

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4Co/211/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1204112839
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 06. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Valéria Kleinová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2013:1204112839.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Valérie Kleinovej, členiek senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a JUDr. Michaely Frimmelovej v právnej veci navrhovateľa: A.. E. K., L. L., H. XX, zast. JUDr. Brankom Vrbom, advokátom v Bratislave, Sliezska 9, proti odporcovi: R. L. G. L. A., R. X, L., zast. JUDr. Ivetou Balalovou, advokátkou v Bratislave, Ružová dolina 10, o zaplatenie nemajetkovej ujmy, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II zo dňa 25. januára 2011, č.k. 12C 89/2004-339 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e.**

Navrhovateľ je povinný zaplatiť odporcovi náhradu trov odvolacieho konania v sume 357,16 € k rukám jeho právnej zástupkyne do 3 dní.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol návrh navrhovateľa, ktorým sa od odporcu domáhal zaplatenia nemajetkovej ujmy z dôvodu jeho diskriminácie. Vychádzal z ust. § 13 ods. 1, 3 a 7 Zákonníka práce a dospel k záveru, že návrh navrhovateľa nie je dôvodný. Vyhodnotil tvrdenia navrhovateľa o diskriminácii za právne bezvýznamné a ničím nepreukázané, keď pre to, aby konanie zamestnávateľa bolo považované za diskriminačné, nestačia len 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 Zák. práce sa tak malo stať. Navrhovateľom poukazované porušenie tohto zákonného ustanovenia tým, že v prílohách 1 až 5, kde uviedol skutočnosti, že bol poverený ekonomickým námestníkom na zastupovanie jeho dovolenky v dňoch 16.-22.10.2001, podal sťažnosť a upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny podriadenou zamestnankyňou ktoré aj podpísal v zastúpení ekonomického námestníka, k čomu ho tento podľa jeho stanoviska nepoveril a vyjadril sa tiež, že navrhovateľ odišiel počas jeho zastupovania na dvojdnú dovolenku, pričom mal odovzdať pracovné úlohy ďalšej pracovníčke pani O. a svoje povinnosti nesplnil, čo považoval za zlé zastúpenie počas jeho neprítomnosti a zohľadnil to pri jeho hodnotení. Pokiaľ išlo o krátenie odmien u navrhovateľa, konštatoval, že ide o fakultatívnu dávku, na ktorú podľa Zákonníka práce a ďalších predpisov nemá navrhovateľ právny nárok a nebolo možné vyvodiť, že by bolo došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii navrhovateľa.

K nároku navrhovateľa vyvodenému z príloh 6 až 9, že sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo, ako s inými zamestnancami, pretože ekonomický námestník mu odmietol podpísať listy, pričom mal podpísať menej závažné listy, ktoré preukazoval v prílohách 10 a 12, mal z to, že listy, na ktoré navrhovateľ poukazoval, boli len internými listami a nepodpísanie akéhokoľvek interného listu nepovažoval za porušenie § 13 ods. 3 Zák. práce. Ak nadriadený nesúhlasí so znením listu podriadeného

a dá mu ho prepracovať, nie je to možné považovať za diskrimináciu, navrhovateľ nepreukázal skutočnosť, z ktorej by bolo možné odvodiť, že voči jeho osobe došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii zamestnávateľom.

Za nepreukázané tvrdenia navrhovateľa, že bol diskriminovaný tým, že jeho podriadená napísala list ekonomickému námestníkovi, ktorý on odmietol podpísať a na jeho príkaz podriadená pracovníčka navrhovateľa napísala iný list s pokynmi a dôvodom malo byť jeho postihnutie za neplnenie úloh fakturačného oddelenia, čo listami č.13 a 14 nepreukázal, keďže na základe takéhoto konania ekonomického námestníka nebol navrhovateľ nejako postihnutý alebo diskriminovaný.

Poukaz navrhovateľa na jeho diskrimináciu v dokladoch č.17 a 18, t.j. sťažnosť technického námestníka ekonomickému námestníkovi na pracovníčku fakturačného oddelenia a vyjadrenie navrhovateľa k tomu tiež nepovažoval súd prvého stupňa za diskrimináciu. Poukázal aj na výpoveď svedka A.. Z., že navrhovateľ nespocoval ani s ním, ani s ďalšími vedúcimi, s ktorými bol povinný pri svojej činnosti spolupracovať a akékoľvek odborné otázky, ktoré mali riešiť medzi vedúcimi pracovníkmi, nikdy nezodpovedal nereagoval na ne a odporučil na svojho nadriadeného, bol to práve navrhovateľ, ktorý vypisoval neopodstatnené sťažnosti voči jeho osobe. Z výpovede tohto svedka mal tiež preukázané, že práce, ktoré mal navrhovateľ v pracovnej náplni jeho oddelenia, riadne nevykonával a preto reklamácie na vyúčtovanie nákladov za užívanie bytov a nebytových priestorov museli byť presunuté na jeho oddelenie, ktoré túto agendu za navrhovateľa aj vybavovalo a tiež preto, že navrhovateľ ju nevedel vykonávať, pričom ju mal v pracovnej náplni.

Pokiaľ navrhovateľ dokladom č. 20 preukazoval, že informoval B. na jeho zasadnutí dňa 12.07.2003 o jeho diskriminácii ako predsedu B. za výkon funkcie, súd prvého stupňa konštatoval, že v zápisnici nie je uvedené, aká bola diskriminácia, v čom sa prejavuje, aké bolo vyjadrenie členov B. prípadne či sa o niečom hlasovalo, pričom navrhovateľ ako predseda B. mohol do zápisnice čokoľvek napísať a v žiadnom prípade nebola preukázaná akákoľvek diskriminácia navrhovateľa za výkon funkcie predsedu B..

K dokladom č. 21 až 24, ktorými navrhovateľ preukazoval vytvorenie ponižujúceho sa urážlivého prostredia technickým námestníkom, keďže sa mal sťažovať na nesplnenie úloh zamestnancami technického úseku a technický námestník ho mal hrubo uraziť, súd prvého stupňa uviedol, že technický námestník nebol nadriadeným pracovníkom navrhovateľa a keďže navrhovateľ mal s ním osobné nezhody, tak nemohlo ísť o diskrimináciu zamestnanca. K výpovedi svedkyne K., ktorá mu mala potvrdiť túto skutočnosť, vyslovil názor, že pokiaľ navrhovateľ mal doklad, jej písomné potvrdenie, a záujem vec riešiť, mohol ho predložiť zamestnávateľovi a podľa svedka A.. M. navrhovateľ tento záujem nemal a doklady si zhromažďoval len za účelom ich použitia v súdnom konaní.

Čo sa týka dokladu č. 25, z ktorého navrhovateľ vyvodzoval nevhodné správanie sa technického námestníka vyplývajúce z kritizovania navrhovateľom pracovníkov technického úseku za neplnenie úloh, súd prvého stupňa poukázal na zápisnicu zo zasadnutia odborovej organizácie a vyvodil, že sám navrhovateľ svoje tvrdenie vyvrátil tým, že sám hovorí o sťažnosti na pracovníkov technického úseku a sám priznal, že medzi týmito dvoma oddeleniami ku konfliktom, ktoré pramenili z popisu práce jednotlivých oddelení, čo však nemožno hodnotiť ako istú formu diskriminácie voči nemu.

K dokladu č. 26, kde navrhovateľ poukázal na jeho znevýhodnenie v porovnaní s inými zamestnancami v tom, že mu ekonomický námestník odmietol podpísať list zo dňa 11.09.2003, súd prvého stupňa uviedol, že týmto dokladom nie je preukázaná žiadna diskriminácia navrhovateľa, v danom prípade mohlo dôjsť len k bežnému nepodpísaniu listu adresovanému na iný úsek odporcu, kedy nadriadený navrhovateľa nemusel súhlasiť so znením takéhoto listu a jeho tvrdenia nebolo možné overiť, nakoľko ekonomický námestník A.. Š. zomrel. Za bežný považoval postup v akejkoľvek organizácii, že nadriadený pracovníka nie vždy podpíše doklad pripravený na podpis alebo, že pokiaľ nadriadený nesúhlasí so znením listu, prípadne s jeho obsahom, takýto list dá svojmu podriadenému prepracovať.

Pokiaľ sa navrhovateľ dokladmi č. 29 až 33 snažil poukázať na svoju priamu diskrimináciu z dôvodu, že sa mu jeho nadriadený vyhrážal postihom za nesplnenie úlohy TÚ a EÚ a v ktorých mal nadriadený napísať navrhovateľovi, aby si plnil svoju úlohu, ktorá mu bola nadriadeným zadaná s tým že v prípade jej nesplnenia to bude považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny, súd prvého stupňa toto nepovažoval za formu diskriminácie, pretože upozornenie zamestnávateľa

zamestnancovi je upozornením v zmysle Zákonníka práce a nejedná sa o priamu alebo nepriamu diskrimináciu navrhovateľa. Priamu alebo nepriamu diskrimináciu navrhovateľa zo strany odporcu nemal za preukázanú ani z dokladov č. 34 a 36, z ktorých len vyplýva, že faktúry sa mali vyhotovovať v programe od firmy U. a v súbore H. U. a rovnako ani z dokladov navrhovateľa č. 37 a 38, kde navrhovateľ uviedol, že počítaval diskrimináciu zo strany ekonomického námestníka tým, že mu odmietol

podpísať list, ktorý podpísal a nie v zastúpení on, aj keď vedel, že k tomu nemá oprávnenie.

Dokladmi č. 39 a 40, predloženými navrhovateľom, ktorými preukazoval nerovnaké zaobchádzanie a vytváranie urážlivého prostredia a ako dôvod uviedol, že ekonomický námestník na porade vedúcich ekonomického úseku vyjadril nespokojnosť s kontrolou faktúr na oddelení O. a on mal následne na to napísať vyjadrenie, že nesúhlasí s výsledkom kontroly na jeho oddelení, ktorá bola neopodstatnená, súd prvého stupňa nepovažoval za formu diskriminácie, nakoľko každý nadriadený pracovník má právo vyjadriť sa k práci svojich podriadených, pričom sám navrhovateľ mal uviesť, že isté nedostatky vo faktúrach boli zistené. Písomným oznámením navrhovateľa R. R. zo dňa 17.09.2003 tiež nebola preukázaná žiadna diskriminácia navrhovateľa, ani zápisnicou zo zasadnutia B. R. zo dňa 17.12.2003, kde navrhovateľ len stroho konštatoval, že mu bol bez uvedenia dôvodov odňatý osobný počítač, v ktorom mal i písomnosti týkajúce sa B. R..

Z dokladov č. 43 až 46 predložených navrhovateľom mal preukázané, že dokladoval listy, ktoré písal na S. ohľadne huteľného majetku, nepreukázal však prečo mu bol počítač odobratý, či mu daný iný počítač, prípadne či žiadal od svojho nadriadeného vytvorenie pracovných podmienok na plnenie pracovných úloh, ku ktorým potrebuje počítač, či odobratím počítača nemal vytvorené podmienky na prácu, pričom uviedol, že podania písal na písacom stroji. Konštatoval tiež, že preukázanie uvedených skutočností nebolo možné pre úmrtie ekonomického námestníka. Poukázal na to, že čo sa týka sťažnosti adresovanej navrhovateľom na Inšpektorát práce zo dňa 10.03.2004, že mu nebola vyplatená osobitná mzda za november 2003, navrhovateľ nedoložil odpoveď na sťažnosť z Inšpektorátu práce z dôvodu, že tento nenašiel a v tejto časti vzal svoj návrh späť.

Na základe vyššie uvedených skutočností a vykonaným dokazovaním súd prvého stupňa dospel k záveru, že k naplneniu diskriminácie navrhovateľa zo strany odporcu v zmysle § 13 Zákonníka práce nedošlo a jeho tvrdenia považoval za irelevantné. Z výpovedí svedkov mal navyše preukázané, že navrhovateľ bol problematický zamestnanec, pričom si svoju prácu nevykonával tak ako mal. Konštatoval, že odporca v dôsledku organizačnej zmeny za účelom šetrenia finančných prostriedkov zrušil fakturačné oddelenie, pričom ponúkol navrhovateľovi ďalšie voľné miesto, ktoré mal k dispozícii, avšak sám navrhovateľ požiadal o ukončenie pracovného pomeru dohodu ešte pred uplynutím výpovednej lehoty a pracovný pomer s odporcom ukončil dohodou. Mal za preukázané, že navrhovateľ za hlavný dôvod diskriminácie voči nemu zo strany odporcu považoval rozpor medzi ním a ekonomickým námestníkom A. Š., ktorý medzičasom zomrel a nemohol byť vypočutý ako svedok. Avšak z vykonaného dokazovania mal preukázané, že v danom prípade išlo o osobné rozpory, ktoré nemožno označiť za formu priamej alebo nepriamej diskriminácie zamestnávateľom. Mal za to, že za diskrimináciu v žiadnom prípade nemožno považovať osobné rozpory medzi konkrétnymi pracovníkmi, aj pokiaľ ide o rozpory medzi nadriadeným a podriadeným pracovníkom. Vykonaným dokazovaním nemal preukázané, že by konanie odporcu prekračovalo jeho oprávnenia v rámci postavenia v pracovnoprávnom vzťahu a že by napĺňalo znaky priamej alebo nepriamej diskriminácie. Vyslovil aj názor, že tým, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil dňa 01.04.2004, stratil aktívnu vecnú legitimitáciu z dôvodu, že Zákonník práce aj diskriminačný zákon vo svojich ustanoveniach zakotvujú zákaz diskriminácie zamestnávateľa voči zamestnancom, teda zákaz diskriminácie sa vzťahuje len na zamestnancov.

O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a priznal odporcovi, úspešnému v konaní, náhradu trov konania.

Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie navrhovateľ, ktorý žiadal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť a jeho návrhu v celom rozsahu vyhovieť a priznať mu náhradu trov konania, resp. zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie dôvodiac tým, že konaním odporcu došlo k naplneniu podstaty priamej a nepriamej diskriminácie, k zníženiu jeho dôstojnosti na pracovisku, ako aj k výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu v rozpore s dobrými mravmi v

zmysle § 13 Zák. práce, čo podľa neho aj preukázal. Nesúhlasil so skutkovou a právnou argumentáciou súdu prvého stupňa. Mal za to, že Zákonník práce v žiadnom zo svojich ustanovení neurčuje, že nárokov patriacich diskriminovanému zamestnancovi sa môže tento domáhať v zmysle § 13 v súdnom konaní len počas trvania pracovného pomeru. Výklad súdu prvého stupňa preto v tomto považoval za nesprávny. Poukázal na to, že v konaní sa domáhal ochrany a svojich nárokov v zmysle § 13 ods. 7 Zák. práce, na ktoré mu vznikol nárok počas trvania pracovného pomeru odporcu, t.j. v čase diskriminácie, preto je aktívne legitimovaný v konaní a tiež na to, že sa najprv domáhal zdržania sa diskriminačného konania zo strany odporcu a nemajetkovej ujmy v peniazoch, avšak právo v dôsledku skončenia pracovného pomeru s už domáha len nemajetkovej ujmy. Za nesprávny považoval záver súdu prvého stupňa, že neuviedol skutočnosti, ktoré sa preukázateľne nachádzajú v spise, a to, že prišlo k bezdôvodnému hrubému slovnému nepadnutiu jeho osoby, bez odôvodnenia mu neboli podpisované interné dokumenty, ako jedinému mu nebola priznaná mzda, že mu boli bezdôvodne odňaté pracovné pomôcky. Uvedené podľa neho v celom rozsahu napĺňa znaky priamej a nepriamej diskriminácie v zmysle § 13 ods.3 Zák. práce a jednalo sa o nežiadúce správanie s účinkom porušenia ľudskej dôstojnosti, ktoré vytvára pre zamestnanca nepriateľské, zastráňujúce, zahanbujúce, ponižujúce a urážlivé prostredie v zmysle § 13 ods. 4 Zák. práce. Naopak podľa neho odporca nepreukázal, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a neuniesol tak dôkazné bremeno vo veci, ktoré bolo na neho prenesené. K skutočnosti ukončovania pracovného pomeru uviedol, že je nelogické zrušenie fakturačného oddelenia, ktoré v konečnom dôsledku musí existovať. Ohľadom toho, že bol problematickým zamestnancom, poukázal na výpoveď p. Č., p. K., z ktorých uvedené nevyplýva, ako aj na nedôveryhodnosť svedka A.. M. C. A.. C., ktorý sám uviedol, že s ním o kontakte neprichádzal.

Odporca vo svojom vyjadrení k odvolaniu navrhovateľa žiadal napadnutý rozsudok konania majúci za to, že súd prvého stupňa vyhodnotil vykonané dokazovanie a vyvodil z neho správne právne závery. Mal za to, že navrhovateľ nepreukázal skutočnosti, z ktorých by bolo možné vyvodiť, že voči nemu došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. K porušovaniu § 13 Zákonníka práce s poukazom navrhovateľa na prílohy 1 až 5 ohľadom jeho poverenia ekonomickým námestníkom na jeho zastupovanie počas jeho dovolenky v dňoch 16.-22.10.2001 uviedol, že v týchto dňoch podal navrhovateľ sťažnosť a upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny podriadenou zamestnankyňou, ktoré podpísal v zastúpení ekonomického námestníka, ktorý vo svojom stanovisku uviedol, že navrhovateľa nepoveril k tomu, aby mohol dávať takéto upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny podriadeným zamestnancom a vyslovil s tým nesúhlas. Taktiež sa vyjadril, že navrhovateľ nespĺnil svoje povinnosti a neodovzdal úlohy p. O., ktorá ho mala v ďalších dňoch zastupovať. V sťažnosti, ktorú napísal navrhovateľ na nejaké sťahovanie v kancelárii, s ktorým nesúhlasil a opustil pracovisko, napísanej dňa 22.10.2001, ekonomický námestník odpovedal dňa 24.10.2001, kde sa vyjadril, že odchod navrhovateľa z pracoviska a neodovzdanie zadaných úloh považoval za zlé zastupovanie a bude k nemu prihliadať pri jeho hodnotení. V tomto konaní nevidel odporca žiadnu diskrimináciu navrhovateľa a tieto skutočnosti boli zohľadnené a premietli sa aj do nevyplatenia odmien navrhovateľovi. K prílohám navrhovateľa č. 6-9, ako aj č. 10-12, ktorými navrhovateľ preukazoval, že sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo ako s inými zamestnancami odporcu, považoval za správnu argumentáciu súdu prvého stupňa, že nepodpísanie interného listu - oznámenia nie je možné považovať za porušenie § 13 ods. 3 Zák. práce, ak nadriadený nesúhlasí so znením listu podriadeného a dá mu ho prepracovať, nejde o diskrimináciu. K dokladom č. 13 a 14 uviedol, že tieto by preukazovali diskrimináciu navrhovateľa len v prípade, ak by navrhovateľ preukázal, že takýmto konaním ekonomického námestníka bol za neplnenie úloh fakturačného oddelenia on nejakým postihnutý alebo diskriminovaný. V listoch č. 15 a 16 navrhovateľ preukazoval vykonštruovanú nepriamu diskrimináciu, ktorá mala byť vykonávaná na pokyn ekonomického námestníka a list č. 17 je sťažnosť technického námestníka ekonomickému námestníkovi na pracovníčku fakturačného oddelenia a podľa neho ani z týchto nie je možné vyvodiť, že by bolo došlo voči nemu k priamej alebo nepriamej diskriminácii. K dokladu č. 19 uviedol, že sám navrhovateľ neuvádza, prečo obdržal list dňa 12.05.2003 na ním vypracovaný podklad do predstavenstva a nemal za pravdivé jeho tvrdenie, že odporca mal záujem na jeho časovom strese a na nekvalitnom splnení úlohy. Stotožnil sa s názorom súdu prvého stupňa k navrhovateľom preukazovanej diskriminácii dokladom č. 20, že informoval B. S. na jeho zasadnutí dňa 02.07.2003 o jeho diskriminácii ako predsedu B. S. za výkon jeho funkcie, že v tejto zápisnici nie je uvedené, aká to bola diskriminácia, v čom sa mala prejavovať, aké bolo vyjadrenie členov B. a či sa tým zaoberali. Nemal za preukázané urážlivé a ponižujúce správanie sa technického námestníka voči navrhovateľovi, ktoré navrhovateľ preukazoval dokladmi č. 21 až 25, čo bolo preukázané aj z vyjadrenia na čl. 23 a ak

by bolo preukázané, bol by v tomto smere konal. Mal za to, že ani dokladom č. 26, ktorým navrhovateľ preukazoval svoje znevýhodňovanie v porovnaní s inými zamestnancami, keď ekonomický námestník mu odmietol list z 11.09.2003 podpísať, nebola preukázaná žiadna diskriminácia navrhovateľa a ani dokladmi č. 27 a 28, ktorými preukazoval navrhovateľ pokračovanie diskriminácie voči nemu a nič sa v nich nenachádza, nepredložil svoje sťažnosti zo dňa 29.7. a 5.8.2003, avšak z odpovedí na ne vyplýva, že mal výhrady alebo sťažnosti v prvom rade oznámiť svojmu nadriadenému, čo neurobil a sám uviedol, že uvedené nedostatky neriešil cez svojho nadriadeného. Aj z dokladov č. 29 a 32, kde navrhovateľ preukazoval diskrimináciu tým, že sa mu jeho nadriadený vyhrážal postihom za nesplnenie úlohy, nevyplýva podľa neho, že by bolo došlo k nejakej diskriminácii navrhovateľa, pričom jeho nadriadený mohol v rámci pracovných úloh napísať navrhovateľovi, aby si splnil zadanú úlohu a že jej nesplnenie bude považované za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Diskrimináciu navrhovateľa nevidel ani dokladom č. 33 preukazujúcim navrhovateľom, a to nariadenie práce nadčas a postih, poukazujúc pritom na časový odstup 7 rokov a pokiaľ by bol navrhovateľ v tom čase toto nariadenie považoval za diskriminačné, alebo v rozpore so Zákonníkom práce, určite by sa bol sťažoval, tak ako v iných prípadoch. Túto nevidel ani z navrhovateľom doložených dokladov č. 34 až 36, v ktorých je uvedené, že oddelenie energetiky bude odovzdávať podklady pre vystavenie faktúr na O. na Ú. C. V.. Tieto faktúry boli vypracované a nesprávne číselné označenie odberateľov na nich bolo opravené, pričom sám navrhovateľ priznal chybu a jej následné opravenie. V dokladoch č. 37 a 38, kde navrhovateľ uviedol, že napísal urgenciu, ktorú mu ekonomický námestník odmietol podpísať a podpísal ju sám aj keď vedel, že ju nemá podpisovať sa porušovaním príkazov nadriadeného bol navrhovateľovi list vrátený, navrhovateľ nepreukázal žiadnu diskrimináciu. K dokladom č. 39 a 40, ktorými navrhovateľ preukazuje nerovnaké zaobchádzanie a vytváranie urážlivého prostredia, uviedol, že ekonomický námestník legitímne na porade vedúcich ekonomického úseku vyjadril nespokojnosť s kontrolou faktúr na oddelení O. a navrhovateľ len na to o vyše mesiaca napísal vyjadrenie, že nespokojnosť s kontrolou na jeho oddelení nebola opodstatnená, žiadna diskriminácia z nich nevyplýva. Mal za to, že rukou písané listy a doklady č. 43 až 46 doložené navrhovateľom, ktorými chcel preukazovať nerovnaké zaobchádzanie, nič také nepreukazujú, navrhovateľ len píše oddeleniu S. ohľadne hnuťelného majetku, nepreukazuje, prečo mu bol počítač odobratý, či mu bol daný druhý počítač a či žiadal vytvorenie pracovných podmienok na plnenie svojich pracovných úloh. Žiadnu diskrimináciu podľa neho nepreukazuje ani zápisnica zo zasadnutia B. R. zo dňa 17.12.2003, kde navrhovateľ len konštatoval, bez uvedenia akýchkoľvek dôvodov, že mu bol odňatý osobný počítač, v ktorom bola osobná dokumentácia B.. Pokiaľ sa navrhovateľ sťažnosťou zo dňa 10.03.2004 sťažoval na Inšpektorát práce, že mu nebola vyplatená osobitná mzda za mesiac november 2003, uviedol, že navrhovateľ neprípojil odpoveď na túto sťažnosť a poukázal na to, že by mal ňou navrhovateľ disponovať, pretože odpoveď sa vždy doručuje sťažovateľovi a len v prípade, ak by bolo zistené porušenie zo strany odporcu, bola by odpoveď doručená aj jemu. Poukázal tiež na to, že pokiaľ by bol chcel navrhovateľ riešiť ním uvedené problémy, z ktorých vyvodzuje svoju priamu alebo nepriamu diskrimináciu, mal doložiť doklady predstavenstvu družstva, ktoré bolo o tom rokovalo a po zistení, že ide o priamu alebo nepriamu diskrimináciu, boli by sa veci riešili, čo však navrhovateľ neurobil.

Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) prejednal vec podľa § 212 ods. 1 O.s.p. na pojednávaní podľa § 214 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľa nie je dôvodné.

Súd prvého stupňa vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, výsledky ktorého náležite podľa § 132 O.s.p. vyhodnotil a vyvodil i správny právny záver, s ktorým sa aj odvolací súd stotožnil. Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvého stupňa je tiež dostatočné a vyčerpávajúco odôvodnené, takže niet k nemu v podstate čo viac dodať a s jeho odôvodnením sa odvolací súd aj stotožňuje (§ 219 ods. 2 O.s.p.), pričom námietky navrhovateľa v odvolacom konaní nepovažoval za dôvodné.

Zásada rovnakého zaobchádzania, často vyjadrená ako zákaz diskriminácie, sa najčastejšie používa v súvislosti s porušením niektorého z práv zakotvených v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Zákaz diskriminácie neznamena len rovnaké zaobchádzanie s ľuďmi v rovnakých situáciách, ale aj uplatnenie tohto základného ľudského práva. Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z.z. s účinnosťou od 01.04.2002 v znení neskorších predpisov zakotvil zákaz diskriminácie ako jednu zo svojich základných zásad v čl. 1

a čl. 6, ktorými sa majú riadiť pracovnoprávne vzťahy a sú v nich zobrazené významné ústavné práva a určujú hranice, v ktorých sa majú tieto práva uskutočňovať, ako aj v ustanoveniach § 13 a § 119 ods. 3. Zákonník práce upravuje základné práva a povinnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom a zákaz diskriminácie v § 13. Schválením 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) s účinnosťou od 01.07.2004 došlo i k zmene ustanovenia § 13 Zákonníka práce - zákona č. 311/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov, ktorý uzákonil komplexný zákaz diskriminácie vo vzťahu ku všetkým právam vyplývajúcim z pracovnoprávných vzťahov.

Diskriminácia sa môže prejavovať v priamej alebo nepriamej forme. Priama diskriminácia je konanie alebo zanedbanie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou, nepriama diskriminácia nie je, ak tieto sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto záujmu.

Ustanovenie § 13 Zák. práce oprávňovalo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ako aj povinnosť zamestnávateľa odpovedať na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6) alebo sa môže domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch (§ 13 ods. 7) a zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania. Z ním uvedených skutočností a doložených dokladov však nevyplýva, že by u neho bolo došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

Navrhovateľ návrhom podaným dňa 29.03.2004 sa domáhal od odporcu zdržania sa akýchkoľvek informácií, ktoré by boli v rozpore s § 13 Zák. práce o diskriminácii a nemajetkovej ujmy v peniazoch z dôvodu, že počas trvania pracovného pomeru v období od 01.03.2000 do 31.03.2004 bol vystavený nerovnakému zaobchádzaniu konaním vedúceho zamestnanca odporcu A.. Š., ku ktorému malo dochádzať predovšetkým jeho nežiaducim správaním voči nemu, s úmyslom zníženia jeho ľudskej dôstojnosti a vytvorenia nepriateľského, zastrážujúceho, ponižujúceho a urážlivého prostredia a bol tak vystavený priamej diskriminácii z jeho strany ako aj ďalších zamestnancov, ktorým A.. Š. dal pokyn na diskrimináciu jeho osoby alebo ich k tomu nabádal, pričom na ním podané sťažnosti odporcu nápravu nevykonal. Ako prvotný dôvod svojej diskriminácie označoval rozpory medzi ním C. A.. Š., ktoré vznikli na pracovisku v súvislosti s výkonom práce, ako ďalší dôvod od 20.03.2003 jeho odborovú činnosť a s ňou súvisiacu skutočnosť, že bol za predsedu B. B. R. zvolený on a nie pani Y., navrhovaná A.. Š. a vytváranie nepriaznivých pracovných podmienok. V dôsledku ukončenia pracovného pomeru s odporcom dňom 31.03.2004 si uplatňoval už len nárok na nemajetkovú ujmu v zmysle § 13 Zák. práce.

Súd prvého stupňa vyslovil nesprávny názor, keď mal za to, že navrhovateľ stratil v dôsledku skončenia pracovného pomeru u odporcu aktívnu legitimitáciu, pretože táto je u neho daná naďalej, nakoľko si uplatnil svoj nárok na nemajetkovú ujmu v dôsledku jeho diskriminácie vyplývajúcej z pracovnoprávneho vzťahu, ku ktorej malo dôjsť v období od 01.03.2000 do 31.03.2004, teda počas trvania pracovného pomeru. S týmto názorom súdu prvého stupňa a odporcu nebolo možné sa preto stotožniť.

Odvolačný súd sa však stotožnil so závermi súdu prvého stupňa, že vykonaným dokazovaním nebolo preukázané, že by u navrhovateľa bolo zo strany odporcu došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii ako aj s odôvodnením jeho rozhodnutia (§ 219 ods. 2 O.s.p.), k čomu niet v podstate čo viac dodať. Len na zdôraznenie správnosti rozhodnutia súdu prvého stupňa odvolací súd konštatuje, že zo samotného odôvodnenia návrhu navrhovateľa, jeho podaní a vykonaného dokazovania vyplynulo, že išlo o osobné rozpory medzi navrhovateľom a ekonomickým námestníkom A.. Š. alebo s iným zamestnancom odporcu, avšak nešlo o diskrimináciu navrhovateľa, a preto keď skutočnosti uvedené navrhovateľom, z ktorých vyvodzoval diskrimináciu, jej znaky nevykazovali a sám navrhovateľ konkrétne prejavy diskriminácie zo strany odporcu ako zamestnávateľa nepreukázal, nebol ani dôvod zo strany odporcu následne preukazovať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.

Konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je sporovým konaním, čo znamená, že účastníci konania, t.j. poškodený a ten, kto porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení (§ 120 ods. 1 O.s.p.). Neunesenie dôkazného bremena znamená procesný neúspech vo veci. Súd v zmysle zákazu degenatio iustitiae (zákaz odmietnutia spravodlivosti) musí rozhodnúť vo veci meritórnym rozhodnutím. Subjekt podávajúcí návrh na začatie konania, teda ten, ktorý tvrdí, že bol diskriminovaný, nie je zbavený v absolútnom slova zmysle dôkaznej povinnosti, v návrhu na začatie konania musí nielen tvrdiť skutočnosti o porušení zásady rovnakého zaobchádzania, ale tieto i preukázať. Ďalej musí v návrhu tvrdiť (nie už preukázať), že sa s ním konalo diskriminačne. Pokiaľ uvedené preukáže, resp. potvrdí, je na druhej strane, aby preukázala opak. Odporca v konaní unesie dôkazné bremeno jedine preukázaním, že konanie, ktoré preukázal navrhovateľ, nie je konaním diskriminačným. Navrhovateľ však musí preukázať, že sa s ním nezaobchádzalo obvyklým, teda neznevýhodňujúcim spôsobom a ďalej musí tvrdiť, že znevýhodňujúce zaobchádzanie bolo motivované diskrimináciou. Súd pritom musí preukázaný skutkový stav podrobiť tzv. testu proporcionality, keď najprv musí zhodnotiť, či v danom prípade existuje legitímny cieľ znevýhodnenia a následne preniesť posúdenie pomeru medzi legitímnym cieľom a prostriedkom, ktorým je tento cieľ dosahovaný. Súd je pritom viazaný tým, čo je požadované žalobou. Bolo preto potrebné najprv navrhovateľom uviesť skutočnosti alebo prejavy zo strany odporcu, ktoré by mohli byť spôsobilé určitej diskriminácie voči navrhovateľovi a až potom by prichádzala do úvahy povinnosť odporcu ako zamestnávateľa preukazovať, že k porušeniu princípu rovnakého obchádzania s navrhovateľom, resp. k jeho diskriminácii nedošlo.

Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 151 ods. 1 O.s.p. a odporcovi, úspešnému v odvolacom konaní, priznal náhradu trov odvolacieho konania spočívajúcu v trovách právneho zastúpenia za 2 úkony poskytnutých právnych služieb (vyjadrenie k odvolaniu, účasť na pojednávaní dňa 19.06.2013) po 170,95 € a 2x 7,63 € režijný paušál, spolu v sume 357,16 € (§ 10 ods. 1, § 14 ods. 1 písm. b/ a c/ vyhl.č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov).

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Tento rozsudok nemožno napadnúť odvolaním.