Súd:	Okresný súd Humenné
Spisová značka:	10C/137/2009
Identifikačné číslo súdneho spisu:	8309210161
Dátum vydania rozhodnutia:	21. 02. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Iveta Gildeinová
ECLI:	ECLI:SK:OSHE:2018:8309210161.27

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné sudkyňou JUDr. Ivetou Gildeinovou v právnej veci žalobkyne U. Š., nar. XX.X.XXXX, bytom A. Hlinku 18/34, Piešťany, zast. Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, Laurinská 18, Bratislava proti žalovanému Domov sociálnych služieb G. XX, zast. JUDr. Evou Kákošovou, advokátkou, Partizánska 1057, Snina o určenie neplatnosti výpovede s prísl. takto

r o z h o d o l :

Výpoveď žalovaného žalobkyni z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce zo dňa 21.4.2009 je neplatná a pracovný pomer žalovanej k žalovanému trvá.

Žalovaný je p o v i n n ý uhradiť žalobkyni nemajetkovú ujmu vo výške 700 eur do 30 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V časti určenia povinnosti žalovanému uverejniť v týždenníku Podvihorlatské noviny ospravedlnenie žalobkyni žalobu zamieta.

P r i z n á v a žalobkyni voči žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 60 %.

O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala, aby súd určil, že výpoveď žalovaného žalobkyni z pracovného pomeru podľa §-u 63 ods. I pís. b) Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce zo dňa 21.4.2009 je neplatná a pracovný pomer žalobkyne k žalovanému trvá. Ďalej žiadala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zverejniť v regionálnej tlači, konkrétne v denníku Zemplínsky Korzár a v týždenníku Podvihorlatské noviny nasledujúci oznam „ Domov sociálnych služieb G. sa ospravedlňuje svojej zamestnankyni L.. U. Š.. za nerovnaké zaobchádzanie v pracovnom pomere“. Ďalším výrokom sa žalobkyňa domáhala, aby žalovaný upustil od porušovania zásady rovnakého zaobchádzania voči žalobkyni a žiadala zaplatiť jej nemajetkovú ujmu vo výške 700 eur, do troch dní od právoplatnosti rozsudku a uhradiť jej trovy konania. Na základe čiastočného späťvzatia návrhu navrhovateľkou Okresný súd Humenné uznesením č. 10C 137/2009 zo dňa 2.7.2012 zastavil konanie v časti výroku, ktorým sa žalobkyňa domáhala, aby súd uložil žalovanému povinnosť upustiť od porušovania zásady rovnakého zaobchádzania voči žalobkyni a v časti ktorou sa domáhala o uverejnenie ospravedlnenia v denníku Zemplínsky Korzár. Na pojednávaní dňa 23.1.2018 uviedla zástupkyňa žalobkyne, chce zmeniť názor denníka a to z dôvodu, že Zemplínsky Korzár už neexistuje a premenoval sa na Zemplínske noviny My. Tento návrh súd považuje za bezpredmetný, pretože konanie vo veci uverejnenia ospravedlnenia v denníku Zemplínsky Korzár bolo zastavené.

2. Vo svojej žalobe žalobkyňa uviedla, že u žalovaného pracovala od 16.9.1991. Dňa 21.4.2009 jej štatutárny zástupca žalovaného doručil výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ustanovení § 63 ods. l pís. b) Zákonníka práce s tým, že na základe racionalizačných opatrení zamestnávateľ dňa 6.4.2009 rozhodol o znížení počtu pracovníkov na úseku opatrovateľskom v kategórii zdravotnícky asistent z doterajších 9 zamestnancov na 6 zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a zároveň uviedol, že nemá pre žalobkyňu žiadne iné vhodné miesto, ktoré by jej mohol ponúknuť. Počas celej výpovednej lehoty bola nútená stráviť pracovnú dobu v nedôstojných podmienkach v exteriéri areálu Domova sociálnych služieb G., pretože listom zo dňa 30.4.2009 jej bolo oznámené, že si má vyčerpať zostávajúcu dovolenku a odovzdať všetky veci, ktoré má evidované na svojej osobnej karte. Žalovaný síce svojím rozhodnutím zo dňa 6.4.2009 znížil počet pracovníkov Úseku ošetrovateľstva vo funkcii zdravotnícky asistent, ale žalobkyňa v skutočnosti aj s ostatnými kolegyňami vykonávala prácu zdravotnej sestry a to na základe konkludentného súhlasu oboch strán. Podľa príslušnej vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR 542/2005 Z.z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 321/2005 Z.z. môže injekčnou formou podávať lieky iba zdravotná sestra. O tom, že u žalovaného podávali takto lieky aj zdravotné asistentky svedčí aj zápis z porady zo dňa 14.2.2008, kde vedúca p. R. povedala: „ďalším vzniknutým novým problémom je podávanie liečiv injekčnou formou zdravotnými asistentkami, aplikovať liečivo predpísaným lekárom injekčnou formou sú pracovníčky splnomocnené lekármi k ich podaniu a to aj za okolností, že nie je prítomný lekár. Za takéto podanie preberá zodpovednosť lekár, ktorý takýto liek naordinoval. Odmietnutie tejto činnosti bude zamestnávateľom považované za hrubé porušovanie pracovnej disciplíny“. Pretože zamestnávateľ od žalobkyne a ďalších jej spolupracovníčok vyžadoval takúto činnosť, reálne ju aj vykonávali a preto listom zo dňa 2.10.2008 požiadali zamestnávateľa, aby prehodnotil ich pracovné zaradenie, pretože zdravotný asistent nemôže vykonávať funkciu zdravotnej sestry a to konkrétne spomínaný bod príprava a podávanie liekov. Zamestnávateľ vzal túto skutočnosť na vedomie a konkludentne to akceptoval tak, že žalobkyňa má za to, že sa so zamestnávateľom dohodli a teda, že už nevykonávala prácu zdravotnej asistentky ale zdravotnej sestry. Zamestnávateľ teda porušil ustanovenie § 54 Zákonníka práce, pretože nevyhotovil písomnú zmenu pracovného zaradenia žalobkyne na funkciu sestra. Zákonník práce absenciu v písomnej forme nesankcionuje neplatnosťou a preto je žalobkyňa toho názoru, že aj bez písomnej zmeny pracovnej zmluvy je táto platná.
Dňa 30.7.2009 sa žalobkyňa obrátila na žalobcu so žiadosťou o ďalšie trvanie pracovného pomeru, z dôvodu, že pominuli dôvody výpovede a u zamestnávateľa sa uvoľnilo 6 pracovných miest. Zamestnávateľ jej odpovedal listom zo dňa 7.8.2009, kde okrem iného uviedol, že zastupovanie p. F. počas materskej dovolenky nedohodol, pretože organizačná štruktúra s jej pracovným miestom nepočíta. V organizačnej štruktúre bolo teda naplánovaných prepustenie troch zdravotných asistentov teda p. L., F. a žalobkyne a p. F. teda nemohla byť nadbytočná. Všetky štyri podali sťažnosť, lebo sa domnievali, že organizačná zmena bola reakciou na to, že využili svoje právo a podali sťažnosť po tom, čo ich požiadavky, ktoré predložili zamestnávateľovi ústne, neboli riešené a akceptované a preto sa sťažovali u zriaďovateľa a na Inšpektoráte práce. Takisto sa dotazovali na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny, či postup zamestnávateľa je správny. Žalobkyňa považuje výpoveď za neplatnú, pretože bola daná účelovo ako neoprávnený postih podľa ustanovení § 13 ods. 3 Zákonníka práce a ustanovení § 2a ods. 4 Zák. č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a to kvôli tomu, že žalobkyňa sa opakovane dožadovala od zamestnávateľa plnenia jeho povinnosti a rešpektovania práv a oprávnených záujmov vo vzťahu k nej, ako aj k zamestnankyniam, ktoré sa starajú o maloleté deti. Konkrétne v r. 2008 žiadala spolu s ostatnými zamestnankyňami úpravu pracovného času z dôvodu starostlivosti o maloleté deti na 12 hodinové zmeny, tak ako to mali niektorí iní zamestnanci, pričom zamestnávateľ odmietol túto žiadosť prerokovať a navrhol ešte väčšie skrátenie pracovného úväzku. Preto sa obrátili so sťažnosťou na zriaďovateľa, t.j. na Prešovský samosprávny kraj v Prešove, ktorý nariadil zamestnávateľovi prerokovať s nimi úpravu pracovnej doby, k čomu zamestnávateľ od 1.7.2008 aj pristúpil, ale s obmedzením do 30.6.2009. Taktiež sa obrátili v rámci v zmysle kolektívnej zmluvy aj na odbory so svojou sťažnosťou, ktoré sa pokúsili so zamestnávateľom dohodnúť. Rovnaké skutočnosti uviedla žalobkyňa prostredníctvom svojej právnej zástupkyne aj vo výpovedi na prvom pojednávaní.
Ostatné výroky žaloby žalobkyňa v žalobe neodôvodnila.

3. Spolu so žalobou na začatie konania predložila žalobkyňa rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. l písm. b) Zákonníka práce zo dňa 21.4.2009, pracovnú zmluvu zo dňa 16.9.1991 s pracovným zariadením ako zdravotný pracovník, oznámenie Domova sociálnych služieb v G. zo dňa 10.4.2009, ktorým zamestnávateľ vyzval na vyčerpanie si prevyšujúcej dovolenky a takisto

na odovzdanie veci zodpovednej pracovníčke. Ďalej zápis z porady na úseku opatrovateľstva zo dňa 14.2.2008, žiadosť žalobkyne a ďalších pracovníkov a to L.. R. F., L.. C. L. a H.. H. F. adresovanú odporcovi o prehodnotenie pracovného zariadenia, odpoveď Domova sociálnych služieb v G. zo dňa 17.10.2008 na žiadosť zamestnankýň o prehodnotenie pracovného zaradenia, žiadosť žalobkyne zo dňa 29.7.2009 adresovanú odporcovi o ďalšie trvanie pracovného pomeru, odpoveď odporcu zo dňa 7.8.2009 na žiadosť žalobkyne na ďalšie trvanie pracovného pomeru, žiadosť žalobkyne o úpravu pracovnej doby zo dňa 26.3.2008, odpoveď žalovaného na žiadosť žalobkyne o úpravu pracovnej doby zo dňa 9.4.2008 a žiadosť žalobkyne adresovanú Prešovskému samosprávnemu kraju zo dňa 28.4.2008, protokol Inšpektorátu práce v Prešove zo dňa 28.4.2008, protokol Inšpektorátu práce v Prešove zo dňa 27.10.2008.

4. Žalovaný prostredníctvom svojej právnej zástupkyne podal vo veci dňa 27.11.2009 písomné vyjadrenie, v ktorom uviedol, že trvá na skončení pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 21.4. 2009. Zamestnávateľ rozhodol dňa 6.4.2009 o znížení počtu zamestnancov zo 48 na 44 a pol, pričom rozhodol o znížení počtu zamestnancov na úseku opatrovateľstva, v kategórii zdravotnícky asistent z doterajších 9 zamestnancov na 6 zamestnancov. Zamestnávateľ vykazoval nadstav už pri predchádzajúcej organizačnej štruktúre schválenej zriaďovateľom od r. 2007. Po doručení výpovede žalovaný prestal žalobkyni prideľovať prácu a to z dôvodu, že jej bola daná výpoveď z organizačných dôvodov a pre nadbytočnosť. Keďže zamestnávateľ rozhodol o znížení počtu zamestnancov v snahe znížiť náklady a zvýšiť efektívnosť práce, snažil sa zabezpečiť celý výkon práce s nižším počtom zamestnancov. Odporca doručoval výpoveď žalobkyni 21.4.2009, pričom žalobkyňa odmietla výpoveď prevziať, považoval toto doručenie výpovede za platné a počas plynutia výpovednej lehoty jej preto neprideľoval prácu napriek jej opakovaným žiadostiam. Ďalším dôvodom, pre ktorý žiada žalobkyňa určiť výpoveď za neplatnú je skutočnosť, že pracovala ako zdravotná sestra a nie ako zdravotný asistent u žalovaného. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.9.2001 v znení poslednej dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 4.1.2008 žalobkyňa bola zaradená v súlade s platným organizačným poriadkom na pracovnú pozíciu zdravotný asistent. V tomto prípade nemôže ísť ani o žiadne formálne ani iné nedostatky výpovede, pretože na úseku opatrovateľstva boli a sú zamestnanci zaradení iba do dvoch pracovných kategórií a to opatrovateľka v počte pracovníkov 9 a zdravotný asistent v počte pred znížením tak isto 9. Zamestnávateľ rozhodol o znížení zamestnancov na úseku zdravotný asistent z 9 na 6, pretože zdravotný ústav potrebuje v prvom rade opatrovateľky a preto ich počet zamestnávateľ neznižoval. U odporcu ako zamestnávateľa nie je nikto zaradený na pracovnú pozíciu zdravotná sestra, preto nemohlo dôjsť ani k formálnemu omylu na akom úseku a v akej pozícii dochádza k znižovaniu počtu zamestnancov. Zamestnávateľ pred daním výpovede žalobkyni a ďalším pracovníkom počas plynutia výpovede ako aj po uplynutí výpovednej doby neprijal žiadneho nového zamestnanca, nemal pre žalobkyňu žiadnu inú vhodnú prácu a preto považuje výpoveď a skončenie pracovného pomeru za platné. Rovnaké skutočnosti uviedol žalovaný aj vo svojej výpovedi na prvom pojednávaní.

5. Spolu s písomným vyjadrením predložil žalovaný zápis z porady riaditeľa konanej dňa 6.4.2009, kde sa prerokovalo aj zníženie počtu pracovníkov na funkcii zdravotnícky asistent z 9 na 6. Rozhodnutie Domova sociálnych služieb G. zo dňa 6.4.2009, ktorým bolo rozhodnuté o znížení zamestnancov na úseku opatrovateľskom v kategórii zdravotnícky asistent z doterajších 9 zamestnancov na 6 zamestnancov. Ďalej žalovaný predložil žiadosť o prerokovanie výpovede adresovanú odborovej organizácii DSS G. zo dňa 7.4.2009 z ktorého vyplýva, že nadbytočnosť sa týka pracovníkov L.. C. L., L.. U. Š. a H.. H. F.. Ďalej rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. l pís. b) Zákonníka práce zo dňa 21.4.2009. Prevzatie tejto výpovede žalobkyňa odmietla prevziať a to za prítomnosti svedkov. Zápisnicu z oboznámenia sa zamestnanca s dôvodmi výpovede zo dňa 24.4.2009, kde sa uvádza, že po prevzatí výpovede sa odmietla podpísať a vyjadriť k predmetu výpovede žalobkyňa. Taktiež predložili žiadosť o ďalšie trvanie pracovného pomeru ďalšej pracovníčky H.. H. F. zo dňa 29.7.2009 a odpoveď tejto pracovníčke zo dňa 7.8.2009. Zo strany žalovaného bolo predložené aj oznámenie o plate zo dňa 29.11.2008 adresované žalobkyni o jej zaradení do 6. platovej triedy a 7. platového stupňa na základe jej zaradenia zdravotnícky asistent. Ďalej bola predložená pracovná náplň žalobkyne zo dňa 29.12.2008, rozhodnutie o plate zo dňa 10.1.2008 pracovná náplň žalobkyne zo dňa 1.1.2008, dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 4.1.2008, kde sa uvádza, že žalobkyňa bude pracovať v pozícii zdravotný asistent od 1.1.2008. Dohoda o zmene pracovnej zmluvy so žalobkyňou zo dňa 2.1.2006, kde sa uvádza, že menovaná bude pracovať vo funkcii zdravotný asistent počas materskej dovolenky H. F.. Dohoda o zmene pracovnej zmluvy žalobkyne zo dňa 31.5.2005, kde sa uvádza, že žalobkyňa bude vykonávať činnosť zdravotnej sestry, dohoda o

zmene pracovnej zmluvy zo dňa 3.5.2004, kde sa uvádza pracovné zaradenie žalobkyne ako sociálny pracovník, dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 5.12.1991, kde sa uvádza funkcia žalobkyne ako sestra pri lôžku. Žalovaný predložil aj organizačný poriadok a organizačnú štruktúru Domova sociálnych služieb, ako aj prezenčnú listinu z pracovnej porady na úseku opatrovateľstva zo dňa 16.6.2008 a to písomný súhlas s podávaním injekčných foriem liekov na základe splnomocnenia ordinujúcim lekárom, splnomocnenie H.. H. R. zo dňa 20.6.2008, z ktorého vyplýva, že tento splnomocnil pracovníčky Domova sociálnych služieb G., ktoré vyjadrili písomný súhlas na aplikáciu medikamentóznej liečby parenterálnej podľa určenej a doporučenej liečby ošetrujúcim lekárom, splnomocnenie H.. C. J. zo dňa 17.6.2008, taktiež na podávanie medikamentóznej liečby a parenterálnej pre pracovníčky, ktoré s tým vyjadrili písomný súhlas.

6. V konaní bola vypočutá svedkyňa E. O., ktorá vo svojej výpovedi uviedla, že bola svedkom doručenia výpovede žalobkyni. Ďalej potvrdila, že do doby, kým sa žalobkyňa nešla sťažovať na vyšší územný celok, bolo správanie vedenia voči žalobkyni rovnaké ako voči ostatným pracovníkom. Správanie riaditeľa voči žalobkyni sa zmenilo po tom, čo sa žalobkyňa sťažovala na vyššom územnom celku. Na porade v apríli alebo v marci 2005, prehlásil riaditeľ, že žalobkyňa a p. L. budú vykonávať prácu úsekovej zdravotnej sestry. K oficiálnemu preradeniu však nedošlo, naďalej boli zaradené ako zdravotný asistent, aj keď svojou prácou vykonávali činnosť zdravotnej sestry, ktorá spočívala v objednávaní, evidovaní, aplikovaní liekov, podľa potrieb lekárov. Prestali pracovať v trojzmennej prevádzke a vyžadovalo sa od nich, aby pracovali iba v rannej zmene, čím sa znížilo ich finančné ohodnotenie. Žalobkyňa požiadala o zmenu pracovnej doby, avšak ani jej, ani ďalším spolupracovníčkam nebolo vyhovené.

7. Svedkyňa C. L. vo svojom písomnom vyjadrení, vo svojej výpovedi uviedla, že u žalovaného pracovala od r. 2000 do r. 2009 na pozícii zdravotný asistent, pričom žalobkyňa vykonávala rovnaké činnosti ako ona. V pracovnej zmluve bola zaradená ako pracovný asistent. Na pozícii pracovný asistent pracovalo 9 pracovníčok, pričom všetky vykonávali rovnakú činnosť, podľa pokynov lekára, vrchnej sestry a do tejto práce patrila bežná starostlivosť, podávanie injekcií a vykonávanie iných úkonov podľa pokynu lekárov. V určitom období žalobkyňa vykonávala aj funkciu vrchnej sestry, pričom išlo iba o ústne poverenie, nie o žiadne písomné poverenie. V r. 2008 požiadala žalobkyňa, ako aj svedkyňa, aby mohli pracovať na zmeny, pričom tejto požiadavke bolo vyhovené. Zároveň svedkyňa objasnila rozdiel medzi prácou zdravotného asistenta a zdravotnej sestry, kde základný rozdiel spočíval v tom, že zdravotný asistent nemôže manipulovať s liekmi, pričom oni tieto lieky aj objednávali a takisto nemôže ani podávať injekčné formy liekov, čo oni robili. Zároveň svedkyňa potvrdila, že taktiež požiadala zamestnávateľa o zaradenie do funkcie zdravotnej sestry, na čo dostala odpoveď, že tento list berú na vedomie, vyslovene to ich zamestnávateľ nezamietol, dokonca jej a p. F. povedal, že aby vyčkali do nového roka, že potom sa situácia nejakým spôsobom vyrieši.

8. Taktiež svedkyňa H.. H. F. pracovala u žalovaného od r. 2005 do r. 2009, ako zdravotnícky pracovník, pracovala spolu so žalobkyňou na úseku opatrovateľstva. V máji 2008 bola žalobkyňa zaradená do rovnakých funkcií ako svedkyňa a to do funkcie zdravotného asistenta, aj keď v podstate vykonávala prácu zdravotnej sestry. Rovnako uviedla rozdiel medzi zdravotným asistentom a zdravotnou sestrou, že príprava a podávanie liekov a aplikácia injekcií a preväzovanie rán, objednávanie a evidovanie liekov patrí do náplne práce zdravotnej sestry. Svedkyňa nepotvrdila vo svojej výpovedi, že by nejakým spôsobom bola žalobkyňa zo strany navrhovateľa diskriminovaná. Uviedla, že v r. 2008 žiadali zamestnávateľa ako matky s deťmi o úpravu pracovnej doby, aby mohli pracovať v 12 hodinových zmenách, pričom tejto ich žiadosti zo strany zamestnávateľa nebolo vyhovené.

9. Svedkyňa R. F. vo svojej svedeckej výpovedi uviedla, že od r. 2008 je na materskej dovolenke, s tým, že má pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú a na jej miesto počas trvania materskej dovolenky nebol prijatý žiaden pracovník. Jej pracovné zaradenie u žalovaného je zdravotný asistent. Svedkyňa k otázke, či žalobkyňa bola zdravotnou sestrou, alebo zdravotným asistentom u žalovaného, podľa toho, aké práce vykonávala, svedkyňa uviedla, že podľa práce, ktorú vykonávala sa domnieva, že bola zdravotnou sestrou, avšak v oficiálnej štruktúre zamestnávateľa ako zdravotná sestra vystupovali iba dve sestry a to p . R. a p. K., pričom zdravotné sestry vykonávali rovnakú činnosť, ako zdravotné asistentky, tiež podávali injekcie a lieky, ich náplň práce svedkyňa nevidela, ale v skutočnosti vykonávali rovnakú činnosť ako svedkyňa a ďalšie spolupracovníčky.

10. Zo strany žalovaného boli predložené pracovné zmluvy a pracovné dodatky k pracovným zmluvám aj ostatných pracovníkov Domova sociálnych služieb, ktoré vykonávali prácu ako zdravotný asistent a takisto aj náplne práce týchto zamestnancov.

11. Svedkyňa E. R. uviedla, že pracovala u žalovaného od r. 1996 a od 1.1.2011 a jej zaradením je sestra sociálnych služieb. Počas trvania doby pracovného pomeru sa jej pracovné zaradenie menilo, pracovala ako zdravotná sestra, sociálny pracovník, zdravotný asistent a v súčasnosti je to sestra v zariadení sociálnych služieb. V r. 2009 bolo ich zaradenie ako zdravotný asistent rovnako ako žalobkyňa, pričom okrem zdravotného asistenta ďalším zdravotníckym personálom boli opatrovateľky. K povinnostiam zdravotného asistenta, teda aj žalobkyne patrili počas zmeny ošetrovateľské úkony vykonávanie hygieny u ležiacich pacientov, podávanie a príprava liekov a aplikácia injekcií. Svedkyňa potvrdila, že keď bolo jej zaradenie ako zdravotná sestra, tak vykonávala rovnakú činnosť ako zdravotný asistent. Ďalej svedkyňa potvrdila, že všetky pracovníčky, ktoré boli prijaté na pozíciu zdravotnícky asistent vykonávali rovnaké práce a taktiež potvrdila, že konkrétne v jej prípade nebol ani rozdiel v platovom zaradení, keď pracovala na pozícii ako zdravotná sestra, alebo ako zdravotný asistent. Svedkyňa uviedla, že nemá žiadnu vedomosť o tom, že by zamestnávateľ nútil sedieť žalobkyňu počas pracovnej doby a počas plynutia jej výpovednej lehoty vonku v altánku a takisto potvrdila, že žalobkyňa neoslovila ani ju, ani niektorého iného člena odborov, aby v tejto situácii niečo robili, alebo aby ich požiadala o pomoc.

12. Vo svojom písomnom vyjadrení doručenému súdu 28.2.2011 žalobkyňa uviedla , že žalovaný tvrdí, že so žalobkyňou ukončil pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 b/ZP pričom dodržal všetky formálne náležitosti, ktoré ZP vyžaduje, aby bol úkon platný. Tvrdí, že žalobkyňu dňa 21.4.2009 oboznámil so všetkými dôvodmi výpovede, na predloženom zápise deklaruje, že údajne uviedol, že nemá pre ňu iné voľné pracovné miesto, ktoré by jej mohol ponúknuť a umožnil jej vyjadriť sa k výpovedi. Avšak z výpovede svedkyne E.. O. je jasné, že žalobkyňu ani nepripustil k slovu, predmetnú listinu si ani neprečítala. Výpoveď podpísal riaditeľ až pred pani Š. v predmetný deň. Ďalej uviedla, že počas plynutia výpovednej lehoty jej neprideľoval prácu, napriek jej žiadosti ako i právnej zástupkyne o jej prideľovanie, lebo mal za to, že je platné doručenie výpovede. Pracovný pomer sa skončil až 31.7.2009 a teda do tohto dátumu mal zamestnávateľ zamestnankyni prideľovať prácu. Pokiaľ pre ňu nemal vhodnú prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa. V praxi teda takýto zamestnanec prácu reálne nevykonáva, prakticky ani nie je povinný dostaviť sa na pracovisko, avšak má nárok na príslušnú mzdu podľa právnych predpisov. Avšak pravdou je, že aj keď zamestnávateľ žalobkyni neprideľoval prácu, vyžadoval od nej, aby sa zdržiavala v areáli, ale nie priamo na pracovisku, pričom jej boli odobrané aj potrebné pracovné pomôcky. To, že zamestnávateľ vyžadoval, aby sa zdržiavala na pracovisku a v prípade neprítomnosti uviedla dôvod dokladuje aj výkaz mzdových nárokov za mesiace máj a jún 2009, kde je to uvedené.
Vzhľadom k tomu, že sa žalobkyňa zdržiavala len v altánku v záhrade a to niekoľko mesiacov aj za nepriaznivého počasia, považuje žalobkyňa za konanie v rozpore s dobrými mravmi, za šikanu a obťažovanie.
Z dôkazov predložených na pojednávaní oboma stranami vyplýva, že podľa dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.05.2005 bola pani Š. na funkcii zdravotná sestra. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 2.1.2006 mala pracovať vo funkcii zdravotný asistent a tým zastupovať p. F. počas materskej dovolenky. Žalovaný ďalej predložil dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 4.1.2008, kde však nie je uvedený podpis pracovníka - teda žalobkyne a tá o tomto dodatku ani nemá vedomosť. Z dôvodu, že ide o podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy a teda jej zmena predpokladá dvojstranný súhlas má žalobkyňa za to, že v tomto prípade k tomu nedošlo. Po formálnej stránke je teda jednoznačné, že žalobkyňa nikdy nesúhlasila so zaradením do funkcie zdravotnícky asistent a vzhľadom k tomu, že od roku 2005 sa jej pracovná náplň prakticky nezmenila a stále zodpovedala funkcii sestra - zdravotná sestra, čo preukázali aj výpovede svedkov a nie práci zdravotného asistenta.
Taktiež je zrejmé aj z vyjadrení zamestnávateľa, že akceptuje, že niektoré zamestnankyne vykonávajú prakticky funkciu sestry a žalobkyňa mala s týmito pracovníčkami totožnú pracovnú náplň ako preukazujú aj dôkazy doložené zamestnávateľom.
Skutočnosť, že schválená organizačná štruktúra nekorešpondovala s reálnym stavom na pracovisku, nemôže byť dávaná na ujmu žalobkyni. Zamestnávateľ pôvodne tvrdil, že v roku 2008 nikoho neprijal avšak následne oznámil súdu mená 5 novoprijatých ľudí, z toho 3 boli prijatí až po tom, ako odporca bol upozornený zriaďovateľom, že je povinný rešpektovať zákonník práce vo vzťahu k ženám matkám. Taktiež odporca nevylúčil, že prijal nových zamestnancov aj do apríla 2009. Z protokolov inšpektorátu práce, ktorý u odporcu niekoľkokrát vykonal kontrolu je zrejmé, ako sa v priebehu rokov 2008 a 2009

menil počet zamestnancov. Podľa IP 22.1.2008 to bolo 47 zamestnancov z toho 42 žien (protokol č. A.-X-XX-X,X/P), 10.9.2008 45 zamestnancov z toho 39 žien, v júni 2009 mal 47 zamestnancov z toho 41 žien. Z výpovede je zrejmé, že v apríli 2009 mal 48 zamestnancov a teda údajne nadstav 3,5 zamestnanca. Výpovede dostali až 4 zamestnankyne, teda počet zamestnancov sa mu znížil na 44. Teda od septembra do apríla zvýšil počet zamestnancov o troch a to už počas rokovaní o novej organizačnej štruktúre. Teda je zrejmé, že vedome vytváral taký nadstav zamestnancov, ktorých počet korešponduje s počtom žien - matiek, ktoré žiadali o úpravu pracovného času a o rovnaké zaobchádzanie v pracovnoprávnych oblastiach aj po prvom nesúhlasnom stanovisku žalovaného.
Dôležitým faktorom sú aj ustanovenia zákona 448/2008 Z.z. o sociálnych službách účinný od 1.1.2009, ktorého § 9 ods. 3 a Príloha 1. určuje percento odborných zamestnancov z celkového počtu, ktoré musí príslušné zariadenie spĺňať. U žalovaného je to 60 % čo predstavuje 26,7 zamestnanca. Z hlásenia inšpektorátu práce je zrejmé, že už počas účinnosti toho zákona mal k 1.5.2009 iba 21 odborných zamestnancov (6 zdravotných pracovníkov, 9 opatrovateľov, 5 - sociálnych pracovníkov a ergo terapeuta). Teda tým, že znížil počet pracovníkov o odborných zamestnancov porušil aj predmetný zákon.
Žalobkyňa bola zaraďovaná iba do jednozmennej prevádzky s čím nikdy nesúhlasila. Tým sa znížilo aj jej finančné ohodnotenie. Zamestnávateľ neuviedol žiaden legitímny dôvod takéhoto konania. Svedkyňa p. R., ktorá vykonávala ten istý druh práce uviedla, že pracovala v trojzmennej prevádzke.
Taktiež z protokolov Inšpektorátu práce Prešov zameraných na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov je zrejmé, že žalovaný odporca navrhovateľku od 1.5.2004 - 31.5.2005, v tom čase ako sociálneho pracovníka, nezaradil do príslušnej platovej triedy, ktorá bola v platnej organizačnej štruktúre tomuto miestu priradená. Dôležitým údajom je aj to, že to bolo po jej návrate z materskej dovolenky.
Napriek tomu, že v roku 2008 nebola upozornená, že porušila pracovnú disciplínu, boli jej odobraté koncoročné odmeny za tento rok napriek tomu, že bolo zvykom ich neudeliť iba tým, ktorí porušili pracovnú disciplínu.
Rovnako jej bolo vo februári 2009 odňaté osobné ohodnotenie za údajné porušenie pracovnej disciplíny, pričom ani v jednej zápisnici z porád sa neprejednávalo porušenie disciplíny a zníženie alebo odňatie osobného ohodnotenia iných pracovníkov a pracovníčok o ktorých máme vedomosť, že porušili pracovnú disciplínu a to hrubým spôsobom.
Žalobkyňa taktiež bola vystavená obťažovaniu, keď jej maloleté deti, prípadne ona sama ochoreli a lekár nariadil domáce ošetrenie. Bežne už pri oznamovaní práceneschopnosti boli zo strany nadriadenej použité nemiestne poznámky. Taktiež minimálne raz bola nahlásená na Sociálnej poisťovni, že údajne nedodržiava liečebný režim a bola nariadená kontrola. Pritom, ak by pracovala v trojzmennej prevádzke ako ostatní porovnateľní zamestnanci, mala by menej absencií, lebo by sa v starostlivosti o choré deti podelila s manželom pracujúcim v tom čase na zmene, prípadne s inými príbuznými.
Žalobkyňa má za to, že došlo v tomto prípade k jej diskriminácii. Právny výklad jednotlivých ustanovení právnych aktov primárneho a sekundárneho práva Spoločenstva patrí do kompetencie Súdneho dvora, ktorý považuje za diskrimináciu, také konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa uplatňujú rôzne pravidlá v rovnakých alebo porovnateľných situáciách alebo sa naopak uplatňujú tie isté pravidlá v rôznych situáciách.
Pri posudzovaní priamej diskriminácie teda nie je podstatné, aby bol dôvod, pre ktorý dochádza k tomuto menej priaznivému zaobchádzaniu zo zdiskriminujúceho subjektu aj explicitne artikulovaný. Stačí ak je zrejmý zo všetkých okolností posudzovanej situácie.

13. Spolu s týmto písomným vyjadrením predložila žalobkyňa aj výkaz mzdových nárokov za mesiac máj 2009, za mesiac jún 2009, protokol Inšpektorátu práce v Prešove zo dňa 27.10.2008.

14. Ako svedkyňa bola vypočutá aj Anna Sirková, ktorá je zamestnankyňou Domova sociálnych služieb od r. 1978, a v čase svojej výpovede pracovala na úseku sociálnej práce, opatrovateľskej starostlivosti. V r. 2009, keď bola žalobkyni daná výpoveď bola vedúcou na úseku opatrovateľstva a bola žalobkyni priamou nadriadenou. Zaradenie pracovníkov na tomto úseku sa počas rokov menilo zhruba do r. 2002 a pracovali pracovníčky v zatriedení ako zdravotná sestra, potom po r. 2002 už to neboli zdravotné sestry, ale opatrovateľky, neskôr sociálny pracovník, zdravotné asistentky a v súčasnosti je to sestra v zariadení sociálnych služieb. Všetky pracovníčky, ktoré prechádzali týmto zatriedením boli pôvodne zdravotné sestry. Žalobkyňa pracovala ako zdravotný asistent, pričom v tom čase všetky zdravotné sestry boli zaradené ako zdravotné asistentky. Jej pracovná náplň sa nemenila, aj keď, čo sa týka platu tabuľkovo boli sociálni pracovníci ohodnotení nižšie, avšak ich plat sa do výšky platu zdravotnej sestry dorovnával osobným ohodnotením. V čase keď pracovala žalobkyňa ako

zdravotný asistent bolo 9 zdravotných asistentov, ktorí mali všetky rovnaké pracovné náplne, rovnaké platové zaradenie, avšak výška platu závisela od toho, v ktorom platovom stupni boli zaradení podľa odpracovaných rokov. Ďalej svedkyňa uviedla, že nemá žiaden pocit z toho, že by zo strany bývalého riaditeľa Domova sociálnych služieb dochádzalo k nejakému šikanovaniu žalobkyne. Svedkyňa ďalej k otázke zdravotných sestier uviedla, že niektoré pracovníčky odmietali vykonávať jednotlivé zdravotnícke úkony pre pacientov, vtedy sa riaditeľ rozhodol, že požiadal o zmenu organizačnej štruktúry a tak, aby tam bolo aj zaradenie zdravotná sestra a práve p. K. a p. R. mali vykonávať tieto práce, však k takejto zmene v organizačnej štruktúre nedošlo. Žalobkyňa bola jednou z pracovníčok, ktoré odmietali vykonávať zdravotnícke úkony, ako je podávanie injekcií, alebo podať nachystané lieky, takže zo strany svedkyne, ako i nadriadenej došlo k tomu, že sa menili zmeny tak, aby na každej zmene pracovala aspoň jedna zdravotná asistentka.

15. Vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 16.8.2011 žalobkyňa poukázala na rozpor vo výpovedi svedkyne R., ktorá uviedla, že žalobkyňa nemala osobné ohodnotenie, pričom svedkyňa R. tvrdila, že v podstate sa náplň práce teoreticky nemenila, takisto sa nemenila práca, aj čo sa týka platového ohodnotenia, tak tabuľkovo boli ohodnotení sociálny pracovník nižšie, avšak osobným ohodnotením sa im plat dorovnával do výšky platu zdravotnej sestry. Keďže p. R. potvrdila , že jej plat sa prakticky nezmenil, ani teraz keď je zdravotnou sestrou, má žalobkyňa za to, že aj jej patrilo určité osobné ohodnotenie. Z prehľadu výplat za december 2008 vyplýva, že markantný rozdiel na koncoročnej výplate žien matiek, ktoré podali sťažnosť za diskrimináciu napr. u p. R., ktorá v tom čase bola PN a teda finančný rozdiel, nemalo vzniknúť príplatkami za sviatky a pod.. Svedkyňa R. vo svojej výpovedi uviedla, že so žalobkyňou bolo odlišne zaobchádzané, pretože odmietla podávať vopred pripravené lieky, čo je v rozpore s písomnosťami, ktoré predložil odporca napr. z denného hlásenia zo dňa 15.10.2008, ktoré sa nachádza v spise 10C 110/2009, je zrejmé, že žalobkyňa podávala lieky, dokonca sa samostatne rozhodovala podľa momentálneho zdravotného stavu klienta. Taktiež rozpis poukazuje na to, že žalobkyňa bola poverená objednávaním liekov pre pacientov.

16. Spolu s týmto vyjadrením predložila žalobkyňa aj výkaz mzdových nárokov za november 2007, výplatnú listinu zo dňa 9.12.2008 a výpis z knihy hlásení zo dňa 15.10.2008, rozpis zodpovedných pracovníkov za objednávku liekov, kde je uvedená aj za mesiac máj žalobkyňa, protokol Inšpektorátu práce v Prešove zo dňa 27.10.2008 , žiadosť o náhradu nadčasových hodín žalobkyne adresovaná žalovanému zo dňa 9.4.2008 a druhá strana protokolu Inšpektorátu práce .

17. Vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 26.10.2011 žalobkyňa uviedla, že podľa zoznamu zamestnancov predložených žalovaným na pojednávaní dňa 14.6.2011 je zrejmé, že ku dňu dania výpovede, mal zamestnávateľ reálne 45,5 zamestnancov a nie 48 ako deklaroval. Do celkového počtu pravdepodobne započítal aj tých, ktorí mali pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú počas zastupovania dlhodobo práceneschopného zamestnanca. Tento zvýšený počet zamestnancov oproti schválenej organizačnej štruktúre bol od 1.12.2008, kedy boli prijatí dvaja zamestnanci. Teda na základe týchto písomností nie je pravdou, že nemal pre žalobkyňu iné vhodné miesto, nakoľko na minimálne dve pozície mala aj zodpovedajúce vzdelanie a prax (F.Á., F.). Rovnako jej mohol ponúknuť čiastočný úväzok skladníka alebo ergoterapeuta, ktorý vykonávala p. Y.. Zo svedeckých výpovedí ako aj z písomností predložených žalovaným je zrejmé, že jej neponúkol žiadne pracovné miesto, pričom túto ponukovú povinnosť má a ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede z tzv. organizačných dôvodov v súlade s ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi ponúknuť akékoľvek zamestnanie. Táto ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Môže ňou byť aj práca na kratší pracovný úväzok.
O tom, že u žalovaného bola reálna potreba práce opatrovateľky a zamestnanca, ktorý vykonával také úkony aké mala v náplni práce pani F. (zdravotný asistent) svedčí aj to, že takýto zamestnanci pracujú v trojzmennej prevádzke na dvoch oddeleniach a preto je nevyhnutné, aby ich bolo minimálne 6, pričom dlhodobou práceneschopnosťou p. F. a odchodom v júni 2009 (výpoveď svedkyne) na materskú dovolenku tento počet klesol na 5, čo sa určite prejavilo v kvalite poskytovaných služieb. Rovnako zamestnávateľ rozhodol o ich znížení z 9 na 6 a nie na 5.
O tom, že zamestnávateľ mal vedomosť o tom, že zdravotné sestry s požadovaným vzdelaním a praxou, ktoré aj reálne vykonávali činnosť zdravotnej sestry, zle zaradil ako zdravotné asistentky, svedčí aj výpoveď p. R., ktorá uviedla, že osobným ohodnotením sa ich plat dorovnával do výšky platu zdravotnej sestry, ako aj prehľad platov navrhovateľky, z ktorého je zrejmé, že zamestnávateľ

jej osobným ohodnotením dorovnával mzdu do vyššej platovej triedy, ktorá zodpovedala ohodnoteniu zdravotnej sestry.
Znenie zápisu z porady dňa 16.9.2008 svedčí o niekoľkých veciach. Porada bola po relácii Lampáreň (venovaná šikane na pracovisku a povinnosti podávať lieky injekčnou formou len na základe splnomocnenia lekára bez zmeny pracovného zaradenia). Na základe predchádzajúcich šetrení inšpektorátu práce a vyjadrení odborov mal vedomosť o tom, že jeho vyžadovanie, aby lieky injekčnou formou podávali aj pracovníci, ktorí to nemali v náplni práce (iba p. R. mala v náplni práce túto činnosť) bude považované za nedodržanie príslušných predpisov, lebo sa v tom čase viedla na túto tému aj diskusia v médiách a preto menoval do funkcie zdravotnej sestry pani L.. K. X. a R. C., o čom svedčí aj zápisnica, z ktorej je jasné, že sa nezmieňuje o budúcej organizačnej štruktúre, ale o aktuálnej zmene, ktorou sa pravdepodobne pripravoval na očakávané kontroly. Ak by rokoval o celkovej zmene organizačnej štruktúry ako to uviedla p. R., určite by sa to premietlo do organizačnej štruktúry platnej v roku 2009.
Z ďalšieho bodu zápisu je zrejmé, že porada bola za neprítomnosti žalobkyne, pričom bola spolu s inými zamestnankyňami obvinená, že uviedla nepravdivé a zavádzajúce informácie a bola vyzvaná, aby sa verejne ospravedlnila.
Dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 4.1.2008 nie je žalobkyňou podpísaná. Taktiež je evidentná iná forma úpravy údajnej dohody zo 4.1.2008 u žalobkyne ako u ostatných „zdravotných asistentov“ zo dňa 31.12.2007.
Čo sa týka podávania injekcií, na to mala v pracovnej zmluve splnomocnenie len pani R., delegovanie tejto práce spolu so zodpovednosťou za zdravie pacienta na iného zamestnanca len na základe odporúčania lekára, pričom zoznam poverených zamestnancov nie je ani na tom istom papieri je nielen neetické, ale aj protizákonné a tak vyvodzovanie pracovnoprávnej zodpovednosti za nesplnenie tohto príkazu je v rozpore so zákonom s poukazom na nižšie citované ustanovenia zákona.
Ustanovenie súčasného platného znenia § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona stanovuje: „Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.“

18. Na pojednávaní dňa 2.11.2011 žalovaný predložil ďalšie listinné dôkazy a to konkrétne list pracovníkov Domova sociálnych služieb zo dňa 12.11.2008 adresovaný Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny SR, kde sa uvádza, že nesúhlasia so stanoviskom a postojom niektorých pracovníkov DSS v G. s tým, že ich sťažnosti sú založené na nepodložených faktoch a lžiach. K tomuto bol pripojený a zoznam zamestnancov DSS G., ktorý sa pod tento list podpísali. Taktiež bolo predložené stanovisko Základnej odborovej organizácie pri DSS, kde je vyjadrené takisto stanovisko nesúhlasu s postojom niektorých pracovníkov DSS G. vrátane prezenčnej listiny, ktorí toto stanovisko podpísali.

19. V konaní bola vypočutá aj svedkyňa H. D., ktorá uviedla, že zriaďovateľom DSS je Prešovský samosprávny kraj, avšak znižovanie alebo zvyšovanie počtu pracovníkov ako aj celá organizačná štruktúra je v kompetencii DSS. Prešovský samosprávny kraj iba schvaľuje zmeny, ku ktorým dôjde v rámci organizačnej štruktúry v DSS. V roku 2009 bola takáto organizačná štruktúry DSS G. schválená zo strany Prešovského samosprávneho kraja. Bližšie sa k okolnostiam zníženia počtu pracovných miest a o aké miesto išlo, svedkyňa vyjadriť nevedela. Ďalej uviedla, že je v kompetencii riaditeľa DSS, aby určoval počty jednotlivých pracovných miest a takisto zaradenie do jednotlivých platových tried. Pokiaľ znižuje, alebo zvyšuje pracovné miesta, musí to náležite odôvodniť, pričom zmenu organizačnej štruktúry znižovaním pracovných miest v roku 2009 odôvodnil bývalý riaditeľ odporcu šetrením finančných prostriedkov, pričom išlo o zníženie počtu asi zdravotných asistentov. Súviselo to aj s tým, že Prešovský samosprávny kraj už nemal toľko finančných prostriedkov ako v predchádzajúcich rokoch a preto boli sociálne zariadenia upozornené na to, aby finančné prostriedky šetrili. Prešovský samosprávny kraj takisto prešetroval sťažnosť jednotlivých pracovníkov žalovaného týkajúcu sa šikanovania a takisto anonymnú sťažnosť, takže pracovníci Prešovského samosprávneho kraja boli priamo na šetrení v tomto DSS, kde nebolo zistené zrejmé šikanovanie, boli však zistené niektoré nedostatky, pričom bolo uložené riaditeľovi, aby tieto nedostatky odstránil. Jednou z týchto otázok bola aj otázka týkajúca sa pracovného času pracovníčok, ktoré sa starajú o malé deti, pričom zo strany pracovníčok bolo povedané, že riaditeľ nechce o úprave pracovného času ani jednať, preto bol upozornený na to, aby túto otázku s pracovníkmi prerokoval. K otázke podávania liekov injekčnou formou svedkyňa uviedla, že vzhľadom k tomu kde je DSS umiestnený je problematické zabezpečiť adekvátnu a rýchlo zdravotnú starostlivosť zabezpečenie zdravotnej starostlivosti, bolo úlohou DSS, čo bolo v tomto prípade obtiažne a preto po dohode s lekárom alebo s lekármi, splnomocnil niektorých pracovníkov DSS na podávanie liekov injekčnou formou.

20. Bývalý riaditeľ DSS G. A.. R. X. vo svojej výpovedi uviedol, že v DSS je určitá hierarchia pracovníkov, pričom pod riaditeľom je vždy vedúca a hlavná sestra a potom ostatní pracovníci. On osobne mal vždycky rovnaký meter na všetkých pracovníkov a pokiaľ mali pracovníci nejaké sťažnosti alebo výhrady, mohli sa obrátiť na svojich nadriadených ako aj na neho, pretože vždy každého vypočul a poradil, ako má ďalej postupovať. Za 20 rokov, čo pôsobil ako riaditeľ nemal žiaden problém so zamestnancami. Tento vznikol až neskôr, keď bolo umožnené zamestnankyniam navštevovať vysokú školu, čo dokonca v tom čase podporoval. Snažil sa im vyjsť v ústrety a upravoval im dokonca aj pracovnú dobu. Keďže úlohou DSS je vykonávať aj zdravotnú starostlivosť, došlo zo strany zamestnankýň k odmietnutiu vykonávania niektorých úkonov, hoci mali ukončenú školu ako zdravotné sestry, avšak nikdy voči ním pre toto odmietnutie nebol vykonaný žiaden postih. Svedok nemal pocit, žeby sa voči žalobkyni správal iným spôsobom ako voči ostatným zamestnankyniam a taktiež poprel, žeby bola žalobkyňa preradená na pozíciu opatrovateľky z dôvodu, že odmietla vykonávať niektoré zdravotné činnosti. Tieto zamestnankyne mali v prvom rade vytrieďovať lieky a podávať lieky pacientom. Túto činnosť potom zabezpečovali zdravotnými sestrami z iných oddelení, ktoré pripravovali lieky pre pacientov vopred. Čo sa týka injekčného podávania liekov, tak takáto činnosť sa vyskytovala len okrajovo tak dvakrát, trikrát do roka. Ďalej svedok uviedol, že organizačnú štruktúru DSS určoval Prešovský samosprávny kraj alebo bolo v kompetencii riaditeľa DSS, aby v rámci tejto organizačnej štruktúry určoval počet zamestnancov ako aj zaradenie týchto zamestnancov do pracovných tried. Preto ako riaditeľ DSS rozhodol o znížení počtu zamestnancov tak, ako mu to bolo uložené Prešovským samosprávnym krajom. K skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou a ďalšími dvoma pracovníčkami došlo po dohode s pani R., ktorá potvrdila, že dokáže zabezpečiť prácu zdravotných asistentiek s piatimi zamestnankyňami. V tom čase bolo zdravotných asistentiek veľa. Bolo ich tam 9 miest a teda bola zmenená organizačná štruktúra na 6 pracovných miest zdravotných asistentiek. Bolo možné skončiť v podstate pracovný pomer z týchto dôvodov s ktoroukoľvek zdravotnou asistentkou, ale čakalo sa, že odíde niektorá zo zamestnankýň do dôchodku a potom sa bral ohľad na to, kto akým spôsobom vykonával svoju pracovnú činnosť a boli prepustené zamestnankyne, ktoré odmietli podávať lieky tabletkovou alebo injekčnou formou.

21. Právna zástupkyňa žalovaného k tomuto uviedla, že od 1.1.2009 do 13.12.2009 v období pred skončením pracovného pomeru so žalobkyňou a v čase plynutia jej výpovednej lehoty, neboli zo strany žalovaného na pozíciu, ktorú zastávala žalobkyňa prijatí žiadni pracovníci, ani tu neexistovala žiadna pozícia, na ktorú by žalobkyňa mohla byť prijatá.

22. Zo strany svedkyne Margity D. bolo predložené stanovisko Prešovského samosprávneho kraja k žiadosti žalobkyne zo dňa 23.7.2008, z ktorého tiež vyplýva, že bola riaditeľovi uložená povinnosť prerokovať so zamestnankyňami, ktoré žiadali o úpravu pracovnej doby z dôvodu starostlivosti o dieťa, tieto ich žiadosti. Ďalej bol predložený zápis z pracovnej porady zo dňa 6.6.2008, výsledkom ktorého bolo vlastne stanovisko zo dňa 23.7.2008. Ďalej bol predložený záznam č. 1 o výsledku kontroly plnenia prijatých opatrení zo dňa 6.3.2009, organizačná štruktúra DSS.

23. Zo strany žalovaného boli predložené zápisy o úkonoch, ktoré boli vykonané jednotlivými pracovníkmi, ďalej výkaz o mzdových nárokoch za november 2007, analýza vystúpených zamestnancov za obdobie od 1.1.2009 do 13.12.2010, analýza prijatých zamestnancov, z ktorej vyplýva, že nebol prijatý žiaden zamestnanec, analýza prijatých zamestnancov a to všetkých zamestnancov DSS.

24. Vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 20.2.2012 žalobkyňa uviedla, že od 30.7.2009 do 31.8.2009 pre zhoršenie zdravotného stavu bola žalobkyňa práceneschopná, o čom mal zamestnávateľ vedomosť a teda pracovný pomer jej skončil 31.8.2009. Ďalej žalobkyňa poukázala na to, že z pripojených hlásení, napríklad zo dňa 30.8.2008 je zrejmé, že podávala žalobkyňa aj lieky a to injekčnou formou, takisto, že podávala aj iné lieky a pripravovala ich do liekoviek. Ďalej žalobkyňa poukazovala na to, že skutočné podávanie liekov injekčnou formou nekorešponduje s výpoveďou bývalého riaditeľa, pretože len za niekoľko služieb, približne za 2 a pol dňa rôznymi zamestnancami boli 3 - krát podané lieky injekčnou formou, pričom bývalý riaditeľ uviedol, že to bolo tak 2 - 3 do roka. Ďalej bývalý riaditeľ vo svojej výpovedi uviedol, že bolo potrebné znížiť počet zdravotných asistentov na 5, čo nekorešponduje s písomnými vyjadreniami ohľadom organizačnej štruktúry, kde sa uvádza, že bolo potrebné znížiť stav z 9 na 6, čo zodpovedá teda tvrdeniu žalobkyne, že mienil prepustiť aj p. F., avšak nemohol tak urobiť, pretože v tom čase bola práceneschopná a tehotná a teda v ochrannej dobe. Z toho dôvodu bol znížený stav z 9 na 6 zamestnancov. Žalobkyňa mala za

preukázané na základe predložených písomností, ako aj z vyjadrenia svedka A.. X., že je zrejmé, že k šikanovaniu na pracovisku nedochádzalo celoplošne, ale sťažovali sa len niektoré zamestnankyne. To, že zamestnávateľ a ani zriaďovateľ nevyhodnotil svoje zistenia za nerovnaké zaobchádzanie neznamená, že nedošlo k diskriminácii pracovníkov v súvislosti s úpravou pracovnej doby.

25. Spolu s týmto vyjadrením predložila žalobkyňa aj potvrdenie o dĺžke práceneschopnosti zo dňa 15.2.2012 zápočtový list, kde je doba trvania pracovného pomeru do 31.8.2009, správa H.. H. F. zo dňa 30.7.2009, plán a rozpis služieb na mesiac marec 2008, za mesiac august 2008, júl 2008, protokol Inšpektorátu práce v Prešove zo dňa 27.10.2008, Podvihorlatské noviny č. XX z 9.3.2009 a teda článok Situáciu v DSS G. preverili kontrolóri, ďalej článok uverejnený v Podvihorlatských novinách č. XX zo dňa 16.3.2009 s názvom Ide predovšetkým o osobné spory.

26. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 18.1.2012 predložil súdu analýzu vystúpených zamestnancov od 1.1.2009 do 31.12.2010, pričom ďalej uviedol, že v čase podania výpovede žalobkyni dňa 21.4.2009 nedisponoval zamestnávateľ žiadnou vhodnou prácou, ktorú by mohol žalobkyni poskytnúť. Žalobkyňa namietala, že jej mohla byť ponúknutá práca namiesto žien, ktoré boli na materskej dovolenke a rodičovskom príspevku, alebo dlhodobo práceneschopné, k tomuto žalovaný poznamenáva, že išlo by iba o prácu na dobu určitú a na dobu zastupovania, čo podľa názoru žalovaného nie je vhodnou prácou v zmysle zákonníka práce. Čo sa týka pracovníčky, ktorá podľa názoru žalobkyne, mala byť taktiež prepustená p. F., tak táto bola práceneschopná od decembra 2008 a na materskú dovolenku nastúpila až 13.6.2009, teda nie v čase výpovede. Keďže zamestnávateľ pristúpil k organizačným zmenám z dôvodu šetrenia finančných prostriedkov, nemožno od neho žiadať, aby počas doby PN p. F. dojednával jej zástup počas práceneschopnosti, keď nikto nevedel uviesť približný dátum trvania tejto práceneschopnosti. Jej neprítomnosť riešil ostatnými zdravotnými asistentmi. Pani E. F., ktorá pracovala ako opatrovateľka bola v čase dania výpovede žalobkyne práceneschopná už od 1.3.2009. Za obdobie roku 2009 neprijal žalovaný do pracovného pomeru na dobu neurčitú žiadneho zamestnanca. Pokiaľ žalobkyňa namieta, že nepodpísala zmenu o dojednaní pracovných podmienok zo dňa 4.1.2008, je to pravda, avšak nič to nemení na skutočnosti, že žalobkyňa podpísala dohodu o zmenených pracovných podmienkach od 1.1.2006, kde súhlasila so zaradením na pozíciu zdravotný asistent. Žalovaný popiera, žeby so žalobkyňou zaobchádzal nejako diskriminačne. Pokiaľ od nej žiadal, aby podávala lieky injekčnou formou a ona to odmietla, nijako diskriminačne voči nej nepostupoval, nebolo jej uložené žiadne porušenie pracovnej disciplíny alebo iný postih. Žalovaný skutočne na úseku kde pracovala žalobkyňa znížil počet pracovných miest a tento až do 1.1.2011 absolútne nezvýšil. Z toho vyplýva, že žalovaný dal výpoveď žalobkyni v súlade s ustanoveniami zákonníka práce, na základe odsúhlasenej novej organizačnej štruktúry od 1.4.2009 na základe rozhodnutia zamestnávateľa o znížení počtu pracovníkov na úseku ošetrovateľstva z 9 na 6. Prerokoval túto výpoveď s odborovým orgánom a neponúkol žalobkyni vhodnú prácu z dôvodu, že túto prácu nemal. Z toho dôvodu považuje žalovaný túto výpoveď za platnú.

27. Okresný súd Humenné vo veci rozhodol rozsudkom č. 10C/137/2009 zo dňa 5.9.2012 tak, že žalobu žalobkyne zamieol. Uznesením Krajského súdu v Prešove č. 10C/137/2009 zo dňa 23.1.2014 Krajský súd v Prešove rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie súdu prvého stupňa. Z odôvodnenia tohto uznesenia Krajského súdu v Prešove vyplýva, že v danom prípade žalobkyňa poukázala na skutočnosti, na základe ktorýchto existuje možnosť diskriminácie zo strany žalovaného. Poukázala na rozdiel v zaobchádzaní medzi ňou a inými osobami a poukázala aj na dôvod, proti ktorému k diskriminácii došlo a z ktorého je diskriminácia zakázaná. Domnienku porušovania zásady rovnakého zaobchádzania musí žalovaný vyvrátiť. Musí teda preukázať, že namietané konanie sledoval oprávnený záujem bolo objektívne odôvodnené, primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto cieľa. Ak žalovaný neposkytne súdu dostatočné vysvetlenie prečo mohlo dôjsť k prípadnej diskriminácii žalobkyne bude sa mať za to, že diskriminácia bola preukázaná. Odvolací súd poukázal na skutočnosť, že ustanovenia antidiskriminačného zákona ako špeciálneho právneho predpisu majú v sporoch súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania prednosť pred generálnym, teda všeobecným právnym predpisom akým je občiansky súdny poriadok. Žalobkyňa v návrhu uviedla, že považuje výpoveď za neplatnú aj preto, že bola daná účelovo a to ako neoprávnený postih v zmysle § 12 ods. 3 Zákonníka práce ako aj § 2a ods. 8 z. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach ochrany pred diskrimináciou a doplnení niektorých zákonov a to za to, že sa opakovane dožadovala od zamestnávateľa plnenia jeho povinností, rešpektovania práv a oprávnených záujmov vo vzťahu k nej a zamestnankyniam, ktoré sa starajú o maloleté deti. Otázka neplatnosti výpovede úzko

súvisí teda aj s otázkou, či bola alebo nebola žalobkyňa žalovaným diskriminovaná a či táto diskriminácia neskončila výpoveďou zo strany žalovaného. Odvolací súd poukázal na to, že prvostupňový súd vychádzal z nesprávne zisteného skutkového stavu aj z toho dôvodu, že pri vykonávaní dokazovania nepostupoval v súlade s príslušnými ustanoveniami antidiskriminačného zákona, teda § 11 ods. 2 tak ako bolo vyššie uvedené. Vo svojej výpovedi na pojednávaní na Krajskom súde v Prešove dňa 23.1.2014 uviedla zástupkyňa žalobkyne, že zo strany žalobkyne bolo namietané, že výpoveď nebola riadne prerokovaná odborovým orgánom, pretože odborový orgán o nej jednal ešte vtedy, keď výpoveď ešte nebola vyhotovená.

28. Právna zástupkyňa žalovaného na pojednávaní dňa 3.6.2014 uviedla, že sa nestotožňuje s rozhodnutím Krajského súdu v Prešove ani s dôvodmi, ktoré sú v tomto uznesení uvedené. Poukázala na to, že výpoveď, ktorá je daná zamestnávateľom zamestnancovi je vždy negatívnou skúsenosťou pre zamestnanca a nie vždy to má korene v diskriminačnom konaní zamestnávateľa. K ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou došlo z dôvodu prijatia novej organizačnej štruktúry VÚC kde sa znížil počet zamestnancov na 44,5. Je nepochybné, že v roku 2008 bola všeobecne známa hospodárka kríza, takže za účelom zmiernenia dopadov hospodárskej krízy sa aj VÚC a organizácie ním riadené zamerali na prijatie opatrení na šetrení finančných prostriedkov a to nielen v oblasti zamestnanosti ale aj v oblasti materiálno-technického zabezpečenia. Zamestnávateľ znížil počet zamestnancov na úseku zdravotnej starostlivosti a to pracovníkov zdravotných asistentov a neznižoval počet opatrovateliek. Je v kompetencii zamestnávateľa vybrať zamestnancov, ktorí ukončia pracovný pomer, pretože pri akomkoľvek inom výbere by zase mohli namietať diskrimináciu iní zamestnanci, či už z dôvodu veku, z dôvodu, že majú maloleté dieťa alebo z iných dôvodov.

29. K tomuto právna zástupkyňa žalobkyne uviedla, že tvrdenia žalovaného sa nezakladajú na pravde, pretože z predložených dokladov vyplýva, že zamestnávateľ mal počet pracovníkov 44,5 a to z dôvodu, že mal dve pracovníčky na materskej dovolenke a jednu pracovníčku na dlhodobej PN, z toho dôvodu počet zamestnancov nebol 48,5 ale 44,5. Taktiež zamestnávateľ doposiaľ nezodpovedal otázku, prečo nepreradil žalobkyňu na pozíciu, na pracovné miesto p. F., ktorá bola na dlhodobej PN a predpokladalo sa, že odíde na materskú dovolenku. Zástupkyňa žalobkyne poukázala na to, že v danom prípade bola prepustená skupina zamestnankýň, ktoré podali sťažnosť na nerovnaké zaobchádzanie, žiadosť o úpravu pracovného času a podobne.

30. Žalobkyňa vo svojej výpovedi k pocitu diskriminácie uviedla to, že spolu s ďalšími zamestnankyňami požiadala o úpravu pracovného času, pretože v tom čase mala malé dieťa, ktoré potrebovala voziť do 8km vzdialenej škôlky, pričom vedenie žalovaného ich žiadosť zamietlo. Po podaní tejto žiadosti sa spustil určitý kolotoč nerovnakého zaobchádzania so žalobkyňou zo strany žalovaného, preto sa sťažovala na zlé zaobchádzanie na VÚC, kde bola vykonaná v zariadení kontrola a boli uložené riaditeľovi opatrenia za účelom odstránenia zistených nedostatkov. Žalobkyňa predtým než podala sťažnosť na VÚC sa snažila situáciu riešiť s riaditeľom p. X. ústne, sťažovala sa na to, že je šikanovaná zo strany priamej nadriadenej p. R., pričom šikanovanie spočívalo v tom, že jej bola prideľovaná zlá norma hodín, boli jej škrtané hodiny, neboli jej dávané príplatkové hodiny. Pýtala sa riaditeľa, akým spôsobom chce riešiť túto situáciu, ale nič sa nedialo. Z toho dôvodu vlastne ho upozornila na to, že sa bude sťažovať na VÚC. Taktiež žalobkyňa uviedla, že voči ostatným zamestnancom s porovnateľnou pracovnou náplňou takéto konanie vedené nebolo. Zamietnutie žiadosti o úpravu pracovnej doby odôvodnil riaditeľ tým, že pokiaľ nie sú schopné starať sa o deti, tak nech si požiadajú o zníženie počtu odpracovaných hodín za deň. Tým, že bola vykonaná kontrola v zariadení, požiadal pán riaditeľ pani O., aby zamestnankyniam dohovorila a pokračovalo to ďalej tým, že si hľadala zámienky na to, aby mohli žalobkyni urobiť zápis pre porušenie pracovnej disciplíny. Taktiež žalobkyňa uviedla, že bola viac kontrolovaná ako ostatné pracovníčky, teda kontrolovalo sa aj to, čo v minulosti kontrolované nebolo. Bolo jej vytknuté napríklad aj to, že v budove kde sa pracovalo s klientmi ostali otvorené dvere, pričom žalobkyňa namietala, že nemôže byť za to zodpovedná, pretože tam dochádzalo k neustálemu pohybu jednotlivých ľudí, či už klientov alebo pracovníkov. Zamestnávateľ sa iným spôsobom správal k štyrom zamestnankyniam, kedy žalobkyňa dostala zápis za konanie, za ktoré zápis iná pracovníčka nedostala. Napríklad z dôvodu, že neodložila lieky, pričom keď to neskôr urobila pani R., tak takýto zápis nedostala. To všetko vydokladovala vlastne p. riaditeľovi, avšak k žiadnej zmene ani k odpovedi nedošlo.

31. Bol predložený organizačný poriadok DSS G. zo dňa 15.10.2007, z ktorého vyplýva, celkový počet zamestnancov 44,5, pričom ako zdravotný asistent bolo 6 zamestnancov a ako opatrovateliek 9. Podľa

organizačnej štruktúry DSS od 1.5.2004 bol počet zamestnancov 44,5, pričom na pozícii zdravotný pracovník pracovali 3 zamestnanci, opatrovateľky 9, sociálny pracovník 1 so zaradením v ôsmej triede a siedmi so zaradením v siedmej triede.

32. Svedkyňa H.. H. F. vo svojej výpovedi uviedla, že u zamestnávateľa pracovala do 31.12.2009, kedy bol pracovný pomer ukončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti. Na otázku, či mala svedkyňa pocit, že sa k nej bývalý riaditeľ DSS správa ako k zamestnankyni s malými deťmi ináč ako voči ostatným zamestnancom, menovaná uviedla, že pokiaľ deti boli choré, tak mal vždy riaditeľ poznámku, že s tým sa dalo počítať. Išlo pritom o predchádzajúceho riaditeľa. Pokiaľ však niekto išiel na PN, tak neboli žiadne komentáre. Napríklad pol roka maródovala p. F.S. a na jej adresu neboli žiadne komentáre. Po návrate z materskej dovolenky v roku 2008 jej bolo zo strany zamestnávateľa oznámené, že bude zaradená na svoje pôvodné pracovisko ako zdravotný asistent, pričom keď nastúpila do pracovného pomeru opätovne, tak bola zaradená do štvrtej triedy ako opatrovateľka. Aj keď v náplni práci má uvedenú štvrtú triedu, hneď po nástupe do práce bol jej doručený dekrét o plate, kde bola uvedená šiesta trieda. Ďalej svedkyňa poukázala na to, že v jej náplni práce boli uvedené aj také činnosti, ktoré nemôže vykonávať zdravotný asistent ako podávanie a príprava liekov, zodpovednosť za omamné lieky, čiže náplň práce opatrovateľky bola totožná s náplňou práce zdravotného asistenta, pretože svedkyňa robila všetky úkony ako predtým. Svedkyňa v roku 2008 v septembri mala doručené dve náplne práce a dve rozhodnutia o plate, kde v prvej náplni práce zo dňa 5.9.2008 bola uvedená ako opatrovateľka a bola jej stanovená štvrtá trieda. V pracovnej náplni zo dňa 25.9. bola zaradená ako zdravotný asistent a bolo jej stanovené zaradenie do šiestej triedy. Voči tomu mala svedkyňa výhrady, pretože hlavne čo sa týka bodu o príprave a podávaní liekov s poukazom na to, že ostatné pracovníčky, ktoré boli rovnako zaradené takúto povinnosť nemali a mali teda odlišné pracovné náplne, teda išlo o pracovníčky, ktoré vykonávali prácu opatrovateľky na základe trojmesačných kurzov. Ďalej svedkyňa uviedla, že prvý deň po nástupe do práce po materskej dovolenke jej bolo riaditeľom zariadenia p. X. povedané, aby sa vyhýbala pracovníčkam Š., O. a L., aby sa s nimi nekontaktovala. Podľa názoru svedkyne situácia na pracovisku v tom čase bola veľmi napätá. Ďalej svedkyňa vo svojej výpovedi uviedla, že bola vykonaná schôdza za prítomnosti p. Ď. z VÚC, kde účasť pracovníkov bola povinná. Na tejto schôdzi vystúpila p. Š. a napadla správanie p. R. voči jej osobe. Svedkyňa sa postavila na stranu p. Š. a potvrdila, že správanie p. R. je také ako to opisuje p. Š.. Svedkyňa uviedla, že v správaní p. R. voči zamestnancom bolo bežné v tom, že používala vulgárne výrazy na ich adresu, na čo jej zo strany riaditeľa bolo povedané, že si podpísala svoj ortieľ, pretože sa pridala na stranu p. Š., takže jej hrozí výpoveď. Taktiež potvrdila, že p. Š. mala zápis za to, že je zodpovedná za únik tepla v budove kde ani nebola a kde boli otvorené dvere a kde prešlo denne aj 40 ľudí. Zápis o tom, že keď bola v práci sama a prišla dodávka liekov, že ich nestihla vybaliť a neodložila ich do skrine. Takéto kontroly sa týkali vlastne zamestnankýň, ktoré v neskoršom období potom dostali výpoveď. Svedkyňa uviedla, že výpovedná lehota začala plynúť 1.5.2009, pričom si museli zaznamenávať príchody a odchody z práce ako aj odchod z pracoviska v prípade návštevy lekára so sebou alebo s dieťaťom, ale v podstate nevykonávali žiadnu prácu, teda ani prácu, na ktorú boli zaradené. Museli odovzdať kľúče od pracoviska, boli vykázané pod altánok a to aj v prípade nepriaznivého počasia kde ich vlastne videli všetci klienti ako aj pracovníci pracujúci v tomto zariadení. Ďalej svedkyňa uviedla, že žalobkyňa bola pri rozpise služieb zapisovaná úplne naspodku čo bolo pre ňu veľmi dehonestujúce, teda aj pod pracovníčky, ktoré vykonávali prácu opatrovateľky na základe trojmesačného kurzu.

33. Z výpovede svedkyne R. F. vyplýva, že pracovala u žalovaného do roku 2012 na zaradení opatrovateľka a z pracovného pomeru odišla na iné výhodnejšie zamestnanie. Na otázku, či cítila zo strany zamestnávateľa nejaké iné zaobchádzanie vzhľadom na to, že mala maloleté deti oproti ostatným pracovníkom, svedkyňa k tomu uviedla, že keď išla na OČR s dieťaťom, tak zo strany p. R. to boli poznámky typu, to sa dalo čakať. Takisto sa aj u nej prejavil nerovnaký postoj zamestnávateľa k pracovníčkam, kedy si vlastne chcela vymeniť pracovnú zmenu počas vianočných sviatkov, s kolegyňou sa dohodla, akurát to potrebovala schváliť ich nadriadená p. R., pričom táto výmena schválená nebola, hoci na inom oddelení k takejto výmene služieb došlo. Takisto sa prejavoval tento nerovnaký postoj zamestnávateľa voči pracovníkom napríklad aj v počte príplatkových hodín, pričom jej bolo povedané pracovníčkou p. G., že za posledné dva roky má menej príplatkových hodín ako ostatní zamestnanci. Svedkyňa ďalej uviedla, že v pracovnej náplni zo dňa 5.9.2008 bola vedená ako opatrovateľka a v pracovnej náplni zo dňa 25.9.2008 bola vedená už ako zdravotný asistent, pričom časť náplne práce bola rovnaká ako mali ostatné opatrovateľky ale boli tam určité úkony navyše. Medzi opatrovateľkami boli vlastne pracovníčky, ktoré ukončili trojmesačný kurz a potom aj pracovníčky, ktoré mali strednú

zdravotnú alebo vysokú školu. Opatrovateľky, ktoré mali ukončený iba trojmesačný kurz nemali v náplni práce podávanie liekov. K otázke platu sa svedkyňa vyjadriť nevedela. Ďalej svedkyňa uviedla, že bola upozornená na porušenie pracovnej disciplíny v súvislosti s tým, že nepripravila lieky kde prechádzali opatrovateľky s príslušným vzdelaním na zdravotné asistentky, iba ona ostala ako opatrovateľka s tým, že sa od nej požadovala aj príprava liekov, čo odmietla a na ďalší deň mala potom zápis o porušení pracovnej disciplíny. Taktiež svedkyňa uviedla, že pokiaľ by takto konala aj p. Š., určite by dostala rovnaký zápis. Na p. R. podala svedkyňa sťažnosť kvôli nerovnakému zaobchádzaniu s tým, že má menej príplatkových zmien. Týkalo sa to najmä nočných zmien a cítila nerovnaké zaobchádzanie u jej strany. Takisto sa k nej dostalo ohováranie žalobkyne s tým, že je lenivá, že si neplní svoje povinnosti, boli na ňu časté kontroly, sledovalo sa, či odchádza a prichádza včas aj keď napríklad bolo bežnou praxou, že si pracovník zapísal odchod neskorší a skôr odišiel kvôli tomu, že im išiel spoj ale p. Š. musela chodiť do práce načas a pokiaľ ju niečo zdržalo alebo to bolo kvôli deťom, tak to bolo s poznámkami typu, jasné, deti. K takýmto zvýšeným kontrolám začalo dochádzať v roku 2008 a týkalo sa určitého okruhu zamestnancov, p. Š., svedkyne p. O. ale postupne sa tieto kontroly týkajú aj ostatných zamestnancov.

34. Vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 16.9.2014 právna zástupkyňa žalovaného uviedla, že žalovaný si voči žalobkyni uplatnil výpoveď z dôvodu prijatých organizačných zmien a z dôvodu nadbytočnosti, pričom ide o rozpočtovú organizáciu VÚC, ktoré hospodári s určitým objemom pridelených finančných prostriedkov a zároveň tieto prostriedky sú účelovo určené, to znamená, že je určené aj koľko finančných prostriedkov môže žalovaný na mzdy. V tomto smere bol žalovaný povinný pripraviť organizačnú zmenu s cieľom ušetriť finančné prostriedky, v rámci ktorej bolo potrebné znížiť počet svojich zamestnancov. Táto organizačná zmena bola konzultovaná s VÚC, ktorý ju schválil s účinnosťou od 1.4.2009. Nešlo v tomto prípade o účelový akt, pretože žalovaný bol povinný prijať aj ďalšie ekonomické opatrenia smerujúce k zníženiu nákladov. Keďže sa zhoršovala ekonomická situácia, VÚC potom následne znižoval aj finančné prostriedky určené žalovanému a žalovaný bol nútený znížiť aj počet zamestnancov. Išlo o zamestnancov v pozícii zdravotného asistenta, pretože žalovaný vyhodnotil, že potrebuje v rámci poskytovania sociálnych služieb viac opatrovateľky ako zdravotných asistentov. To znamená, že potreby klientov zabezpečí s menším počtom práve zdravotných asistentov. Žalobkyňa považuje svoju výpoveď za neplatnú aj z dôvodu, že podľa názoru súdu táto výpoveď nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom. Je nepochybné, že táto výpoveď prerokovaná bola, pretože o to požiadal žalovaný odborový orgán listom zo dňa 7.4.2013 a už táto žiadosť o prerokovaní obsahuje všetky náležitosti výpovede a teda aj paragrafové znenie dôvodu výpovede, oznámenie o znížení počtu zamestnancov zo 48 o 3,5 zamestnanca, oznámenie o dôvodoch zníženia počtu zamestnancov v kategórii zdravotný asistent z 9 na 6, dôvodom ktorým sú racionalizačné opatrenia. Odborový orgán nemal najmenšiu pochybnosť o prejednaní výpovede danej žalobkyni, čo potvrdila aj p. R. ako predsedníčka odborového orgánu. Pokiaľ ide o dôvod neplatnosti výpovede, že nebola žalobkyni ponúknutá žiadna vhodná práca, tak žalobkyňa ani súd vo svojom rozhodnutí neuviedol, ktorá konkrétna práca nebola žalobkyni ponúknutá. V čase dania výpovede žalobkyni mal zamestnávateľ 48 zamestnancov o čom svedčí aj výkaz Sociálnej poisťovne za obdobie apríl 2009 kde vyjde počet 48. Nepresnosti mohli vzniknúť aj pri tom, že zamestnávateľ zamestnáva kuriča iba v zimnej sezóne a teda nejde o celý pracovný pomer, z toho dôvodu počet zamestnancov mohol byť uvedený aj 47,5. Pokiaľ znížil zamestnávateľ počet zamestnancov z 9 na 6 v pozícii zdravotný asistent, tak sa znížil počet zamestnancov o 3, teda na 44,5 a išlo o p. H.. F., L.. L. a H.. Š.. Zosúladil tak počet zamestnancov podľa prijatej organizačnej zmeny. V tom čase žalovaný nemal žiadne voľné miesta, ktoré by mohol ponúknuť žalobkyni. V konaní žalobkyňa poukázala na údajné voľné miesta na pozícii opatrovateľky, avšak v tejto pozícii mal zamestnávateľ iba 10 pracovných miest, ktoré všetky boli obsadené. Opatrovateľkami boli p. F., E., R., H., V., H. E., H. H., V. C.., P., C.. V tejto tabuľke je uvedený počet 11 ale bola tu uvedená aj p. F., ktorú počas dlhodobej PN zastupovala p. E.. Z toho dôvodu ide naozaj o 10 pracovných miest, pretože p. E. zastupovala iba p. F..

35. Zo strany žalovaného bol predložený návrh konkrétnych ekonomických opatrení k úspore bežných výdavkov zo dňa 25.3.2009, organizačná štruktúra DSS G. od 1.4.2009, zoznam zamestnancov podľa výkazu Sociálnej poisťovne za obdobie apríl 2009.

36. K priloženým listinným dôkazom právna zástupkyňa žalobkyne uviedla, že počet zamestnancov je iba 47 a v zozname Sociálnej poisťovne boli aj pracovníci, ktorí boli na dlhodobej materskej alebo dlhodobej PN ako aj pracovníci, ktorí ich počas tejto PN zastupovali. V tom čase, podľa zástupkyne žalobkyne, bol nadstav iba jeden zamestnanec a počet zamestnancov bol vždy 44,5.

37. V konaní bola vypočutá ako svedkyňa opätovne C. R., ktorá uviedla, že naďalej pracuje v DSS ako vedúca úseku sociálnej práce a opatrovateľstva. K otázke nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami, konkrétne so žalobkyňou svedkyňa uviedla, že pokiaľ by sa správala spôsobom akým uvádza žalobkyňa, tak nemohla by vykonávať funkciu, na ktorej je už dlhé roky zaradená, teda riadiacu funkciu. Nikdy sa žiadnym urážlivým spôsobom voči zamestnancom nesprávala. Sú tu pracovníci, ktorí počas jej pôsobenia už odišli do dôchodku, ktorí by tiež mohli potvrdiť ako sa k nim správala a že to nebolo nijakým spôsobom dehonestujúce. Takisto tvrdenia, ktoré smerujú voči nej a bývalému riaditeľovi považuje za nepravdivé a diskriminujúce. K otázke neprideľovania príplatkových zmien žalobkyni svedkyňa uviedla, že na konci mesiaca boli vždy spočítané odpracované a príplatkové hodiny, ktoré mali jednotliví zamestnanci. Nemohlo to byť každý mesiac rovnaké ale do konca roka sa však tieto hodiny medzi jednotlivými zamestnancami vyrovnali. Pokiaľ bola žalobkyňa v mesiaci jún 2008 zaradená nižšie na inej pozícii, bolo to z toho dôvodu, že niektoré pracovníčky odmietli podávať lieky formou injekcií, takže podľa toho potom musela riešiť jednotlivé zmeny tak, aby na zmene vždy bola prítomná pracovníčka, ktorá by tieto injekcie v prípade potreby podávala a preto sa žalobkyňa ocitla na inom mieste v pláne rozpisu služieb. Žalobkyňa sa nikdy nesťažovala ani u riaditeľa ani u nej na nerovnaké zaobchádzanie, začala to rovno riešiť za pomoci televízie Markíza a odborovej organizácie. K zaraďovaniu jednotlivých pracovníkov na pozície týkajúce sa zdravotných sestier, tak od roku 2004 pracovníčky, ktoré boli predtým zaradené na pozícii ako sestra pri lôžku, boli zaradené ako sociálny pracovník v 6. triede platovej tabuľky. Od 1.6.2005 boli zaradené v 6. triede zdravotníckej tabuľky ako sociálny pracovník a od 1.1.206 boli zaradené ako opatrovateľky v 4. platovej triede robotníckej tabuľky a od 1.1.2008 boli zaradené ako zdravotní asistenti do platovej triedy 6 zdravotníckej tabuľky. Týmto pracovníkom sa stále dorovnával plat osobným ohodnotením tak ako keby boli aj zaradzovaní podľa zdravotníckych tabuliek. Podľa predloženého prehľadu platu žalobkyne, tak tento plat jej neklesal ale stále stúpal. K otázke znižovania počtu zamestnancov svedkyňa uviedla, že v tom období bol krátený rozpočet, takže v podstate bolo potrebné znížiť počet zamestnancov. Keďže sa aj injekcie aj infúzie podávali u pacientov čoraz zriedkavejšie, pristúpilo sa k zníženiu miest asistentov, ktorí boli v pomerne vysokej triede a tým sa ušetrili finančné a mzdové prostriedky. K otázke príplatkových hodín v súvislosti s kontrolou p. Ď. svedkyňa uviedla, že príplatkové hodiny sa stále prepočítavali a okrem toho práve žalobkyňa žiadala, aby mohla mať v sobotu a v nedeľu voľno. Ku koncu roka však počet príplatkových hodín jednotlivých zamestnancov bol takmer totožný, okolo tých 20 hodín. Ďalej svedkyňa uviedla to, že žalobkyňa so zaraďovaním do ranných zmien sama súhlasila, takže nie je dôvod, aby sa táto otázka riešila.

38. Svedkyňa G. uviedla, že nepracovala na rovnakom oddelení ako žalobkyňa, že voči svojej osobe nepociťovali žiadne útoky zo strany p. X. alebo p. R., žiadne neplánované kontroly ani slovné útoky. Taktiež uviedla, že pracovníčky, ktoré dostali výpoveď boli mimo pracovného procesu, teda nebola im prideľovaná žiadna práca z dôvodu, aby zamestnávateľ odskúšal, či pri znížení počtu zamestnancov bude organizácia naďalej fungovať. Taktiež uviedla, že nebohý pán riaditeľ sa snažil všetky spory urovnávať pokojnou cestou.

39. Právna zástupkyňa žalobkyne uviedla, že vykonaným dokazovaním bolo preukazované, že žalobkyňa bola zaraďovaná do jednozmennej prevádzky a nie trojzmennej prevádzky, hoci od roku 1997 poberala príplatok za zmennosť. Takto aj z kontroly vykonanej inšpektorátom práce a z jeho záverečného protokolu zo dňa 27.10.2008 vyplýva, že žalobkyni neboli vyplatené príplatky za prácu nadčas a zmennosť a na základe tejto kontroly boli žalobkyni tieto príplatky vyplatené. Žalobkyňa pokiaľ by nepracovala nadčas a v trojzmennej prevádzke, tak zamestnávateľ by jej tieto doplatky nedoplatil. Žalobkyňa by si výkaz o odpracovaných hodinách robila sama, avšak p. R. jej ho potom prepísala, zoškrtala a pokiaľ chcela mať vyplatenú mzdu, tak musela tento výpis podpísať podľa pokynov nadriadenej . Žalobkyňa podľa rozpisu služieb bola zaraďovaná prevažne do ranných zmien, iba výnimočne išlo o iné zmeny, pričom sám zamestnávateľ potvrdil, že pri zaraďovaní žalobkyne do zmien prihliadal na skutočnosť, že má tri maloleté deti, pričom nebolo v konaní preukázané, žeby ho žalobkyňa požiadala alebo súhlasila s touto jednozmennou prevádzkou. To znamená, že sám zamestnávateľ určil, že žalobkyňu ako matku troch detí bude zaraďovať iba do jednozmennej prevádzky, pričom neexistujú žiadne listinné dôkazy o tom, žeby ho žalobkyňa o takúto úľavu žiadala. Zamestnávateľ to odôvodňoval starostlivosťou žalobkyne o tri maloleté deti, čo podľa názoru zástupkyne žalobkyne je diskriminačné voči žalobkyni, pretože voči ostatným pracovníkom, ktoré maloleté deti nemali, tak takto zamestnávateľ

nestupoval. Žalobkyňa opakovane sa sťažovala na VÚC na nerovnaké zaobchádzanie. Bola vykonaná kontrola už 10.1.2008.

40. Na pojednávaní dňa 20.11.2015 právna zástupkyňa žalobkyne uviedla, že má za preukázané, že žalobkyňa bola v pracovno-právnom vzťahu zo strany žalovaného diskriminovaná z dôvodu materstva, z dôvodu preto, že je žena - matka. Od januára 2006 do novembra 2007 jej bola prideľovaná práca prevažne v ranných zmenách, výnimočne len v sobotu alebo v nedeľu, pričom oficiálne pracovala v trojzmennej prevádzke. Na prospech žalobkyne svedčí aj protokol o kontrole zo dňa 27.10.2008. Z vyjadrenia žalovaného vyplýva, že zaraďovanie žalobkyne do prevažne ranných zmien bolo pre ňu vhodnejšie z dôvodu, že má tri mal. deti, urobil to však bez jej súhlasu a žiadosti o úpravu pracovného času a rovnako žalobkyňa nesúhlasila s takýmto zaradením, pričom podala zamestnávateľovi ústne sťažnosť proti nerovnakému zaobchádzaniu. Následne na to potom podala podnet na inšpektorát práce a sťažnosť zriaďovateľovi. Zamestnávateľ ju až po intervencii kontrolných orgánov zároveň zaradil do trojzmennej prevádzky ale zároveň nezabránil jej obťažovaniu zo strany ostatných zamestnancov, ktorí boli informovaní, že toto zaradenie bolo v jej prospech, resp. že došlo s jej súhlasom k takémuto zaradeniu. Žalovaný neschválil žiadosť žalobkyne o úpravu pracovného času. Takto urobil až po nariadení zriaďovateľom. Opakovane diskriminačne sa k nej choval aj v rámci plynutia výpovednej lehoty, kedy jej nedovolil vykonávať svoju prácu, neevidoval jej prácu nadčas, resp. jej neprideľoval od januára 2006 do novembra 2007 príplatkové zmeny za soboty, nedele, sviatky a nočné zmeny. V roku 2008 jej zas bolo prideľovaných menej príplatkových hodín s porovnateľnými zamestnancami. Priamou diskrimináciou je aj skutočnosť, že žalobkyňa nemala koncoročné odmeny v roku 2008 oproti ostatným zamestnancom. Skutočnosti tvrdené svedkyňou p. R. o zaraďovaní žalobkyne do jednotlivých zmien tak, aby v každej zmene bola zaradená pracovníčka, ktorá podávala injekčne lieky, považuje žalobkyňa za účelové, pretože žalobkyňa podávala tieto lieky častejšie ako bol priemer. Podľa názoru žalobkyne žalovaný nepreukázal, že odlišné zaobchádzanie sledovalo legitímny cieľ, že bolo odôvodnené, primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. Rovnako neboli dodržané ani formálne podmienky neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. V čase dania výpovede žalobkyni bol počet zamestnancov nižší ako 48, kurič mal iba pol úväzku a miesto fyzioterapeuta bolo do marca 2009 zrušené a na jednu pozíciu evidoval dvoch zamestnancov, konkrétne p. H. E. zastupovala p. F. E. od 1.1.2009 do 31.5.2009, takže reálne mal zamestnávateľ 45,5 zamestnanca o čo svedčí aj zoznam zamestnancov Sociálnej poisťovne za apríl 2009 a podrobný rozpis predložený v roku 2011. Aj z týchto evidovaných zamestnancov bolo niekoľko dlhodobo PN, na materskej alebo rodičovskej dovolenke, pričom zamestnávateľ neponúkol toto zastupovanie žalobkyni. Konkrétne od 13.1.2009 bola na rodičovskej dovolenke aj D. F. a PN F. R. na pozícii zdravotnej asistentky, od 13.6.2009 bola na materskej dovolenke a v marci 2009 sa z materskej dovolenky vrátila H.. F.. V období od mája do októbra však bola prevažne PN. Na tieto miesta mala žalobkyňa potrebnú kvalifikáciu a prejavila o ne záujem, napríklad možnosť zastupovať p. F.. V marci 2009 odišla z pozície sociálnej pracovníčky H. E. a táto pozícia nebola obsadená. Žalovaný nespĺňal potrebný počet odborných zamestnancov, mal iba 21 odborných zamestnancov, hoci podľa Z. č. 448/2008 ich mal mať 26,7. Počet zamestnancov zvýšil žalovaný o dvoch koncom roka 2008 na 46,5, kedy bola prijatá p. F. H. na pozíciu kuchár, kuchárka a bola prijatá p. H. H. ako opatrovateľka. Taktiež bolo preukázané, že práca žalobkyne bola kontrolovaná viac ako iných zamestnancov, pričom nikto zo svedkov nepotvrdil, žeby si žalobkyňa svoje povinnosti neplnila riadne a včas. Naopak, svedkovia oboch strán uviedli, že predtým než podala sťažnosť na nerovnaké zaobchádzanie bola neformálnou úsekovou vedúcou, čomu zodpovedala vyššia miera dôvery zo strany zamestnávateľa aj spoluzamestnancov. Čo sa týka primeraného zadosťučinenia, tak toto je vypočítané vo výške v priemernej mzde zamestnanca v čase podania návrhu v odbore zdravotníctvo a sociálna pomoc. Šikanóznym nevpustením na pracovisko počas výpovednej lehoty vznikla žalobkyni psychická ujma. Bola nútená vyhľadať odbornú pomoc a bola PN, pričom o tejto skutočnosti boli súdu predložené doklady. Na vlastnú žiadosť ukončila PN, pretože zamestnávateľ opakovane žiadal Sociálnu poisťovňu o to, či žalobkyňa dodržiava liečebný režim, čo následné kontroly preukázali. Žalobkyňa a jej rodina boli vystavení potom ohováraniu, čo sa tiež podpísalo na rozvrate jej manželstva, ktoré skončilo rozvodom a rozpadom jej rodiny.
Právna zástupkyňa žalovaného na rovnakom pojednávaní uviedla, že považuje žalobu ako nedôvodnú. V konaní bola venovaná pozornosť otázke, či ukončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného voči žalobkyni bolo alebo nebolo dané účelovo ako postih alebo vyvrcholenie diskriminačného konania žalovaného voči žalobkyni. Odporca poukazuje v tejto súvislosti na príkazný list z roku 2009, ktorý vlastne smeroval na zmiernenie dopadov z titulu finančnej krízy, kde každá organizácia mala prijať vlastné opatrenia na zmiernenie dopadov tejto finančnej krízy. Žalovaný predložil opatrenia, ktoré by smerovali

k zníženiu finančných výdavkov zo dňa 25.3.2009, kde boli rôzne ekonomické opatrenia, napríklad obmedzenie vykurovania, použitie lacnejších tovarov a služieb, obmedzenie služobných ciest, výmena žiaroviek za žiarivky. Okrem toho teda pristúpil k šetreniu finančných prostriedkov aj znížením počtu zamestnancov. Taktiež bol predložený písomný príkaz zo dňa 17.6.2009, kedy VÚC ako zriaďovateľ, teda PSK rozhodol o znížení finančných prostriedkov v objeme 1/12 mesačne. Teda žalovaný mal objektívne dôvody na zníženie počtu zamestnancov. Počet zamestnancov na úseku zdravotný asistent znížil preto, že je sociálnym zariadením, ktoré poskytuje sociálne služby a potrebuje viac opatrovateľov, ktorí síce majú nižšie vzdelanie a nižšie platy ale dokáže zabezpečiť celodennú starostlivosť o klientov žalovaného. Zdravotní asistenti v takom počte v akom boli dovtedy, už neboli potrební a preto sa rozhodol mzdové prostriedky ušetriť práve na tomto úseku. Žiaden predpis, ani antidiskriminačný zákon neurčujú ani neobmedzujú zamestnávateľa vo výbere komu z dôvodu nadbytočnosti má dať výpoveď. Žalovaný uviedol dôvody, pre ktoré boli vybratí zdravotní asistenti. Žalobkyňa poukazovala na to, že výpoveď dostali prevažne ženy matky, pričom v rovnakom čase dostala výpoveď aj p. L., ktorá nebola matkou s mal. dieťaťom. Pani F. dostala výpoveď pre nadbytočnosť a mala v tom čase mal. dieťa ale ona sama v konaní o neplatnosť výpovede nenamieta otázku diskriminácie, čo preukázala uznesením o zastavení konania týkajúce sa jej pracovno-právneho pomeru. Prípad p. L. svedčí o tom, že zamestnávateľ nedal výpoveď iba matkám s mal. deťmi ako to uvádza žalobkyňa. Odporca má teda za preukázané, že uniesol opačné dôkazné bremeno, kedy preukázal, že motiváciou zamestnávateľa nebolo diskriminačné správanie ale objektívne skutočnosti, kedy žalovaný obdržal menej finančných prostriedkov a tak musel pristúpiť k racionalizačným opatreniam.

41. Okresný súd Humenné rozsudkom č. 10C 137/2009 zo dňa 11.12.2015 žalobu zamietol. Krajský súd v Prešove uznesením č. 5CoPr 1/2016 zo dňa 29.9.2016 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a rozhodnutie. Odvolací súd vo svojom uznesení skonštatoval, že nie žalobkyňa, ale žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobkyňa oznámi skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súd prvej inštancie nepostupoval dôsledne podľa tzv. zásady obráteného dôkazného bremena, pričom ust. § 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona upravuje zásadnú odchýlku konania vo veciach porušovania zásady rovnakého zaobchádzania od klasického sporového súdneho konania v oblasti dokazovania. V klasickom civilnom súdnom konaní v súlade so zásadou actori incum bit probatio (dôkazné bremeno padá na žalobcu) musí žalobca tvrdiť rozhodujúce skutočnosti o porušení alebo ohrození svojho subjektívneho práva, ide o tzv. povinnosť tvrdenia a bremeno tvrdenia, ktoré zásadne spočíva na žalobcovi. Žalovaný sa v spore len bráni, hoci aj on je povinný tvrdiť skutočnosti na svoju obranu. Ak žalobca v spore neoznačí a nepredloží relevantné dôkazy, súd v zásade nemusí z vlastnej iniciatívy vyhľadávať a predkladať dôkazy a rozhodne spor na základe tých dôkazov, ktoré mu predložia účastníci. Osobitosť z antidiskriminačných sporov orientuje pozornosť ústavno-súdneho prieskumu práve na kvalitu hodnotenia dôkazov z hľadiska toho, či konajúci súd skutočne starostlivo prihliadal na všetko, čo vyšlo za konania najavo. Súd prvej inštancie konštatuje, že to, že sa zamestnávateľ správal voči žalobkyni ináč ako voči ostatným zamestnancom, potvrdila svedkyňa E. O. vo svojej výpovedi, ktorá uviedla, že pokiaľ sa žalobkyňa nešla sťažovať na vyšší územný celok bolo správanie vedenia voči žalobkyni rovnaké ako voči ostatným pracovníkom. Správanie riaditeľa žalovaného sa zmenilo potom, čo sa žalobkyňa sťažovala na vyššom územnom celku, kedy riaditeľ prehlásil, že žalobkyňa a pani L. budú vykonávať prácu úsekovej zdravotnej sestry, hoci nedošlo k zmene ich pracovného zaradenia, naďalej boli zaradené ako zdravotný asistent, aj keď vykonávali prácu zdravotnej sestry, hlavne v oblasti evidencie, objednávania a aplikovania liekov podľa pokynu lekára. Prestali pracovať v trojzmennej prevádzke a vyžadovalo sa od nich aby pracovali iba v rannej zmene, pričom žalobkyňa požiadala o zmenu pracovnej doby, no nebolo jej vyhovené. Súd prvej inštancie dokonca v rozsudku na str. 28 tvrdí, že jediné diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyni vidí v tom, že v rokoch 2006 a 2007 bola žalobkyňa zaradzovaná do jednozmennej prevádzky bez toho, aby o takéto zaradenie požiadala, o čom svedčí rozpis služieb. V roku 2008 však už, ako to vyplýva z rozpisu služieb, žalobkyňa bola zaradzovaná do jednotlivých zmien, aj odpoludňajších aj nočných rovnako. Teda pokiaľ žalovaný postupoval voči žalobkyni diskriminačne v roku 2007, od tohto svojho konania upustil a v roku 2008 bola žalobkyňa zaradzovaná v trojzmennej prevádzke rovnako ako ostatní zamestnanci. To je v priamom rozpore s výpoveďou bývalého riaditeľa A.. R. X., ktorý síce tvrdil, že mal rovnaký meter na všetkých zamestnancov a že u niektorých pracovníčok došlo k odmietnutiu vykonávania niektorých úkonov, hoci mali ukončenú školu ako zdravotné sestry, napriek tomu, že ich na to upozornil, nikdy voči ním nebol vyvodený žiadny postih, ale následne, keď popisoval odmietnutie vytrieďovať lieky a podávať lieky pacientom a táto činnosť bola zabezpečená pracovníčkami z iných oddelení, ktoré lieky pre pacientov pripravovali vopred,

uviedol, že k zníženiu počtu pracovníčok na úseku opatrovateľstva na funkcii zdravotný asistent došlo po porade s pani R.. V podstate sa bral ohľad na zamestnancov, kto ako vykonáva svoju pracovnú činnosť a vzhľadom na to, že žalobkyňa a niektoré ďalšie pracovníčky odmietli podávať lieky, bola daná výpoveď práve týmto pracovníkom. Uvedené je v priamom rozpore s hodnotiacim úsudkom súdu prvej inštancie, že nebolo preukázané, že by zo strany zamestnávateľa dochádzalo k diskriminácii osoby žalobkyne oproti iným zamestnancom. Možno prisvedčiť žalobkyni, tak ako to uviedla vo svojom odvolaní, že počas konania žiadala, aby sa súd zaoberal otázkou, podľa akého kritéria žalovaný vybral tri zamestnankyne z deviatich ako nadbytočné. Skutočne sa pôvodné tvrdenie žalovaného o tom, že žalobkyňa nepodávala lieky injekčnou formou podarilo vyvrátiť. Iný dôvod žalovaný neuviedol. Organizačnou zmenou boli dotknuté dve ženy, ktoré mali deti a obe žiadali úpravu pracovného času z dôvodu starostlivosti a obe v tejto súvislosti o nerovnakom zaobchádzaní informovali kontrolné orgány. Aj tretia, ktorá dostala výpoveď, podávala podnety na inšpektorát práce kvôli porušeniu pracovnoprávnych predpisov zo strany žalovaného a svedčila v prospech žien matiek. Možno prisvedčiť žalobkyni, že súd prvej inštancie sa nevyporiadal s otázkou, či výber žalovanej ako nadbytočnej spomedzi ostatných zamestnankýň na rovnakej alebo obdobnej pozícii bol v príčinnej súvislosti s predchádzajúcou diskrimináciou žalobkyne a jej následnou obranou, teda či bola alebo nebola formou neoprávneného postihu žalobkyne, zhodnotil len, že došlo k náprave nerovnakého zaobchádzania ešte pred daním výpovede. Žalobkyňa však v žalobe poukazovala nie na to, že výpoveď bola formou priamej diskriminácie, či nepriamej diskriminácie, prípadne inými formami uvedenými v § 2a ods. 2 až 7 zákona č. 365/2004 Z.z., ale išlo o neoprávnený postih za to, že so žalobkyňou bolo zaobchádzané inak, ako s porovnateľnými zamestnancami a v tejto súvislosti podala sťažnosť. Na tom nič nemení ani skutočnosť, že žalobkyňa nemala byť diskriminovaná sama, ale mali byť diskriminované aj ďalšie zamestnankyne, ktoré mali deti. Podstata zákazu neoprávneného postihu skutočne spočíva v tom, tak ako to tvrdí žalobkyňa vo svojom odvolaní, že chráni osoby pred nepriaznivým zaobchádzaním, ktoré by nasledovalo po domáhaní sa právnej ochrany v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, a to či už z pozície diskriminovanej osoby alebo svedka alebo svedkyne takéhoto porušenia a bola v priamej súvislosti s ním. V konaní bolo skutočne preukázané, že nielen žalobkyňa, ale aj ostatné ženy, ktorým bola daná výpoveď, buď namietali diskriminačné chovanie voči ním, alebo svedčili o nerovnakom zaobchádzaní pred kontrolnými orgánmi. To, že sama žalobkyňa podala žalobu, ešte neznamená, že k diskriminácii aj vo vzťahu k ostatným zamestnankyniam nedošlo. I podľa názoru odvolacieho súdu žalovaný nepreukázal, že neporušil zákaz výberu zamestnanca v rozpore so všeobecným zákazom diskriminácie. Odvolací súd súhlasí s názorom žalobkyne, že pri právnom posudzovaní veci mal súd prvej inštancie prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. V tejto súvislosti je skutočne použiteľné uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/42/2010 zo dňa 09.06.2010, z ktorého vyplýva, že rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku. Odvolací súd poukazuje i na ďalšiu skutočnosť, a to, že zamestnávateľ počas trvania výpovednej doby trval na to, aby žalobkyňa bola na pracovisku, avšak nemohla vstúpiť do objektu budovy, nebola jej prideľovaná práca a výpovednú dobu trávila v altánku v objekte zamestnávateľa. Záver súdu prvej inštancie, že sa zamestnávateľ správal rovnako voči všetkým zamestnancom, ktorí boli vo výpovednej lehote, teda že nešlo o diskriminačné konanie zo strany žalovaného len voči žalobkyni, ale viac menej nevhodné správanie sa v rozpore s dobrými mravmi zamestnávateľa voči svojim zamestnancom v období plynutia výpovednej doby, kedy bol zamestnávateľ naďalej povinný prideľovať zamestnancom prácu, neobstojí. Podľa názoru odvolacieho súdu sa jednalo o diskriminačné konanie vo vzťahu k všetkým zamestnancom, ktorí boli vo výpovednej lehote a namiesto riadneho vykonávania práce márnili čas ponižujúcim spôsobom v altánku. Zamestnávateľ, pokiaľ prácu pre týchto nemal, mal iné možnosti riešiť situáciu. Nemusel trvať na tom, aby sa zamestnankyne na pracovisku zdržiavali (napr. konanie NS SR 21Cdo/90/2001). Išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods.3 Zákonníka práce a podľa ustálenej judikatúry vzniká zamestnancovi nárok na náhradu mzdy bez povinnosti pracovať. Súd prvej inštancie tak, ako to konštatoval odvolací súd vyššie, mal pri právnom posúdení prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou i vo vzťahu k tomuto konaniu. Odvolací súd musí zároveň polemizovať so záverom súdu prvej inštancie, pretože nepovažuje za logické, že zamestnávateľ dá prednosť pracovníkom, ktorí vykonávajú „riadne svoju pracovnú činnosť“ a že boli prepustené pracovníčky, ktoré odmietli podávať lieky, aj keď v pozícii zdravotný asistent to nebolo ich povinnosťou. Uvedené nezodpovedá skutočnosti. Žalobkyňa poprela, že by dôvodom jej prepustenia bola skutočnosť, že odmietla podávať lieky injekčnou formou, pretože takúto činnosť riadne vykonávala. Možno súhlasiť i s námietkou žalobkyne uvedenej v odvolaní, že z písomností predložených žalovaným je zrejmé, že v čase dania výpovede žalobkyni bol počet zamestnancov nižší ako 48. Kurič mal skutočný úväzok len 0,5 a miesto fyzioterapeuta bolo od marca 2009 zrušené a

pani O. bola od 01.03.2009 vo výpovednej dobe. Zároveň na jednu pozíciu evidoval žalovaný dvoch zamestnancov, pričom E.Ú. H. zastupovala F. E. od 01.01.2009 do 31.05.2009. Javí sa, že námietka žalobkyne, že v skutočnosti mal reálne žalovaný 45,5 zamestnanca, zodpovedá skutočnosti. V tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na dôkaz nachádzajúci sa na č.l. 22 spisu a to Protokol Inšpektorátu práce v Prešove zo dňa 27.10.2008, z ktorého vyplýva, že zamestnávateľ realizuje predmet činnosti prostredníctvom zamestnancov v pracovnom pomere v celkovom počte 45 zamestnancov, z toho 39 žien. Prečo ich malo byť v apríli 2009 až 48 a bolo potrebné ich počet znižovať vzbudzuje odôvodnené pochybnosti. Zároveň odvolací súd súhlasí s názorom žalobkyne, že prehľad zamestnancov zo Sociálnej poisťovne uvádza všetkých zamestnancov, teda i tých, čo sú zamestnaní na plný úväzok i tých, čo na čiastočný úväzok, ale i tých, ktorí sú na dobu určitú. Teda tento údaj nemusí byť smerodajný. Zároveň možno prisvedčiť žalobkyni i v tom, že bolo povinnosťou žalovaného vo výpovedi uloženej žalobkyni konkretizovať, k akej organizačnej zmene u žalovaného došlo, na základe akého písomného rozhodnutia k organizačnej zmene došlo, aby sa dalo posúdiť, či v súvislosti s touto organizačnou zmenou sa stala žalobkyňa nadbytočnou. Dokazovanie zároveň skutočne preukázalo rozpor v celkovom počte zamestnancov žalovaného ako bol v skutočnosti a ako bol uvedený vo výpovedi. Z dôvodu, že súd prvej inštancie zamietol žalobu čo do zaplatenia nemajetkovej ujmy vo výške 700,- Eur i čo do výroku, ktorým sa žalobkyňa domáhala, aby v denníku Podvihorlatské noviny uverejnil oznam iba z dôvodu, že nebolo preukázané, že by zamestnávateľ nejako diskriminoval žalobkyňu voči ostatným zamestnancom a tým bolo ustálené, že žalovaný neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, v tejto časti nemôže odvolací súd i vzhľadom na neexistujúce odvolacie námietky vyjadriť svoj právny názor.
42. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 23.1.2018 uviedol, že v čase keď bola žalobkyni daná výpoveď bol počet zamestnancov 48. Určité nedorozumenia vznikli v tej súvislosti, že v tomto počte je zahrnutá aj sezónna práca- práca kuriča v zimnom období na 0,5 pracovného miesta. Nie je možné počítať ho ako pol človeka, preto je počet zamestnancov uvádzaný ako 48. Mohol teda uvádzať zamestnávateľ počet zamestnancov 47,5. Pokiaľ teda žalovaný znížil počet zamestnancov na úseku ošetrovateľstva z 9 na 6 v pozícii zdravotnícky asistent, znížil počet zamestnancov o 3 na počet 44,5, čo bola aj jedinou požiadavkou VÚC Prešov pri schválení organizačného poriadku. Žalovaný počty zamestnancov už preukazoval vo svojom odvolaní zo dňa 9.12.2013 a v následnom vyjadrení zo dňa 11.11.2016. Išlo o nasledujúcich zamestnancov:
- riaditeľ - A.. H.. X.,
- vedúci úseku vnútornej prevádzky a administratívy - L.,
- mzdový účtovník - F.,
- pracovník správy vnútornej prevádzky - V.,
- skladník - M. L..,
- vodič - údržbár - Č.,
- pracovníci práčovne - L., A., Y.,
- údržbári - D., P.,
- upratovačky - F. H.., R. H..,
- kurič - V., 0,5 miesta,
- vedúci úseku sociálnej práce - R. H..
- sociálny pracovník - M., R.,
- ergoterapeut - Y.,
- pokladník - O.,
- vedúci úseku opatrovateľstva - R.,
- zdravotnícky asistent - L., Š., F., G.,K., R., R., Š. G.., F.,
- opatrovateľky - F., R., H., V., H. E.., H. H.., V. C.., P., C., E., (F. na PN zastupovaná E.)
- fyzioterapeut - O.,
- vedúci stravovacej prevádzky - K.,
- kuchárky - E., F., H., R., Ž.,
- asistent liečebnej výživy - D.
Žalovaný nemohol žalobkyni ponúknuť adekvátnu prácu, pretože žalovaný takúto prácu nemal, preto jej ju neponúkol.

43. Podľa ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

44. Podľa ustanovení § 63 ods. 2 písm. a, b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

45. Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

46. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou, môže zamestnanec ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote 2 mesiacov odo dňa keď sa mal pracovný pomer skončiť.

47. Podľa § 13 ods. 1 a 3 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, alebo návrh na začatie trestného stíhania.

48. Podľa ustanovení § 6 zákona č. 365/2004 Z.z. antidiskriminačný zákon v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch v obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskrimináciu osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa ods. 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovených osobitnými zákonmi najmä v oblasti prístupu k zamestnaniu k povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, ďalej len zamestnanie, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, 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 členstva a pôsobenia v organizáciách zamestnancov v organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojím členom poskytujú.

49. Podľa § 2 ods. 2,3 Zák. č. 365/2004 Z.z. priama diskriminácia jej konanie, alebo opomenutie pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo ako sa zaobchádzalo, alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis rozhodnutie pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. Nepriama diskriminácia nie je ak takýto predpis rozhodnutie pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto záujmu.

50. Podľa § 2 ods. 8 hore uvedeného zákona neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu ktorej sa týka nepriaznivé alebo priamo súvisí.

51. Podľa § 9 ods. 2 zák. č. 365/2004 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.

52. Na základe vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že dňa 21.4.2009 bola žalobkyni štatutárnym zástupcom doručená výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce s tým, že na základe racionalizačných opatrení zamestnávateľ dňa 6.4.2009 rozhodol o znížení počtu pracovníkov na úseku opatrovateľskom v kategórii zdravotnícky asistent z doterajších 9 zamestnancov na 6 zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce s tým, že nemá pre žalobkyňu žiadne iné voľné miesto, ktoré by jej mohol ponúknuť.
Žalobkyňa považuje túto výpoveď za neplatnú a to z dôvodu, že žalovaný nepreukázal, že si splnil ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zák. práce a taktiež, že žalovaný síce znížil počet pracovníkov na úseku ošetrovateľstva vo funkcii zdravotný asistent, no žalobkyňa v skutočnosti pracovala a vykonávala prácu zdravotnej sestry a to na základe konkludentného súhlasu oboch strán. Opiera o vyhlášku Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2005Z.z. o rozsahu praxe v niektorých zdravotníckych povolaniach, kde lieky injekčnou formou môže podávať len zdravotná sestra. O tom, že lieky injekčnou formou podávali aj zdravotné asistentky svedčí aj zápis z porady zo dňa 14.2.2008, kde vedúca R. uviedla: „Ďalším vzniknutým novým problémom je podávanie liekov injekčnou formou zdravotnými asistentkami, aplikovať liečivo predpísané lekárom injekčnou formou sú pracovníčky splnomocnené lekármi k ich podaniu a to aj za okolnosti, že nie je prítomný lekár. Za takéto podanie preberá všetku zodpovednosť lekár, ktorý takýto liek naordinoval. Odmietnutie takejto činnosti bude zamestnávateľom považované za hrubé porušovanie pracovnej disciplíny.“ Pretože bola takáto činnosť od žalobkyne a od ostatných pracovníkov vyžadovaná, dňa 2.10.2008 požiadali zamestnávateľa, aby prehodnotil ich pracovné zaradenie, lebo zdravotný asistent nemôže vykonávať funkciu sestry. Zamestnávateľ vzal túto skutočnosť na vedomie a konkludentným spôsobom to akceptoval, takže žalobkyňa má zato, že sa na tom dohodli a že teda vykonávala činnosť zdravotnej sestry a nie zdravotnej asistentky. Ďalším dôvodom neplatnosti výpovede bola skutočnosť, že výpoveď zamestnávateľ riadne neprerokoval z odborovým orgánom. V neposlednom rade ako dôvod neplatnosti výpovedi namietala žalobkyňa skutočnosť, že išlo o diskriminačné konanie voči jej osobe zo strany zamestnávateľa a to z dôvodu, že ako matka maloletých detí požiadala zamestnávateľa o úpravu pracovnej doby a keďže jej nebolo vyhovené, sťažovala sa u zamestnávateľa, na inšpektoráte práce. Skutočnosť, že sa domáhala svojich práv bola dôvodom, pre ktorý sa zamestnávateľ správal voči nej diskriminačne, čo vyústilo až podaním výpovede.

53. Podľa § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

54. Ohľadom zaradenia žalobkyňa uviedla, že dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 4.1.2008 nepodpísala. Ďalej uviedla, že vykonávala prácu zdravotnej sestry a to na základe toho, že žiadosťou o prehodnotenie pracovného zaradenia zo dňa 2.10.2008 požiadali zamestnávateľa o zaradenie ako zdravotné sestry, pričom zo strany zamestnávateľa im listom zo dňa 17.10.2008 bolo oznámené, že túto žiadosť berú na vedomie a že bude založená do osobného spisu. Z ustanovení § 54 vyplýva, že dohodnutý obsah pracovnej zmluvy je možné zmeniť len vtedy ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Nie je podmienkou, aby táto dohoda o zmene pracovných podmienok bola písomná, avšak je tu zakotvená povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť zmenu pracovnej zmluvy písomne, ale bez sankcie v prípade nevyhotovenia zmeny pracovnej zmluvy písomne. Žalobkyňa nepodpísala dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 4.1.2008 na funkciu zdravotného asistenta, podpísala však pracovnú náplň zo dňa 1.1.2008, kde sa uvádza funkcia zdravotný asistent a ide o popis pracovnej činnosti zdravotného asistenta. Tým, že podpísala túto pracovnú náplň má súd za to, že žalobkyňa mala vedomosť o zmene pracovného zaradenia a došlo k dohode medzi ňou a zamestnávateľom ohľadom jej pracovného zaradenia a od 1.1.2008 bola zaradená ako zdravotný asistent. Zamestnávateľ dohodu o zmene pracovnej zmluvy vyhotovil aj písomne, avšak žalobkyňa túto písomnú zmenu nepodpísala. Oznámenie zamestnávateľa o tom, že žiadosť o prehodnotenie pracovného zaradenia berie na vedomie a zakladá ho do osobného spisu žalobkyne, podľa názoru súdu nie je možné považovať za súhlas zamestnávateľa a k zmene pracovného zaradenia žalobkyne zo zdravotného asistenta na zdravotnú sestru na základe tejto jej žiadosti nedošlo.
Na základe vyššie uvedených skutočností má súd teda za to, že v čase keď bola daná výpoveď žalobkyni, táto pracovala ako zdravotná asistentka, pričom aj v organizačnej štruktúre mal zamestnávateľ na úseku ošetrovateľstva funkčné zaradenie ako opatrovateľka a zdravotný asistent. Okrem toho do spisového materiálu bola predložená prezenčná listina z porady zo dňa 16.6.2008, kde pracovníci DSS medzi nimi aj žalobkyňa podpisovali písomný súhlas s podávaním injekčných foriem liekov na základe

splnomocnenia ordinujúcim lekárom. Žalobkyňa však túto prezenčnú listinu nepodpísala, to znamená, že oprávnenie podávať lieky injekčnou formou žalobkyňa nemala a pokiaľ by odmietla vykonávanie tejto služby, tak to nemohlo mať za následok skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny. Taktiež v konaní nebolo preukázané, že by zo strany zamestnávateľa došlo k nejakým sankciám voči pracovníčkam, ktoré by odmietli podávanie liekov injekčnou formou.
Ďalším dôvodom, pre ktorý namietala navrhovateľka neplatnosť výpovede je to, že jej zo strany zamestnávateľa nebola ponúknutá adekvátna práca pred daním výpovede. Zo strany žalovaného bola predložená analýza prijatých a prepustených zamestnancov za obdobie od 1.1.2009 do 13.12.2010, z ktorého vyplýva, že bolo prepustených 13 pracovníkov za hore uvedené obdobie. Ďalej bola predložená analýza prijatých zamestnancov za obdobie od 1.5.2009 do 31.7.2009, z ktorého vyplýva, že v roku 2009 bola prijatá na pozíciu skladníka na dobu zastupovania p. M. Y. C. na obdobie od 1.1.2009 do 31.7.2009, ďalej E. H. ako zástupkyňa F. na obdobie od 1.1.2009 do 31.5.2009. Z uvedeného prehľadu je zrejmé, že v roku 2009 v čase dania výpovede žalobkyni nebol prijatý do zamestnania žiaden pracovník a taktiež nebolo preukázané, žeby bolo v tom čase nejaké voľné pracovné miesto. Preto je súd toho názoru, že si splnil zamestnávateľ ponukovú povinnosť podľa ustanovení § 63 ods. 2 a nebolo možné ponúknuť žalobkyni inú vhodnú prácu, pretože v tom čase nemal zamestnávateľ t.j. žalovaný voľné pracovné miesto. V poslednom písomnom vyjadrení predložil žalovaný súdu prehľad pracovníkov, ktorí u neho pracovali v čase, keď bola žalobkyni daná výpoveď:
- riaditeľ - A.. H.. X.,
- vedúci úseku vnútornej prevádzky a administratívy - L.,
- mzdový účtovník - F.,
- pracovník správy vnútornej prevádzky - V.,
- skladník - M. L..,
- vodič - údržbár - Č.,
- pracovníci práčovne - L., A., VajG.ová,
- údržbári - D., P.,
- upratovačky - F. H.., R. H..,
- kurič - V., 0,5 miesta,
- vedúci úseku sociálnej práce - R. H..
- sociálny pracovník - M., R.,
- ergoterapeut - Y.,
- pokladník - O.,
- vedúci úseku opatrovateľstva - R.,
- zdravotnícky asistent - L., Š., F., G.,K., R., R., Š. G.., F.,
- opatrovateľky - F., R., H., V., H. E.., H. H.., V. C.., P., C., E., (F. na PN zastupovaná E.)
- fyzioterapeut - O.,
- vedúci stravovacej prevádzky - K.,
- kuchárky - E., F., H., R., Ž.,
- asistent liečebnej výživy - D.
Žalovaný nemohol žalobkyni ponúknuť adekvátnu prácu, pretože žalovaný takúto prácu nemal, preto jej ju neponúkol.
Zo strany žalovaného bolo predložené rozhodnutie zo dňa 6.4.2009, ktorým rozhodol o znížení počtu zamestnancov z doterajších 48 na 44,5 v zmysle odsúhlasenej novej organizačnej štruktúry, pričom rozhodol o znížení počtu zamestnancov na úseku opatrovateľstva v kategórii zdravotný asistent z doterajších 9 zamestnancov na 6 zamestnancov. Zamestnávateľ rozhodol o znížení počtu zamestnancov na úseku opatrovateľstva a konkrétne na funkcii zdravotný asistent z toho dôvodu, že sociálny ústav potrebuje v prvom rade opatrovateľky a preto došlo k zmene a k prepusteniu pracovníkov na pozícii zdravotný asistent. Ako už bolo vyššie uvedené, žalobkyňa v tom čase nebola zaradená na pozíciu zdravotná sestra, pričom v organizačnej štruktúre pozícia zdravotnej sestry ani nebola, takže nemohlo dôjsť ani k formálnemu omylu na akom úseku a v akej pozícii došlo k zníženiu počtu zamestnancov.
Žalovaný v konaní jednoznačne preukázal listinnými dôkazmi, že z dôvodu hospodárskej krízy v roku 2008 došlo k zníženiu objemu finančných prostriedkov pre žalovaného. Svedčí o tom rozpočtové opatrenie na rok 2009 zo dňa 17.6.2009, kedy od mesiaca júl 2009 bude krátený rozpočet pre žalovaného o 1/12 mesačne. Na základe toho pristúpil žalovaný k určitým opatreniam, kde obmedzil napríklad vykurovanie, zabezpečil nájom oceľových fliaš na kyslík, vymenenie žiaroviek za žiarivky, obmedzenie svietidiel v štyroch spoločenských miestnostiach a okrem iného pristúpil aj k zníženiu počtu zamestnancov, pričom ako bolo vyššie v odseku uvedené, pristúpil k zníženiu počtu zamestnancov

na pozícii zdravotný asistent. Pokiaľ žalobkyňa uvádzala, že počet zamestnancov v čase keď bola daná výpoveď žalobkyni, nebol 48 tak, ako to uvádza žalovaný, tak túto skutočnosť vyvracia zoznam zamestnancov podľa výkazu do Sociálnej poisťovne za obdobie apríl 2009, kde je evidovaných 48 zamestnancov žalovaného ako aj naposledy predložený menný zoznam zamestnancov predložený žalovaným na poslednom pojednávaní. Pokiaľ žalobkyňa uvádza, že časť týchto zamestnancov bola či už PN, na materskej dovolenke, súd je toho názoru, že ich pracovno-právny vzťah voči žalovanému naďalej trval a PN či materská dovolenka je len prekážkou na strane zamestnanca, ktorá mu bráni momentálne vykonávať prácu u žalovaného bez toho, aby mu skončil pracovný pomer. Súd má teda za to, že počet zamestnancov žalovaného v čase keď bola daná výpoveď navrhovateľke, bol 48 resp. 47,5 (pol úväzku mal kurič), pričom žalovaný pristúpil k zníženiu počtu zamestnancov z dôvodu racionalizačných opatrení, z dôvodu zníženia objemu finančných prostriedkov poskytovaných zriaďovateľom o 1/12 od mesiaca júl 2009.

55. Taktiež žalobkyňa namietala, že dôvodom neplatnosti výpovede je aj skutočnosť, že výpoveď nebola prerokovaná s odborovým orgánom. Zo strany žalovaného bola predložená žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b. Zákonníka práce pre troch zamestnancov adresovaná odborovej organizácii pri DSS - G.L. zo dňa 7.4.2009, ktorú odborový zväz prevzal dňa 7.4.2009. Z predmetnej žiadosti je zrejmé, že zamestnávateľ dáva výpoveď podľa ustanovení § 63 ods. 1 písm. b Zákonníka práce z dôvodu zníženia počtu zamestnancov na úseku opatrovateľskom v kategórii zdravotnícky asistent z doterajších 9 zamestnancov na 6 zamestnancov, pričom táto výpoveď sa týka zamestnancov L.. L. C., L.. U. Š. a H.. H. F.. Pri podaní odvolania predložila žalobkyňa aj rozsudok Najvyššieho súdu Sr. Č. 1Cdo 72/2006 zo dňa 28.9.2006, z ktorého vyplýva, že účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahujú náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Z ustanovení § 61 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.
Súd je toho názoru, že žiadosť zamestnávateľa zo dňa 7.4.2009 obsahuje oznámenie o podaní výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b Zákonníka práce z dôvodu zníženia počtu pracovníkov na úseku opatrovateľskom v kategórii zdravotnícky asistent z doterajších 9 zamestnancov na 6 zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu práce. Rovnaký dôvod výpovede je uvedený aj v rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 21.4.2009, ktoré bolo dané žalobkyni. Súd je toho názoru, že došlo k platnému prerokovaniu výpovede danej zamestnávateľke s odborovou organizáciou a preto súd neuznal ani tento dôvod neplatnosti výpovede uvedený žalobkyňou.

56. Poslednou otázkou ostáva tvrdenie žalobkyne, že dôvodom neplatnosti výpovede bolo to, že od návratu z materskej dovolenky bola zo strany zamestnávateľa diskriminovaná z dôvodu, že je žena a matka, čo sa zhoršilo na základe sťažností žalobkyne a ďalších pracovníčok.
Zamestnávateľ sa voči nej správal diskriminačne hlavne v tom, že ju zaraďoval do jednozmennej prevádzky, hoci ostatní zamestnanci pracovali v trojzmennej prevádzke a tým sa znížil jej príjem, ďalej tým, že jej odobral koncoročné odmeny za rok 2008, postihom počas výpovednej doby, kedy ju zamestnávateľ nepustil na pracovisko a výpovednú dobu musela stráviť v objekte v otvorenom altánku v záhrade zamestnávateľa a takisto k diskriminácii dochádzalo aj tak, že bola formálne preradená do zmien medzi opatrovateľky, čo bolo známe všetkým zamestnancom, pretože sa to nachádzalo na rozpise zmien na nástenke, pričom však k zmene pracovnej zmluvy na opatrovateľku nedošlo. To, že sa zamestnávateľ správal voči žalobkyni ináč ako voči ostatným zamestnancom, potvrdila svedkyňa E. O. vo svojej výpovedi, ktorá uviedla, že pokiaľ sa žalobkyňa nešla sťažovať na vyšší územný celok, bolo správanie vedenia voči žalobkyni rovnaké ako voči ostatným pracovníkom. Správanie riaditeľa žalovaného sa zmenilo po tom, čo sa žalobkyňa sťažovala na vyššom územnom celku, kedy prehlásil riaditeľ, že žalobkyňa a pani L. budú vykonávať prácu úsekovej zdravotnej sestry, hoci nedošlo k zmene ich pracovného zaradenia, naďalej boli zaradené ako zdravotný asistent aj keď vykonávali prácu zdravotnej sestry, hlavne v oblasti evidencie, objednávania a aplikovania liekov podľa pokynu lekára. Prestali pracovať v trojzmennej prevádzke a vyžadovalo sa od nich, aby pracovali iba v rannej zmene, pričom pokiaľ žalobkyňa požiadala o zmenu pracovnej doby, nebolo jej vyhovené.
Diskriminačné konanie žalovaného voči nej vidí žalobkyňa v tom, že v roku 2007 bola zaraďovaná iba na ranné zmeny. Nebola zaraďovaná do nočných a popoludňajších zmien, ktoré prinášali príplatky, o

čom svedčia aj závery protokolu inšpektorátu práce zo dňa 27.10.2008. Zamestnávateľ ju zaradil na ranné zmeny len z toho dôvodu, že je matkou troch mal. detí a z jeho strany sa videlo takého zaradenie pre žalobkyňu vhodnejšie, pričom tak urobil bez toho, aby požiadala žalobkyňa o úpravu pracovného času podľa ust. § 164 ZP. Žalobkyňa s týmto nesúhlasila a neskôr proti takémuto nerovnakému zaobchádzaniu podala sťažnosť zamestnávateľovi ústne a neskoršie aj písomne inšpektorátu práce a zriaďovateľovi. Až na intervenciu kontrolných orgánov ju v roku 2008 zaradil zamestnávateľ na zmennú prevádzku do jednotlivých zmien o čom svedčí rozpis služieb za mesiac 2008, kedy počet ranných, nočných a denných alebo odpoludňajších služieb u žalobkyne a ostatných pracovníčok, ktoré s ňou pracovali na oddelení sú takmer rovnaké. Taktiež žalobkyni a niektorým ďalším pracovníčkam v roku 2008 nebolo vyhovené pokiaľ žiadali o úpravu pracovného času tak, aby mohli pracovať v 12 hodinových zmenách. Listom zo dňa 9.4.2008 bolo žalobkyni oznámené, že so zmenou pracovného času nesúhlasí zamestnávateľ a navrhuje požiadať vedenie o úpravu a o skrátenie pracovného úväzku z dôvodu starostlivosti o dieťa pokiaľ nevie si povinnosti starostlivosti o dieťa zosúladiť s prácou, prípadne požiadať o prácu vhodne upravenú v jednozmennej prevádzke z dôvodu starostlivosti o dieťa. Žalobkyňa svoju žiadosť o zmenu alebo úpravu pracovnej doby odôvodnila starostlivosťou o dieťa vo veku do 15 rokov, o ktoré sa stará. K úprave pracovného času u žalobkyne došlo až na základe kontroly a uložených opatreniach inšpektorátom práce. Konanie žalovaného bolo diskriminačné v tom, že v rokoch 2006 a 2007 bola žalobkyňa zaradzovaná do jednozmennej prevádzky bez toho, aby o takéto zaradenie požiadala. O tejto skutočnosti svedčí rozpis služieb, ktorý bol predložený do spisového materiálu. Bez toho, aby žalobkyňa nejakým spôsobom požiadala zamestnávateľa o zmenu úpravy pracovného času, ju zamestnávateľ svojvoľne zaradzoval iba do ranných zmien čo sa odrazilo na jej mzde a príplatkoch za prácu nadčas, za prácu počas víkendov, počas soboty, nedele a za prácu v noci a v poobedňajších hodinách, hoci nebolo zo strany zamestnávateľa preukázané, žeby takýmto spôsobom postupoval aj voči ostatným zamestnankyniam, ktoré sa starajú o mal. deti. Skutočnosť, že zaradzoval navrhovateľku iba do ranných zmien, žalovaný odôvodňoval tým, že sa žalobkyňa starala o mal. deti. Na druhej strane žiadosti žalobkyne o úpravu pracovného času práve z dôvodu starostlivosti o mal. deti zamestnávateľ nevyhovel. Došlo tak až na základe výsledkov šetrení inšpektorátu práce. V roku 2008 ako to vyplýva z rozpisu služieb však už žalobkyňa bola zaradzovaná do jednotlivých zmien aj odpoludňajších aj nočných rovnako, pričom počet týchto zmien bol porovnateľný s ostanými zamestnancami. Takéto konanie zamestnávateľa voči žalobkyni súd považuje v súlade s názorom súdu druhej inštancie za diskriminačné. Išlo o diskriminačné chovanie zamestnávateľa voči tým pracovníkom, ktoré sa nejakým spôsobom sťažovali na takého chovanie alebo svedčili o nerovnakom zaobchádzaní zamestnancov zo strany zamestnávateľa. O diskriminačnom chovaní žalovaného voči žalobkyni svedčí aj skutočnosť, že výpoveď z pracovného pomeru dostali zamestnankyne, ktoré odmietli podávať lieky. U žalobkyne však takýto dôvod nebol preukázaný, pretože žalobkyňa uviedla, že podávanie liekov injekčnou formou riadne vykonávala. V konaní bolo skutočne preukázané, že nielen žalobkyňa, ale aj ostatné ženy, ktorým bola daná výpoveď, buď namietali diskriminačné chovanie voči ním, alebo svedčili o nerovnakom zaobchádzaní pred kontrolnými orgánmi. Je pravda, že je vecou zamestnávateľa, ktorých pracovníkov vyberie ako pracovníkov, s ktorými ukončí pracovný pomer, ale v danom prípade súd považuje výber žalovaného za diskriminačný voči žalobkyni, pretože vybral práve pracovníkov, ktorí sa nejakým spôsobom sťažovali, pričom neboli preukázané, že by svoju prácu nevykonávali riadne ako ostatní pracovníci. Žalovaný nepreukázal, že dôvodom dania výpovede žalobkyni nebolo práve jej správanie sa a skutočnosť, že žalobkyňa sa snažila dosiahnuť rovnaké podmienky v práci ako mali aj ostatní zamestnanci pracujúci na rovnakej pozícii. Podľa vyjadrenia bývalého riaditeľa dal prednosť zamestnancov, ktorí si svoju prácu riadne vykonávali, pričom nebolo v konaní preukázané, že by si žalobkyňa svoju prácu nevykonávala riadne, dokonca podával aj injekcie, hoci s takýmto nariadením nesúhlasila, takže ani takéto vyjadrenie bývalého riaditeľa nevyvrátilo diskriminačné konanie zamestnávateľa voči žalobkyni pri daní výpovede.

57. Podľa ustanovení § 118 ods. 1 zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu, pričom podľa ustanovení § 119 ods. 1 zák. práce mzdy nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom. Nie je povinnosťou zamestnávateľa poskytovať svojím zamestnancom odmenu, nejde o nárokovateľnú časť a v tejto časti žalobkyňa žiadnym spôsobom neuviedla, či táto odmena nebola poskytnutá len jej, či boli takto postihnutí aj ostatní zamestnanci, z akých dôvodov jej táto odmena poskytnutá nebola, či boli krátené odmeny ostatných zamestnancov a z akých dôvodov.
58. Za diskrimináciu žalobkyňa považuje aj to, že zamestnávateľ počas trvania výpovednej lehoty trval na tom, aby bola na pracovisku, avšak nemohla vstúpiť objektu budovy, nebola jej prideľovaná práca

a výpovednú dobu trávila v altánku v objekte zamestnávateľa. Podľa názoru odvolacieho súdu sa jednalo o diskriminačné konanie vo vzťahu k všetkým zamestnancom, ktorí boli vo výpovednej lehote a namiesto riadneho vykonávania práce márnili čas ponižujúcim spôsobom v altánku. Zamestnávateľ, pokiaľ prácu pre týchto zamestnancov nemal, mal iné možnosti riešiť situáciu. Nemusel trvať na tom, aby sa zamestnankyne na pracovisku zdržiavali (napr. konanie NS SR 21Cdo/90/2001). Išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods.3 Zákonníka práce a podľa ustálenej judikatúry vzniká zamestnancovi nárok na náhradu mzdy bez povinnosti pracovať. Dané konanie žalovaného voči žalobkyni bolo diskriminačné.

59. Súd má za to, že voči žalobkyni dochádzalo zo strany zamestnávateľa k diskriminácii oproti iným zamestnancom. Ako už bolo vyššie uvedené, diskriminačné konanie zamestnávateľa voči žalobkyni vidí súd v tom, že žalobkyňa v určitom období bola zaradzovaná iba na ranné zmeny bez toho, aby takúto zmenu požadovala. Zamestnávateľ to odôvodnil tým, že má malé deti, čo je paradoxne v rozpore s jeho konaním, keď nevyhovel žiadosti žalobkyne o zmenu úpravy pracovného času z dôvodu starostlivosti o maloleté deti. K náprave vždy došlo až potom, čo sa navrhovateľka sťažovala na príslušných orgánoch. Súd je toho názoru, že jej konanie ohľadom sťažnosti viedlo v konečnom dôsledku ku skončeniu pracovného pomeru. Tvrdenie bývalého riaditeľa žalobcu, že dal prednosť pracovníkom, ktorí neodmietli podávať lieky injekčnou formou nie je pravdivé, pretože ani u žalobkyne nebolo preukázané, že by takúto prácu nevykonávala a nebolo ani preukázané, že by si riadne neplnila svoje pracovné povinnosti. V neposlednom rade došlo aj k diskriminačnému konaniu počas výpovednej lehoty, kedy zamestnávateľ žalobkyňu a ostatných pracovníkov, ktorí boli vo výpovednej lehote nepustil do budovy a nechal ich vo vonkajších priestoroch, čo bolo značne ponižujúce, pretože v týchto priestoroch ich videli ostatní zamestnanci aj pacienti. Zo strany žalovaného nebolo preukázané, že by takéto konanie nebolo diskriminačné, preto súd žalobe v časti určenia neplatnosti pracovného pomeru vyhovel.

60. Žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala aj uverejnenia ospravedlnenia v týždenníku Podvihorlatské noviny. V tejto časti súd žalobu zamietol, pretože zo strany žalobkyne nebola táto časť žaloby zdôvodnená a neboli zistené žiadne skutočnosti, ktoré by túto časť žaloby odôvodňovali.

61. Žalobkyňa sa svojou žalobou dožadovala aj aby jej zamestnávateľ zaplatil nemajetkovú ujmu 700 eur v zmysle ustanovení § 9 ods. 2 zák. č. 365/2004 Z.z. V tejto časti súd považuje žalobu žalobkyne za dôvodnú. Vyššie bolo uvedené, že zo strany zamestnávateľa dochádzalo k diskriminačnému konaniu voči žalobkyni. Za zvlášť nevhodné správanie sa zamestnávateľa považuje jeho správanie sa počas plynutia výpovednej doby u žalobkyne, kedy žalobkyňu nevpustil do budovy a počas tohto obdobia sa musela zdržiavať vonku v altánku, kde bola na očiach všetkých zamestnancov, ako aj klientov domova sociálnych služieb, prípadne ich návštev. Aj keď sumu 700 eur žalobkyňa nijakým spôsobom neodôvodnila, súd výšku nemajetkovej ujmy považuje za primeranú hore uvedeným okolnostiam. K tomu je potrebné ešte zobrať aj konanie zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru ako bolo zaradzovanie len do ranných zmien, zamietnutie návrhu na úpravu pracovného času, kedy sa žalobkyňa svojich práv domohla len v prípade, ak sa sťažovala. Na základe vyššie uvedených skutočností súd žalobe v tejto časti vyhovel.

62. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

63. Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

64. Predmetom konania boli štyri výroky. Za najdôležitejší súd považuje výrok týkajúci sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru, s ktorým ostatné výroky súvisia. Preto v tejto časti súd priznal náhradu trov konania strane sporu v prípade úspechu vo výške 70% a ostatným výrokom priradil po 10%. Žalobkyňa bola úspešná v časti výroku o neplatnosť skončenia pracovného a v časti výroku priznania nemajetkovej ujmy, čo predstavuje 80% . Neúspešná bola v polovici výroku o uverejnení ospravedlnenia t.j. 5%. V časti uverejnenia ospravedlnenia v ďalšom denníku a v časti povinnosti upustiť od porušovania zásady rovnakého zaobchádzania zobrala žalobkyňa žalobu späť a tým spôsobila, že v tejto časti bolo konanie zastavené, čo súd posudzuje ako neúspech v rozsahu 15%. Takže úspech žalovaného v tomto konaní predstavuje 20%. Úspešnejšia bola žalobkyňa a jej úspech v konaní bol 60% (80 - 20).

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.