

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 9CoPr/12/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1113200650  
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 04. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Huszár  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2015:1113200650.1

## Rozhodnutie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Huszára a členiek senátu JUDr. Magdalény Florekovej a JUDr. Zuzany Posluchovej v právnej veci navrhovateľa: B. G., T. XX.XX.XXXX, H. F. Č.. XX, U., zastúpeného Mgr. Dušanom Uhrinom, bytom Komenského č. 1/26, Komárno proti odporcovi: Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava, Primaciálne námestie č. 1, Bratislava, IČO : 00 603 481, o antidiskriminačnú žalobu a o náhradu škody, na odvolanie navrhovateľa proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I č.k. 6 Cpr/1/2013 - 95 zo dňa 9.júna 2014 v pomere hlasov 3:0 takto

### rozhodol:

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

Odporcovi náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva.

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom prvostupňový súd zamietol návrh, ktorým sa navrhovateľ domáhal aby vyhlásenia, že odporca podpísaním Kolektívnej zmluvy zo dňa 01.03.2009 porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu s navrhovateľom, čím zasiahol do jeho práv na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a náhrady škody. Zároveň prvostupňový súd rozhodol, že odporcovi sa nepriznáva právo na náhradu trov konania.

Svoje rozhodnutie prvostupňový súd odôvodnil ustanoveniami Čl. 1, § 13, § 43 ods. 4 Zákonníka práce, ustanoveniami § 2a ods. 1, 3 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), keď vykonaným dokazovaním zistil že navrhovateľ uzavrel dňa 15.04.2009 s odporcom Pracovnú zmluvu MsP-71-34/2009-VOO, s dátum nástupu do práce dňa 20.04.2009, na vykonávanie činností pri zabezpečovaní vecí obecných a verejného poriadku podľa zákona č. 564/1991 Zb. o mestskej polícii. Podľa bodu 6 Pracovnej zmluvy mzdové podmienky a výplatné termíny boli určené podľa zákona č. 553/2003 z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ust. Kolektívnej zmluvy uzavretej medzi odporcom a Základnou organizáciou SLOVES. S účinnosťou od 31.07.2007 poskytoval odporca navrhovateľovi príspevok na bývanie vo výške 50,-€ mesačne a s účinnosťou od 01.06.2010 príspevok na bývanie vo výške 85,-€ mesačne. V čl. 2 Kolektívnej zmluvy je uvedené, že zamestnávateľ poskytne príslušníkovi mestskej polície a zamestnancovi zaradenému do kurzu odbornej spôsobilosti príspevok na bývanie podľa zásad pre poskytovanie príspevku na bývanie uvedených v prílohe č.3 tejto kolektívnej zmluvy. Podľa bodu 1 Prílohy č. 3 ku kolektívnej zmluve - Zásady poskytovanie príspevku na bývanie zamestnancov, Hlavné mesto Slovenskej republiky poskytne príslušníkom Mestskej polície hlavného mesta SR Bratislavy a zamestnancom zaradeným do kurzu odbornej spôsobilosti príspevok na bývanie do sumy 135,-€ mesačne nasledovne: 1./ 50,-€ príslušníkovi MsP a frekventantovi, ktorému bolo poskytnuté ubytovacie zariadenie; 2./ 85,-€ príslušníkovi MsP a frekventantovi, ktorý obýva nájomný byt alebo býva i inom ubytovacím zariadením ak v písm. a); 3./ 135,-€ ostatní príslušníci MsP a frekventanti, ktorí nespĺňajú podmienky uvedené v písm. a) až b).

Prvostupňový súd ďalej uviedol, že osobnosť fyzickej osoby je v zmysle § 11 a § 13 Občianskeho zákonníka chránená len vo vzťahu k zásahom do jej jednotlivých osobnostných práv, ktoré možno kvalifikovať ako neoprávnené (protiprávne). Neoprávneným zásahom je taký zásah do osobnosti fyzickej osoby, ktorý je v rozpore s právami a povinnosťami subjektu, ktorý do osobnostných práv iného zasahuje, v rozpore s právami a povinnosťami pôvodcu zásahu stanovenými právnym poriadkom. Z hľadiska poskytnutia ochrany nie je významné, či neoprávnený zásah bol spôsobený zavinene či nezavinene, alebo vedome či nevedome. Nevyžaduje sa ani vyvolanie následkov, stačí, že neoprávnený zásah bol spôsobilý vyvolať ohrozenie alebo narušenie chránených práv osobností fyzickej osoby. Za neoprávnený zásah sa nepovažuje kritika, ak je pravdivá a súčasne svojou formou primeraná. Neoprávneným zásahom nie sú ani podnety, upozornenia a sťažnosti urobené primeraným spôsobom, adresované príslušným orgánom. Predpokladom pre poskytnutie ochrany pred zásahmi do práva na ochranu osobnosti v zmysle ustanovenia § 13 Občianskeho zákonníka je okrem iného skutočnosť, že zásah bol neoprávnený. Nemožno hovoriť o neoprávnenom zásahu tam, kde takýto zásah zákon dovoľuje alebo tam, kde k zásahu došlo v rámci výkonu subjektívneho práva, hoci inak sa zásah týka fyzickej osoby. Z ustanovenia § 13 Zákonníka práce účinného, ako aj z ustanovení zákona č. 365/2004 Z.z. (Antidiskriminačný zákon) účinného od 1.7.2004 vyplýva zásada, podľa ktorej výkon práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nemôže svoje práva a povinnosti zneužívať sledujúc úmysel poškodiť druhého účastníka vzťahu. Diskriminácia pritom môže spočívať v zámernom znevýhodňovaní a vytváraní nerovných podmienok, pričom pod pojmom diskriminácia možno vo všeobecnosti rozumieť zaujaté neuznávanie rovnosti rozlišovania osôb pri priznávaní práv, výhod a podobne. O diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom.

Z obsahu spisového materiálu vyplynulo, že k zásahu do práv navrhovateľa malo dôjsť tým, že odporca pri stanovení maximálnej výšky poskytovaného príspevku na bývanie zohľadňoval u zamestnancov len spôsob bývania v katastrálnom území Hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy a v katastrálnom území Bratislavského kraja, čím diskriminoval ostatných zamestnancov, ktorý toto kritérium nemohli splniť. Prvostupňový súd zistil, že odporca poskytoval príspevok na bývanie všetkým zamestnancom - príslušníkom Mestskej polície hlavného mesta SR Bratislavy a zamestnancom zaradeným do kurzu odbornej spôsobilosti, pričom výšku príspevku diferencoval z hľadiska náročnosti na jeho zaobstaranie a nákladov na jednotlivé formy bývania, v záujme o udržanie a motiváciu zamestnancov. Odporca určil presné kritériá pre všetkých zamestnancov vychádzajúc z toho, že ubytovanie v ubytovacom zariadení odporcu bolo najmenej náročné bývanie na zaobstaranie, najnižšie finančne zaťaženie pre bývanie, cena za lôžko a osobu 101,-€ a 257,-€, preto bol poskytovaný príspevok vo výške 50,-€. V prípade ubytovania v podnájme tak boli náklady podstatne vyššie, ako v ubytovacom zariadení odporcu, podľa prieskumu na jedno lôžko v rozpätí od 100,-€ do 200,-€, preto bol poskytovaný príspevok vo výške 85,-€. V prípade bývania vo vlastnom byte, ktoré je finančne najnáročnejšie, a s cieľom stabilizovať zamestnancov, bol poskytovaný príspevok vo výške 135,-€. V konaní nebolo preukázané, že by došlo zo strany odporcu k rozdielnemu zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorý spĺňali jednotlivé kritériá nároku na príspevok na bývanie. O diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom.

Vzhľadom na to, že v konaní nebola preukázaná existencia nerovnakého zaobchádzania s navrhovateľom, nebol daný predpoklad pre poskytnutie ochrany v zmysle ustanovenia § 13 Zákonníka práce ako aj ustanovení antidiskriminačného zákona. V konaní neboli navrhovateľom preukázané ani skutočnosti, z ktorých by bolo možné vyvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, s poukazom na čo neprišlo k presunu dôkaznej povinnosti na odporcu, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu ktorých prvostupňový návrh zamietol.

O trovách konania prvostupňový súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p., úspešnému odporcovi trov konania nevznikli, preto mu ich náhradu nepriznal.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie navrhovateľ, ktorý žiadal aby odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, resp.

aby napadnutý rozsudok zmenil a návrh zamietol, keď mal zato, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. V prípade potvrdenia rozsudku prvostupňového súdu, žiadal vo výrokovvej časti rozsudku v zmysle ustanovenia § 238 ods. 3 O.s.p. vysloviť, že dovolanie je prípustné, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu. Vo svojom odvolaní poukázal na vnútroštátne zákonodarstvo, medzinárodnoprávnu úpravu, právne akty EU a EHS, venoval sa výkladu pojmov priama a nepriama diskriminácia, prostriedkov obhajoby menej priaznivého zaobchádzania podľa Európskych právnych predpisov o antidiskriminácii, chráneného dôvodu, pojmu odmena. Navrhovateľ namietal, že prvostupňový súd absolútne zjednodušeným prístupom k pojmu diskriminácia zjavne chybné konštatoval, že k diskriminácii môže dôjsť len vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Toto však je len prípad nepriamej diskriminácie. Táto skutočnosť je však v rozpore s právnou realitou, pretože k diskriminácii môže prichádzať aj priamo (Priama diskriminácia). Pri priamej diskriminácii si treba zodpovedať tri hlavné otázky ( 1. existuje dôkaz o nepriaznivom zaobchádzaní, 2. je jediným dôvodom medzi priaznivejším a nepriaznivým zaobchádzaním chránený dôvod - komparátor, 3. zaobchádzalo by sa s osobou priaznivejšie, keby bola opačného pohlavia, inej rasy, iného veku, alebo v opačnom postavení v rámci niektorého iného chráneného dôvodu ) a ak je odpoveď na všetky 3 kladná jedná sa o priamu diskrimináciu. Tak isto aj pri nepriamej diskriminácii musia byť kladne zodpovedné tri otázky aby sa jednalo o nepriamu diskrimináciu ( 1. neutrálne pravidlo, kritérium alebo postup; 2. ktoré má oveľa negatívnejšie vplyvy na skupinu vymedzené na základe „chráneného dôvodu“; 3. v porovnaní s ostatnými v podobnej situácii).

Navrhovateľ trval na tom, že spĺňa všetky 3 podmienky uvedené pri priamej diskriminácii a to 1. v jeho prípade existuje dôkaz o nepriaznivom zaobchádzaní, ktorým bol v jeho prípade nižší plat o 85 resp. 50,- € mesačne oproti osobám ktorý vlastnili byt alebo dom v Bratislavskom samosprávnom kraji; 2. jediným dôvodom nižšieho platu bol jeho majetkový resp. iný status zo znamená, že nevlastnil byt resp. dom v Bratislavskom samosprávnom kraji; 3. v prípade, že by vlastnil tento byt resp. dom v Bratislavskom samosprávnom kraji by sa s nám zachádzalo priaznivejšie - mal by vyšší plat o hore uvedenú čiastku teda o 80 resp. 50,- € mesačne. Poukázal nato, že odporca dôvodil (čo si viac menej osvojil aj prvostupňový súd) tým, že určil presné kritéria pre všetkých zamestnancov vychádzajúc z toho, že ubytovanie v ubytovacom zariadení bolo najmenej náročné bývanie na zaobstaranie, najnižšie finančne zaťaženie pre bývanie, cena za lôžko a osobu 101,-€ a 257,-€ a preto bol poskytovaný príspevok vo výške 50,-€ . V prípade ubytovania v podnájme tak boli náklady podstatne vyššie, ako v ubytovacom zariadení odporcu, podľa prieskumu na jedno lôžko v rozpätí od 100,-€ do 200,-€ , preto bol poskytovaný príspevok vo výške 85,-€ a v prípade bývania vo vlastnom byte, ktoré je finančne najnáročnejšie a s cieľom stabilizovať zamestnancov, bol poskytovaný príspevok vo výške 135,-€ . Podľa vnútroštátneho zákonodarstva presnejšie podľa § 3 ods. 3 antidiskriminačného zákona (druhá veta) nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto záujmu. Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že už vyššie spomínaný prostriedkov obhajoby menej priaznivého zaobchádzania je možný podľa vnútroštátneho zákonodarstva len v prípade nepriamej diskriminácie. V prípade priamej diskriminácie prípustný nie je a to z dôvodu, že § 3 ods. 2 antidiskriminačného zákona takúto vetu neobsahuje a preto trval na tom, že v tomto prípade sa jednoznačne jedná o diskrimináciu priamu. Čo sa týka skutočnosti, že výplata príspevku na bývanie ide nad rámec povinností, ktoré vyplývajú zamestnávateľovi zo zákona a že teda je na slobodnej vôli zamestnávateľa či tento príspevok poskytne a akým spôsobom navrhovateľ uviedol, že podľa článku 157 Zmluvy o fungovaní EÚ pojem odmena znamená „obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere“. Zahŕňa to celý rad výhod, ktoré má zamestnávateľ na základe toho, že nadviazal pracovný pomer. Záverom dodal, čo sa týka náhrady škody, že príčinnú súvislosť medzi konaním odporcu a vznikom škody vidí jednoznačne v konaní ktoré má znaky priamej diskriminácie na základe majetku a iného dôvodu a na základe tohto žiadal aj náhradu škody.

K odvolaniu navrhovateľa sa písomne vyjadril odporca, ktorý uviedol, že navrhovateľ nielen v pôvodnom návrhu ale ani počas konania a ani vo svojom odvolaní ničím nepreukázal, že nedošlo k diskriminačnému konaniu zo strany odporcu. Príspevok na bývanie, ako už z jeho názvu vyplýva, bol / je určený najmä na to, aby si zamestnanec vykryl aspoň čiastočne svoje náklady na bývanie, teda aby jeho mzda bola týmito výdavkami dotknutá len menej, ako za iných okolností (neexistencie príspevku,

napríklad). V prejednávanej veci ide o jednoznačne o určitý druh valorizácie nákladov na bývanie, čo naopak, spôsobuje to, že mzda, ktorú dostávajú zamestnanci za relatívne rovnaký druh aj množstvo práce, im zostane v zásade relatívne rovnaká aj po vynaložení nákladov na bývanie. Na základe všetkých uvedených skutočností mal za to, že navrhovateľ nepreukázal svoje tvrdenia o diskriminačnom postupe a preto žiadal toto odvolanie zamietnuť a napadnuté rozhodnutie potvrdiť. Takisto nevidel dôvod na vyjadrenie súdu, v prípade potvrdenia rozsudku prvostupňového súdu, že ide o rozhodnutie po právnej strane zásadného významu, nakoľko nič z tvrdeného zo strany navrhovateľa nebolo preukázané.

Krajský súd ako súd odvolací napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa preskúmal, prejednal vec v zmysle § 212 ods. 1 O.s.p. na odvolacom pojednávaní podľa § 214 ods. 1 písm. c) O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľa nie je dôvodné.

Predmetom konania v danej veci je antidiskriminačná žaloba, ktorou sa navrhovateľ domáhal určenia, že odporca podpísaním Kolektívnej zmluvy zo dňa 01.03.2009 porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu s navrhovateľom, čím zasiahol do jeho práv na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a to na základe toho, že v čl. 2 Kolektívnej zmluvy je uvedené, že zamestnávateľ poskytne príslušníkovi mestskej polície a zamestnancovi zaradenému do kurzu odbornej spôsobilosti príspevok na bývanie podľa zásad pre poskytovanie príspevku na bývanie uvedených v prílohe č.3 tejto kolektívnej zmluvy. Podľa bodu 1 Prílohy č. 3 ku kolektívnej zmluve - Zásady poskytovanie príspevku na bývanie zamestnancov, Hlavné mesto Slovenskej republiky poskytne príslušníkom Mestskej polície hlavného mesta SR Bratislavy a zamestnancom zaradeným do kurzu odbornej spôsobilosti príspevok na bývanie do sumy 135,-€ mesačne nasledovne: 1./ 50,-€ príslušníkovi MsP a frekventantovi, ktorému bolo poskytnuté ubytovacie zariadenie; 2./ 85,-€ príslušníkovi MsP a frekventantovi, ktorý obýva nájomný byt alebo býva i inom ubytovacom zariadení ak v písm. a); 3./ 135,-€ ostatní príslušníci MsP a frekventanti, ktorí nespĺňajú podmienky uvedené v písm. a) až b). Navrhovateľ mal zato, že uvedené kritéria sú diskriminujúce, zvýhodňujúce určitú skupinu zamestnancov pred ostatnými.

Zároveň sa navrhovateľ domáhal náhrady škody, ktorá mu týmto diskriminačným konaním odporcu vznikla, ktorá mala spočívať v rozdiel medzi poskytnutým príspevkom na bývanie, ktorý mu bol s účinnosťou od 31.07.2007 vo výške 50,-€ mesačne a s účinnosťou od 01.06.2010 vo výške 85,-€ mesačne a maximálne možným poskytnutým príspevkom vo výške 135,-€,

Podľa § 2 ods. 1 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) platného a účinného do 31.3.2013 / ďalej len „zákon“ / dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Podľa § 2a ods. 1 citovaného zákona diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Podľa § 2a ods. 2 citovaného zákona priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Podľa § 2a ods. 3 citovaného zákona nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Podľa § 3 ods. 1 citovaného zákona každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Podľa § 6 ods. 1 citovaného zákona v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

Odvolačný súd po preskúmaní veci dospel k záveru, že súd prvého stupňa vykonaným dokazovaním náležite zistil skutkový stav veci v zmysle § 153 ods. 1 O.s.p. a je s poukazom na vyššie citované ustanovenia Antidiskriminačného zákona správny jeho právny záver, že v konaní nebolo navrhovateľom preukázané, že by došlo k rozdielnemu zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorý spĺňali jednotlivé kritériá nároku na príspevok na bývanie, nebola preukázaná existencia nerovnakého zaobchádzania s navrhovateľom a teda, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. Svoje rozhodnutie súd prvého stupňa aj patričným spôsobom odôvodnil / § 157 ods. 2, 3 Os.p. / a odvolací súd sa v zmysle § 219 ods. 2 O.s.p. v stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia.

Odvolačný súd s poukazom na rozhodnutia NS SR sp. zn. 3 Cdo 171/2008, ÚS SR sp. zn. IV.ÚS 16/2009 zastáva súhlasný názor, že len subjektívny názor navrhovateľ, jeho samotný pocit, či vnútorné presvedčenie na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu. Z vnútroštátnej právnej úpravy § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. Antidiskriminačného zákona v spojení s § 13 ods. 5 Zákonníka práce totiž vyplýva, že dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj navrhovateľa. Navrhovateľ musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Navrhovateľ musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napr. jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod), vek, sexuálna orientácia, farby pleti, jazyk, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie. Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania.

Navrhovateľ svoju dôkaznú povinnosť neuniesol, keď ním predložené listinné dôkazy (Pracovná zmluva zo dňa 15.04.2009, Kolektívna zmluva zo dňa 27.02.2003, Príloha č. 1 ku kolektívnej zmluve - Zásadami pre používanie sociálneho fondu, Príloha č. 2 ku kolektívnej zmluve- Zásady pri priznávaní osobného príplatku zamestnancov, Prílohou č. 3- Zásady poskytovania príspevku na bývanie, Stanovisko zo dňa 01.04.2009, rozhodnutie odporcu zo dňa 22.07.2009 a zo dňa 01.06.2010), z objektívneho hľadiska nepreukazujú také okolnosti, z ktorých by bolo možné dôvodne usudzovať na prvý pohľad, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, keď zamestnávateľ, teda odporca nikdy neskúmal majetkové pomery žiadateľov o príspevok na bývanie a pri dohodnutej diferenciacii príspevku na bývanie sa vychádzalo len z výšky nákladov na bývanie u zamestnancov. Uzavretá kolektívna zmluva totiž pri príspevku na bývanie uviedla diferencovanú výšku tohto príspevku vo vzťahu k výške nákladov na bývanie - t.j. na to, na čo je príspevok určený.

Ak vzhľadom na uvedené skutočnosti prvostupňový súd zamietol antidiskriminačnú žalobu navrhovateľa pre neunesenie dôkazného bremena rozhodol vo výroku vecne správne a rovnako vecne správne zamietol návrh aj v časti, ktorej sa navrhovateľ domáhal náhrady škody, keď v danom prípade nebol preukázaný základný predpoklad zodpovednosti za škodu v zmysle § 420 ods. 1 Občianskeho zákonníka a to porušenie právnej povinnosti zo strany odporcu.

Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 ods. 1,2 O.s.p. potvrdil.

V odvolaní navrhovateľ neargumentuje vôbec žiadnymi novými skutočnosťami a dôkazmi v zmysle § 205a O.s.p s ktorými by sa prvostupňový súd riadne v odôvodnení svojho rozhodnutia nevysporiadal a ktoré by mali za následok zmenu súdom prvého stupňa zisteného stavu alebo jeho právneho hodnotenia. Z konania pred súdom prvého stupňa i odvolacím súdom iný, než napadnutým rozsudkom vyslovený právny záver nevyplýva a v odvolaní uvedené argumenty nie sú spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu veci. Odvolanie navrhovateľa obsahuje iba teoretické pojednávania o tom, čo je diskriminácia, aký je rozdiel medzi diskrimináciou priamou a nepriamou, aké sú ich jednotlivé pojmové znaky a čo všetko je potrebné skúmať. Ako prípady však uvádza príklady, ktoré v žiadnom prípade nesúvisia s prejednanou vecou a s tým, čo sa kladie odporcovi za vinu, resp. v čom vidí protiprávne konanie odporcu, na základe ktorého mala navrhovateľovi vzniknúť deklarovaná škoda.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd v zmysle § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že v odvolacom konaní úspešnému odporcovi náhradu trov konania nepriznal, keďže tu v zmysle § 151 ods. 1 O.s.p. absentoval návrh na ich priznanie a odporcovi v odvolacom konaní žiadne trovy preukázateľne nevznikli.

Navrhovateľ v odvolaní žiadal pripustiť dovolanie, pretože podľa jeho názoru ide o rozhodnutie odvolacieho súdu po právnej stránke zásadného významu, návrhu ktorému odvolací súd nevyhovel.

Rozhodnutie odvolacieho súdu po právnej stránke zásadného významu je také rozhodnutie, ktoré rieši doposiaľ nenastolenú, alebo v iných súvislostiach prezentovanú a právne riešenú otázku takým spôsobom, ktoré je významné z hľadiska rozhodovacej činnosti súdov vôbec, t.j. má všeobecný dopad na prípady podobnej povahy. Z tohto hľadiska má rozhodnutie odvolacieho súdu zásadný význam spravidla vtedy, ak rieši takú právnu otázku, ktorá judikatúrou vyšších súdov nebola riešená alebo výklad ktorej v judikatúre týchto súdov nie je ustálený, alebo ak odvolací súd posúdil určitú právnu otázku inak, než je riešená v konštantnej judikatúre vyšších súdov a rozhodnutie odvolacieho súdu predstavuje v tomto smere odlišné riešenie tejto právnej otázky. Vychádzajúc z takto vymedzenej povahy rozhodnutia po právnej stránke zásadného významu má odvolací súd za to, že v danej právnej veci nie sú splnené podmienky na pripustenie dovolania v zmysle ust. § 238 ods. 3 O.s.p., keď naviac navrhovateľ žiadny spôsobom neformuloval otázku, ktorá by mala byť riešená dovolacím súdom a pokiaľ by sa otázka mala antidiskriminačného konania ako takého, tak táto otázka je konštantne riešená judikatúrou odvolacích súdov, Najvyššieho súdu SR, Ústavného súdu SR a preto nebol dôvod v tomto smere pripúšťať dovolanie.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je možné podať odvolanie.