Súd:	Okresný súd Trnava
Spisová značka:	PN-24Cpr/9/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu:	2521201033
Dátum vydania rozhodnutia:	22. 11. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	JUDr. Peter Vrbjar
ECLI:	ECLI:SK:OSTT:2023:2521201033.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava, sudca JUDr. Peter Vrbjar, v spore žalobcu: W. D., T.. XX.XX.XXXX, H. O.. D. XXX/ X, U., právne zastúpená: Marián Galbavý, advokátska kancelária s.r.o., IČO: 51 436 108, so sídlom Kapitulská 6, Trnava, proti žalovanému: Slovenská pošta, a.s., IČO: 36 631 124, so sídlom Partizánska 9, Banská Bystrica, o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, takto

r o z h o d o l :

I. Konaním žalovanej spoločnosti voči žalobkyni v období od marca 2020 do 28. februára 2021, počas ktorého bola žalobkyňa vystavená diskriminácii, prišlo k porušeniu § 13 ods. 3 prvá a druhá veta zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

II. Žalovaná spoločnosť je povinná na svoje náklady zaslať všetkým svojim súčasným zamestnancom, pracujúcim u žalovanej spoločnosti na pobočke žalovaného Pošta 1 Trnava, so sídlom Trojičné námestie 8, 917 01 Trnava, v období 03/ 2020 - 02/2021 písomné ospravedlnenie podpísané štatutárnym orgánom žalovanej spoločnosti v nasledovnom znení:
„Spoločnosť Slovenská pošta, a. s. sa týmto verejne ospravedlňuje svojej bývalej zamestnankyni pani Lucii Viskupičovej za zneužitie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu na škodu W. D. a za výkon týchto práv a povinností v rozpore s dobrými mravmi, k čomu prišlo zo strany Slovenská Pošta, a.s., v období od marca 2020 do 28. februára 2021, počas ktorého sa Slovenská pošta a.s. správala voči W. D. v rozpore s dobrými mravmi. Nad svojim konaním vyslovujeme ľútosť.“

III. V časti uloženia povinnosti uverejniť ospravedlnenie po dobu 30 dní na úvodnej domovskej webstránke www.posta.sk vo forme banneru s typom písma Times New Roman s veľkosťou písma 14pt. súd žalobu zamieta.

IV. Žalovaná je povinná žalobkyni nahradiť nemajetkovú ujmu vo výške 2.000,- Eur.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenou tunajšiemu súdu domáhala, aby na základe vykonaného dokazovania súd rozhodol tak, že konaním žalovanej spoločnosti voči žalobkyni v období od marca 2020 do 28. februára 2021, počas ktorého bola žalobkyňa vystavená diskriminácii, prišlo k porušeniu § 13 ods. 3 prvá a druhá veta zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Žalovaná spoločnosť je povinná na svoje náklady zaslať všetkým svojim súčasným zamestnancom, pracujúcim u žalovanej spoločnosti na pobočke žalovaného Pošta 1 Trnava, so sídlom Trojičné námestie 8, 917 01 Trnava, v období 03/ 2020 - 02/2021 písomné ospravedlnenie podpísané štatutárnym orgánom žalovanej spoločnosti v nasledovnom znení: „Spoločnosť Slovenská pošta, a.s. sa týmto verejne ospravedlňuje svojej bývalej zamestnankyni pani W. D. za zneužitie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu na škodu W. D. a za výkon týchto práv a povinností v rozpore s dobrými mravmi, k čomu prišlo zo strany Slovenská Pošta, a.s., v období od marca 2020 do 28. februára 2021, počas ktorého sa Slovenská

pošta a.s. správala voči W. D. v rozpore s dobrými mravmi. Nad svojim konaním vyslovujeme ľútosť.“ a uverejniť ho po dobu 30 dní na úvodnej domovskej webstránke www.posta.sk vo forme banneru s typom písma Times New Roman s veľkosťou písma 14pt. Žalovaná spoločnosť je povinná žalobkyni nahradiť nemajetkovú ujmu vo výške 3.600,- Eur, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

2. V žalobe uviedla že približne po 3 rokoch od nástupu žalobkyne k žalovanému prišlo k zrušeniu obchodnej priehradky, na ktorej žalobkyňa pracovala. Žalobkyňa bola opäť preradená na univerzálnu priehradku, kde nedostala dostatočný priestor na opätovné zaškolenie. Návratom na pôvodnú pracovnú pozíciu žalobkyňa zaznamenala zo strany vedúcich výraznú a ničím neodôvodnenú zmenu správania, kedy bola opakovane slovne od vedúcich napádaná, že má najmenej zákazníkov. Žalobkyňa bola počas obdobia od augusta 2020 do konca decembra 2020 sústavne slovne napádaná od zmenových vedúcich. Najčastejšie výhrady, ktoré musela žalobkyňa počúvať bolo, že je pomalá, má najmenej zákazníkov a mnoho ďalších výčitiek. Všetky výčitky boli žalobkyni adresované verejne, pred ostatnými kolegyňami.

3. Ďalej v žalobe žalobkyňa uviedla, že v mesiaci február 2021 bola zo strany vedúcej žalobkyni robená mimoriadna kontrola. Všetky položky, ako kasa a tovar žalobkyni sedel, napriek tomu bola žalobkyňa obvinená z krádeže peňazí. V deň, keď bola žalobkyňa obvinená z krádeže peňazí a nedodržiavania technologických postupov, bola žalobkyňa opäť zavolaná do kancelárie vedúcej z dôvodu celkovej kontroly hotovosti, žrebov a tovaru. V kancelárii bola prítomná aj manažérka, vedúca pošty a zmenová vedúca. Zmenová vedúca robila kontrolu tovaru, vedľa žalobkyne sedela manažérka s hlavnou vedúcou, ktoré žalobkyňu opakovane obviňovali z krádeže. Po ukončení kontroly tovaru žalobkyne bolo zistené, že tovar sedí a nič nechýba. Tovar spolu s hotovosťou žalobkyňa následne odniesla do osobného trezoru a na ďalší deň začala čerpať PN. Vedúca pošty sa snažila žalobkyňu prinútiť, aby sa priznala ku krádeži, čo neurobila a chcela, aby žalobkyňa poprela, že to nebolo pod nátlakom. Žalobkyňa s takýmto postupom nesúhlasila a vedúca sa jej začala vyhrážať, že na žalobkyňu zavolá inšpekciu. K inšpekcii reálne aj prišlo, pričom inšpektor Slovenskej pošty vykonal kontrolu a zo strany žalobkyne nezistil žiadne pochybenie. Ostatné kolegyne spísali pre účely inšpekcie v prospech žalobkyne čestné vyhlásenia. Po ukončení vyšetrovania žalobkyňu poslal inšpektor domov a všetok tovar žalobkyňa vrátila do trezoru.

4. Vzhľadom na to, že správanie žalovanej spoločnosti viedlo k zníženiu ľudskej dôstojnosti a spoločenskej vážnosti žalobkyne nielen v pracovnom kolektíve, žalobkyňa popri primeranom zadosťučinení vo forme ospravedlnenia si v žalobe uplatňuje aj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, ktorú si vyčíslila tak, ako je upravené v petite žaloby. Pri konkrétnom výpočte zohľadnila priemerný mesačný príjem vo výške 900,- Eur, ktorý dosahovala pred preradením na univerzálnu priehradku ako vyplýva z predloženej výplatnej pásky za mesiac 9/2019. Od priemerného mesačného príjmu odpočítali príjem, ktorý žalobkyňa dosahovala po preradení na univerzálnu priehradku, ktorý predstavuje sumu cca vo výške 600,- Eur. Rozdiel medzi uvedenými príjmami predstavuje sumu vo výške 300,- Eur mesačne. Takto získaný rozdiel vynásobili počtom mesiacov, počas ktorých bola žalobkyňa zo strany vedúcej žalovanej spoločnosti diskriminovaná (12 mesiacov).

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe uviedol, že považuje všetky tvrdenia žalobkyne uvedené v žalobe, týkajúce sa údajného porušovania jej práv v zmysle Zákonníka práce resp. Antidiskriminačného zákona, ktoré by viedli vystaveniu žalobkyne akejkoľvek diskriminácii za v plnej miere nepravdivé, vykonštruované, ničím nepodložené a účelové a v celom rozsahu tieto tvrdené skutočnosti ako aj celú žalobu v jej obsahu odmieta, rovnako aj tvrdenia o správaní sa nadriadených a spolupracujúcich kolegýň v rámci Regionálneho riaditeľstva Trnava resp. Pošty TT 1. Skutkové tvrdenia žalobkyne považuje ľudské zlyhanie založené na im neznámych dôvodoch, kedy sa zo zapálenej a vo výsledkoch úspešnej zamestnankyne stala osoba neochotná prejaviť pracovnú snahu a nasadenie, s nezáujmom vykonávať riadne svoje pracovné úlohy a na dôvažok z úplne nepochopiteľných dôvodov so snahou zhoršovať atmosféru na pracovisku medzi ostatnými kolegyňami, zhoršovať aj svoje medziľudské vzťahy, ako aj podkopávať autoritu vedúcich zamestnankýň v rámci kolektívu, nepravdivo sa vyjadrovať o množstve bývalých kolegýň, ktorá vrcholí aj v podobe podania tejto žaloby, to všetko v spoločensky už aj tak náročnej situácii, kedy sa aj vedenie žalovaného muselo vyrovnať a vyrovnáva nielen s pandémiou, ale aj s nutnosťou pre udržanie hospodárskej situácie zrušiť stovky pracovných miest, čo nikdy nie je primárnym zámerom žiadneho zamestnávateľa.

6. Žalovaný ďalej vo vyjadrení k žalobe uviedol, že v konečnom dôsledku nič z uvedeného neviedlo k rozhodnutiu o ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou, ktoré bolo urobené na základe organizačnej

zmeny a v jej dôsledku k zrušeniu pracovného miesta žalobkyne, o čom bola žalobkyňa riadne oboznámená, ktorá zmena vo viacerých vlnách viedla u žalovaného k zrušeniu celkovo viac ako 900 pracovných miest. Dôvody a skončenie pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného však nepovažujú za relevantné, nakoľko sa v tomto prípade nejedná o spor o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Rovnako majú za to, že predpoklady o naplnení skutkov mobbingu a/alebo bossingu sú absolútne nepodložené a najmä nepreukázané, žalovaná ani v žalobe nebola schopná označiť konkrétne osoby a udalosti, ktoré by boli s mobbingom/bossingom v príčinnej súvislosti, ale uvádza len všeobecné tvrdenia, ktoré skôr nasvedčujú o jej neschopnosti sa prispôsobiť pracovným zmenám a pracovať tiež ako každý na korektných vzťahoch v pracovnom kolektíve s cieľom dobrej atmosféry, čo sa však žiaľ nezriedka stáva, avšak absolútne ako žalovaný a zamestnávateľ odmieta voči žalobkyni akúkoľvek diskrimináciu, čo bude v rámci dokazovania a výsluchov nepochybne aj potvrdené.

7. Súd vo veci nariadil pojednávanie, na ktorom vykonal rozsiahle dokazovanie listinami predloženými stranami sporu, ako aj výsluchom žalobkyne a svedkov, ktorých strany sporu navrhli a zistil nasledovný skutkový stav:

8. Žalobkyňa bola v pozícii zamestnanca v zamestnaneckom pomere so spoločnosťou Slovenská pošta, a.s., so sídlom Partizánska cesta 9, Banská Bystrica od 28. júna 2017. Žalobkyňa nastúpila do práce dňa 3. júla 2017 na pracovnú pozíciu priehradkový zamestnanec podľa Katalógu typových pozícií SP, a.s.. Pracovnou náplňou práce žalobkyne boli bežné činnosti vykonávané na univerzálnej priehradke na hlavnej pošte v Trnave, so sídlom Trojičné námestie 8, 917 01 Trnava.

9. Žalobkyňa bola po zaškolení a zaučení sa na priehradke preradená na obchodnú priehradku - pilotný program 4ky. Z tohto dôvodu uzatvorili dňa 26. júla 2017 žalobkyňa a žalovaný dodatok č. 1 k pracovnej zmluve. Podpísaním dodatku k pracovnej zmluve vykonávala žalobkyňa pracovnú pozíciu priehradkový zamestnanec - retailový poradca. Do náplne práce žalobkyne patrilo najmä: poskytovanie produktov a služieb SP, a.s., poskytovanie služby Western Union, príjem stávok a výplata výhier, predaj žrebov, ponuka a poskytovanie produktov a služieb Poštovej banky, vrátane ďalších činností.

10. V období od 02.11.2017 do 31.12.20219 sa uskutočnil na Slovenskej pošte, a. s. pilot tzv. priehradka Shop in Shop zmluvného partnera Slovenskej pošy, a.s. mobilného operátora 4ka. Počas pilotnej prevádzky žalobkyňa obsluhovala vo vytvorenej priehradke na pošte Trnava 1 s cieľom zvýšenia obchodných výsledkov pošty k naplneniu stanovených plánov. Pilotná priehradka mala byť pôvodne zrušená dňa 31.12.2019, avšak z dôvodu udržaniu dobrých výsledkov sa priehradka ponechala až do 30.07.2020. Využitie tejto priehradky stratilo časom svoje opodstatnenie a neprinášalo pošte Trnava 1 v tomto období vyšší predaj. Po prehodnotení využitia priehradky Shop in Shop sa z dôvodu nízkej vyťaženosti a slabej návštevnosti klientami priehradka dňa 30.07.2020 na pošte Trnava 1 zrušila na základe rozhodnutia žalovaného. Po zrušení obchodnej priehradky bola žalobkyňa bola opäť preradená na univerzálnu priehradku.

11. Z výpovede žalobkyne vyplynulo, že u žalovaného bolo také pravidlo, že do mesiaca sa robia každej zamestnankyni námatkové kontroly. Táto kontrola prebieha tak, že všetko sa oráta. Oráta sa kasa, tovar a žreby, ale je to len na papieri vytlačené a dáva sa to podpísať. No a teda takto vedúca prišla aj za žalobkyňou. Odniesli všetko do kancelárie, normálne to robievali v kuchynke. V kancelárii bola prítomná manažérka, bývalá vedúca, vedúca zmeny. Bolo jej z ich strany vytýkané, že či nepozná technologické postupy a že akým spôsobom, že kradla peniaze. Žalobkyňa uviedla, že pozná technologický postup, že čo robí keď prefrankuje, keď prefrankuje tak to normálne orazí, podpíše, je to tak ako boli všetci naučení a napíše sumu. Bolo jej oznámené, že sa to sa takto nemá robiť. Dovtedy tam nikto nerobil výprostky a ona to aj uviedla. Potom odovzdala tovar, všetko do schránkového modulu, bolo jej zo strany kontroly povedané, že bude volaný inšpektor. Žalobkyňa preto požadovala, aby bol zavolaný inšpektor na všetkých zamestnancov, ktorých sa uvedený technologický postup týka a ktorí ho robia, lebo všetci to tak robia. Po prešetrení inšpektorom uvedené pochybenie bolo uzavreté ako priestupok, lebo aj tak isto ako prebytky si žalobkyňa nechávala tak aj platila zo svojho manká.

12. Z výpovede svedka I.. I. G. vyplynulo, že na pošte Trnava1 vykonal šetrenie, ktoré sa týkalo podozrenia z nedovolenej manipulácie s výplatným, ktoré mu bolo oznámené z pošty Trnava 1, kde zamestnanci kartovacieho oddelenia zistili zásielky, na ktorých chýbalo výplatné, pričom bolo zistené, že tieto zásielky prijala žalobkyňa 09.02. On ju teda k tej veci vyťažil, kde mu povedala, že sa jedná

najskôr o chybu výplatného stroja, ktorý sa často zasekáva a následkom toho teda dôjde k nesprávnemu vyfrankovaniu. Potom jej na kamerovom zázname ukázal jednu situáciu, kedy jednu, ak si dobre pamätá, zásielku ani cez výplatný stroj nefrankovala, ale automaticky nalepila tam štítok, na ktorom bolo napísané, že prefrankované a k tomu mu potom povedala, že týmto spôsobom si vyrovnávala pokladničné schodky, ktoré mala počas pracovných zmien buď v ten deň alebo predchádzajúce zmeny. A že je to teda na pošte Trnava 1 nejakou bežnou praxou. Z toho dôvodu potom v tej veci, či už teda toho výplatného stroja k poruche a vyrovnávaniu tých rozdielov vyťažil prítomné zamestnankyne, kde dve zo štyroch povedali, že občasne si týmto spôsobom peňažné rozdiely kompenzovali. Nebolo teda možné, keďže ešte žalobkyňa povedala, že peňažné rozdiely neúčtovala, tak nebolo možné overiť, že či naozaj to bolo vyrovnávanie nejakých schodkov alebo to bolo za účelom nejakého obohatenia. Keďže počas šetrenia bolo zistené, že takýmto spôsobom postupovali dve zo štyroch zamestnankýň, listom o tom informoval regionálne riaditeľstvo, ktoré následne uviedlo, že zamestnanci boli poučení o správnom účtovaní buď teda rozdielov alebo teda v prípade, ak dôjde k prefrankovaniu o správnej evidencii v informačnom systéme Slovenskej pošty. Ďalej z výpovede svedka vyplynulo, že voči zvyšným dvom zamestnankyniam, ktoré rovnako nedodržiavali technologický postup, neboli vyvodené žiadne personálne dôsledky.

13. Z výpovede svedkyne Z. D. vyplynulo, že žalobkyňa sa nepohodla s nadriadenými a zamestnanci proste, keď pracujú takto vedľa seba v priehradkách, tak boli tomu svedkom, čo sa tam dialo. Jednalo sa o postáliu, čo frankovali, čo sa stalo, že žalobkyňu obvinili, že to prefrankováva a robili to pritom všetky a zle. Až následne potom boli zamestnankyne poučené, ako sa to má robiť. Bolo to asi pred dvomi rokmi, už si to takto veľmi nevybavuje aj s odstupom času, ale vie, že to bol spor medzi nimi. K postupu nahlasovania PN svedkyňa uviedla, že napríklad keď ochorela, tak zavolala vedúcej, že nepríde, lebo má nejaké ťažkosti, išla k doktorovi, priniesla vždycky tie časti, čo sa musia odovzdávať na Sociálnu poisťovňu, ak vedela, že to bude dlhšie, tak odovzdala peniaze, ostatné si nechala ako žreby a taký tovar- obálky a tak, ale keď bola, raz aj na operácii a to nevedela, že kedy príde, tak to komplet odovzdala aj tovar. Ale napríklad, keď sa stalo, že bola to nejaká črevná viróza, tak všetko čo bolo v malom trezore, tam môže byť hotovosť do 2.000 aj s tými žrebmi, tak normálne to tam ostalo, len kľúčik buď doniesla sama alebo poslala, ak nebodaj mala, že večer končila a ráno mala dôjsť a nedošla, musela doniesť ten kľúčik od hlavného trezora, aby sa tam kolegyňa dostala. Nie od jej, ale od takého veľkého čo bol, ale to bolo všetko.

14. Z výpovede svedkyne I. R. vyplynulo, že vie, že boli nejaké problémy medzi žalobkyňou a poštou alebo vedúcimi. Svedkyňa, keď sa tieto veci diali, tak bola na dovolenke a potom sa následne zaúčala na P. O. BOXoch. Vie o tej postálii, že sa tam riešili aj s inšpektorom, ale ona tam vtedy nebola, keď tam bol ten inšpektor. K technologickému postupu uviedla, že ona nerobievala „výprotsku“. Napísala len prefrankované, teda tak, ako to uviedla žalobkyňa. Následne po kontrole inšpektora bola preškolená tak, že zamestnancom bolo povedané, že majú robiť tie výprostky. K postupu pri PN svedkyňa uviedla, že nemusí nič odovzdať, akurát peniaze. Peniaze a kľúčik, čo má od šuflíka. Neodovzdáva prístupovú kartu a ani kódy k počítaču.

15. Z výpovede svedkyne Y. U. vyplynulo, že ona celú vzniknutú situáciu okolo žalobkyne vnímala ako nátlakovú viac menej na všetkých zamestnancov. Možno na niektoré výnimky. Jej sa tak zdala tá celá situácia u žalovaného. Koniec koncov vyústilo to teraz jej výpoveďou u žalovaného po 6 rokoch. Ono sa to tak striedalo, boli to také obdobia, proste tak ako tam boli zamestnaní rôzni vedúci, veľa záležalo od nich. V zmysle toho frankovného, no boli tak zaučené v podstate asi všetky kolegyne rovnako. Jednoducho frankovalo sa tým štýlom, že tie postálie boli staré a častokrát alebo menej častokrát, už podľa toho, na ktorej človek bol priehradke, pretože každá postália bola viac alebo menej pokazená, najhoršie to bolo, čo si pamätá na dvojke priehradke, tak jednoducho tie postálie potiahli list a nenafrankovalo. Nespravil sa tam výtlačok, no a to už človek keď bol skúsený, tak to počul, že ako to zahrmotalo, a podľa toho ste potenciálne vedeli posúdiť, že či mohla nafrankovať alebo nemohla nafrankovať. No a kolegyne, ktoré zaúčali staršie, skúsenejšie v podstate ani jednu z nich nezaúčali, že sa to má robiť formou výprostky, formou kontroly kasy a formou teda, že vedúca má byť pri tom, že im to musí okopírovať a ofotiť. Toto všetko vlastne sa všetky kolegyne dozvedeli, až keď prišlo k tomuto incidentu. Do vtedy boli vlastne zaučené v tom, že keď sa to predsa len stane a nesedí kasa, tak sa napíše nafrankované, dá tam svoj podpis, pečiatku a teda sumu, ktorá by tam mala byť nafrankovaná a takto to v najlepšej viere robili.

16. Z výpovede svedkyne N. C. vyplynulo, že vníma, že vlastne išlo aj spor medzi žalobkyňou a vedúcimi, najmä pokiaľ išlo o frankovanie a postupu pri tom. Nevedela o tom, že keď sa jej stane nejaká taká vec, že prefrankujeme, že dá sa to spraviť nejako ináč a oni to robili nejakým iným systémom a raz aj jej sa stalo konkrétne, že mala prefrankované a išli zhodou okolností vedúca okolo a sa jej pýtala, že čo vtedy spraví a ona im povedala, že vlastne, keď sa to stalo, tak to doplatí, bohužiaľ. Vedúce jej vtedy povedali, že sa to dá robiť výprostkom, o ktorom však žiaľ nevedela. K postupu pri PN svedkyňa uviedla, že pokiaľ je krátkodobá PN tak je potrebné odovzdať len finančnú hotovosť, neodovzdáva sa žiadna karta ani prístupové kódy.

17. Z výpovede svedkyne J. Č. vyplynulo, že ku kontrole frankovania sa pristúpilo z dôvodu, že boli na toto vedúce upozornené, zo strany zamestnankyne, že už našla veľa takých neofrankovaných listov, tak že či nie je pokazený frankovací stroj, ale nebol. Keď pri priehradke sedela iná zamestnankyňa, tak to fungovalo. Správny postup mal byť, že mal byť na liste nafrankovaná známka alebo fyzicky známka nalepená v danej hodnote toho listu. Žalobkyňa sa nesnažila list nafrankovať a rovno tam dala pečiatku, že prefrankované. Bol tam len podpis a orazené. Neminula tie peniaze, čo tam mali tak na ten list. Ku vykonaným finančným kontrolám uviedla, že tieto sa robia raz mesačne a potom sa robí ešte jedna náhodná. Takže vtedy sa zrátali peniaze, zrátal sa tovar, známky. K otázke, či sa zistili nedostatky pri iných vykonaných kontrolách u žalobkyne sa nevedela vyjadriť. Rovnako sa nevedela vyjadriť či bolo u žalobkyne zistené konanie v rozpore s technologickými postupmi. K postupu pri PN svedkyňa uviedla, že keď má zamestnanec len priepustku alebo jeden deň dovolenku, tak sa odovzdávali len peniaze. Tovar si ponechával. A keď PN trvala dlhšie, odovzdal všetko. Prístupová karta ani PIN sa neodovzdávali.

18. Z výpovede svedkyne S. S. vyplynulo, že žalobkyňa nemala tam nafrankované zásielky, tak zisťovali, že prečo to neni nafrankované. Povedala im, že jej to nenafrankoval stroj. Tým pádom sa to muselo riešiť, lebo ten stroj by to mal nafrankovať. Musí to nafrankovať, lenže žalobkyňa uviedla, že jej to nenafrankovalo. Uvedené robila vlastne preto aby jej nechýbali peniaze. K otázke, či počas 16-tich kontrol u žalobkyne došlo k zisteniu pochybenia týkajúceho sa uvedeného technologického postupu sa svedkyňa nevedela vyjadriť. K postupu pri PN svedkyňa uviedla, že sa musí hotovosť odovzdať, musia sa priniesť kľúče, všetko sa musí odovzdať. Musí sa prebrať kasa a musí sa to odovzdať do pokladne. Vstupné karty, počítačové kódy sa neodovzdávajú.

19. Z výpovede svedkyne Ľ. Š. vyplynulo, že ku kontrole frankovania frankovanie, po tom čo kartistka jej oznámila, že dlhšiu dobu sledujú, že žalobkyňa nemá na zásielkach nafrankovanú sumu, ale že má iba štítok nalepený alebo na obálke napísané „nafrankovaná taká a taká suma“, pečiatka a jej podpis. Že už to dlhšie sledujú, ale že si to všimla jedna, druhá, takže sa poradili a prišli to nahlásiť. Na základe uvedeného bola preto následne vykonaná kontrola. K postupu pri PN svedkyňa uviedla, že ide niekto na PN-ku, tak musel odovzdať peniaze do pokladne. Nemusel odovzdať nejaké prístupovú kartu ani PIN.

20. Z výpovede svedkyne S. N. vyplynulo, že ku skutočnostiam týkajúcich sa vykonanej kontroly frankovania a technologického postupu sa nevie vyjadriť, vyjadrila sa len k personálnym otázkam a zmien v rámci Slovenskej pošty a Operátora 4-ka.

21. Z výpovede svedkyne T. G. vyplynulo, že čo sa týkalo technologického postupu vždy písali prefrankované, nevedeli o tom, že sa robí volaká výprostka, nikto ich to neučil. Musela písať ohľadom toho, že prefrankovala. Robilo sa to prefrankované, zasekávali sa tam listy a vedeli to vedúce, nerobili s tým nič a robili to všetci zamestnanci. Nikto nevedel, že sa robí nejaká výprostka a až potom, keď došiel inšpektor, zaujímavé, že sa to už vedelo a robilo sa to postupne, keď odišiel, potom to ukazovali zamestnancom, ako sa robí výprostka. Za 5 rokov, čo pracovala u žalovaného, to nevedela ani ona. K postupu pri PN uviedla svedkyňa, že sa odovzdávali peniaze, hotovosť a nebolo potrebné odovzdať kartičku ani PIN.

22. Z výpovede svedkyne C. N. vyplynulo, že k otázke frankovania sa vyjadriť nevie, nakoľko v tom čase tam už nepracovala. K postupu pri PN uviedla, že spravila finančný odvod, zamkla si svoje veci do svojho trezora a hotovo.

23. Z výpovede svedkyne I. K. vyplynulo, že u žalovaného bola privolaná inšpekcia kvôli frankovnému. Zamestnanci boli predvolaní, či používajú podobné postupy ako žalobkyňa, takže spísali čestné vyhlásenia, že ani jeden nerobí daný postup, ktorý sa dodržovať mal, nakoľko o tomto postupe neboli

oboznámení. K postupu týkajúceho sa PN sa nevedela svedkyňa vyjadriť, nakoľko počas 6-tich rokov u žalovaného ani raz PN nebola.

24. Z výpovede svedkyne C. Z. vyplynulo, že o technologickom postupe pri frankovaní nevedela, zaúčala sa pri troch osobách, čiže to bolo také dosť chaotické, musela si nájsť svoj vlastný systém. Nikto nehovoril ako sa to má robiť teda presne podľa toho postupu v počítači. To sa stalo až potom, keď tam bol pán inšpektor, tak vedúce hovorili, že ale veď predsa boli ste poučení, že máte to robiť tak a tak, ale nikto im to nepovedal. Bolo povedané, že majú dávať len pečiatku a tak. K postupu pri PN uviedla, že odovzdávala len peniaze, nikdy nie kartičku a PIN.

25. Z výpovede svedkyne I. Y. vyplynulo, že čo sa týka technologického postupu prefrankovania, ona postupovala tak, že vždy zavolala vedúcu, keď sa jej niečo také stalo. Prefotila list a nejak cez výprostky to dávala, ale málokedy sa jej to stalo. Každému sa to stalo, to prefrankované, lebo tie stroje sa zasekujú. A vždy si kontrolovala kasu, či jej nechýbajú peniaze a ak jej chýbali, tak zobrala neofrankovaný list a volala vedúcu. K postupu týkajúceho sa PN uviedla, že pri nej odovzdávala len peniaze.

26. Z výpovede svedkyne I. Š. vyplynulo, že k otázke technologického postupu frankovanie resp. výprostkov sa vyjadriť nevie, nakoľko nikdy nepracovala na takejto priehradke.

27. Z výpovede svedkyne I. D. vyplynulo, že z času na čas každý zo zamestnancov mal taký problém, že sa tam napísalo, nafrankované, pečiatka, podpis. Ale muselo tam byť vidieť kúsok, že tam bolo ozaj nafrankované, keď boli ešte staré stroje. Niekedy sa stalo, že sa obálka roztrhla, tak vtedy sa tam napísalo, že to poškodil stroj. Keď sa to tam zadrelo. Aj jej sa to stalo. Po vykonanej inšpekcii bolo preškolenie na nový postup. Dali im nové postálie a už to nikto neriešil. Bolo im povedané, že sa to nemôže robiť tak, ako to robili, že sa to musí dávať do výprostky. Prefotiť a napísať výprostka. K postupu pri PN uviedla, že Pn-ku ešte nemala. Vie, že sa odovzdávajú peniaze, pokladňa. Lenže teraz sú už elektronické, takže to nevie. Keď odchádza na dovolenku, tak odovzdáva peniaze. Ostáva na nule.

28. Z výsluchu svedkyne H. H. vyplynulo, že technologický postup pri frankovaní mal byť taký, že tam malo byť napísané prefrankované, má tam byť suma konkrétna, koľko tam malo byť, má tam byť pečiatka, má tam byť podpis. Keď sa to sem tam stalo, keď boli ešte staré frankovacie tie stroje, tak tam vždycky červená šmuha alebo vždy bolo volačo viditeľné, že to vlastne prešlo cez ten stroj, tak vtedy tam napísali, že prefrankované, lenže to boli staré zamestnankyne a vlastne potom tieto nové frankovacie stroje, čo vie podľa vedúcej, že ono keď to prebehne, tak vlastne im nezoberie tú sumu z toho stroja. Ona s tým nerobí, nevie povedať, že ako to má vlastne vyzerať a robiť sa to.

29. Podľa § 2 ods. 1, 2 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) ďalej len zák. č. 365/2004 Z.z., dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

30. Podľa § 2a ods. 1, 2, 4 zák. č. 365/2004 Z.z., diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

31. Podľa § 3 ods. 1 zák. č. 365/2004 Z.z., každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

32. Podľa § 6 ods. 1 zák. č. 365/2004 Z.z., v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

33. Podľa § 6 ods. 2 písm. b) zák. č. 365/2004 Z.z., zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach (b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.

34. Podľa § 9 ods. 1 - 3 zák. č. 365/2004 Z.z., každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená. Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

35. Podľa § 11 ods. 1, 2 zák. č. 365/2004 Z.z., konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“).

36. Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

37. Podľa § 13 ods. 1 -3 Zákonníka práce, zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z 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, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

38. Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

39. Predmetom tohto konania je spor, týkajúci sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania žalovaným vo vzťahu k žalobkyni, podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou podľa zákona č. 365/2004 Z.z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V antidiskriminačných sporoch je špecifické rozloženie dôkazného bremena zakladajúce sa na povinnosti žalobcu oznámiť súdu

skutočnosti z ktorých možno dôvodne usudzovať že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (§ 11 ods. 1 Antidiskriminačného zákona), teda že pohnútkou diskriminačného konania bola rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie a podobne. Diskriminácia pritom môže spočívať v zámernom znevýhodňovaní a vytváraní nerovných podmienok, pričom pod pojmom diskriminácia možno vo všeobecnosti rozumieť zaujaté neuznávanie rovnosti rozlišovania osôb pri priznávaní práv, výhod a podobne. O diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom (IV.ÚS 16/2009.). Po splnení uvedeného sa dôkazné bremeno presúva na žalovaného (§ 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona), ktorého povinnosťou je preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.

40. Na základe vykonaného dokazovania mal súd za to, že žalobkyňa splnila svoju povinnosť vyplývajúcu jej z §11 ods. 1 Antidiskriminačného zákona, uniesla dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že zo strany žalovaného došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania týkajúcej sa jej osoby, ktorou skutočnosťou bolo konanie žalovaného voči žalobkyni v prípade tzv. „výprostkov“, ako aj v prípade oznamovania práceneschopnosti a odovzdávaniu pokladne. Týmto sa v zmysle § 11ods. 2 Antidiskriminačného zákona presunula povinnosť dôkazného bremena na žalovaného, ktorý však podľa názoru súdu hodnoverne a preukazne nevyvrátil pochybnosti o tom, že žalobkyňu nediskriminoval a neporušil tak zásadu rovnakého zaobchádzania, nakoľko aj z výpovede svedkov bolo preukázané, že väčšina z nich nemala vedomosť o správnom technologickom postupe a dozvedeli sa ho až po vykonanej inšpekcii, čomu svedči aj konanie žalovaného, ktorý následne zamestnancov týkajúceho sa technologického postupu preškolil. Zároveň sa jednalo len o konanie voči žalobkyni za uvedené nedodržanie technologického postupu a nie voči všetkým zamestnancom, ktorí uvedený technologický postup nedodržiavali, rovnako tak išlo o ojedinelý prípad v prípade práceneschopnosti žalobkyne a jej povinnosti nielen odovzdať pokladňu heslá a prístupy.

41. V danom prípade súd konanie žalovaného vyhodnotil ako priamu diskrimináciu, pričom k záveru o jej naplnení dospel pri porovnaní postupu žalovaného k žalobkyni a k druhým zamestnancom na rovnakej pracovnej pozícii. Z vykonaného dokazovania, a to z výsluchu svedkov, mal tiež súd za preukázané, že tvrdenie žalovaného o tom, že žalobkyňa, ktorá pracovala na priehradke „Shop in Shop“ a po jej zrušení začala pracovať na univerzálnej priehradke nepotrebovala dodatočné preškolenie z dôvodu, že na priehradke „Shop in Shop“ vykonávala takmer všetky operácie ako pri univerzálnej priehradke a zároveň z jej strany neboli vznesené žiadne výhrady voči tomu, že by potrebovala nejaké dodatočné preškolenie a že na univerzálnej priehradke bola riadne zaškolená pri nástupe do zamestnania, nie je možné bez ďalšieho akceptovať. Z výpovede svedkov jednoznačne vyplynulo, že technologické postupy na priehradke Shop in Shop boli diametrálne odlišné. Zároveň z výpovede svedkov pracujúcich na univerzálnej priehradke bolo preukázané, že ani pracovné postupy jednotlivých zamestnancov nie sú jednotné a už pri samotnom zaškolovaní resp .„zaúčaní sa pri nástupe“ dochádzalo k rozdielnym postupom v závislosti od školiteľa. Zároveň mal súd za preukázané, že vzhľadom na denné limity obslužnosti univerzálnej priehradky stanovené žalovaným neposkytujú priestor na potreby vzdelávania sa prostredníctvom intranetu formou samoštúdia tak, ako to od zamestnancov požaduje žalovaný. Rovnako tak postupoval súd aj pri posudzovaní postupu žalovaného voči žalobkyni v prípade jej práceneschopnosti a pracovného postupu týkajúceho sa odovzdania pokladne.

42. V neposlednom rade súd poznamenáva, že mu neuniklo jednak konanie žalobcu (i keď v danom prípade išlo pravdepodobne o zlyhanie jednotlivca resp. vedenia organizačnej zložky žalovaného), keď počas výsluchu svedkov z ich výpovedí zistil, že svedkovia, ktorých vypočutie v spore navrhla žalobkyňa, si museli napriek riadne doručenému predvolaniu súdu zobrať dovolenku a svedkovia navrhnutí žalovaným mali v práci ospravedlnenú neprítomnosť z dôvodu účasti na súdnom pojednávaní. Vzhľadom na predmet sporu a takéto konanie žalovaného vzbudzuje oprávnené pochybnosti a javí sa ako tendenčné aj konanie žalovaného vo vzťahu k skutočnostiam týkajúcich sa nepredloženia vyjadrení všetkých dotknutých zamestnankýň pošty Trnava 1 k žalobe. Rovnako sa tak neštandardnou javí aj nadmerná fluktuácia zamestnancov žalovaného, ktorá vyplynula počas výsluchu svedkov, ako aj ich vyjadrenia na otázku aktuálneho zamestnania, resp. vzťahu k žalovanému a pracovného prostredia u žalovaného.

43. Záverom súd konštatuje, že sa mu už v ďalšom neprináleží vyjadrovať a ani hodnotiť pracovné postupy žalovaného, ako je napr. vzdelávanie a školenie zamestnancov najmä formou samoštúdia v rámci intranetu, avšak z vykonaného dokazovania vyplynulo, že najmä tieto postupy spôsobujú nedostatočnú, mylnú, ba až zavádzajúcu interpretáciu žalovaným zmýšľaných a presadzujúcich postupov u jeho zamestnancov, či personálna politika žalovaného.

44. Na základe okolností opísaných v predchádzajúcich odsekoch tohto odôvodnenia tak súd dospel k záveru, že so žalobkyňou bolo zaobchádzané menej priaznivo, a to práve z dôvodu jej iného postavenia, a to najmä tým, že po vykonaní kontroly pri nedodržaní technologických postupov tzv. „výprostkov“ rovnako nepostupoval u všetkých zamestnancov. Žalovaný v tomto spore podľa názoru súdu neobjasnil legitimitu svojho vyššie opísaného konania a postupu voči žalobkyni. Súd rešpektuje oprávnenie zamestnávateľa vyplývajúce § 82 písm. a) Zákonníka práce, riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov, avšak aj pri realizácii týchto oprávnení musí zamestnávateľ dodržiavať a rešpektovať zákaz diskriminácie vyplývajúci aj z § 13 Zákonníka práce.

45. V časti uloženia povinnosti uverejniť ospravedlnenie po dobu 30 dní na úvodnej domovskej webstránke www.posta.sk vo forme banneru s typom písma Times New Roman s veľkosťou písma 14pt. súd žalobu zamietol, z dôvodu že pri posudzovaní uvedenej povinnosti použil princíp proporcionality s tým že k zásahu do práv z dôvodu diskriminácie žalobkyne došlo na pracovisku v Trnave a tým, že žalovaný zašle ospravedlnenie všetkým týmto zamestnancom súd uvedenú formu satisfakcie a ospravedlnenia považoval v tomto zmysle za dostatočnú.

46. Následne sa súd zaoberal dôvodnosťou priznania peňažného zadosťučinenia vo forme náhrady nemajetkovej ujmy žalobcovi v súlade s § 9 ods. 2, 3 Antidiskriminačného zákona. Súd vychádzal z toho, že priznanie finančného zadosťučinenia nemá kompenzovať prípadnú škodu, ktorá žalobcovi nerovnomerným zaobchádzaním počas trvania jeho pracovného pomeru v období od septembra 2019 dochádzalo, ale zmierniť nedôvodný zásah do jeho osobnostných práv garantovaných platnou právnou úpravou, predovšetkým Ústavou Slovenskej republiky a vnútroštátnymi zákonmi, zaručeným i medzinárodnými dohodami, predovšetkým Dohovorom o odstránení diskriminácie. V tejto časti súd uvádza, že iba samotné konštatovanie, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k žalobkyni došlo a následne ospravedlnenie, nepovažuje za dostačujúce a adekvátne, pretože konaním žalovaného došlo k zásahu do ľudskej dôstojnosti žalobkyne. Je zrejmé, že akákoľvek diskriminácia je pre dotknutú osobu objektívne ponižujúca a bolestná. Peňažné zadosťučinenie má plniť nielen kompenzačnú a satisfakčnú funkciu, ale aj funkciu sankčnú a má pôsobiť na povinný subjekt preventívne, aby sa do budúcna diskriminačného konania vystríhal . Na základe uvedeného priznal súd žalobkyni právo na zaplatenie sumy 2.000,- Eur, ktorá je podľa názoru súdu adekvátna na zmiernenie jej nemajetkovej ujmy a zároveň dostatočne sankčne pôsobí na žalovaného. Pri určení tejto sumy súd prihliadol na to, že uvedené konane žalovaného bolo spôsobilé vyvolať v očiach spolupracovníkov žalobkyne pochybnosti o jej spoľahlivosti, dôveryhodnosti či čestnosti, keďže z výsluchu svedkov vyplýva, že z rozprávania resp. vyjadrenia vedenia týkajúceho sa konania žalobkyne toto bolo spôsobilé privodiť jej ujmu, bez preukázania týchto tvrdení.

47. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, keďže v časti nároku na náhradu nemajetkovej ujmy bola žalobkyňa úspešná čo do základu uplatneného nároku, pričom konkrétna prisúdená suma už závisela od úvahy súdu (sudcovského práva), preto súd žalobkyni priznal proti žalovanej nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % z prisúdenej sumy.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.
Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.
Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.
V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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