

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 12Co/1/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8404112516
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 04. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Tóth
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2012:8404112516.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Tótha a členov senátu JUDr. Petra Šama a JUDr. Jozefa Škraba, v právnej veci žalobcu: JUDr. Y. V., nar. X.X.XXXX, bytom M., S. XXX/XX, proti žalovanému: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Kežmarok, Dr. Alexandra 61, Kežmarok, o určenie, že uchádzač o zamestnanie bol diskriminovaný, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Humenné zo dňa 11.11.2011 pod č.k. 6C/101/2011 - 391, jednohlasne takto

rozhodol:

N e p r i p ú ť a zmenu návrhu v znení prednesenom žalobcom:

„Súd u r č u j e, že žalovaný v čase od 1.7.2003 do 22.4.2004, kedy sa žalobca ako uchádzač o zamestnanie u neho dožadoval pomoci pri sprostredkovaní zamestnania a tiež v súvislosti s riešením žiadosti žalobcu o prijatie do zamestnania u žalovaného v čase od 5.11.2003 do 15.7.2004, postupoval voči žalobcovi v priamej aj nepriamej diskriminácii z dôvodu jeho zdravotného postihu a veku.

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi z titulu nemajetkovej ujmy v peniazoch sumu 133.000,- Eur do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.“

P o t v r d z u j e rozsudok súdu prvého stupňa.

N e p r i z n á v a žalovanému náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Humenné rozsudkom pod č.k. 6C/101/2011 - 391 žalobu zamietol. Žalovanému nepriznal náhradu trov konania. V odôvodnení rozhodnutia súd uviedol, že žalobca dňa 28.6.2004 podal žalobu na určenie, že postupom žalovaného pri poskytovaní služieb zamestnanosti a riešení žiadosti žalobcu o prijatie do zamestnania došlo k priamej aj nepriamej diskriminácii žalobcu. Okrem toho žiadal titulom nemajetkovej ujmy čiastku 2.000.000,- Sk. Návrh odôvodnil tým, že od 1.7.2003 do 22.4.2004 bol evidovaný ako nezamestnaný u právneho predchodcu žalovaného. Predtým do 30.6.2003 pracoval ako advokát. Je ťažko zdravotne postihnutý v dôsledku obojstrannej poruchy sluchu. Žalovaný mu v rozpore so zákonom o zamestnanosti (zákon č. 387/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov) a po 1.2.2004 v rozpore so zákonom o službách zamestnanosti (zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) neposkytol žiadnu pomoc pri hľadaní vhodného zamestnania, ani neurobil žiadne opatrenia na to, aby mohol ako osoba zdravotne postihnutá, navyiac staršia ako 50 rokov, nastúpiť do zamestnania. Jedinou pseudopomocou mu bolo, že žalovaným boli predkladané zoznamy voľných pracovných miest v robotníckych profesiách. Vzhľadom na svoju 28 - ročnú právnickú prax dňa 4.11.2003 požiadal priamo u

žalovaného o prijatie do zamestnania. Bolo mu oznámené, že o tejto žiadosti bude žalovaný rozhodovať v súvislosti s organizačnými zmenami po 1.1.2004. Po prijatí zákona č. 5/2004 Z.z. a v súvislosti s vytváraním Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Kežmarku si dňa 17.1.2004 podal novú žiadosť o prijatie do zamestnania priamo u žalovaného. O žiadosti žalobcu žalovaný nerozhodol, ani sa ňou nezaoberal. Funkčné miesta vhodné pre neho obsadil pracovníkmi bez výberového konania, v niekoľkých prípadoch dokonca poberateľmi výsluhových dôchodkov. Žalovaný ako orgán štátnej pomoci je povinný podľa vyššie uvedených zákonov evidovanému nezamestnanému poskytnúť pomoc, vrátane vyhľadávania vhodného zamestnania. Zvýšenú pomoc majú osoby vo veku nad 50 rokov a zdravotne postihnutí. Zo strany žalovaného došlo k porušeniu práv nezamestnaného a jeho diskriminácii na trhu práce. Nebola mu poskytnutá žiadna pomoc pri hľadaní vhodného zamestnania, hoci aj v robotníckych profesiách, či s nižším stupňom požadovaného vzdelania. Takýmto postupom zo strany žalovaného došlo k jeho priamej aj nepriamej diskriminácii podľa § 14 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z..

Žalovaný so žalobou nesúhlasil. Žalobca bol do 22.4.2004 evidovaný ako uchádzač o zamestnanie na bývalom Okresnom úrade práce v Kežmarku. Z evidencie bol na vlastnú žiadosť dňa 22.4.2004 vyradený. Žalovaný nemal v prehľade nahlásených voľných pracovných miest k dispozícii žiadne pracovné miesto zodpovedajúce kvalifikácii, zdravotnému stavu a požiadavkám žalobcu, t.j. vhodné pracovné miesto v súlade so zákonom. Ak sa žalobca uchádzal o prijatie do zamestnania na okresnom úrade práce, aj po prehodnotení, nebolo možné návrhu žalobcu na prijatie do zamestnania vyhovieť, pretože stavy zamestnancov boli v tom čase naplnené. Keď žalobca prejavil záujem vstúpiť do zamestnania na novovytvorenom Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Kežmarku, mal záujem o riadiacu pozíciu v odbore sociálnych vecí, resp. vedúci oddelenia sociálnoprávnej ochrany detí, prípadne vedúci oddelenia peňažných príspevkov na kompenzáciu nákladov u ťažko zdravotne postihnutých. Na uvedené miesta boli urobené výberové konania v mesiaci jún a júl 2004. Ani jedného výberového konania sa žalobca nezúčastnil. Žalovaný zamestnáva poberateľov výsluhového dôchodku. Títo zamestnanci prešli na žalovaného zo zákona č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti.

Okresný súd konštatoval, že v rozhodnom období rokov 2003 až 2004 platili dva rozdielne predpisy č. 387/1996 Z.z. a 5/2004 Z.z.. Na prípad nie je možné použiť antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z.z., pretože tento nadobudol účinnosť až 1.7.2004, po žalovanom období. Súd vychádzal z § 32 ods. 1, 2 zákona č. 387/1996 Z.z., že právom na zamestnanie je právo občana, ktorý môže a chce pracovať a hľadá zamestnanie, a na sprostredkovanie vhodného zamestnania. Občan má právo na sprostredkovanie vhodného zamestnania, ktoré zohľadňuje jeho zdravotný stav, vek, vzdelanie, dĺžku praxe, dobu nezamestnanosti, dennú dochádzku do zamestnania a zo zamestnania a možnosti ubytovania (ďalej len "vhodné zamestnanie"). Podľa odseku 4, za vhodné zamestnanie z hľadiska vzdelania sa pre nezamestnaného občana počas prvých troch mesiacov vedenia v evidencii nezamestnaných považuje každé zamestnanie, na ktorého vykonávanie sa vyžaduje stupeň vzdelania zhodný so stupňom vzdelania, ktorý dosiahol nezamestnaný občan. Ak je nezamestnaný občan vedený v evidencii nezamestnaných dlhšie ako tri mesiace, za vhodné zamestnanie sa považuje aj zamestnanie, na ktoré sa vyžaduje vzdelanie o stupeň nižšie, ako je dosiahnutý stupeň vzdelania nezamestnaného občana. Podľa § 33 citovaného zákona, sprostredkovaním zamestnania je činnosť zameraná na vyhľadávanie a ponúkание vhodného zamestnania nezamestnanému občanovi hľadajúcemu zamestnanie, zamestnanému občanovi hľadajúcemu iné zamestnanie a na vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní, vyvesovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní vrátane zoznamov vypracovaných z ponúk uverejnených v tlači; tým nie je dotknuté inzerovanie voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní v tlači a v ostatných oznamovacích prostriedkoch. Podľa odseku 5, na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok.

Na spor z predmetu návrhu je potrebné použiť ustanovenia zákona č. 5/2004 Z.z. účinného od 1.2.2004, kde podľa § 14 ods. 2, občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, sexuálnej orientácie, jazyka, veku, zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej 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 prístup k zamestnaniu vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe zamestnania, ktoré má byť sprostredkované. Podľa odseku 3, na účely zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 2 sa priamou diskrimináciou rozumie, ak sa s občanom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným občanom v porovnateľnej situácii. Nepriamou diskrimináciou je konanie, ktoré zvyhodňuje alebo znevýhodňuje jedného občana v porovnaní s druhým občanom na základe rozlišovania podľa diskriminačných dôvodov uvedených v odseku 2 pri navonok pôsobiacom rovnakom prístupe k obidvom občanom. Za priamu diskrimináciu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu občana. Podľa odseku 7, občan, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 6, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak občan, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, preukáže súdu skutočnosť, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou úradu preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Podľa § 15 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z., vhodné zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce. Podľa odseku 3, vhodné zamestnanie si občan hľadá sám, za pomoci úradu alebo za pomoci právnickej osoby alebo fyzickej osoby podľa § 25 a 58.

Súd konštatoval, že v civilnom kontradiktórnom sporovom konaní súd rozhoduje na základe skutkového stavu veci, ktorý vyplynul z vykonaných dôkazov, ako aj zo skutočností, ktoré akceptoval z prednesu účastníkov, prihliadajúc aj na zákonnú dôkaznú povinnosť účastníkov. Preto je daná zodpovednosť účastníkov v konaní a povinnosť účastníkov, a to najmä povinnosť tvrdenia a dôkazná povinnosť. Žalobca bol evidovaný u právneho predchodcu žalovaného od 7.3.2003 ako nezamestnaný a ako uchádzač o zamestnanie od 1.7.2003 až do 22.4.2004, kedy na vlastnú žiadosť bol vyradený z evidencie. Žalobca je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou a je držiteľom preukazu občana s ťažkým zdravotným postihnutím pre ťažkú nedoslýchavosť. Zo žiadosti o sprostredkovanie zo dňa 7.7.2003 (č.l. 352 spisu) vyplýva, že žalobca mal výslovne záujem o sprostredkovanie zamestnania v profesiách právnik v štátnej službe a právnik vo verejnej službe na jednu zmenu, na plný úväzok, na dobu neurčitú. Nemal záujem o rekvalifikáciu. Vo svojej žiadosti zo dňa 4.11.2003 požiadal o prijatie do zamestnania u právneho predchodcu žalovaného, kde podľa lekárskeho potvrdenia je schopný v plnom rozsahu vykonávať právnickú profesiu, ale bez nutnosti komunikácie s inými osobami. Žalovaný mu oznámil listom zo dňa 24.11.2003, že momentálna situácia žalovaného mu nedovoľuje prijímať nových zamestnancov a stav na ich úrade je naplnený. Jeho žiadosti nemôže vyhovieť. Listom zo dňa 17.1.2004 žalobca požiadal o prijatie do zamestnania u žalovaného, kde výslovne uviedol záujem o riadiacu prácu v odbore sociálnych vecí ako vedúci odboru, resp. vedúci oddelenia sociálnoprávnej ochrany detí, prípadne vedúci oddelenia peňažných príspevkov na kompenzáciu nákladov ťažko zdravotne postihnutých. Žalovaný listom zo dňa 24.2.2004 poskytol žalobcovi informáciu, že doposiaľ neboli robené žiadne výberové konania na funkčné vedúce miesta a tieto neboli nikde zverejňované. Riadením odborov a oddelení boli poverení do výberových konaní súčasní zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním.

Žalobca má ukončené vysokoškolské právnické vzdelanie a pôsobil na Krajskom súde v Bratislave. Naposledy vykonával činnosť samostatne zárobkovej osoby, a to advokáta. Podľa zoznamu voľných pracovných miest v okrese Kežmarok od 4.7.2003 do 21.4.2004 neboli evidované žiadne miesta, ktoré by zodpovedali kvalifikácii alebo približnej kvalifikácii, schopnostiam, praxi a zdravotnému stavu žalobcu. Žalovaný mal uzavreté pracovné zmluvy s V. K., Ing. P. R. a Mgr. P. W., ktorí boli poberateľmi výsluhového dôchodku, pričom títo boli zamestnávaní už právny predchodcom žalovaného.

Súd vypočul svedkyňu P. P., samostatného radcu u žalovaného, ktorá mala na starosti sprostredkovanie zamestnania, vrátane občanov so zdravotným postihnutím, teda aj žalobcu. Podľa nej, sám žalobca sa snažil nájsť si zamestnanie, kde úrad eviduje dve jeho žiadosti o prijatie do zamestnania. Nezamestnaní mali zákonnú povinnosť každých 14 dní prihlásiť sa na úrade. Vo vzťahu k žalobcovi zachovávala bežné postupy vtedy na úrade používané. Možnosť zamestnania osobne konzultovala so žalobcom a

predkladala mu zoznamy voľných pracovných miest. V tom čase žalovaný nemal k dispozícii ani jedno voľné miesto s ohľadom na kvalifikáciu, prax a zdravotný stav žalobcu. Rovnako mu nemohla poskytnúť iné menej vhodné zamestnanie po uplynutí trojmesačnej doby, kedy už mohla ponúkať zamestnanie aj s nižším stupňom vzdelania, ako dosiahol žalobca. Pamätá si, že sa jej podarilo sprostredkovať zamestnanie pre dvoch občanov so zdravotným postihnutím. Jednalo sa o cukrára a iné práce, ktoré neboli vhodným zamestnaním vo vzťahu k žalobcovi. Svedkyňa nikdy konkrétne neoslovila konkrétnych zamestnávateľov, pretože títo mali povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesta. Takto postupovala vo vzťahu ku všetkým uchádzačom o zamestnanie, vrátane uchádzačov so zdravotným postihnutím.

Žalobca trval na tom, že zo strany žalovaného bol jednoznačne diskriminovaný. Žiada nemajetkovú ujmu v rozsahu 100.000,- Eur. Žalobca uviedol, že sám si zháňal zamestnanie, avšak zamestnávateľa ho odmietli po tom, keď zistili, že je hluchý.

Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobu je potrebné zamietnuť, pretože žalobca nepreukázal svoje tvrdenia o priamej či nepriamej diskriminácii zo strany žalovaného, resp. jeho právneho predchodcu. U žalobcu nevzniklo ani právo na nemajetkovú ujmu v peniazoch. Žalovaný zaevidoval žalobcu do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Postupoval voči nemu rovnako ako voči ostatným uchádzačom o zamestnanie, vrátane uchádzačov o zamestnanie so zmenenou pracovnou schopnosťou. Podľa § 112 ods. 2 zákona č. 387/1996 Z.z. zamestnávateľ bol povinný písomne oznámiť do 5 pracovných dní okresnému úradu práce voľné pracovné miesta, ich charakteristiku, a najneskôr do 5 pracovných dní oznámiť aj obsadenie týchto miest. Zoznamy voľných pracovných miest boli zverejňované a zamestnanci žalovaného s nimi pri pravidelných kontaktoch s nezamestnanými oboznamovali uchádzačov o zamestnanie, zaradených v evidencii nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Svedkyňa P. v pravidelných 14 - dňových intervaloch pri osobných stretnutiach postupovala u žalobcu rovnako ako u ostatných. Žalovanému sa takýmto spôsobom v rozhodnom období podarilo nájsť zamestnanie jednej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím. Žalovaný neevidoval žiadne voľné pracovné miesta vhodné pre žalobcu z hľadiska jeho veku, kvalifikácie, praxe, zdravotného stavu a jeho požiadaviek. Žalobcovi nebolo nájdené zamestnanie - vhodné pracovné miesto podľa zákona ani po uplynutí troch mesiacov, t.j. s požiadavkou na vzdelanie o jeden stupeň nižšie, ako je dosiahnutý stupeň vzdelania u nezamestnaného žalobcu. Žalovaný zo zákona musel zohľadniť zákonnú definíciu vhodného pracovného miesta a slobodnú voľbu druhu a podmienok zamestnania, uvedenú žalobcom v žiadosti o zaradenie do evidencie nezamestnaných. Súd konštatoval, že len pre nemožnosť nájdenia vhodného zamestnania nemohol žalovaný sprostredkovať žalobcovi vhodné zamestnanie, a nie preto, aby zo strany žalovaného došlo k akejkoľvek forme diskriminácie. Zákon neuvádza povinnosť žalovanému výslovne oslovovať zamestnávateľov s ponukami konkrétnych zamestnancov. Systém fungoval tak, že práve zamestnávateľa boli povinní nahlásiť voľné pracovné miesta žalovanému. Ten vypracoval na predpísanom tlačive tzv. nahlášky, podpísané zamestnávateľmi, a vyhotovoval zoznamy voľných pracovných miest, ktoré sa pravidelne aktualizovali. Aj vtedy bol dôraz kladený na samotných nezamestnaných, aby si aktívne hľadali zamestnanie, čo museli pravidelne preukazovať žalovanému. Žalobcovi nič nebránilo, aby si sám aktívne hľadal zamestnanie, a to či už osobne alebo vzhľadom na svoj zdravotný stav písomne a podobne. Preto postup žalovaného nemožno voči žalobcovi považovať za diskriminačný. Ak je tvrdená diskriminácia po podaní žiadosti o zamestnanie u žalovaného, to nemá význam pre právne konanie, pretože žalovaný nemal vhodné voľné pracovné miesta. Nikoho v rozhodnom období na voľné pracovné miesta ani nemohol prijať. Žalovaný nebol účastný na výberových konaniach. Počas evidencie u žalovaného žiadne výberové konanie vyhlásené nebolo. Výberové konania boli robené až po vyradení žalobcu z evidencie, ktorý sa do nich neprihlásil, aj keď o ich chystanom konaní bol informovaný. Keď žalobca nepreukázal svoje tvrdenia o diskriminácii zo strany žalovaného, či jeho právneho predchodcu, súd žalobu zamietol. Žalovaný postupoval v prípade žalobcu štandardne, rovnako ako u ostatných osôb, a to v súlade so zákonom. Žalobcu žiadnym spôsobom nediskriminoval. Keď žalobca namietal nedostatok aktivity žalovaného pri sprostredkovaní zamestnania, súd podotýka, že uchádzači o zamestnanie nemali právny nárok na sprostredkovanie zamestnania a dôraz sa kládol na samotnú aktivitu nezamestnaných.

O trovách konania účastníkov bolo rozhodnuté podľa § 142 ods. 1 O.s.p., kde neúspešný žalobca nemá právo na náhradu trov konania a žalovaný náhradu trov konania nežiadal.

Proti rozsudku okresného súdu dal odvolanie žalobca. Žiadal rozhodnutie zmeniť a žalobe vyhovieť alebo zrušiť rozsudok súdu prvého stupňa a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Poukázal na porušenie jeho práva na nestranný a spravodlivý súdny proces. Vzhľadom na jeho absolútnu hluchotu požadoval pred súdom prvého stupňa vyhotoviť zvukový záznam celého prednesu účastníkov konania, sudcu a svedkov. Samosudca jeho návrhu nevyhovel, pričom záznam o priebehu pojednávania bol robený len do diktafónu. Žalobca ako hluchý, neovládajúci posunkovú reč a čítanie z úst inej osoby mal pred sebou len monitor, na ktorom sledoval protokoláciu zápisnice, čo nijako nestačilo na zabezpečenie jeho práv rovnosti účastníkov. Ako nepočujúci nevie, čo bolo predmetom vyjadrenia žalovaného. To, čo bolo zapísané do zápisnice a objavilo sa na monitore, nemohol posúdiť a ovplyvniť. Poukazuje na to, že v konaní na Okresnom súde v Brezne konajúci sudca zabezpečil pomocou konferenčného snímania prednes účastníkov a sudcu, a tak bola zabezpečená nestrannosť a spravodlivosť súdneho konania. Ako hluchý nemal možnosť presvedčiť sa, či naozaj bol priebeh výpovede svedkyne taký, ako je protokolovaný. Takýmto konaním mu samosudca odňal možnosť konať pred súdom ako účastníkovi.

Odvolateľ uvádza, že vo veci bol nesprávne a neúplne zistený skutkový stav. Zo strany sudcu bola pozmenená citácia právnych predpisov. Rozporuje tvrdenie v odôvodnení, že žalovaný nemal okrem vyhotovovania zoznamu voľných pracovných miest žiadnu inú povinnosť voči nemu podľa zákona. Žalovaný sa nemôže brániť tým, že ani iným nezamestnaným neposkytoval okrem voľných miest v zozname inú pomoc. Podľa § 32 zákona č. 387 mal právo na sprostredkovanie vhodného zamestnania. Po uplynutí troch mesiacov mu malo byť poskytnuté zamestnanie s o stupeň nižšou kvalifikáciou. Neobstojí obrana žalovaného, že tým by porušil jeho právo na vhodné zamestnanie. Žalovaný mu nikdy neposkytol ani miesto s o stupeň nižšou kvalifikáciou. Žalobca trval na tom, že nikdy si nevymienil iba právnické miesto. Žalovaný o tom nepredložil žiaden dôkaz. Keď navštevoval zamestnávateľov, pýtal si prácu odlišnú ako právnická činnosť. Žalovaný mu mal poskytnúť aj miesto bez kvalifikácie, ale vhodné pre občana so zdravotným postihnutím. Sám žalovaný oznámil, že mal dve miesta pre zdravotne postihnutých. Nikdy takéto miesta mu poskytnuté neboli. Nebola mu daná možnosť zvážiť, či na takéto miesto chce nastúpiť. Podľa Ústavy SR mal právo sám sa rozhodnúť o prijatí zamestnania. Toto jeho právo bolo zo strany žalovaného bezcitne porušené. Nikto žalovanému nebránil, aby mu oznámil, že sú dve voľné miesta pre zdravotne postihnutých. Keď tieto dve miesta obsadil inými uchádzačmi iba preto, že mali nižšiu či žiadnu kvalifikáciu, jednoznačne vo vzťahu k nemu konal diskriminačne. Postupom žalovaného sa v priamej diskriminácii vzhľadom na jeho vysokoškolské vzdelanie dostal do nerovnej situácie proti iným zdravotne postihnutým, ktorí nemali právnické vzdelanie. Žalobca trval na tom, že nikdy sa nebránil inému zamestnaniu. Neexistuje žiaden záznam o tom, že nesúhlasil s iným ako právnickým miestom. Sám žalobca si hľadal právnické aj iné zamestnanie. Nemal ani povinnosť písomne oznámiť žalovanému, že chce iné miesto ako právnické. Takú povinnosť mu zákon neurčoval. Súd sa stotožnil s obranou žalovaného, že taká bola u neho prax. Na pomoc pri sprostredkovaní zamestnania mal právny nárok, ale nemal právo na konkrétne miesto. Neexistoval stav, aby nemal právo na to, aby mu žalovaný ponúkol hoci aj nekvalifikované zamestnanie, ale vhodné pre zdravotne postihnutého. Takéto dve miesta žalovaný mal a neposkytol ich žalobcovi pre hluchotu a stupeň vysokoškolského vzdelania, čo je priama diskriminácia. Žalobca je zdravotne postihnutý, o čom žalovaný mal vedomosť. Mal povinnosť informovať zamestnávateľov o možnosti prijatí postihnutého uchádzača o zamestnanie s tým, že zamestnávateľ by dostal príspevky na postihnutého zamestnanca a žalovaný by platil 90 % ceny práce asistenta, nutného k výkonu právnickej činnosti. Žalovaný to neurobil a nechal ho v situácii absolútne pre neho znevažujúcej, aby sa sám ponúkal zamestnávateľom. Žalovaný a súd ho vzhľadom na jeho zdravotný stav dostali do bezcitnej a neľudskej situácie. To je podľa neho diskriminácia.

Súd pri rozhodovaní vo veci použil len ustanovenia zákona o zamestnanosti. Ani raz necitoval Ústavu SR, či Dohovor.

V čase evidencie žalobcu na úrade práce, na tomto úrade nepracovala ani jedna osoba s ťažkým zdravotným postihnutím. Ak nebol prijatý do zamestnania na základe žiadosti z novembra 2003 alebo z januára 2004, bol diskriminovaný. Súd sa nesprávne zaoberal iba tým, či postup žalovaného pri výberových konaniach po jeho vyradení z evidencie nezamestnaných bol diskriminačný. RNDr. J. K., terajší riaditeľ Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Kežmarku, pripravoval novú štruktúru úradu a vyberal si na jednotlivé funkcie konkrétnych ľudí. V januári 2004 ešte nebolo ani jedno miesto vedúceho

oddelenia obsadené, či miesta radcu alebo inak označených odborných pracovníkov na rôznych útvaroch. Ak mal podané žiadosti o zamestnanie, tieto žiadosti mal žalovaný opätovne prehodnotiť, čo však štatutárny zástupca žalovaného obišiel a bez verejných výberových konaní či pohovorov poveril doterajších vedúcich oddelení výkonom prác na úrade. Bola tak jasná nerovnosť medzi bývalými, resp. terajšími zamestnancami žalovaného, a ním. Prečo mu pracovníčka P. nedala vedieť, že je uchádzačom s kvalifikáciou pre nové funkcie na novovznikajúcom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny? Je to diskriminácia a nerovný postup voči nemu a tým, ktorí sa potichu zo dňa na deň dostali do funkcie na novom úrade. Je to diskriminačný postup porušujúci jeho práva na rovnosť. Z evidencie bol odhlásený preto, že nový zákon už neukladal nezamestnaným povinnosť hlásiť sa do evidencie. Na podporu už viac nemal nárok. Aj v dobe výberových konaní bol nezamestnaný a žalovaný mal povinnosť o termínoch výberového konania ho informovať. Žalobca bol diskriminovaný pri výbere pracovníkov na vedúce miesta, či miesta odborných pracovníkov - radcov, oproti tým, ktorí už na týchto miestach predtým pracovali. Žalovaný ho mal ponúkať ako vhodného zamestnanca. Nesplnil si povinnosť danú mu zákonom v časti povinnosti vyhľadávať mu zamestnanie, ponúknuť ho ako vhodného zamestnanca zamestnávateľom a viesť ho v evidencii zamestnaní podľa požiadaviek uchádzačov o zamestnanie. V prípade potvrdenia rozhodnutia krajským súdom podá sťažnosť na Ústavný súd SR.

Žalovaný navrhol potvrdiť rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne. Podľa § 15 ods. 3 zákona č. 5/2004, vhodné zamestnanie si občan hľadá sám, za pomoci úradu alebo za pomoci právnickej osoby alebo fyzickej osoby podľa § 25 a 58. Právo na zamestnanie je právo občana, ktorý môže a chce pracovať a hľadá zamestnanie, a má právo na sprostredkovanie vhodného zamestnania (§ 32 ods. 1 zákona č. 387/1996 Z.z.). Podľa odseku 7, vhodné zamestnanie si občan hľadá sám alebo za pomoci okresného úradu práce. Úrad práce po celý čas postupoval v súlade s platnou legislatívou. Ak boli dve miesta obsadené zdravotne postihnutými, takéto zamestnania nespĺňali kritéria vhodného zamestnania pre žalobcu. Boli uverejnené v zozname voľných miest, ktoré mal žalobca k dispozícii pri každom kontakte, čo potvrdzoval svojím podpisom. Potvrdila to aj svedkyňa P.. Nie je pravdivé tvrdenie, že sa o nich nedozvedel a nemohol o ne prejaviť záujem. Žalobca o tieto miesta záujem neprejavil. Žalovaný vyjadruje presvedčenie, že práve ponúknutím miesta, ktoré síce je vhodné pre občana so zdravotným postihnutím, ale stačí len základné vzdelanie, by mohlo pôsobiť ponížujúco vo vzťahu k žalobcovi. Nie je pravdivé tvrdenie žalobcu, že žalovaný mal oslovovať zamestnávateľov a informovať o možnosti príspevkov, pretože takéto príspevky nemajú oporu v žiadnom z právnych predpisov, upravujúcich postup a prácu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Ak žalobca tvrdí, že vo vzťahu k nemu bolo postupované diskriminačne pri obsadení miest na úrade, keď žalobca podal v januári 2004 žiadosť o prijatie, nebolo ani jedno miesto vedúceho oddelenia, či odboru obsadené, pretože úrad práce v tomto období neexistoval. Na miestach vedúcich pracovali poverení zamestnanci, ktorí neskôr museli prejsť výberovým konaním. Ani na jedno z výberových konaní sa žalobca neprihlásil. Žalovaný je toho názoru, že nedošlo k diskriminácii žalobcu. Okresný súd zohľadnil všetky predložené dôkazy a návrhy účastníkov a vo veci správne rozhodol v súlade s platnou legislatívou. Žiada napadnutý rozsudok okresného súdu potvrdiť.

Na odvolacom pojednávaní žalobca tvrdil, že v zozname voľných pracovných miest boli voľné dve právnické miesta - právny praktikant, resp. referent právneho oddelenia, ktoré miesta mu neboli ponúknuté. Žalobca v tom vidí diskrimináciu, pretože mu neponúkli tieto miesta, ani ich nezverejnili na úradnej tabuli. Nemal ani možnosť oboznámiť sa s takouto ponukou. Okamžite boli obsadené inými osobami bez toho, aby mal rovnocenný prístup k zamestnaniu a k ponúkaným miestam. Týka sa to aj miest na úrade u žalovaného. Žalovaný k tejto námietke uviedol, že zamestnávateľia síce nahlásili voľné pracovné miesta, pretože táto povinnosť im vyplývala zo zákona, ale súčasne oznamovali, že už tieto voľné pracovné miesta sú obsadené, aby sa nezverejnili v aktuálnej ponuke. Zoznam voľných pracovných miest používaný v súdnom konaní je len dodatočne vyhotovený vyňatím z počítačového systému, pretože archív žalovaného bol zaplavený a došlo ku skartácii aktuálnych zoznamov voľných pracovných miest z rokov 2003 až 2004. Preto sa na zoznamoch pracovných miest objavili tieto dve miesta pre právnikov, ktoré síce boli zaevidované ako ponuky od zamestnávateľov, ale tieto miesta boli už v čase nahlásenia obsadené zamestnávateľmi. Podľa žalobcu, došlo k diskriminácii v tom zmysle, že miesta, ktoré boli v odvolacom konaní konkretizované, boli voľné. Neponúkli ich pri kontakte žalobcovi, ani ich nezverejnili na úradnej tabuli, aby sa mohol s nimi oboznámiť, ale okamžite ich obsadili inými osobami bez toho, aby mal rovnocenný prístup k zamestnaniu a k ponúkaným miestam aj na úrade u žalovaného. Diskriminácia spočíva v tom, že bez ohľadu na to, či boli 2 alebo 20 uchádzači, každý

z nich mal dostať informáciu a mal byť ponúkaný zamestnávateľovi. Mal tak možnosť ponúkať sa na výberových konaniach, ak to dané miesto vyžadovalo. To mu žalovaným bolo odňaté. Žalobca je toho názoru, že v porovnateľnej situácii žalovaný s ním konal inak ako s ostatnými uchádzačmi o zamestnanie, a tým ho diskriminoval. Žalobca popieral, aby zo strany žalovaného bolo mu ponúkané akékoľvek voľné miesto buď pre právnikov alebo iné vhodné miesto z hľadiska jeho zdravotného stavu. Vo vzťahu k iným občanom žalovaný postupoval aktívne. To je zrejme z toho, že našiel dve pracovné miesta pre občanov so zdravotným postihnutím. V jeho prípade tak nepostupoval a neponúkol mu žiadne pracovné miesto. Vo vzťahu k jeho osobe neurobil ani jedno aktívne opatrenie, ktorými disponoval podľa zákona, a tak konal vo vzťahu k nemu diskriminačne. V žiadnom prípade si nevyhradil iba právnické miesta, ale pri prvom kontakte mal povinnosť uviesť, aké miesto chce. To neznamenal, že žalovaný nemal konať aktívne aj v iných možnostiach. Poukazuje na to, že ponuka voľných pracovných miest pre právnikov bola pre mladých absolventov, čím títo boli zvýhodnení vo vzťahu k nemu. Žalobca je toho názoru, že od 1.2.2004 žalovaný vymenoval do funkcie do dočasnej štátnej služby iba zamestnancov, ktorí pracovali u právnych predchodcov žalovaného, a tým mu znemožnili uchádzať sa o miesto, ktoré bolo voľné, pretože novovznikajúce inštitúcie nemali ešte ani jedno miesto obsadené.

Žalobca v odvolacom konaní navrhol pripustiť zmenu žaloby s tým, že rozširuje návrh o jeho diskrimináciu aj z hľadiska veku. Súčasne žiada nemajetkovú ujmu v rozsahu 133.000,- Eur.

Žalovaný trval na tom, že zoznam voľných pracovných miest bol zrekonštruovaný podľa informačného systému ponuky pracovných miest, pretože pôvodné zoznamy boli zlikvidované v dôsledku poškodenia zatopením. Preto tieto zrekonštruované zoznamy boli predkladané súdu prvého stupňa. Podľa svedkyne P. P., vypočítanej v odvolacom konaní, prehľad voľných pracovných miest bol vyvesený na nástenke úradu. T. zoznam bol na stole v kancelárii referenta, kde si uchádzač mohol zistiť voľné pracovné miesta. V zoznamoch boli uvedené pozície, to znamená profesia, názov firmy zamestnávateľa, miesto výkonu práce, požiadavky zamestnávateľa na prax, znalosť jazyka, resp. na špeciálne oprávnenie, telefónny kontakt, dátum nástupu a údaj, či je práca vhodná pre zdravého alebo sa nahlasuje voľné pracovné miesto pre zdravotne postihnutého. D., ktorý bol predložený k nahliadnutiu svedkyňi, nezodpovedá zoznamom, ktoré boli k dispozícii v rokoch 2003 až 2004 žalobcovi. Svedkyňa si nepamätala, či bola žalobcovi daná ponuka na zamestnanie s nižším vzdelaním. Trvala na tom, že žalobca vždy javil záujem pracovať len v oblasti práva. Úrad práce nemal povinnosť núkať nezamestnaného zamestnávateľom. Žalobca nikdy neprejavil záujem o miesto v ponuke, kde bola poznámka ZŤP. Žalobca k tomu uviedol, že v záznamoch o kontaktoch evidovaného nezamestnaného (č.l. 351) nie je žiaden záznam o tom, že mu bolo ponúkané miesto pre občana so ZŤP. Podľa svedkyne P., zoznamy voľných pracovných miest boli jednotné a neviedli sa zvláštne zoznamy s ponukami pre ZŤP. Žalobca trval na tom, že nikdy sa nebránil inému miestu ako právnickému, ale jeho povinnosťou zo zákona bolo v žiadosti uviesť stupeň vzdelania a aké chce miesto.

Krajský súd prejednal vec v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáhal preskúmania napadnutého rozhodnutia, a zistil, že rozhodnutie súdu prvého stupňa je potrebné potvrdiť ako vecne správne. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia (§ 219 ods. 2 O.s.p.) a k tomu uvádza:

Žalobca v konaní pred odvolacím súdom požiadal o pripustenie zmeny žaloby s tým, že rozširuje svoj návrh v časti diskriminačného konania o jeho diskrimináciu z hľadiska veku. Súčasne žiadal pripustiť zmenu návrhu v časti priznania nemajetkovej ujmy vo výške 133.000,- Eur. Nakoľko výsledky doterajšieho konania nemohli byť pokladom pre konanie o zmenenom návrhu, krajský súd s poukazom na § 95 ods. 2 O.s.p. nepripustil zmenu návrhu v znení, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

Žalobca dňa 28.6.2004 dal žalobu na určenie, že ako uchádzač o zamestnanie bol diskriminovaný podľa zákona č. 5/2004 Z.z.. Požaduje náhradu nemajetkovej ujmy 2.000.000,- Sk. Žalobca vychádza z toho, že od 1.7.2003 bol zaevidovaný ako nezamestnaný uchádzač o zamestnanie u žalovaného. Keďže do 30.6.2003 pracoval ako samostatne zárobkovo činná osoba - advokát, pre ťažké zdravotné postihnutie v dôsledku obojstrannej poruchy sluchu musel advokátsku prax zanechať. Za obdobie evidovania na úrade od 1.7.2003 do jeho vyradenia z evidencie na vlastnú žiadosť mu žalovaný, ani jeho právny

predchodca neposkytol žiadnu pomoc pri hľadaní vhodného zamestnania, ani neurobil žiadne opatrenia na to, aby ako osoba zdravotne ťažko postihnutá, a navyiac staršia ako 50 rokov, mohol nastúpiť do zamestnania. Jedinou pseudopomocou mu bolo, že žalovaným boli predkladané zoznamy voľných pracovných miest v robotníckych profesiách. Žalovaný ich považoval za vhodné pre občanov čiastočne invalidných (šofér, stolár, krajčírka). Dňa 4.11.2003 požiadal žalovaného o prijatie do zamestnania. Bolo mu oznámené, že o tejto jeho žiadosti bude žalovaný rozhodovať v súvislosti s organizačnými zmenami po 1.1.2004. Preto si žalobca dňa 17.1.2004 podal novú žiadosť o prijatie do zamestnania priamo u žalovaného. O žiadosti žalobcu žalovaný nerozhodol, ani sa ňou nezaoberal. Vhodné funkčné miesta pre neho obsadil pracovníkmi bez výberového konania. Podľa žalobcu, bol diskriminovaný na trhu práce, pretože od 1.7.2003 mu nebola poskytnutá žiadna pomoc pri hľadaní vhodného zamestnania, hoci pri hľadaní vhodného zamestnávateľa iným nezamestnaným v robotníckych profesiách, resp. s nižším vzdelaním, bola v rovnakom čase ponúkaná možnosť zamestnania. Žalovaný postupoval voči nemu v priamej aj nepriamej diskriminácii. Z tohto dôvodu podľa § 14 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z. sa domáha primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Ako súd prvého stupňa, tak aj odvolací súd pri doplnení dokazovania zisťoval skutkový stav a priebeh činnosti žalobcu a žalovaného v rozhodnom období evidovania žalobcu ako nezamestnaného. Po zaevidovaní žalobcu ako nezamestnaného od 1.7.2003 platil zákon o zamestnanosti č. 387/1996 Z.z., ktorý stanovil cieľ politiky zamestnanosti najmä ako zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu a chcú pracovať a hľadajú zamestnanie, a zaručiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva (§ 1 ods. 1 písm. a/, i/ zákona). V § 2 písm. f/ zákona sa uvádza, že zvýšená starostlivosť o pracovné uplatnenie sa má venovať aj občanom starším ako 50 rokov veku a občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou. Úrady práce mali viesť evidenciu nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie. Podľa § 31 ods. 1 zákona, občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou na účely tohto zákona je občan, ktorý je uznaný za čiastočne invalidného, a občan, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav podstatne obmedzenú možnosť sústavnej prípravy na povolanie. V § 32 ods. 1 písm. a/ zákona je definované, že právom na zamestnanie je právo občana, ktorý môže a chce pracovať a hľadá zamestnanie, a na sprostredkovanie vhodného zamestnania. V odseku 2 je uvedené, že občan má právo na sprostredkovanie vhodného zamestnania, ktoré zohľadňuje jeho zdravotný stav, vek, vzdelanie, dĺžku praxe, dobu nezamestnanosti, dennú dochádzku do zamestnania a zo zamestnania a možnosti ubytovania (ďalej len "vhodné zamestnanie"). Sprostredkovanie zamestnania podľa § 33 ods. 1, 2 zákona je činnosť zameraná na vyhľadávanie a ponúkanie vhodného zamestnania nezamestnanému občanovi hľadajúcemu zamestnanie, zamestnanému občanovi hľadajúcemu iné zamestnanie a na vyhľadávanie a ponúkanie vhodných zamestnancov zamestnávateľovi. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní, vyvesovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní vrátane zoznamov vypracovaných z ponúk uverejnených v tlači; tým nie je dotknuté inzerovanie voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní v tlači a v ostatných oznamovacích prostriedkoch. O sprostredkovanie zamestnania sa občan uchádza na okresnom úrade práce, v ktorého obvode má trvalý pobyt.

Žalobca ako nezamestnaný mal možnosť na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Kežmarku požiadať o sprostredkovanie vhodného zamestnania pri zohľadnení jeho zdravotného stavu, veku a vzdelania. Je potrebné konštatovať, že žalobca z hľadiska svojho zdravotného stavu bol v značnej nevýhode proti ostatným uchádzačom o zamestnanie z dôvodu zistenej obojstrannej poruchy sluchu, pre ktorú je žalobca prakticky hluchý. Práve táto okolnosť bola aj príčinou neúspechu pri hľadaní vhodného zamestnania žalobcom u zamestnávateľov, ktorí, podľa tvrdenia žalobcu, odmietali s ním ďalšiu komunikáciu, keď zistili jeho hluchotu. Sám žalobca, ak dával žiadosti o prijatie do zamestnania u žalovaného, uvádzal, že je schopný v plnom rozsahu vykonávať právnickú profesiu, avšak bez nutnosti komunikácie s inými osobami (žiadosť zo dňa 4.11.2003). V novej žiadosti zo dňa 17.1.2004 prejavil žalobca záujem o prácu v odbore sociálnych vecí, vedúci oddelenia sociálnoprávnej ochrany detí, prípadne vedúci oddelenia peňažných príspevkov na kompenzáciu nákladov ZŤP (zdravotne ťažko postihnutých), ktoré miesta boli vhodné pre neho po stránke odbornej aj zdravotnej. Iné vhodné pracovné miesta v regióne jeho trvalého bydliska pre neho neexistujú. Pracovníčka úradu práce pani P. vedela o zdravotných problémoch žalobcu a na jeho prípad si pamätala. Podľa zákona č. 5/2004 Z.z. účinného od 1.2.2004, uchádzačom o zamestnanie pre účely tohto zákona je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu (§ 6 ods.

2 zákona). Znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie na účely tohto zákona je občan starší ako 50 rokov veku, občan so zdravotným postihnutím alebo občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 % (oproti zdravej osobe), a to podľa § 8 ods. 1 zákona. Službami zamestnanosti podľa § 11 je systém inštitúcií a nástrojov podpory na pomoc účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania či uplatnenia aktívnych opatrení na trhu práce, kde tieto služby poskytujú úrady. Pôsobnosť úradov je uvedená v § 13, a to na sprostredkovanie vhodného zamestnania, vedenie evidencie uchádzačov o zamestnanie, poskytovať informačné a poradenské služby, poskytovať odborné poradenské služby, informovať uchádzača o zamestnanie o jeho práve na rovnaké zaobchádzanie a prístup k zamestnaniu. Úrady majú viesť osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné pre občanov so zdravotným postihnutím.

Podľa § 14 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z.z. účinného do 30.4.2004, právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na poskytovanie pomoci pri hľadaní vhodného zamestnania a vzdelávaní a príprave pre trh práce potrebnej na uplatnenie na trhu práce. Podľa odseku 2, občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, sexuálnej orientácie, jazyka, veku, zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej 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 prístup k zamestnaniu vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe zamestnania, ktoré má byť sprostredkované. Podľa odseku 3, na účely zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 2 sa priamou diskrimináciou rozumie, ak sa s občanom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným občanom v porovnateľnej situácii. Nepriamou diskrimináciou je konanie, ktoré zvyhodňuje alebo znevýhodňuje jedného občana v porovnaní s druhým občanom na základe rozlišovania podľa diskriminačných dôvodov uvedených v odseku 2 pri navonok pôsobiacom rovnakom prístupe k obidvom občanom. Za priamu diskrimináciu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu občana. Podľa odseku 7, občan, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 6, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak občan, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, preukáže súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou úradu preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Žalobca trvá na tom, že došlo k jeho priamej aj nepriamej diskriminácii postupom úradu práce, ktorý ho neponúkal na trhu práce z dôvodu jeho zdravotného stavu, veku a vzdelania. Súd prvého stupňa konštatoval, že žalobca v konaní nepreukázal svoje tvrdenia o diskriminácii zo strany žalovaného, či jeho právneho predchodcu, a preto súd jeho žalobu zamietol. Žalobca konkrétne vytýkal neprofesionálny postup zamestnancov úradu, ktorí nevyvíjali žiadnu aktivitu na to, aby našli vhodné zamestnanie pre žalobcu. Neponúkali ho na trhu práce, resp. neponúkli mu žiadnu pracovnú príležitosť bez ohľadu na jeho profesiu a vzdelanie. Neinformovali ho ani o miestach vhodných pre ťažko zdravotne postihnutých, a tým ho diskriminovali oproti ostatným občanom. Ak boli ponúkané voľné pracovné miesta pre právnikov, tu bol diskriminovaný z hľadiska svojho veku vo vzťahu k absolventom, ktorí obsadili tieto miesta. Žalobca trval na tom, že s ním ako občanom s ťažkým zdravotným postihnutím sa zaobchádzalo menej priaznivo ako s inými uchádzačmi o zamestnanie v porovnateľnej situácii.

Ak žiada občan náhradu nemajetkovej ujmy, musí preukázať súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii žalobcu. Je na strane žalovaného preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania (§ 14 ods. 3 a 7 zákona č. 5/2004 Z.z. účinného k 30.4.2004). Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvého stupňa dostatočne zistil skutkový stav z predložených listinných dôkazov, ako aj z vypočutia účastníkov a svedka, kde nedošlo k preukázaniu tvrdení žalobcu z hľadiska jeho zdravotného stavu či veku. Žalobca nepreukázal, aby sa vo vzťahu k nemu zaobchádzalo menej priaznivo ako s inými uchádzačmi o zamestnanie v porovnateľnej situácii. Pri konfrontácii stanovísk účastníkov boli rozporné tvrdenia. Žalobca trval na tom, že zo strany úradu bol diskriminovaný a nebolo mu ponúknuté nielen vhodné zamestnanie, ale žiadne zamestnanie,

ktoré by mohol vykonávať bez ohľadu na kvalifikáciu, resp. bez akejkoľvek kvalifikácie, čo žalovaný popieral. Je nesporné, že úrady práce mali povinnosť podľa zákona poskytovať informačné a poradenské služby a viesť evidenciu voľných pracovných miest. Žalovaný a jeho právny predchodca vypracoval zoznamy voľných pracovných miest v okrese Kežmarok v rozhodnom období júla 2003 až apríla 2004. Súčasne žalovaný v pravidelných 14 - dňových intervaloch navštevoval úrad práce a vypisoval sa záznam o kontaktoch evidovaného nezamestnaného. Na úrade práce boli vyvesené zoznamy voľných pracovných miest. Tieto zoznamy boli k dispozícii aj u referentov, a teda aj u svedkyne P., referentky sprostredkovateľských služieb, čo potvrdzuje určitú periodicitu ustanovovania sa žalobcu na úrad práce, kde mohol z vlastnej iniciatívy urobiť prehľad voľných pracovných miest. Súčasne mohol dávať otázky zodpovednému referentovi (svedkyňi P.) na prehľady vhodných pracovných miest pre neho. Pri hľadaní vhodného zamestnania nie je zodpovedný výlučne úrad, ale predpokladá sa určitá aktivita nezamestnaného. Žalobca uviedol, že bol neúspešný pri hľadaní zamestnania z hľadiska svojho zdravotného hendikepu (obojstranná hluchota). Vytká úradu, že ho neponúkal zamestnávateľom ako vhodného uchádzača o zamestnanie. V záznamoch o kontaktoch evidovaného nezamestnaného nie je záznam o tom, aby žalobcovi bola poskytnutá ponuka konkrétneho miesta, resp. záznam o tom, aby takéto miesto žalobca odmietol. Dá sa ale predpokladať, že pri návšteve úradu z vlastnej iniciatívy žalobcu alebo z povinnosti úradníka úradu musel byť vedený hovor o možnosti zamestnania žalobcu, resp. že nie je žiadne voľné miesto vhodné pre žalobcu. Ak úradník úradu práce pracovne pochybil a neplnil povinnosti stanovené zákonom o službách zamestnanosti, či zákonom o zamestnanosti, a neponúkal vhodné pracovné miesta pre žalobcu, takéto konanie nie je možné subsumovať pod diskriminačné konanie, ak takýto neodborný postup robil tento úradník úradu aj vo vzťahu k ostatným uchádzačom o zamestnanie. Z obsahu spisu nevyplýva tvrdenie žalobcu, že sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo v porovnateľnej situácii ako s ostatnými uchádzačmi o zamestnanie a že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii žalobcu, resp. že bol podaný nejaký pokyn na diskrimináciu žalobcu len z toho dôvodu, že v novembri 2003, resp. v januári 2004, podal žiadosť o zamestnanie priamo u žalovaného. Ak v zoznamoch voľných pracovných miest boli ponuky zamestnania a takýto zoznam bol daný k dispozícii žalobcovi buď na výveskách úradu alebo v kancelárii referenta zamestnanosti, dá sa predpokladať, že žalobca mohol voľne nahliadať do týchto zoznamov a aj z vlastnej iniciatívy prejavíť záujem o konkrétne zamestnanie a odkonzultovať to so svedkyňou P.. Pri opätovnom zdôraznení toho, že žalobca bol v znevýhodnenej situácii oproti ostatným uchádzačom z hľadiska zdravotného postihu, mohol z hľadiska celej uplynulej doby nezamestnanosti, resp. evidovania na úrade práce, sám prehľadať tieto zoznamy a informácie o zamestnaniach.

Z obsahu spisu vyplýva, že žalobca bol si vedomý ťažkostí sám nájsť si zamestnanie z dôvodu komunikácie, resp. odmietania zamestnať ho zamestnávateľmi po zistení jeho hluchoty, tak vytká žalovanému, že on zanedbal povinnosť a neponúkal ho na trhu práce zamestnávateľom. Podľa svedkyne P., takéto ponuky zamestnancov pre zamestnávateľov v rozhodnom období nerobili. V § 13 ods. 1 písm. t/ zákona č. 5/2004 Z.z. sa uvádza, že do pôsobnosti úradu patrí vyhľadávanie zamestnania uchádzačov o zamestnanie bez pracovného pomeru alebo bez obdobného pracovného vzťahu. V § 11 ods. 1 zákona sa uvádza, že službami zamestnanosti na účely tohto zákona je systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa § 8. Úrady práce mali vykonávať aj také aktivity, ktoré by smerovali k tomu, aby boli nezamestnaní uchádzači ponúkaní na trhu práce pre zamestnávateľov. Úrady nemajú slúžiť len ako evidenčné miesta nezamestnaných. Je určitým pochybením úradu, ak zanedbal povinnosti vo vzťahu k nezamestnaným a nerobil aktívnejšiu politiku pri hľadaní zamestnania pre uchádzačov o zamestnanie, najmä pri znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Takéto porušenie pracovnoprávných povinností či pôsobnosti úradu nemožno považovať za diskrimináciu podľa § 14 zákona. Nie je v žiadnom prípade naplnená podmienka, že sa so žalobcom zaobchádzalo menej priaznivo v porovnateľnej situácii ako s inými nezamestnanými. Nemožno konštatovať ani nepriamu diskrimináciu, resp. nebolo preukázané, že bol daný pokyn na nepriamu diskrimináciu žalobcu z hľadiska jeho záujmu o zamestnanie na úrade, resp. z predchádzajúcich rozporov žalobcu a právneho predchodcu žalovaného pri poskytovaní podpory pri zriadení chráneného pracoviska, keď žalobca požadoval príspevok na chránené pracovisko. Porušenie povinnosti úradom ešte neznamená diskrimináciu žalobcu, že v jeho prípade úrad postupoval inak, a to len z hľadiska jeho zdravotného postihu, veku či dosiahnutého vzdelania. Z tohto dôvodu rozhodnutie súdu prvého stupňa je správne, ak návrh žalobcu na určenie, že žalobca ako uchádzač o zamestnanie bol diskriminovaný, zamietol. Keďže nebola preukázaná diskriminácia žalobcu, nie je ani nárok žalobcu

na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch podľa § 14 ods. 7 zákona č. 5/2004 Z.z.. Rozhodnutie súdu prvého stupňa je správne, pokiaľ v tejto časti nárok žalobcu na náhradu nemajetkovej ujmy 100.000,- Eur bol zamietnutý. Krajský súd potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne, keď návrh žalobcu ako nedôvodný zamietol.

Žalobca v konaní namietal skutočnosť, že došlo k porušeniu jeho práva na nestranný a spravodlivý súdny proces s poukazom na to, že zo strany konajúceho sudcu nebol zabezpečený záznam celého prednesu účastníkov konania. Priebeh súdneho konania bol diktovaný do diktafónu, resp. zaznačovaný a zapisovaný ručne, takže obsah súdneho pojednávania videl len na monitore a nemohol posúdiť vyjadrenia účastníkov v súdnom konaní, pretože ich nepočul. Nevedel posúdiť, či je zaznamenaný obsah vyjadrení účastníkov. Odvolací súd poukazuje na to, že podľa Spravovacieho poriadku č. 543/2005 Z.z., a to § 51 ods. 1, 2, ak koná občan pred súdom v inom ako slovenskom jazyku, priberie súd tlmočníka. Tlmočenie môže zabezpečiť aj asistent; v iných ako trestnoprávných veciach aj predseda senátu alebo niektorý člen senátu. Táto okolnosť sa poznamená v zápisnici. Podľa ustanovení odseku 1 sa postupuje obdobne aj pri výsluchu osôb hluchých, nemých alebo hluchonemých, ak sa nedá s nimi dorozumieť iným spoľahlivým spôsobom. Sám žalobca uviedol, že k jeho hluchote došlo v neskoršom veku, neovláda posunkovú reč a je spôsobilý čítať obsah textu. Z hľadiska technických možností Okresného súdu Humenné, ktoré nie sú odlišné od možností krajského súdu, bolo možné zabezpečiť na súdnom pojednávaní len dva monitory, kde to, čo bolo obsahom zápisnice, videl žalobca na monitore. O priebehu súdneho pojednávania sa vyhotovuje zápisnica, ktorá má obsahovať podstatné prednesy účastníkov. Nejedná sa o doslovný zápis všetkého, čo bolo na pojednávaní povedané (§ 40 ods. 1 O.s.p.). Žalobca videl na monitore, čo je predmetom súdneho pojednávania. Vedel o úkonoch, pri ktorých súd koná s účastníkom, ako prebieha dokazovanie a čo sa píše do zápisnice. Mohol reagovať na priebeh súdneho konania, klásť otázky, požadovať vysvetlenia a mohol navrhnúť opravy. Žalobca nemal požiadavku na tlmočníka alebo asistenta a sám v konaní sa obhajoval z hľadiska toho, že má na to právne vzdelanie. Nie je možné konštatovať, aby súd prvého stupňa odňal možnosť účastníkovi konať pred súdom a porušil jeho právo na nestrannosť a spravodlivý súdny proces, ak súdne pojednávanie prebiehalo takým spôsobom, že sa nevyhotovil celý záznam súdneho pojednávania, ale žalobcovi bolo umožnené sledovať zápis textu zápisnice zo súdneho pojednávania. Z tohto dôvodu krajský súd nemohol konštatovať porušenie práva žalobcu na nestranný a spravodlivý proces. V tejto časti odvolanie žalobcu je nedôvodné.

Ak žalobca vyčíta súdu prvého stupňa, že nepoužil pri právnom hodnotení žiadne odkazy na Ústavu SR, resp. na Listinu základných práv a slobôd (ústavný zákon č. 23/1991 Zb.), či Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb.), nie je možné konštatovať porušenie práv žalobcu, ak v odôvodnení rozhodnutia súd vychádzal výlučne z predpisov týkajúcich sa zamestnanosti, platných v rokoch 2003 a 2004. Tieto zákony museli rešpektovať prijatú Ústavu SR, Listinu základných práv a slobôd a Dohovor o ochrane ľudských práv, pričom konkrétne práva, ktoré žalobca tvrdí, že boli porušené, vyplývajú z právneho vymedzenia v zákone o zamestnanosti či v zákone o službách zamestnanosti. Nie je možné konštatovať, že došlo k porušeniu práv žalobcu, ak súd v odôvodnení sa neodvolával na Ústavu SR, resp. právne predpisy, ktorými je Slovenská republika viazaná pri ochrane ľudských práv. Odvolanie v tomto smere zo strany žalobcu nie je dôvodné.

Krajský súd potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa vo výroku o trovách prvostupňového konania. Neúspešný žalobca nemá právo na náhradu trov prvostupňového konania. Úspešný žalovaný náhradu trov konania pred súdom prvého stupňa nežiadal. Preto okresný súd mohol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. nepriznať úspešnému žalovanému náhradu trov prvostupňového konania. Podľa § 151 ods. 1 O.s.p., o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd na návrh. Ak úspešný žalovaný nepodal návrh na náhradu trov konania, nemohol ani súd o nároku žalovaného na náhradu trov prvostupňového konania rozhodovať.

O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 224 ods. 1 v spojení s § 150 O.s.p.. Ak sú tu dôvody hodné osobitného zreteľa, nemusí súd výnimočne náhradu trov konania celkom alebo sčasti priznať. Žalobca sa domnieval, že došlo k porušeniu jeho práv a bol zo strany žalovaného

diskriminovaný, preto podal žalobu na ochranu svojich práv. Či bol žalovaný diskriminovaný, bolo predmetom dokazovania pred súdom prvého stupňa, kde diskriminácia zo strany žalovaného nebola potvrdená, ale prejavili sa určité pochybenia úradu pri plnení úloh uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce, keď úrad práce bol viac-menej v roli pasívneho orgánu ako organizácie hľadajúcej zamestnanie pre nezamestnaných. Pre osobitosť tohto prípadu úspešnému žalovanému nebola priznaná náhrada trov odvolacieho konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.