

Súd: Okresný súd Bratislava II  
Spisová značka: 12C/89/2004  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1204112839  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 01. 2011  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Sobolovská  
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2011:1204112839.11

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave, v konaní pred samosudkyňou JUDr. Gabrielou Sobolovskou v právnej veci navrhovateľa: A. E. K., L. H. XX, L., zastúpený JUDr. Brankom Vrbom, advokátom so sídlom v Bratislave, proti odporcovi: Stavebné bytové družstvo Bratislava II., so sídlom Strojnícka 8, Bratislava, zastúpený JUDr. Ivetou Balalovou, advokátkou so sídlom v Bratislave, v konaní o zaplatenie nemajetkovej ujmy 150.000,- Sk takto

### r o z h o d o l :

Súd žalobu z a m i e t a.

Navrhovateľ je p o v i n n ý zaplatiť odporcovi náhradu trov konania vo výške 1.641,17 Eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Navrhovateľ je p o v i n n ý zaplatiť na účet tunajšieho súdu trovy konania 57,92 Eur do 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajší súd dňa 29.3.2004 pôvodne domáhal voči odporcovi uloženia povinnosti zdržať sa jeho diskriminácie v jeho zamestnaní a zaplatenia nemajetkovej ujmy vo výške 100.000,- Sk.

Žalobu odôvodnil tým, že diskriminácia súvisí s konaním jeho priameho nadriadeného A. Š. vypovedať z pracovného pomeru vytipovaných najmä vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov. Za prvotný moment vzniku diskriminácie označil rozpory medzi ním a A. Š.. Porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu videl v nežiaducom správaní A. Š., ktorý podľa navrhovateľa konal z úmyslom znížiť jeho ľudskú dôstojnosť a vytvoriť nepriateľské, zastrahujúce, ponížujúce a urážlivé prostredie. Ďalším momentom a dôvodom diskriminačného konania malo byť zvolenie navrhovateľa do funkcie predsedu B. - R., pričom do funkcie údajne nebola zvolená zamestnankyňa navrhovaná A. Š.. K diskriminácii žalobcu malo dôjsť v období od októbra 2001 do októbra 2003 a spočívalo v :

- odmietaním poskytnúť navrhovateľovi súčinnosť pri zabezpečovaní plnenia uložených úloh najmä tým, že mu priamy nadriadený odmietol podpisovať vnútornú poštu a zaobchádzal s ním menej priaznivo ako s ostatnými zamestnancami (bod 2,10,12,15 žaloby)

- udeľovaní pokynov na poradách na plnenie úloh v lehotách, ktoré nebolo možné splniť a v udeľovaní nedôvodných pokynov (bod 3 až 6 a bod 13 žaloby)

- nepriamej diskriminácií spočívajúcej v podnecovaní zamestnancov na podávanie sťažnosti ktoré sa nezakladali na pravde (bod 4,5 žaloby)
- vytváraní ponižujúceho prostredia (bod 8,17 žaloby)
- udeľovaní nedôvodných nadčasov (bod 13 žaloby)
- neodpovedaní na sťažnosti navrhovateľa podávané z dôvodu diskriminácie
- nedôvodnom krátení odmien
- nedôvodnom odňatí osobného počítača

Podaním doručeným súdu pred začatím konania vo veci samej (č.l. 81) vzal navrhovateľ žalobu čiastočne späť a to v nároku na uloženie povinností zdržať sa diskriminácie v zamestnaní. Ako dôvod späťvzatia navrhovateľ uviedol skutočnosť, že po podaní žaloby t.j. 31.3.2004 došlo k skončeniu jeho pracovného pomeru u odporcu. V uvedenej časti preto žiadal konanie zastaviť. Súčasne uplatnil svoj procesný návrh na pripustenie zmeny žaloby (rozšírenie) v nároku na náhradu nemajetkovej ujmy.

Uznesením č.k. 12C/89/2004 - 168 zo dňa 8.8.2006 súd konanie v časti v ktorej bola žaloba vzatá späť konanie zastavil a zároveň pripustil zmenu petitu v nároku na nemajetkovú ujmu jeho rozšírením na sumu 150.000,- Sk.

Odporca v písomnom vyjadrení žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť. Zároveň odporca uviedol, že vo vzťahu k navrhovateľovi, ktorý u neho pracoval vo funkcii vedúceho fakturačného oddelenia sa nedopustil žiadnej diskriminácie ani porušovania zásady rovnakého zaobchádzania. Zároveň uviedol, že tvrdenia navrhovateľa o nevhodnom správaní sa ekonomického námestníka sú neopodstatnené. Navrhovateľ v prílohe 1 - 5 poukázal i na diskrimináciu v mesiaci október 2001. V uvedenom období zastupoval ekonomického námestníka počas jeho neprítomnosti. Ekonomický námestník v stanovisku pre predsedu družstva zároveň uviedol, že navrhovateľa poveril svojím zastupovaním počas dovolenky ale nedal mu právomoc ukladať podriadeným zamestnancom upozornenia na porušovanie pracovnej disciplíny. Navrhovateľ v čase zastupovania odišiel na dovolenku, svoje povinnosti zastupovať nadriadeného si tak riadne neplnil s čím ekonomický námestník vyjadril nesúhlas. V tomto konaní ekonomického námestníka nemožno hľadať žiadnu diskrimináciu. Pokiaľ ide o tvrdenie navrhovateľa týkajúce sa nepodpisovania interných listov (príloha 6-9 žaloby) nemožno ho považovať za porušenie § 13 ods. 2 ZP. Ide o právo nadriadeného ak nesúhlasí so znením listu podriadeného čo nie je možné považovať za diskrimináciu. Diskrimináciu navrhovateľa nepreukazuje ani žiadna z príloh č. 13- 20. Technický ani ekonomický námestník odporcu nevytvárali vo vzťahu k navrhovateľovi žiadne ponižujúce ani urážlivé prostredie ( prílohy 21-24). Ak by mal odporca takéto prejavy preukázané bol by voči nim konal. Za diskrimináciu navrhovateľa nie je možné považovať ani kritiku nadriadeného za nedostatky pri plnení pracovných úloh. Ide o realizáciu základného práva zamestnávateľa vyplývajúce z jeho postavenia (prílohy 26-40). Písomné oznámenie navrhovateľa na R. R. zo dňa 17.9.2003 nepreukazuje žiadnu diskrimináciu a svedčí len o svojoľnom dopisovaní si navrhovateľa vzhľadom na jeho funkciu predsedu B. S..

Rozsudkom tunajšieho súdu 12C/89/2004 - 190 zo dňa 8.3.2007 Okresný súd Bratislava II rozhodol, že žalobu v plnom rozsahu zamietol a zaviazal navrhovateľa na zaplatenie trov konania. Proti tomuto rozsudku podal navrhovateľ odvolanie a Krajský súd v Bratislave dňa 30.4.2009 svojím uznesením č. 8Co/375/2007-211 ako odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Na základe tohto uznesenia Krajského súdu v Bratislave prvostupňový Okresný súd Bratislava II nariadil pojednávanie a vykonal dokazovanie a to s obsahom spisu a v ňom založenými listinnými dôkazmi, prednesom právnych zástupcov účastníkov konania, výsluchom navrhovateľa, výsluchom svedkov: K. V., Č. C., A.. H. M.F., A.. Z. Z. C. A.. C. J..

Účastníci v priebehu konania zotrvali na svojich písomných vyjadreniach. Právna zástupkyňa navrhovateľa uviedla, že navrhovateľ ktorý si po čiastočnom späťvzati žaloby uplatňuje nemajetkovú ujmu vo výške 150.000,- Sk odvodzuje opodstatnenosť svojho nároku od skutočnosti , že mu neboli vyplatené odmeny po dobu diskriminačného správania sa odporcu, bol poškodený zdravotný stav navrhovateľa čo vyústilo do jeho práceneschopnosti, pričom po celú dobu trvania pracovného pomeru nenastala u navrhovateľa žiadna úprava platu napriek tomu že si plnil riadne svoje povinnosti.

Právna zástupkyňa odporcu uviedla, že navrhovateľ u odporcu pracoval od 1.3.2000 vo funkcii vedúceho oddelenia fakturácií a mal uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú. Odporca ako jeho zamestnávateľ musel znižovať stavy zamestnancov z dôvodu, že sa v rokoch 2003 až 2004 skončili prevody družstevných bytov do vlastníctva nájomcov v zmysle zákona č. 182/1993 Z.z. . Z uvedeného dôvodu mal odporca nadbytok zamestnancov pretože previedol do vlastníctva skoro ? družstevných bytov. Aj z toho dôvodu boli vykonané organizačné zmeny, ktorými sa zrušilo k 1.3.2004 fakturačné oddelenie na ekonomickom úseku , miesto fakturanta v oddelení financií a rozpočtu , miesto odborného referenta v oddelení financií a rozpočtu, miesto referenta v oddelení hospodárskej správy a dve miesta účtovníkov DPH. Navrhovateľ z vyššie uvedeného dôvodu tiež obdržal výpoveď z pracovného pomeru. Odporca si splnil všetky svoje povinnosti čo mu Zákonník práce prikazoval, to znamená, že ponúkol navrhovateľovi iné vhodné pracovné miesto, ktoré navrhovateľ odmietol a taktiež požiadal B. R. pri R. o predchádzajúci súhlas s rozviazaním pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien. Navrhovateľ po obdržaní výpovede požiadal odporcu o skončenie pracovného pomeru bez výpovednej lehoty, aby mohol obdržať dvojmesačné odstupné , na ktoré mal nárok . Preto mu pracovný pomer skončil ku dňu 1.4.2004.

Podľa § 13 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (v znení platnom v čase ku ktorému sa podľa uvedenia navrhovateľa diskriminácia viaže) zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odbornej činnosti , národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, okrem prípadu , ak to ustanovuje zákon , alebo ak je na výkon prác vecný dôvod ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce ktorú má zamestnanec vykonávať.

Podľa § 13 ods. 3 citovaného zákona na zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa priamou diskrimináciou rozumie, ak sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácií. Nepriamou diskrimináciou je navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce zamestnanca v porovnaní s inými zamestnancami ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Za priamu diskrimináciu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu zamestnanca.

Podľa § 13 ods. 7 citovaného zákona, zamestnanec ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odseku 1 až 6, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania preukáže súdu skutočnosti, s ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

S poukazom na výsledky vykonaného dokazovania, výsluchu svedkov ako i citovaných ustanovení zákona súd dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná a nie je možné jej vyhovieť.

Základnou a právne významnou otázkou pre posúdenie opodstatnenosti nároku navrhovateľa na nemajetkovú ujmu bolo zistenie, či konanie odporcu napĺňalo znaky priamej alebo nepriamej diskriminácie. Súd pri dokazovaní vychádzal jednak z tvrdení navrhovateľa ako i z dôkazov ktoré predložil navrhovateľ z ktorých vyvodzoval diskrimináciu v zamestnaní vychádzal zároveň i z dôkazov

ktoré predložil odporca ako i zo svedeckých výpovedí ktoré predniesli na pojednávaniach svedkovia: K. V., Č. C., A.. M. H., A.. Z. Z.K. C. A.. C. J..

Súd tvrdenia o diskriminácií vyhodnotil za právne bezvýznamné a ničím nepreukázané keď navrhovateľ nepoukázal na to, že by k diskriminácií došlo v súvislosti s jeho konkrétnym právom ktoré mu vyplývalo z pracovnoprávných vzťahov a že k nerovnakému zaobchádzaniu došlo v dôsledku jedného zo zákonných kritérií uvedených v § 13 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý vymedzuje jeho vecný obsah. Na to, aby konanie zamestnávateľa bolo považované za diskriminačné nestačia iba všeobecné tvrdenia zamestnanca že sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo, ako s inými zamestnancami, pokiaľ nepoukáže na to, ktoré jeho konkrétne právo vyplývajúce mu z pracovnoprávných vzťahov malo byť konaním odporcu porušené a na základe ktorého z kritérií uvedených v § 13 ods. Zákonníka Práce sa tak malo stať.

Navrhovateľ poukázal na porušenie ust. § 13 Zákonníka práce tým, že v prílohách 1 až 5 kde uviedol skutočnosti, že bol poverený ekonomickým námestníkom na zastupovanie jeho dovolenky a to v dňoch 16 až 22.10.2001. V týchto dňoch podal navrhovateľ sťažnosť a upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny podriadenou zamestnankyňou ktoré aj podpísal navrhovateľ v zastúpení ekonomického námestníka. Ekonomický námestník vo svojom stanovisku, určenom predsedovi družstva uviedol, že poveril navrhovateľa na zastupovanie v čase svojej dovolenky avšak tento ho nepoveril v tom zmysle aby mohol navrhovateľ počas tejto doby dávať upozornenia na porušovanie pracovnej disciplíny podriadeným zamestnancom. S takýmto konaním vyslovil ekonomický námestník nesúhlas. Taktiež sa vyjadril k tomu, že navrhovateľ odišiel počas zastupovania na dvojďňovú dovolenku a mal odovzdať pracovné úlohy ďalšej pracovníčke a to pani O.. Navrhovateľ však svoje povinnosti v tomto smere nespĺnil, neodovzdal úlohy pani O. ktorá mala v ďalších dňoch zastupovať ekonomického námestníka, čo považoval ekonomický námestník za zlé zastupovanie v čase jeho neprítomnosti. Ekonomický námestník uviedol, že navrhovateľ si nespĺnil svoje pracovné povinnosti čo on zohľadnil pri jeho hodnotení. Pokiaľ prišlo ku kráteniu odmien u navrhovateľa tak v tomto prípade sa jednalo o fakultatívnu dávku na ktorú podľa Zákonníka práce ako i ďalších predpisov nemá navrhovateľ právny nárok. Túto skutočnosť vo svojej výpovedi potvrdila svedkyňa Č. ktorá uviedla, že o odmenách rozhodoval nadriadený, pričom zohľadňoval tak pracovné výsledky zamestnanca. Súd mal za to, že v tomto prípade navrhovateľ nepreukázal súdu skutočnosti, s ktorých by bolo možné odvodiť, že došlo voči nemu k priamej alebo nepriamej diskriminácií zamestnávateľom.

V prílohách 6 až 9 navrhovateľ preukazuje, že sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo ako s inými zamestnancami, pretože ekonomický námestník mu odmietol podpísať listy. Napriek tomu vraj podpísal menej závažné listy ktoré navrhovateľ preukazuje v prílohách 10 až 12. Všetky listy ktoré navrhovateľ vypracoval boli však len internými listami pričom iba na liste č. 6 je uvedené, že ich ekonomický námestník odmietol podpísať. Súd bol toho názoru, že nepodpísanie akéhokoľvek interného listu - oznámenia nie je možné považovať za porušenie ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Nadriadený ak nesúhlasí so znením listu podriadeného a dá mu ho prepracovať nie je možné považovať za diskrimináciu. Súd mal za to, že v tomto prípade navrhovateľ nepreukázal súdu skutočnosť z ktorej by bolo možné odvodiť, že voči jeho osobe došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácií zamestnávateľom.

V listoch č. 13 a 14 navrhovateľ preukazuje, že taktiež bol diskriminovaný tým, že jeho podriadená napísala list ekonomickému námestníkovi ktorý on však odmietol podpísať a na jeho príkaz podriadená pracovníčka navrhovateľa napísala iný list s pokynmi. Dôvodom uvedeného malo byť podľa vyjadrenia navrhovateľa že ho ekonomický námestník chcel postihnúť za neplnenie úloh fakturačného oddelenia. Tieto doklady však tvrdenia navrhovateľa nepreukázali. Preukázali by to iba v tom prípade ak by bol na základe tohto konaním ekonomického námestníka navrhovateľ nejakým spôsobom postihnutý prípadne diskriminovaný. Na liste ktorý tvorí prílohu č. 14 je uvedené, že oddelenie na ktorom pracoval navrhovateľ nespracovalo údaje podľa tabuliek zverejnených na internete N.-H., ale ich spracovalo oddelenie podľa svojho, pričom dole rukou bolo dopísané, že údaje boli v ten istý deň zaslané na N. na disketách. I na základe tohto mal súd preukázané, že navrhovateľ nepreukázal súdu skutočnosť, z ktorej by bolo možné odvodiť že voči jeho osobe došlo k priamej prípadne nepriamej diskriminácií zamestnávateľom.

V dokladoch č. 17 a 18 opäť navrhovateľ poukázal na svoju diskrimináciu. Jedná sa o sťažnosť technického námestníka ekonomickému námestníkovi na pracovníčku fakturačného oddelenia. Následne navrhovateľ k tejto sťažnosti napísal vyjadrenie. Ani v jednom z týchto dokladov však nie je preukázaná diskriminácia navrhovateľa. V tejto súvislosti treba poukázať na výpoveď svedka A.. Z. ktorý na pojednávaní uviedol, že navrhovateľ nespolupracoval ani s ním ani s ďalšími vedúcimi s ktorými bol povinný pri svojej činnosti spolupracovať. Svedok uviedol, že akékoľvek odborné otázky ktoré sa mali riešiť medzi vedúcimi pracovníkmi medzipracovne nikdy nezodpovedal, nikdy na ne nereagoval, vždy odporučil na svojho nadriadeného. Svedok ďalej uviedol, že to bol práve navrhovateľ ktorý vypisoval neopodstatnené sťažnosti voči jeho osobe. Práce ktoré mal v pracovnej náplni a v náplni jeho oddelenia riadne nevykonával a preto reklamácie na vyúčtovanie nákladov za užívanie bytov a nebytových priestorov museli byť presunuté na oddelenie svedka A.. Z., ktoré aj túto agendu za navrhovateľa vybavovalo. Podľa vyjadrenia svedka A.. Z. agendu navrhovateľa vybavovalo jeho oddelenie i z toho dôvodu, že podľa jeho názoru navrhovateľ nevedel túto činnosť vykonávať, pričom ju mal v pracovnej náplni. Svedok ďalej uviedol, že musel pri jednaní a rokovaní s N.-H. stiahnuť navrhovateľa z tohto jednania pretože tento bol nekompetentný.

Dokladom č.20 navrhovateľ preukazuje, že informoval ZV OZ na jeho zasadnutí dňa 2.7.2003 o jeho diskriminácii ako predsedu ZV OZ na výkon funkcie. V zápisnici však nie je uvedené aká bola diskriminácia, v čom sa prejavuje, aké bolo vyjadrenie členov ZV OZ prípadne či sa o niečom hlasovalo. Navrhovateľ bol predsedom ZV OZ a teda z toho dôvodu mohol do zápisnice zapísať čokoľvek. V žiadnom prípade však tu nie je preukázaná akákoľvek diskriminácia navrhovateľa za výkon funkcie predsedu ZV OZ.

Dokladmi č. 21 až 24 navrhovateľ preukazoval vytvorenie ponižujúceho a urážlivého prostredia technickým námestníkom pretože navrhovateľ údajne sa sťažoval na nesplnenie úloh zamestnancami technického úseku tak technický námestník ho mal údajne hrubo uraziť. Technický námestník však nebol nadriadeným pracovníkom navrhovateľa a keďže navrhovateľ mal s ním osobné nezhody tak tu nemohlo ísť o diskrimináciu zamestnanca. Navrhovateľ si toto dal písomne potvrdiť svedkyňou K. avšak tento doklad predložil len súdu a podľa jeho vyjadrenia ho odporcovi nepredložil ako svojmu zamestnávateľovi pretože svedkyňu nechcel vystaviť tomu, že by s ňou zamestnávateľ t.j. odporca rozviazal pracovný pomer. Tu treba poukázať i na svedeckú výpoveď svedkyne K. ktorá uviedla, že pracovný pomer u odporcu ukončila v mesiaci júl prípadne august 2003 z dôvodu, že odišla bývať na východ Slovenska. Svedkyňa uviedla, že dňa 23.8.2003 už bola odsťahovaná na východ Slovenska pričom tento dátum si pamätá i z toho dôvodu, že jej syn mal v ten deň meniny. Z výpovede svedkyne teda jednoznačne vyplynulo, že v tom čase u odporcu už nepracovala a preto tvrdenia navrhovateľa sú nepravdivé. Svedkyňa K. uviedla, že pracovný pomer rozviazala s odporcom a preto ak navrhovateľ takýto doklad mal a skutočne mal záujem na riešení mohol tento doklad použiť. Je však toho názoru že to v úmysle navrhovateľ nemal. Sám svedok A.. M. uviedol, že žiaden incident sa nekonal. Priznal, že bol u navrhovateľa aby si s ním ako vedúci technického úseku vydiskutoval, prečo sa sťažuje na jeho podriadeného Ing. Lackoviča ktorý vykonáva i prácu za navrhovateľa. Podľa jeho tvrdenia navrhovateľ vedome nemal záujem na vyriešení sporu ale odkladal si doklady ktoré mal k dispozícii aby ich mohol použiť na súde a uplatniť si finančnú náhradu. Podľa jeho názoru si zámerne navrhovateľ odkladal nepodstatné listy a vedome zavádzal pričom dôvodil, že nechcel uškodiť svedkyne K. ktorá v tom čase už nepracovala u odporcu.

Pokiaľ sa týka dokladu č. 25, navrhovateľ uvádzal a poukazoval na nevhodné správanie technického námestníka ktoré vyplynulo z kritizovania navrhovateľom voči pracovníkom technického úseku za neplnenie úloh. V zápisnici zo zasadnutia odborovej organizácie navrhovateľ preukazoval, že dochádza k pokračovaniu diskriminácie jeho ako predsedu B. S.. Sám navrhovateľ však vyvrátil svoje tvrdenie už tým, že sám hovorí o sťažnosti na pracovníkov technického úseku z čoho neskôr vznikol medzi oboma úsekmi konflikt. Teda navrhovateľ sám priznal, že medzi týmito dvoma oddeleniami prichádzalo ku konfliktom ktoré pramenili z popisu práce jednotlivých oddelení čo však nemožno hodnotiť ako istú formu diskriminácie voči navrhovateľovi.

Pokiaľ sa týka dokladu č. 26 tu navrhovateľ poukázal na znevýhodnenie navrhovateľa v porovnaní s inými zamestnancami a to v tom zmysle že mu ekonomický námestník odmietol list zo dňa 11.9.2003 podpísať. Súd mal za to, že týmto dokladom však nie je preukázaná žiadna diskriminácia navrhovateľa, ale v danom prípade mohlo dôjsť iba k bežnému nepodpisaniu listu ktorý bol adresovaný na iný úsek odporcu a teda nadriadený navrhovateľa nemusel súhlasiť so znením takéhoto listu. Súd nemohol overiť tvrdenia navrhovateľa pretože ekonomický námestník A.. Š. ktorý údajne mal diskriminovať navrhovateľa zomrel a teda súd ho v prejednávacej veci nemohol vypočuť ako svedka. Tu treba poukázať i na tú skutočnosť, že bezprostredný nadriadený príslušného pracovníka nie vždy podpíše doklad, ktorý mu podriadený pracovník pripraví na podpis. Tento postup je bežný v akejkoľvek organizácii. Pokiaľ nadriadený nesúhlasí so znením listu, prípadne s jeho obsahom je úplne prirodzené, že takýto list dá svojmu podriadenému prepracovať. V súdnom spise sa nachádzajú i rukou písané poznámky zomrelého ekonomického námestníka A.. Š., že " nevie o čo sa jedná".

Dokladmi 29 až 32 sa navrhovateľ snažil poukázať na svoju priamu diskrimináciu z dôvodu, že sa mu jeho nadriadený vyhrážal postihom za nesplnenie úlohy. Podľa dokladov sa jednalo o úlohu ktorá mala zabezpečiť V. C. U.. Tu nadriadený navrhovateľa v rámci jeho pracovných úloh napísal navrhovateľovi aby si splnil svoju úlohu ktorá mu bola nadriadeným zadaná pretože v prípade nesplnenia to bude považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Súd toto tvrdenie navrhovateľa nepovažoval za formu diskriminácie pretože upozornenie zamestnávateľa zamestnancovi je upozornením v zmysle Zákonníka práce a teda ani v tomto prípade sa nejedná o priamu alebo nepriamu diskrimináciu zo strany navrhovateľa.

Pokiaľ sa týka dokladov 34 a 36 tu je uvedené, že faktúry sa mali vyhotovovať v programe od firmy EMEL a v súbore MS EXCEL . Ani v tomto prípade navrhovateľ nepreukázal súdu skutočnosť z ktorej by bolo možné odvodiť voči nemu priamu prípadne nepriamu diskrimináciu z strany odporcu.

Pokiaľ sa týka dokladov č. 37 a 38 tu navrhovateľ uviedol, že pociťoval diskrimináciu zo strany ekonomického námestníka tým, že mu odmietol ekonomický námestník podpísať list ktorý teda podpísal on sám, pričom vedel, že nemá takéto oprávnenie. Doklad nepodpísal v zastúpení ale k natlačenému menu a funkcie ekonomického námestníka pridal svoj podpis, pričom doklad nepodpísal " v zastúpení".

Pokiaľ sa týka dokladov č. 39 a 40 tu navrhovateľ poukázal na nerovnaké zaobchádzanie a vytváranie urážlivého prostredia. Ako dôvod navrhovateľ uviedol, že ekonomický námestník na porade vedúcich ekonomického úseku vyjadril nespokojnosť s kontrolou faktúr na oddelení FaO. Navrhovateľ následne na to napísal vyjadrenie kde uviedol, že nesúhlasí s výsledkom kontroly na jeho oddelení ktorá kontrola bola neopodstatnená. Toto však nemožno považovať za istú formu diskriminácie keďže každý nadriadený pracovník má právo vyjadriť sa k práci svojich podriadených. Tu však treba poukázať i na tú skutočnosť ktorú uviedol sám navrhovateľ vo svojom vyjadrení, že isté nedostatky vo faktúrach boli zistené.

Písomné oznámenie navrhovateľa R. Služieb zo dňa 17.9.2003 nepreukázalo žiadnu diskrimináciu navrhovateľa. Preukazuje len na to, že navrhovateľ písal na SOZ Služieb z titulu svojej funkcie predsedu B. S. bez vedomia B. S. čo však nemožno považovať za diskrimináciu.

Dokladmi č. 43 až 46 navrhovateľ poukazuje na nerovnaké zaobchádzanie voči nemu zo strany odporcu. Navrhovateľ na preukázanie svojich tvrdení dokladoval listy ktoré písal na OIS ohľadne huteľného majetku. Nepreukázal tu však prečo mu bol počítač odobratý , či mu bol daný iný počítač prípadne či navrhovateľ žiadal od svojho nadriadeného vytvorenie pracovných podmienok na plnenie pracovných úloh ku ktorým potrebuje počítač. Nepredložil súdu odpoveď na takúto žiadosť od svojho nadriadeného. Navrhovateľ neuviedol dôvod odobratia počítača pričom nikde nie je uvedené , že odobratím počítača nemal vytvorené podmienky na prácu. Sám vo svojom vyjadrení uviedol, že písal podania na písacom stroji. Vzhľadom na čas a úmrtie ekonomického námestníka nemohol súd preukázať že sa uvedené skutočnosti udiali tak ako to tvrdí navrhovateľ.

Zápisnica zo zasadnutia B. R. zo dňa 17.12.2003 podľa názoru súdu nepreukazuje žiadnu diskrimináciu navrhovateľa. Navrhovateľ tu iba stroho konštatuje, že mu bol bez uvedenia dôvodov odňatý osobný počítač v ktorom mal i písomnosti týkajúce sa B. R..

Pokiaľ sa týka sťažnosti ktorú navrhovateľ adresoval na Inšpektorát práce zo dňa 10.3.2004 že mu nebola vyplatená za november 2003 osobitná mzda tu navrhovateľ do spisu nezaložil odpoveď na sťažnosť z Inšpektorátu práce pričom uviedol, že tento doklad do spisu nemohol založiť pretože ho nenašiel. Preto aj v tejto časti zobrať svoj návrh späť a na svojom návrhu netrval.

Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že k naplneniu diskriminácie v zmysle § 13 Zákonníka práce voči navrhovateľovi nedošlo. Tvrdenia navrhovateľa, že bol diskriminovaný súd vyhodnotil ako irelevantné. Podanie navrhovateľa na ktoré sa odvolával neboli takého charakteru že by z nich súd mohol odvodiť skutočnosti, že u navrhovateľa došlo ku diskriminácií zo strany odporcu. I z výpovedí svedkov bolo preukázané, že navrhovateľ bol problematický zamestnanec, pričom si svoju prácu nevykonával tak ako mal. Pokiaľ sa týka tvrdenia navrhovateľa že si jeho zamestnávateľ vynucoval jeho odchod zo zamestnania diskriminačným konaním, vytváraním nepriaznivého pracovného prostredia a konaním s dobrými mravmi súd neakceptoval. Odporca vykonával v organizácii organizačné zmeny a úsporné opatrenia za účelom šetrenia finančných prostriedkov. Odporca v dôsledku organizačnej zmeny zrušil fakturačné oddelenie pričom ponúkol aj navrhovateľovi ďalšie voľné miesto ktoré mal k dispozícii. Sám navrhovateľ požiadal o ukončenie pracovného pomeru dohodou ešte pred uplynutím výpovednej lehoty a pracovný pomer s odporcom ukončil dohodou.

Navrhovateľ za hlavný dôvod vzniku diskriminácie ktorú pociťoval považoval rozpor medzi ním a A.. Š. (ekonomickým námestníkom) ktorý medzičasom zomrel a súd ho teda nemohol vypočuť ako svedka. Z obsahu vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že v danom prípade išlo o osobné rozpory ktoré však nemožno označiť za formu priamej prípadne nepriamej diskriminácie zamestnávateľom.

Diskriminácia v zamestnaní je cielené konanie zamestnávateľa ako takého voči určitej skupine osôb, ku ktorej patrí aj diskriminovaná osoba a ktoré sleduje rozdielne zaobchádzanie s týmito osobami oproti iným zamestnancom v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za diskrimináciu však v žiadnom prípade nie je možné považovať osobné rozpory medzi konkrétnymi pracovníkmi i keby sa jednalo medzi nadriadeným a podriadeným pracovníkom a z nich vyplývajúce správanie.

Vykonaným dokazovaním nebolo preukázané, že by konanie odporcu prekračovalo jeho oprávnenia v rámci postavenia v pracovnoprávnom vzťahu a že by napĺňalo znaky priamej alebo nepriamej diskriminácie. Súd návrh zamietol i z dôvodu nedostatku aktívnej legitímácie navrhovateľa v konaní. Súd môže návrhu vyhovieť iba v tom prípade, ak sa v priebehu konania preukáže že navrhovateľovi patrí návrhom uplatňované hmotné právo alebo ochrana oprávneného záujmu a odporca je nositeľom hmotnoprávnej povinnosti. V konaní bolo preukázané, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil 1.4.2004 a navrhovateľ v súčasnej dobe už nie je zamestnancom u odporcu. Súd má za to, že ukončenie pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu, navrhovateľ v priebehu konania stratil aktívnu vecnú legitímáciu z dôvodu, že Zákonník Práce i antidiskriminačný zákon vo svojich ustanoveniach zakotvuje zákaz diskriminácie zamestnávateľa voči zamestnancom a teda zákaz diskriminácie sa vzťahuje len na zamestnancov.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti a výsledky dokazovania súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že úspešnému účastníkovi konania priznal náhradu trov konania, ktoré pozostávajú z trov právneho zastúpenia odporcu vo výške € v zmysle vyhlášky 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb pozostávajúce z deviatich úkonov právnej služby

- 1.) prevzatie veci a príprava za rok 2007 - 170,95 Eur + 5,91 Eur (režijný paušál) = 176,86 Eur
- 2.) vyjadrenie, dňa: 6.03.2007 -170,95 Eur + 5,91 Eur (režijný paušál) = 176,86 Eur
- 3.) konanie pred súdom, dňa: 8.3.2007 -170,95 Eur + 5,91 Eur (režijný paušál) = 176,86 Eur
- 4.) konanie pred súdom dňa 8.10.2009: 170,95 Eur + 5,91 Eur (režijný paušál) = 176,86 Eur
- 5.) konanie pred súdom, 14.1.2010: 170,95 Eur + 7,21 Eur (režijný paušál) = 178,16 Eur
- 6.) konanie pred súdom: 25.3.2010: 170,95 Eur + 7,21 Eur (režijný paušál) = 178,16 Eur
- 7.) konanie pred súdom, 3.6.2010: 170,95 Eur + 7,21 Eur (režijný paušál) = 178,16 Eur
- 8.) vyjadrenie: 1.7.2010: 170,95 Eur + 7,21 Eur (režijný paušál) = 178,16 Eur
- 9.) konanie pred súdom 6.7.2010: odročené: ? z 170,95 Eur, t.j. 42,73 Eur
- 10.) konanie pred súdom 25.1.2011: 170,95 Eur + 7,41 Eur (režijný paušál) =178,36 Eur

Trovy právneho zastúpenia navrhovateľa sú vo výške 1.641,17€.

Súd zaviazal navrhovateľa na zaplatenie trov konania vo výške 57,92 Eur, ktoré súd uznesením zo dňa 19.1.2010 uhradil zo štátnych prostriedkov svedkovi V. K. za účasť na pojednávaní dňa 14.1.2010 ako svedočné, ktoré predstavuje zaplatené cestovné lístky na ceste F. - L. hlavná stanica.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, na tunajšom súde, písomne, v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za neprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutková stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie, podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.