



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

IV. ÚS 30/2019-15

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 24. januára 2019 v senáte zloženom z predsedníčky Ľudmily Gajdošíkovej (sudkyňa spravodajkyňa), zo sudcov Ladislava Orosza a Miroslava Duriša predbežne prerokoval sťažnosť [REDAKČNÝ ZNAČENIE], [REDAKČNÝ ZNAČENIE], zastúpenej obchodnou spoločnosťou Advokátska kancelária AK Hrabovská, s. r. o., Jakubovo námestie 9, Bratislava, v mene ktorej koná advokátka Mgr. Marianna Hrabovská, vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd postupom Krajského súdu v Bratislave v konaní vedenom pod sp. zn. 9 Co 76/2015 a jeho rozsudkom z 22. septembra 2016 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť [REDAKČNÝ ZNAČENIE] o d m i e t a ako zjavne neopodstatnenú.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 23. januára 2017 doručená sťažnosť [REDAKČNÝ ZNAČENIE], [REDAKČNÝ ZNAČENIE] (ďalej

len „sťažovateľka“), vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) postupom Krajského súdu v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) v konaní vedenom pod sp. zn. 9 Co 76/2015 (ďalej aj „napadnuté konanie“) a jeho rozsudkom z 22. septembra 2016 (ďalej aj „napadnutý rozsudok“).

Zo sťažnosti vyplýva, že sťažovateľka sa žalobou doručenou Okresnému súdu Bratislava V (ďalej len „okresný súd“) domáhala proti svojmu zamestnávateľovi – [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ] (ďalej len „žalovaný“), zaplatenia sumy 14 500 € z titulu náhrady nemajetkovej ujmy podľa § 9 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) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) a zaplatenia sumy 14 500 € z titulu nemajetkovej ujmy za neoprávnený zásah do jej osobnostných práv v konaní o ochranu osobnosti a náhrady nemajetkovej ujmy.

O žalobe rozhodol okresný súd rozsudkom č. k. 7 C 209/2013-511 z 13. novembra 2014 tak, že ju zamietol.

Proti rozsudku okresného súdu podala sťažovateľka odvolanie, o ktorom rozhodol krajský súd napadnutým rozsudkom tak, že rozsudok okresného súdu vo veci samej potvrdil. Rozsudok okresného súdu vo výroku o náhrade trov konania zmenil.

Sťažovateľka namieta, že okresný súd vo svojom rozsudku neuviedol, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa riadil. Podľa sťažovateľky z rozsudku okresného súdu nemožno určiť, čo presne znamená právny záver, že *«„súd nemá za preukázané“... nemal za preukázané, preto, že by dôkazy sťažovateľky nemali vôbec preukazovať, že by bola šikanovaná alebo že by bolo porušené jej právo na ochranu osobnosti, inými slovami, že jej tvrdenia a dôkazy sú o skutočnostiach, ktoré vôbec nedosahujú intenzitu zákonom sankcionovaného*

správania, alebo nemal za preukázané preto, lebo dôkazy predložené žalovaným vyvrátili tvrdenia sťažovateľky...

K tzv. obrátenému dôkaznému bremenu uvádzame, že „primárny dôkaz o porušení zásady rovnakého zaobchádzania predložený žalobcom alebo žalobkyňou, na základe ktorého sa dôkazné bremeno prenáša na žalovaného, aby tento preukázal opak, nemusí tvrdenú diskrimináciu/porušenie zásady rovnakého zaobchádzania preukazovať s istotou, resp. bez akýchkoľvek pochybnosti, ale stačí určitá miera pravdepodobnosti.“».

Sťažovateľka tiež namietala, že okresný súd nevykonala 11 dôkazov z celkového počtu 14, ktoré v konaní navrhla, pričom okresný súd svoj postup neodôvodnil, hoci navrhovala i vypočítať aj svoju kolegyňu – pani [REDAKOVANÉ] a lekárku, ktorá ju liečila po kolapse na pracovisku. Podľa sťažovateľky jej návrhy na vykonanie dokazovania „smerovali k preukázaniu jej tvrdení a neboli samoučelné ani nadbytočné a jednalo sa v prípade písomných dôkazov o doklady, ktoré sťažovateľka nemohla predložiť, nakoľko nimi mohol disponovať iba žalovaný ako jej zamestnávateľ. Okresný súd iba skonštatoval, že ďalšie návrhy na vykonanie dokazovania zamietal z dôvodu hospodárnosti konania, nakoľko ich považoval za nadbytočné a neúčelné, avšak nevyjadroval sa prečo.“.

K právnym záverom v napadnutom rozsudku krajského súdu sťažovateľka uvádza:

«S... tvrdením Krajského súdu v Bratislave o tom, že sťažovateľka neoznačila konkrétny dôvod diskriminácie zo strany žalovaného sa nemožno stotožniť. Sťažovateľka totiž ako dôvod diskriminácie označila porušovanie práv sťažovateľky podľa § 13 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce...»

... Aj na konanie v rozpore s dobrými mravmi platí identický procesnoprávny model ochrany oprávneného účastníka ako v prípade diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, najmä pokiaľ ide o dôkazné bremeno na strane žalovaného, ako aj možnosť súdneho priznania nemajetkovej náhrady bez zákonnej limitácie jej maximálnej hranice.

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že ustanovenie § 3 antidiskriminačného zákona vychádza zo zásady, že pre právnú identifikáciu diskriminácie je podstatný objektívny stav a neberie sa do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylného predpokladu, resp. domnienky...

Šikana je nezmyselné dlhodobé negatívne správanie namierené voči jednotlivcovi, ktorého znakom je aj to, že samotne skutky (napr. odmietnutie prijať zamestnanca, nezdravenie a pod.) posudzované izolovane sa môžu javiť iba ako nevhodné alebo nezdvorné správanie, avšak práve kontext takéhoto správania, jeho dlhodobosť, cielenosť, komplexnosť – napr. v súvislosti s dlhodobou neoprávnenou alebo vágnou a dehonestujúcou kritikou na poradách, neposkytovaním úloh, zadávanie nesplniteľných termínov, atď. sú v danom kontexte ako bol preukázaný jasnými znakmi šikany a teda konania proti dobrým mravom, ktoré má na mysli § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Sťažovateľka na to poukázala vo svojich podaniach i dôkazoch. Je preto zrejmé, že súd sa vôbec nezaoberal dôvodmi žaloby, ale účelovo zovšeobecnil tvrdenia žalobkyne do všeobecných floskúl, ktoré samy o sebe sa javia ako neškodné, možno iba trochu nevhodné správanie...

Krajský súd v Bratislave sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, v zmysle ktorého nemal za preukázané, že by bola sťažovateľka diskriminovaná alebo šikanovaná a že by bola znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie sťažovateľky... Podľa názoru súdu druhej inštancie by bolo možné správanie riaditeľa žalovanej organizácie voči sťažovateľke označiť ako necitlivé, prípadne menej kultivované, ktoré ale neobsahovalo intenzitu diskriminačného či šikanózneho konania...

S uvedeným názorom súdu druhej inštancie sa nemožno stotožniť, svedkyne [REDAKOVANÉ] [REDAKOVANÉ] ako aj [REDAKOVANÉ] potvrdili, že konanie riaditeľa žalovaného subjektu voči žalovanej bolo diskriminačné, pričom žalovaný takéto diskriminačné konanie z jeho strany žiadnymi dôkazmi nevyvrátil...

Súd napriek preukázaným zásahom do osobnosti sťažovateľky (vážne poškodenie zdravia, zníženie jej dôstojnosti v očiach kolegov – bočenie od ostatných zamestnancov (potvrdila svedkyňa [REDAKOVANÉ] i [REDAKOVANÉ] – citujeme [REDAKOVANÉ] i [REDAKOVANÉ] „ani ostatní zamestnanci sa s ňou nerozprávali, myslím, že to bolo pod tlakom riaditeľa, lebo aj odo mňa chcel aby som sa s navrhovateľkou nebavila. Ostatní zamestnanci od navrhovateľky bočili), neoprávnená kritika na pracovných poradách bez možnosti toho, aby sa sťažovateľka mohla ohradiť alebo inak obrániť, odmietanie stretnutia zo strany zamestnávateľa, napriek tomu, že ju zamestnávateľ dlhodobé kritizoval a ponižoval pred ostatnými zamestnancami a pod.), skonštatoval, že nemá za preukázané, že by došlo k neoprávneným zásahom do práva na ochranu osobnosti...

Zásah do osobnosti sťažovateľky nastal preukázateľne aj v zdravotnej sfére..., v osobnom rodinnom živote..., čo bolo zas preukázané výpoveďou [REDAKOVANÉ] a písomnými dokladmi ako aj v pracovnom kolektíve (preukázané výpoveďami [REDAKOVANÉ] [REDAKOVANÉ]), pričom poukazujeme na to, že v roku 2012 mal žalovaný cca do 15 zamestnancov, jedná sa preto o veľmi malý kolektív, kde negatívne informácie a odstup od iného zamestnanca sa prejaví výraznejšie ako vo väčších podnikoch.

Sťažovateľka namietala, že práve súhrn konaní žalovaného komplexne spôsobil jej ujmu. Krajský aj Okresný súd pritom posudzovali konanie žalovaného izolovanie, teda každý úkon posúdili samostatne, avšak diskriminačné konanie je práve konaním, ktoré jednotlivými úkonmi vcelku obťažujú jednotlivca. Tu poukazujeme napr. na Antidiskriminačný zákon. Komentár, autor Janka Debrecéniová, Občan a Demokracia 2008, str. 70-71...

Sťažovateľka napr. namietala, že iba jej osobe bol znižovaný výkonnostný príplatok a že iba na jej osobe bola uplatnená organizačná zmena.

Pravidelné znižovanie príplatku sa dialo takmer každý mesiac, sťažovateľka dostávala (aj to iba na vyžiadanie) výplatné pásky kde boli uvedené rôzne výšky strhnutých prostriedkov, táto skutočnosť bola pritom súdom posúdená tak, že keďže sa jednalo o údajne nenárokovateľnú sumu podľa Kolektívnej zmluvy, a tak sťažovateľke v podstate neprináležala. Avšak pointou námietky sťažovateľky bolo, že ostatní kolegovia príplatky dostávali a aj jej boli v páske uvedené ale zároveň indiferentné vždy strhnuté. T. j. jednalo sa o zámerný postup, kde sťažovateľke bola dávaná nadradenosť zamestnávateľa v tom, že jej jednotlivé príplatky vždy demonštratívne strhol. Pokiaľ by na ne nemala mať nárok, ako tvrdia súde, tak ich na výplatnej páske nemala mať uvedené.

Ohľadom organizačnej zmeny žalovaný tvrdil, že mu bola znížená dotácia, čo súde považovali za dostatočné odôvodnenie. Avšak medzi znížením dotácie a organizačnou zmenou sťažovateľky nebola preukázaná žiadna korelácia, bolo to iba tvrdenie žalovaného s ktorým sa súd bez ďalšieho stotožnil...

Sťažovateľka v tomto odkazuje aj na obsiahlu a ustálenú judikatúru Súdneho dvora Európskej únie a Európskeho súdu pre ľudské práva. Napr. Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industrie formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S /prípád C-400/93)1995.»

Podľa sťažovateľky krajský súd nedal relevantnú odpoveď na jej odvolaciu argumentáciu, nevysporiadal sa s jej námietkami, preto napadnutý rozsudok nie je riadne odôvodnený s tým, že *„je potrebné tento nedostatok považovať za prejav arbitrárnosti (svojvoľnosti)“*.

Na základe tejto argumentácie sťažovateľka navrhuje, aby ústavný súd po prijatí sťažnosti na ďalšie konanie rozhodol nálezom, v ktorom vysloví porušenie základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru postupom krajského súdu v napadnutom konaní a jeho rozsudkom z 22. septembra 2016, napadnutý rozsudok krajského súdu zruší a vec mu vráti na ďalšie konanie, prizná jej primerané finančné zadosťučinenie vo výške 20 000 € a prizná jej tiež úhradu trov konania.

K návrhu na priznanie primeraného finančného zadosťučinenia sťažovateľka uvádza:

„V zmysle doterajších rozhodnutí Ústavného súdu SR priznanie primeraného finančného zadosťučinenia ako náhrady nemajetkovej ujmy vyjadrenej v peniazoch prichádza do úvahy v tých prípadoch, keď porušenie základného práva alebo slobody nie je možné napraviť.“

Vzhľadom k uvedenému sťažovateľka považuje sumu 20 000,- EUR... za primerané finančné zadosťučinenie za nemajetkovú ujmu, ktorá jej vznikla v dôsledku porušenia jej základných práv a slobôd...“

II.

Podľa čl. 127 ods. 1 ústavy ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.

Ústavný súd podľa § 25 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním

a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) každý návrh predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti navrhovateľov. Pri predbežnom prerokovaní každého návrhu ústavný súd skúma, či dôvody uvedené v § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde nebránia jeho prijatiu na ďalšie konanie. Podľa tohto ustanovenia návrhy vo veciach, na ktorých prerokovanie nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú náležitosti predpísané zákonom, neprípustné návrhy alebo návrhy podané niekým zjavne neoprávneným, návrhy podané oneskorene, ako aj návrhy zjavne neopodstatnené môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania.

O zjavnú neopodstatnenosť sťažnosti ide vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu alebo jeho rozhodnutím nemohlo vôbec dôjsť k porušeniu toho základného práva alebo slobody, ktoré označil navrhovateľ, a to buď pre nedostatok vzájomnej príčinnej súvislosti medzi označeným postupom orgánu štátu alebo jeho rozhodnutím a základným právom alebo slobodou, porušenie ktorých sa namietalo, prípadne z iných dôvodov. Za zjavne neopodstatnený návrh preto možno považovať ten, pri predbežnom prerokovaní ktorého ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného základného práva alebo slobody, reálnosť ktorej by mohol posúdiť po jeho prijatí na ďalšie konanie (I. ÚS 66/98, I. ÚS 110/02, I. ÚS 88/07).

Podľa konštantnej judikatúry ústavný súd nie je súčasťou systému všeobecných súdov, ale podľa čl. 124 ústavy je nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti. Pri uplatňovaní tejto právomoci ústavný súd nie je oprávnený preskúmať a posudzovať ani právne názory všeobecného súdu, ani jeho posúdenie skutkovej otázky. Úlohou ústavného súdu totiž nie je zastupovať všeobecné súdy, ktorým predovšetkým prislúcha interpretácia a aplikácia zákonov. Úloha ústavného súdu sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách. Posúdenie vecí všeobecným súdom sa môže stať predmetom kritiky zo strany ústavného súdu iba v prípade, ak by závery, ktorými sa všeobecný súd vo svojom rozhodovaní riadil, boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne. O arbitrárnosti (svojevôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom

by bolo možné uvažovať len v prípade, ak by sa tento natoľko odchyľil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (mutatis mutandis I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 352/06).

Krajský súd napadnutým rozsudkom z 22. septembra 2016 potvrdil rozsudok okresného súdu o zamietnutí žaloby sťažovateľky. V odôvodnení napadnutého rozsudku krajský súd okrem iného uviedol:

„23/ Špecifikom antidiskriminačných sporov je tzv. obrátené dôkazné bremeno v spore. V prípade antidiskriminačných sporov v zmysle cit. ust. § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona platí, že žalobca nemusí preukazovať kvalifikovaný dôvod diskriminácie, ale postačuje, ak súdu oznámi skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, čo bolo pohnútkou diskriminačného konania (napr. rasa, pohlavie, vek a pod., § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, resp. § 13 ods. 2 Zák. práce v prípade tvrdenej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch). Preukazovať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je povinný žalovaný. Posun v dôkaznom bremene ale nie je automatický - nastáva okamžite, ako žalobca vyhlási, že je diskriminovaný. Nastáva len vtedy, ak žalobca predloží skutočnosti, na základe ktorých možno usudzovať, že k diskriminácii skutočne došlo. Žalobca musí preukázať, že došlo k rozdielu v zaobchádzaní s inou porovnateľnou osobou (ktorá je alebo môže byť na tej istej pozícii ako žalobca, len u neho absentuje zákonom chránený dôvod diskriminácie). Je tiež dôležité označiť dôvod, kvôli ktorému k tvrdenej diskriminácii došlo a z ktorého je diskriminácia zakázaná (§ 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, resp. § 13 ods. 2 Zák. práce). Medzi dôvodom diskriminácie a medzi vzniknutou nevýhodou (nerovnováhou) musí existovať príčinná súvislosť.

24/ V prejednávanej právnej veci žalobkyňa počas celého konania neuviedla, čo vlastne malo byť pohnútkou diskriminačného konania zo Stany žalovaného podľa § 2 ods. 1 diskriminačného zákona (tiež § 13 ods. 2 Zák. práce), t. j. či bol dôvodom jej tvrdenej diskriminácie jej vek, alebo pohlavie, či iný dôvod (a aký). Hoci dôvod diskriminácie býva spravidla zrejmý aj bez dokazovania, v súdnej právnej veci dôvod diskriminácie sám osebe zrejmý nebol. Napriek tomu, že žalobkyňa v konaní nijako neoznačila, čo vlastne malo byť dôvodom tvrdeného diskriminačného konania zo strany žalovaného zamestnávateľa voči

nej, podľa názoru odvolacieho súdu žalovaný v konaní produkoval také dôkazy, z ktorých je nutné vyvodit' záver, že k diskriminačnému konaniu žalovaného voči žalobkyni nedošlo.

25/ Žalobkyňa svoje tvrdenie o údajnej diskriminácii svojim zamestnávateľom videla v – podľa jej názoru – neopodstatnenej kritike ňou vykonávanej práce čo do kvality a rozsahu, nedôvodnom vykonávaní zrážok z jej platu, neudelení tzv. Kolektívnej prémie, odňatí služobného vozidla, vykonaní organizačnej zmeny len vo vzťahu k nej, v opakovanom opravovaní ňou vyhotovených listov, v tom, že sa riaditeľ žalovanej organizácie vyhýbal osobnému stretnutiu s ňou. Žalobkyňa v odvolaní tvrdila, že tým, že žalovaný (vzhľadom na tzv. obrátené dôkazné bremeno) nevyvrátil ňou predložené dôkazy (napr. svedecké výpovede niektorých svedkýň alebo jej tvrdenia), je nutné považovať ňou prezentované tvrdenia o diskriminácii za preukázané.

26/ Žalovaný predložil súdu listinný dôkaz o výške dotácií poskytnutých žalovanému v rokoch 2008 až 2013, z ktorých je zrejma klesajúca tendencia výšky dotácií poskytnutých na činnosť žalovaného (napr. v r. 2010 vo výške 1.112.798 € oproti dotácii v r. 2011 v sume 900.000 €, č. l. 159 spisu). Negatívny dosah zníženia dotácie na prevádzku žalovaného riešil žalovaný prijatím organizačnej zmeny k 1. 1. 2012, ktorá sa bezprostredne dotkla žalobkyne tým, že bola zrušená jej dovtedajšia funkcia vedúcej úseku marketingu; žalobkyňa prešla na pozíciu referentky marketingu na úseku dostihovej prevádzky. Žalovaný rozhodnutie o organizačnej zmene práve vo vzťahu k žalobkyni vysvetľoval tým, že žalobkyňa na tomto úseku v danom čase pôsobila už ako jediná pracovníčka, t. j. nemala žiadnych podriadených. Vzhľadom na uvedené možno vyhodnotiť konanie a rozhodnutie riaditeľa organizácie o prijatí organizačnej zmeny, vedené snahou úspornými opatreniami zlepšiť ekonomický a hospodársky stav organizácie za logické a akceptovateľné. Výsledkom organizačnej zmeny nebolo ukončenie pracovného pomeru so žalobkyňou (táto prešla z vedúcej pozície na pozíciu referenta), čo nasvedčuje tomu, že toto rozhodnutie nebolo motivované snahou žalobkyňu v práci diskriminovať či šikanovať. Vedenie žalovanej organizácie zodpovedá za jej chod a prevádzku, t. j. musí robiť rozhodnutia, ktoré sú pre organizáciu z ekonomického hľadiska potrebné a efektívne. Pokiaľ aj mala žalobkyňa nejaké vnútorné výhrady voči dôsledkom, ktoré pre ňu osobne mala spomínaná organizačná zmena, tieto výhrady alebo nespokojnosť nijako neprejavila, keď s prechodom na pozíciu referenta súhlasila. Tvrdenia žalobkyne o jej údajnej diskriminácii zo strany žalovaného

popierajú aj žalovaným predložené doklady o výške platu žalobkyne, ktorá ešte ako vedúca úseku marketingu poberala dekrétový plat zo všetkých troch vedúcich úsekov v najvyššej výške, pričom aj po vykonaní organizačnej zmeny a jej preradení na pozíciu referentky v r. 2011 mala žalobkyňa priznaný vyšší základný plat ako jej priamy nadriadený (tabuľka na č. l. 160 spisu).

27/ Žalobkyňa ako ďalší prejav diskriminačného konania žalovaného voči nej uvádzala skutočnosť, že jej nebol vyplatený 13. plat za r. 2012 a že jej bol opakovane krátený výkonnostný príplatok. Podľa znenia Kolektívnej zmluvy čl. V bod 1 (č. l. 94 spisu) nešlo v prípade 13. platu o nárokovateľnú odmenu; navyše 13. plat za r. 2012 nebol vyplatený žiadnemu zamestnancovi, nielen žalobkyňi; žalobkyňa tak nemohla byť v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovaná nevyplatením 13. platu v r. 2012. Aj žalobkyňou namietané krátenie výkonnostného príplatku predstavovalo nenárokovateľnú zložku mzdy žalobkyne (čl. IV bod 1 Pravidiel pre stanovenie Kolektívnej prémie, č. l. 100 spisu), podľa ktorého vedúci úseku bol oprávnený znížiť jednotlivým zamestnancom osobný výkonnostný príplatok aj v prípade, že nebude riaditeľom znížená kolektívna prémie úseku (zníženie osobného výkonnostného príplatku žalobkyňi podľa predložených dokladov obsahovalo vždy aj uvedenie dôvodov, prečo bol príplatok žalobkyňi znížený, č. l. 85, 86, 87, 88, 89 spisu).

28/ Žalobkyňa ako prejav diskriminačného konania žalovaného (v osobe riaditeľa organizácie) voči jej osobe uvádzala opakovanú kritiku a nespokojnosť s jej prácou, aj v jej neprítomnosti, čo preukazovala písomnými zápisnicami z operatívnych týždenných porád, konaných u žalovaného. Kritika nedostatkov v práci zamestnanca tvorí súčasť riadiacej činnosti riadiaceho pracovníka, pretože on nesie zodpovednosť za celkový výsledok činnosti organizácie. Táto kritika sa ale opäť netýkala výlučne len osoby žalobkyne; z obsahu do spisu založených kópií zápisníc z operatívnych porád vyplýva, že kritike riaditeľa organizácie žalovaného boli vystavení aj iní zamestnanci, vrátane vedúcich úsekov (napr. zápisnica č. 5/2013, č. l. 201 spisu, kritika pri úlohe č. 10 týkajúca sa vedúceho dostihovej prevádzky, tiež zápisnica č. 18/2012 č. l. 326 spisu, posledná zarážka odspodu týkajúca sa kritiky [REDAKOVANÉ], podobne na č. l. 327 opäť kritika za nezvládnutie situácie adresovaná [REDAKOVANÉ] a pod.). Žalobkyňa rovnako nebola jediná, ktorú kritizoval riaditeľ žalovanej organizácie za slabý výsledok z preskúšania odbornej problematiky (z Dostihového

poriadku resp. v prípade žalobkyne zo základov turfovej problematiky); v zápisnici č. 6/2013 (č. l. 352 spisu) hodnotí riaditeľ žalovanej organizácie ako nedostatočné aj výsledky iných zamestnancov, nielen žalobkyne (menovite pracovníkov [REDACTED] a [REDACTED]).

29/ V zhode so záverom súdu prvej inštancie je aj odvolací súd názoru, že správanie riaditeľa žalovanej organizácie voči žalobkyni by v niektorých prípadoch bolo možné označiť za necitlivé, prípadne menej kultivované, ktoré ale nedosahovalo intenzitu diskriminačného, či šikanózneho konania. V prípade žalobkyne ide preto len o jej subjektívny názor o diskriminácii jej osoby (tento nie je dôvodom na prijatie záveru, že voči nej došlo k diskriminačnému postupu).

30/ Ani výpovede svedkýň [REDACTED] [REDACTED] či písomné podanie [REDACTED] [REDACTED] nevedli k zisteniu takých skutkových okolností, ktoré by vo vzťahu k žalobkyni mali povahu diskriminačného konania zo strany riaditeľa žalovanej organizácie. Diskriminačným konaním nemôžu byť ani prípadné nedostatky v prístupe riaditeľa žalovanej organizácie v osobnom kontakte so žalobkyňou (nezdravenie, nedanie prednosti a pod.). Odvolací súd preto záver súdu prvej inštancie o tom, že v konaní nebolo dokazovaním preukázané porušenie zásady rovného zaobchádzania vo vzťahu k žalobkyni, vyhodnotil ako správny; tým nebol splnený základný predpoklad pre priznanie náhrady nemajetkovej ujmy, uplatňovanej žalobkyňou vo výške 14.500 €.“

K návrhu na priznanie špecifikovanej sumy z titulu nemajetkovej ujmy za neoprávnený zásah do osobnostných práv sťažovateľky krajský súd uviedol:

„36/ Odvolací súd sa stotožnil s právnym záverom prvostupňového súdu o tom, že v danom prípade prejavy nespokojnosti riaditeľa žalovanej organizácie s prácou žalobkyne, nezdravenie, nedanie prednosti v dverách, vyhýbanie osobnému sa kontaktu s ňou, nemajú povahu neoprávneného zásahu do jej osobnostných práv. V súdenej právnej veci malo dôjsť k zásahu do osobnostných práv žalobkyne predovšetkým formou kritiky (hodnotiacich úsudkov) riaditeľa žalovanej organizácie, týkajúcej sa hodnotenia práce žalobkyne, na čo bol z titulu svojej riadiacej funkcie oprávnený. Kritiku pracovných výsledkov žalobkyne – vychádzajúc z obsahu predložených zápisov z porád – nemožno hodnotiť ako neadekvátnu, použité výrazové prostriedky nijako nepresahujú mieru

prijateľnosti, nemožno z nich vyvodiť úmysel či cieľ žalobkyňu ponížiť alebo uraziť. Kritika práce žalobkyne zo strany riaditeľa žalovanej organizácie, či nepozdravenie, nedanie prednosti a pod. neboli zásahmi, objektívne spôsobilými vyvolať ujmu spočívajúcu v porušení alebo v ohrození osobnostných práv žalobkyne v zmysle § 11 Obč. zák. Odvolací súd v tejto súvislosti vo vzťahu k namietanej kritike práce žalobkyne poznamenáva, že k samotnej kritike malo dôjsť na pracovných poradách, na ktorých bol prítomný len obmedzený počet zamestnancov organizácie, samotná kritika nedostatkov v práci žalobkyne teda nebola prednášaná verejne. Keďže konaním žalovanej organizácie (osobou jej riaditeľa) nedošlo k neoprávnenému zásahu do osobnostných práv žalobkyne, ani v prípade nárokov uplatňovaných podľa § 11 Obč. zák. žalobkyňa nenaplnila zákonné predpoklady pre priznanie jej náhrady nemajetkovej ujmy, ktorú žiadala vo výške 14.500 €.“

Ústavný súd pri preskúvaní napadnutého rozsudku krajského súdu ako odvolacieho súdu vychádzal zo svojho ustáleného právneho názoru, podľa ktorého odôvodnenia rozhodnutí prvostupňového súdu (súdu prvej inštancie) a odvolacieho súdu nemožno posudzovať izolovane (II. ÚS 78/05, III. ÚS 264/08, IV. ÚS 372/08), pretože prvostupňové a odvolacie konanie z hľadiska predmetu konania tvoria jeden celok. Tento právny názor zahŕňa aj požiadavku komplexného posudzovania všetkých rozhodnutí všeobecných súdov (tak prvostupňového, ako aj odvolacieho), ktoré boli vydané v priebehu príslušného súdneho konania (IV. ÚS 350/09).

Okresný súd rozsudkom z 13. novembra 2014 zamietol žalobu sťažovateľky. V odôvodnení poukázal na vykonané dokazovanie a k nevykonaniu ďalších navrhnutých dôkazov uviedol:

„Uznesením zo dňa 13. 11. 2014 súd v súlade so zásadou hospodárnosti konania ďalšie návrhy navrhovateľky na doplnenie dokazovania zamietol, nakoľko ich považoval za nadbytočné a neučelné.“

Následne okresný súd uviedol tieto právne závery:

«Na základe vykonaného dokazovania s poukazom na vyššie uvedené ustanovenia, súd dospel k záveru, že neboli splnené zákonné podmienky na to, aby návrhu vyhovel.

V časti nároku, kde sa navrhovateľka domáha priznania nemajetkovej ujmy vo výške 14.500,- Eur titulom diskriminácie resp. šikanovania na pracovisku, treba uviesť, že v danom prípade v konaní neboli preukázané žiadne skutočnosti, ktoré by nasvedčovali tomu, že navrhovateľka bola pri výkone zamestnania diskriminovaná alebo šikanovaná.

Všeobecne sa pod diskrimináciou v pracovnom práve rozumie akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo uprednostňovanie založené na diskriminačných znakoch, ktorých cieľom je ohroziť alebo úplne znemožniť rovnaké možnosti zamestnancov, alebo rovnaké zaobchádzanie s nimi v pracovnoprávných vzťahoch. Treba zdôrazniť, že diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, môže však ísť o šikanovanie. V súčasnosti neexistuje medzinárodná definícia šikanovania. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci šikanovanie na pracovisku definuje ako opakované nezmyselné správanie voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. „Nezmyselné správanie“ znamená správanie, pri ktorom znalá osoba pri zohľadnení všetkých okolností predpokladá, že dôsledkom tohto správania bude šikanovanie, poníženie, podkopanie alebo ohrozenie. Keďže šikanovanie je špecifickým druhom zneužitia práva, použijú sa na jeho právnu ochranu ustanovenia antidiskriminačného zákona a konanie vo veciach v súvislostiach s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

V rámci antidiskriminačného zákona sa zakotvuje možnosť domáhať sa:

- upustenia od protiprávneho konania*
- napravenia protiprávneho stavu*
- primeraného zadosťučinenia*
- náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch*

Náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch však súd môže priznať, len v prípade, že bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby. V danom prípade však nebola splnená ani jedna z týchto

podmienok. Za šikanózne správanie zamestnávateľa voči svojmu zamestnancovi nemožno považovať, ak zamestnávateľ vyžaduje od zamestnanca riadne plnenie si svojich povinností. Pokiaľ má zamestnávateľ výhrady voči zamestnancovi, ktoré uvedie v zápisnici z porád, toto nie je možné považovať za nerovnaké zaobchádzanie resp. za šikanovanie. Ako šikanovanie nemožno vyhodnotiť, že zamestnancovi boli krátené osobné ohodnotenia, nakoľko nejde o nárokovateľnú zložku mzdy a táto mohla byť vyplácaná pri dosahovaní vynikajúcich pracovných výsledkoch. Pokiaľ ide o výšku mzdy, v konaní bolo nesporne preukázané, že navrhovateľka má tretiu najvyššiu mzdu v organizácii.

Taktiež rozhodnutie riaditeľa zo dňa 21. 12. 2011 o zmene organizačnej štruktúry, kedy bol zrušený Úsek marketingu a pozícia Vedúcej úseku marketingu – navrhovateľky, bola od 01. 01. 2012 začlenená do Úseku dostihovej prevádzky ako Vedúci referent marketingu, vyplývalo z úsporných opatrení, preto ho nemožno považovať za diskrimináciu voči navrhovateľke. Napokon navrhovateľka túto zmenu akceptovala podpisom novej náplne práce ako aj platobných podmienok.

Podľa názoru súdu za šikanovanie zamestnanca nemožno považovať ak riaditeľ organizácie komunikuje so zamestnancom prostredníctvom jeho priameho nadriadeného, resp. neprijíma tohto zamestnanca na osobné stretnutia. Taktiež skutočnosť, ak riaditeľ koriguje listy vypracované zamestnancom, ktoré sú odosielané v mene riaditeľa, súd považuje za legitímne.

Vo všeobecnosti možno povedať, že v konaní nebol preukázaný žiaden diskriminačný dôvod, na základe ktorého by bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania voči navrhovateľke pri výkone zamestnania. Taktiež nebolo v konaní preukázané, že by na základe konania riaditeľa organizácie, resp. priameho nadriadeného bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie navrhovateľky v zamestnaní, čo je zákonnou podmienkou pre priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Pokiaľ ide o časť nároku, kde sa navrhovateľka domáha priznania nemajetkovej ujmy vo výške 14.500,- Eur za porušenie práva na ochranu občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, súd dospel k záveru, že ani v tomto prípade nebol v konaní preukázaný neoprávnený zásah odporcu do osobnostných práv navrhovateľky a neboli ani splnené podmienky pre priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Ustanovenie §11 Obč. zák. poskytuje ochranu len voči takým zásahom, ktoré sú objektívne spôsobilé privodiť ujmu na integrite oprávneného subjektu tým, že znižujú jeho vážnosť a dôstojnosť v očiach spoluobčanov a tak ohrozujú jeho postavenie a uplatnenie sa v spoločnosti. Zásah musí byť objektívne spôsobilý takúto ujmu spôsobiť. Musí ísť o jednanie proti mravnej integrite, znižovanie dôstojnosti, vážnosti, cti, o jednanie z hľadiska vzťahu k spoluobčanom, o jednanie ohrozujúce postavenie a uplatnenie v spoločnosti. Predmetom ochrany cti podľa tohto ustanovenia nemôžu byť menej závažné verbálne alebo iné urážky. Forma ochrany a tým aj súdneho výroku a prípadnej reparácie následkov závisí od charakteru porušenia a ujmy a od okolností prípadu a vhodnosti prostriedkov nápravy.

Primeranosť zadosťučinenia závisí od okolností, za ktorých došlo k neoprávnenému zásahu a bude spočívať v morálnom plnení napr. v ospravedlnení alebo v odvolaní urážlivých výrokov, a to obvykle tam, kde k nim došlo (v pracovnom kolektíve v dennej tlači a pod). Len keď morálne zadosťučinenie nie je postačujúce so zreteľom na zníženie dôstojnosť alebo vážnosť fyzickej osoby v spoločnosti, a to nie len v bežnej ale značnej miere, má taká osoba právo na peňažnú satisfakciu.

V danom prípade však nebolo preukázané, že by odporca zasiahol do osobnostných práv navrhovateľky vyššie uvedeným spôsobom.

Kritické výroky vedenia organizácie na adresu navrhovateľky uvedené v zápisniciach z porád vedenia, nezdvorilé správanie sa nadriadeného k podriadenému, ako je nezdravenie, nedanie prednosti vo dverách, vyhýbanie sa kontaktu riaditeľa s navrhovateľkou a pod., rozhodne nemožno označiť za také zásahy do osobnostných práv navrhovateľky, ktoré by spôsobili značné zníženie jej vážnosti a dôstojnosti v spoločnosti, tak ako má na mysli ustanovenie § 13 OZ.

Z týchto dôvodov súd dospel k záveru, že na základe vykonaného dokazovania bolo jednoznačne preukázané ani v tomto prípade neboli splnené zákonné podmienky pre priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch.»

Ústavný súd dospel k záveru, že odôvodnenie napadnutého rozsudku krajského súdu v spojení s napadnutým rozsudkom okresného súdu je dostatočné a vyčerpávajúce – sťažovateľka dostala odpovede na ťažiskové právne otázky rámcujúce jej vec. Tieto právne

závery konajúcich súdov – okresného súdu a krajského súdu – nie je potrebné zo strany ústavného súdu dopĺňať alebo revidovať, naopak, ústavný súd môže na ne s ohľadom na sťažnostné námietky sťažovateľky v plnom rozsahu odkázať, keďže podľa ústavného súdu sú ústavne udržateľné a obsahujú relevantné a zrozumiteľne formulované právne argumenty. [Konajúce súdy vymedzili podstatu sťažovateľkinej argumentácie a skutkové okolnosti, ktoré mali predstavovať diskrimináciu podľa antidiskriminačného zákona a tiež neoprávnený zásah do jej osobnostných práv – ochranu občianskej cti a ľudskej dôstojnosti (nevyplatenie 13. platu, krátenie výkonnostného príplatku, organizačná zmena – zrušenie úseku marketingu a pozície vedúcej úseku marketingu, neopodstatnená kritika, vyhýbanie sa osobnému stretnutiu, opakovaná a neopodstatnená, resp. nezrozumiteľná oprava listov a pod.). Okresný súd vykonal dokazovanie – výsluchmi svedkov, písomným podaním svedkyne a ďalšími dôkazmi. Konajúce súdy konštatovali znížené dotácie pre žalovaného, ktoré viedli k špecifikovanej organizačnej zmene, poukázali na to, že sťažovateľka nebola prepustená, ale preradená na iné pracovné miesto s tým, že s týmto preradením súhlasila. Obdobne sa konajúce súdy vysporiadali aj s nevyplatením 13. platu a krátením výkonnostného príplatku. Správanie riaditeľa žalovaného hodnotili konajúce súdy ako „necitlivé“, prípadne „menej kultivované“ so záverom, že toto správanie „nedosahovalo intenzitu diskriminačného, či šikanózneho konania“. Okresný súd stručne odôvodnil aj to, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy. Konajúce súdy tiež poukázali na to, že posun dôkazného bremena nie je automatický, nastáva len vtedy, ak žalobca predloží také skutočnosti, na základe ktorých možno usudzovať, že k diskriminácii skutočne došlo. Ústavný súd po preskúmaní odôvodnenia napadnutého rozsudku krajského súdu v spojení s rozsudkom okresného súdu takto dospel k záveru, že napadnutý rozsudok krajského súdu ústavne akceptovateľným spôsobom zodpovedal relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, a preto napadnutý rozsudok krajského súdu nemožno hodnotiť ako arbitrárny a ani zjavne neodôvodnený.

Ústavný súd k presunu dôkazného bremena už uviedol (m. m. IV. ÚS 16/09, III. ÚS 201/09, IV. ÚS 292/2010, II. ÚS 65/2015), že dôkazné bremeno neťaží len a výlučne žalovanú stranu, ale ťaží aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej

diskriminácii, resp. zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniest' dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je jeho znevýhodnenie v zamestnaní oproti ostatným zamestnancom. Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Domnienku prípadného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania môže žalovaný vyvrátiť, ak preukáže, že namietané konanie, resp. opomenutie sledovalo oprávnený záujem, bolo objektívne odôvodnené, primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. Uvedenú postupnosť prechodu dôkazného bremena zo sťažovateľky ako žalobkyne na žalovaného v okolnostiach prípadu aplikoval aj krajský súd s tým, že sťažovateľkou tvrdené skutočnosti nepovažoval za relevantné pre prechod dôkazného bremena na žalovaného.

Zo záveru, že k prechodu dôkazného bremena nedochádza v každom prípade, vychádzal aj Súdny dvor Európskej únie v rozsudku z 31. 5. 1995 vo veci C-400/93 *Specialarbejderforbundet i Danmark and Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S*, na ktorý odkazuje v sťažnosti sťažovateľka, v ktorom poukázal na to, že základnou podmienkou pre prechod dôkazného bremena je to, že tu je zjavný prípad diskriminácie (*prima facie case of... discrimination*) (bod 24), pričom vnútroštátny súd má posúdiť to, či sú splnené podmienky pre presun dôkazného bremena (bod 27).

Pokiaľ ide o námietky sťažovateľky, možno konštatovať, že sú výlučne výrazom odlišného právneho hodnotenia zisteného skutkového stavu. Odlišné právne hodnotenie skutkového stavu je klasickým východiskom sporového konania, kde v súdnom konaní proti sebe stoja účastníci konania (strany), ktorí majú odlišný a protichodný názor na vzniknutú skutkovú situáciu. Súd, ktorý rozhoduje spor účastníkov konania (strán sporu), pri rozhodnutí v prospech jedného z účastníkov rozhodne v zásade aj v súlade s právnym názorom úspešného účastníka, teda spravidla v rozpore s právnym názorom neúspešného účastníka (porovnaj m. m. IV. ÚS 135/2012, II. ÚS 659/2016). Skutočnosti, ktoré

sťažovateľka uvádza v sťažnosti, sú podľa názoru ústavného súdu výrazom výlučne odlišného právneho názoru sťažovateľky na predmet konania. Sťažovateľkou uvádzané skutočnosti nijako neindikujú také pochybenia v postupe krajského súdu a v jeho rozsudku, ktoré by mali ústavnoprávny rozmer, teda ktoré by vytvárali priestor pre možnosť vyslovenia porušenia základného práva sťažovateľky podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, prípadne práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru.

Na tomto základe ústavný súd pri predbežnom prerokovaní odmietol sťažnosť sťažovateľky podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde ako zjavne neopodstatnenú.

Keďže sťažnosť bola odmietnutá, rozhodovanie o ďalších procesných návrhoch sťažovateľky v uvedenej veci stratilo opodstatnenie, a preto sa nimi ústavný súd už nezaoberal.

P o u č e n i e : Proti tomuto rozhodnutiu nemožno podať opravný prostriedok.

V Košiciach 24. januára 2019