracovné voľno. Uviedla však, že skutočnosti ohľadne jej pracovného pomeru neboli nijako medializované a vedeli o nich len jej najbližší a známi.

32. Súd priznal žalobkyni náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 1 000 eur, pričom vzal do úvahy aj skutočnosť, že uplynula značná doba od neoprávneného zásahu, takmer štyri roky, pričom aj žalobkyňa podala žalobu takmer po dvoch rokoch od diskriminačného správania sa žalovaného. Výška nemajetkovej ujmy je ponechaná na voľnú úvahu súdu a má byť primeraná závažnosti vzniknutej nemajetkovej ujmy a okolnostiam, za ktorých došlo k jej vzniku. Má slúžiť aj ako účinná sankcia, aj účinná prevencia správania sa žalovaného. Súd určil nemajetkovú ujmu vo výške 1 000 eur a považoval ju za primeranú okolnostiam, za ktorých došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobkyne a následkom, ktoré to u nej spôsobilo. Prejavilo sa najmä zníženie spoločenskej vážnosti žalobkyne, lebo bývalí zamestnanci žalovaného s ňou nekomunikujú a v novom zamestnaní musela vysvetľovať, prečo vedie súdny spor so svojim bývalým zamestnávateľom. Negatívne pocity zo skončenia pracovného pomeru vyústili do zhoršenia jej zdravotného stavu, aj keď nie v značnej miere, lebo žalobkyňa nevyhľadala lekára, nebola práceneschopná a pracovala už u iného zamestnávateľa. Nedošlo teda u nej k zníženiu spoločenského uplatnenia, a nebola znížená ani jej dôstojnosť, mimo najbližších rodinných príslušníkov, ktorí nechápali, prečo skončila pracovný pomer. Sama žalobkyňa uviedla, že okolnosti skončenia jej pracovného pomeru neboli nijako medializované a širokej verejnosti neboli známe. Preto podľa názoru súdu je nemajetková ujma vo výške 1 000 eur postačujúca, preto nárok v prevyšujúcej časti zamietol.

33. Žalobkyňa pôvodne v žalobe žiadala aj škodu vo výške dvojmesačného odstupného v sume 1 400 eur. Keďže v tejto časti zobrala žalobu späť a žalovaný s tým súhlasil, súd v tejto časti konanie zastavil podľa § 145 ods. 2 CSP.

34. V prevyšujúcej časti súd žalobu zamietol a to v časti nemajetkovej ujmy nad sumu 1000 eur tak, ako to bolo odôvodnené v bode 32. tohto rozsudku a v časti nároku na vyplatenie škody vo forme ušlého zisku za nevyplatené odmeny v sume 280 eur. Súd považoval tento nárok za neopodstatnený, lebo odmena nie je v rámci trvania pracovného pomeru nárokovateľnou dávkou a nie je na ňu právny nárok. Iba zamestnávateľ môže rozhodnúť o tom, či a v akej výške zamestnancovi odmenu vyplatí. Žalobkyňa nebola pri nevyplatení odmien diskriminovaná z dôvodu nerovnakého zaobchádzania vo vzťahu k ostatným zamestnancom, lebo žalovaný preukázal, že jej uhradil kurz nemčiny v rozsahu 35 hodín vo výške 154,98 eur a tiež poplatok v jazykovej škole vo výške 148 eur. Išlo vlastne o vyplatenie finančných prostriedkov nad rámec mzdy, bez povinnosti žalovaného tieto kurzy zaplatiť. Preto súd tento nárok žalobkyne zamietol.

35. O trovách konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. Zároveň aplikoval aj ustanovenie § 256 ods. 1 CSP, podľa ktorého ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane. Žalobkyňa uplatnila v súvislosti s podanou žalobou štyri nároky a to na verejné ospravedlnenie, na zaplatenie odstupného, na zaplatenie odmien a nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ohľadne vyplatenia odstupného zobrala žalobu späť a teda zavinila zastavenie konania, preto v tejto časti má právo na náhradu trov konania protistrana. V ďalšej časti, a to na zaplatenie odmien, bola neúspešná, lebo súd žalobu v tejto časti zamietol a tiež má právo na náhradu trov konania protistrana. Keďže žalobkyňa bola úspešná len v dvoch nárokoch a to pokiaľ ide o zverejnenie ospravedlnenia a nemajetkovú ujmu, súd jej priznal právo na náhradu trov konania vo výške jednej polovice z celkových trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.

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

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

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

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

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
a) sa týkajú procesných podmienok,
b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak nebude povinnosť uložená týmto rozhodnutím splnená v stanovenej lehote, možno sa jej splnenia domáhať návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu.