

Súd: Okresný súd Kežmarok
Spisová značka: 3C/226/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8410205370
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 02. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Fújerik
ECLI: ECLI:SK:OSKK:2017:8410205370.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Kežmarok sudcom JUDr. Jurajom Fújerikom v spore žalobcu : M.. P. O., D.. XX.XX.XXXX, N. C. XX, S., proti žalovanému: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Špitálska 8, Bratislava, zastúpenému - Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Kežmarok, so sídlom Dr. Alexandra 61, Kežmarok, o určenie, že žalobca bol diskriminovaný, s príslušenstvom, takto

rozhodol:

- I. Žalobu v celom rozsahu z a m i e t a .
- II. Stranám sporu náhradu trov konania nepriznáva.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou podanou na tunajšom súde dňa 09.09.2010 domáhal určenia, že žalovaný v čase od júna 2006 do mája 2008 postupoval voči nemu, ako uchádzačovi o zamestnanie diskriminačne. Zároveň žalobca žiadal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu ako nemajetkovú ujmu v peniazoch sumu 50.000,- Eur. Žalobca svoju žalobu odôvodnil tým, že dňa 16.06.2006 sa po prepustení z väzby zaevidoval u žalovaného ako uchádzač o zamestnanie, pričom ako poberateľ invalidného dôchodku a osoba s ťažkým zdravotným postihnutím s obojstrannou hluchotou bol mimoriadne znevýhodnený na trhu práce. Navyiac aj jeho vek (v tom čase 56 rokov) mu mimoriadne sťažoval možnosť zamestnať sa. Poukázal tiež na to, že od júla 2003, kedy ukončil výkon advokácie, bol neustále nezamestnaný. Zdôraznil, že tak zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, ako aj zákon 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) ukladajú žalovanému množstvo povinností. Ako žalobca zdôraznil, žalovaný za dobu takmer dvoch rokov (do mája 2008) mu neposkytol žiadne pracovné miesto a ani nepodnikol žiadne kroky k tomu, aby sa žalobca mohol zamestnať. Jediná jeho činnosť podľa žalobcu spočívala v tom, že v čase kontaktov na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny G. bola do jeho osobného spisu zaznamenaná jeho účasť ako uchádzača o zamestnanie a bol mu odovzdaný prehľad voľných pracovných miest v okrese. Povinnosti žalovaného boli však podľa žalobcu podstatne širšie. Podľa žalobcu v uvedenom období žalovaný dokázal poskytnúť zamestnanie stovkám, či viac, iným uchádzačom o zamestnanie, rekvifikovať ich a podobne, pričom v jeho prípade neurobil žalovaný nič. Hoci žalobca disponoval vysokým stupňom vzdelania a praxe, žalovaný podľa neho vôbec nebol aktívny vo vzťahu k poskytnutiu pomoci pri zamestnaní. Poukázal tiež na to, že mu nebolo poskytnuté zamestnanie u samotného žalovaného, hoci tento nespĺňal limit na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. Vzhľadom na závažnosť zásahu a absolútne odňatie práva na prácu zaručeného Ústavou SR, je podľa žalobcu nevyhnutné, aby žalovaný znášal aj náhradu nemajetkovej ujmy. Ako žalobca uviedol, ak sudcovia mohli vysúdiť v diskriminačných žalobách 100.000,- Eur až 150.000,- Eur, rovnaké právo musí mať každý občan, vrátane neho. Preto sa domáhal aj náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 50.000,- Eur.

2. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe podanom tunajšiemu súdu dňa 08.10.2015 nárok žalobcu v celom rozsahu neuznal. Zdôraznil, že žalobca bol evidovaný ako uchádzač o zamestnanie počas rokov 2006 až 2008 v obdobiach od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008. Počas evidencie žalobcu, žalovaný postupoval vždy v súlade s povinnosťami, ktoré mu voči uchádzačom o zamestnanie vyplývali zo zákona č. 5/2004 Z.z. Ako žalovaný zdôraznil, žalobcu zaevidoval ako uchádzača o zamestnanie, poskytoval mu informačné a poradenské služby, a to primerane k jeho dosiahnutému vzdelaniu, kvalifikácii, pracovným skúsenostiam a ďalším skutočnostiam rozhodným pre vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie, ktoré žalobca uviedol v žiadostiach o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Žalovaný zdôraznil, že žalobca počas evidencie v roku 2006 nemal záujem o rekvalifikáciu a o iné pracovné miesto ako právnik, počas evidencie v roku 2007 mal záujem o miesto právnik alebo robotníka, pričom nemal záujem o rekvalifikáciu a počas evidencie v roku 2008 mal záujem len o miesto právnik, avšak počas tejto evidencie mal záujem o vzdelávanie, ktoré by mu umožnilo lepšie uplatnenie na trhu práce. Preto žalovaný považoval tvrdenie žalobcu, že mu neumožnil zvýšenie kvalifikácie, resp. rekvalifikácie a že v jeho prípade neurobil nič, za zavádzajúce a klamlivé. Zdôraznil, že len postupoval v zmysle informácií a skutočností uvedených v žiadostiach žalobcu. Zároveň voči žalobcovi postupoval bez akýchkoľvek obmedzení, či priamej alebo nepriamej diskriminácie rovnako priaznivo, ako s inými občanmi v porovnateľnej situácii. Preto podľa žalovaného bol pri jeho postupe dodržaný zákon č. 365/2004 Z.z., a teda bolo dodržané rovnaké zaobchádzanie pri prístupe k zamestnaniu, povolaniu a k funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania, pri prístupe k odbornému vzdelávaniu a účasti žalobcu na programoch aktívnych opatrení na trhu práce, vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania. Ako žalovaný ďalej zdôraznil, počas evidencie bol dňa 07.08.2007 žalovaný informovaný o voľnom pracovnom mieste u zamestnávateľa M. Y. G. a dňa 03.07.2008 mu bolo ponúknuté miesto v spoločnosti V., Z..F..P., ktoré žalobca odmietol. Tým žalovaný považuje tvrdenia žalobcu o neobdržaní žiadnej pomoci z jeho strany za nepravdivé. Ako žalovaný ďalej zdôraznil, v zmysle zákona č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe, žalovaný využil možnosť obsadenia voľného štátnozamestnaneckého miesta výberovým konaním, ktoré na pozíciu odborný radca - vedúci služobného úradu uverejnil v mesiaci O. 2007 v časopise V. s názvom Profesia, do ktorého sa žalobca neprihlásil. Toto miesto bolo výberovým konaním obsadené zamestnankyňou, ktorá nebola poberateľkou výsluhového dôchodku. Preto navrhol, aby súd žalobu zamietol.

3. Vo vzťahu k tomuto vyjadreniu žalovaného, podal žalobca dňa 16.11.2015 písomné stanovisko, v ktorom poukázal na účelovosť a klamlivosť tvrdení žalovaného. Zdôraznil, že ako osoba trestne stíhaná sa nemohol uchádzať o prácu v štátnej a verejnej službe. Uviedol tiež, že mu ako osobe vrátiacej sa z väzby nebola poskytnutá pomoc, na ktorú mal nárok a žalovaný bol v tomto smere voči nemu absolútne nečinný. Ako ďalej žalobca uviedol, od osôb z okolia Z. S. sa dozvedel, že v roku 2009 až 2010 žalovaný poskytol navrátilcom z väzby prácu pomocných robotníkov S. H. S. O.. Okrem toho firma J. O. mala so žalovaným ústne dohody o zamestnávaní osôb, ako bol on, avšak žalovaný mu nikdy takúto ponuku nedal. Preto nie je podľa žalobcu pochýb, že žalovaný s ním oproti iným navrátilcom z väzby jednal diskriminačne, pričom nie je podstatné, či to boli občania rómskeho pôvodu alebo bez vzdelania, právo na pomoc pri zamestnaní zaručené Ústavou SR mu bolo odopreté. Poprel, že by mu pracovník žalovaného ponúkol miesto v spoločnosti M. Y. G. a tiež, že by túto prácu odmietol, a to s poukazom na absenciu tejto zmienky v záznamoch. Zdôraznil, že prácu v tejto spoločnosti sa hľadal sám, ale nemali pre neho vhodnú prácu, pričom ako osoba sluchovo postihnutá a ovládajúca iba základy práce s počítačom by iba ťažko mohol túto prácu vykonávať. Vo vzťahu k firme V., Z..F..P., žalobca považoval tvrdenia žalovaného za klamstvo, lebo túto prácu si našiel sám, bezdôvodne ho odmietli zamestnať, pričom súdny spor o svoju diskrimináciu právoplatne vyhral. Žalobca naďalej trval na tom, že žalovaný postupoval voči nemu v rozpore so zákonom a oproti osobám v rovnakej či porovnateľnej situácii ho znevýhodnil.

4. Vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 02.12.2015 k tomuto vyjadreniu žalobcu žalovaný uviedol, že vo vzťahu k spoločnostiam M. Y. G. V. V., Z..F..P. vychádzal iba z informácií zo svojho spisového materiálu, z ktorých vyplýva, že žalobca sa o miesto u týchto zamestnávateľov uchádzal, avšak s negatívnym výsledkom. Opätovne zdôraznil, že pri prístupe k žalobcovi dodržal nielen ustanovenia zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti ale aj antidiskriminačný zákon.

5. Žalobca vo svojom písomnom stanovisku zo dňa 18.12.2015 poukázal na článok 35 ods. 1 Ústavy SR, podľa ktorého má každý právo na slobodnú voľbu povolania, pričom žalovaný sa podľa neho

snaží dokázať, že pre neho nemal nijaké pracovné miesto, hoci, ako žalobca zdôraznil, uchádzal sa u žalovaného aj o miesto robotníka. Žalovaný si voči nemu absolútne neplnil svoje povinnosti, hoci vedel, že má maloletého syna, na ktorého bol povinný platiť výživné, čím ho dostal do pozície obžalovaného z prečinu zanedbania povinnej výživy. Ako žalobca uviedol, žalovaný mu neposkytol pomoc ako to urobil v iných prípadoch pri nevzdelaných osobách, ktoré sa vrátili domov z väzby alebo z výkonu trestu, pričom s ním vôbec ako s takou osobou nekonal. Nijakým spôsobom nepreukázal, že by mu prácu ponúkol a že by ju on odmietol. To podľa žalobcu stačí na splnenie predpokladov o porušení zásady rovnakého zaobchádzania.

6. Súd uznesením zo dňa 05.02.2016 pripustil zmenu žalobného návrhu tak, že sa žalobca domáha určenia, že žalovaný v dobe od júna 2006 do mája 2008 postupoval voči nemu, ako uchádzačovi o zamestnanie v priamej diskriminácii v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania z dôvodov jeho dvojročného pobytu vo väzbe a pre jeho zdravotné postihnutie. Súd tiež uznesením zo dňa 27.05.2016 pripustil zmenu žalobného návrhu v časti náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, ktorú žalobca žiadal priznať vo výške 100.000,- Eur a uznesením zo dňa 18.01.2017 pripustil zmenu žalobného návrhu v tejto časti s tým, že žalobca požadoval náhradu nemajetkovej ujmy v rozsahu 150.000,- Eur. Všetky tieto uznesenia nadobudli v priebehu sporu právoplatnosť.

7. Pasívna vecná legitímácia žalovaného a jeho zastupovanie v súdnom konaní Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny G. vyplýva z ustanovenia § 21 zákona č. 303/1995 Z.z. o rozpočtových pravidlách v spojení s § 4 ods. 1 a ods. 2 a § 5 ods. 2 a ods. 5 písm. a) zákona č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a rodiny, pretože iba žalovaný, ako ústredný orgán štátnej správy je, ako rozpočtová organizácia právnickou osobou s vlastnou právnou subjektivitou.

8. Súd vyhovel návrhom strán sporu a vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi, ktoré strany sporu súdu predložili, a to: obsahom spisových obalov za roky 2006, 2007 a 2008, stavom uchádzačov o zamestnanie podľa okresov so zdravotným postihnutím, počtom umiestnených uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím z celkového stavu VoZ so zdravotným postihnutím, počtom vyradených uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím z celkového stavu VoZ so zdravotným postihnutím, zoznamom nahlásených voľných pracovných miest - okres G. 2006-2008, zoznamom nahlásených voľných pracovných miest okres G. rok 2008, rozsudkom Okresného súdu C. č.k. 6C 101/2011-391 zo dňa 11.11.2011, rozsudkom Krajského súdu S. A. č.k. 12Co /1/2012 -508 zo dňa 3.4.2012, článkom uverejneným v denníku Plus jeden deň 14.7.2008 s názvom „Homosexuál bez vodičáku“, článkom denníka Sme z 22.2.2011 „Skončil školu a zažaloval učiteľku za diskrimináciu“, prílohami počtu voľných pracovných miest vhodných pre zdravotne postihnutých, odpisom z Registra trestov Generálnej prokuratúry SR, uznesením Krajského súdu S. N. N. sp. zn. 3To 9/2016 zo dňa 24.2.2016, spisom Okresného súdu N. sp. zn. 3C 71/2008, internou normou č. IN-018/2006, Metodickým postupom pre realizáciu Národného projektu VIII, internou normou č. IN-051/2006, internou normou č. IN-076/2006, internou normou č. IN-004/2007, internou normou č. IN-043/2007, internou normou č. 038/2004, internou normou č. IN-004/2008, metodickým usmernením k uplatňovaniu jednotného postupu úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v oblasti realizácie § 42 zákona č. 5/2004 Z.z., internou normou č. IN-054/2008, internou normou č. IN-069/2008, kópie zápisnice z pojednávania konaného dňa 07.05.2004 na Okresnom súde Ž. pod sp. zn. 19Cb 106/2001, uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 140/2010 - 19 zo dňa 30.03.2010, lekárske správy zo dňa 16.07.2009, 14.10.2009 a 08.11.2001, uznesením Okresného súdu N. sp. zn. 3T 25/2014 - 1127 zo dňa 04.02.2015, druhou stranou preukazu osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, listami žalobcu zo dňa 11.02.1998, zo dňa 31.03.1998, zo dňa 15.07.1995 a zo dňa 18.02.1998, rozhodnutím Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny N. zo dňa 29.06.2012, zápisnicou o hlasovaní z roku 1988, nálezom pracovnej ekomandácie (ako súčasť prílohovej obálky) a článkami z denníka plus 7 dní. Okrem týchto listinných dôkazov súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a svedkýň Ľ. L., Z. N.P., L.. G. O., O.. V. Š., A.. O.F. T., A.. V. L.. O. A., všetky zamestnankyne žalovaného resp. úradu práce G. pracujúce v rôznych pracovných pozíciách.

9. Naopak, súd na pojednávaní konanom dňa 11.11.2016 zamietol návrh žalobcu na výsluch generálneho riaditeľa žalovaného, nakoľko tento by sa nemohol vyjadriť k správnosti evidencie žalobcu v rokoch 2006 až 2008, resp. k povinnosti zástupcu žalovaného informovať žalovaného o výberom konaní na miesto právnika, nakoľko tieto otázky sú právneho charakteru a po skutkovej stránke boli objasnené výpoveďami svedkýň, ktoré mali so žalobcom priamy kontakt a ktoré priamo zodpovedali za zaradenie žalobcu do správneho zoznamu uchádzačov o zamestnanie.

10. Na základe dôkazov, ktoré boli v priebehu sporu vykonané, súd zistil nasledujúci skutkový stav:

11. Z kópie evidenčného spisového obalu 1/06/37099, ktorý súdu predložil žalovaný vyplýva, že žalobca bol na základe svojej žiadosti o zaradenie uchádzačov o zamestnanie zo dňa 19.06.2006 rozhodnutím Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny G. (ďalej len „úrad práce G.“) zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie. V tejto žiadosti žalobca uviedol, že od roku 1991 do 2003 vykonával profesiu advokáta a od 15.07.2004 do 15.06.2006 bol vo väzbe. Požiadal o sprostredkovanie zamestnania v profesii právnik, pričom nemal záujem o rekvalifikáciu potrebnú na pracovné uplatnenie v profesii. Zároveň okrem iných skutočností týkajúcich sa svojej osoby a záujmu o druh zamestnania uviedol, že je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Úradu práce G. tiež predložil potvrdenie o prepustení z väzby. Z obsahu spisu vyplývajú záznamy o kontaktoch uchádzača o zamestnanie obsahujúce dátum kontaktu a jeho obsah. Žalobca bol z tejto evidencie uchádzačov o zamestnanie vyradený na vlastnú žiadosť rozhodnutím úradu práce G. zo dňa 30.10.2006. Táto prvá evidencia žalobcu ako uchádzača o zamestnanie tak trvala od 16.06.2006 do 30.10.2006.

12. Zo žalovaným predloženého spisového obalu evidenčného spisu 1/07/31893 vyplýva, že žalobca podal dňa 05.02.2007 úradu práce G. novú žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, v ktorej uviedol záujem o sprostredkovanie zamestnania v profesii právnik - sociálna práca a robotník, pričom opätovne neprejavil záujem o rekvalifikáciu. Na základe tejto žiadosti bol rozhodnutím úradu práce G. zaradený do evidencie uchádzačov. Z obsahu spisu, rovnako ako v predchádzajúcom prípade, vyplývajú záznamy o kontaktoch uchádzača o zamestnanie, tiež životopis žalobcu a potvrdenia o hľadaní zamestnania predložené žalobcom. Žalobca dňom 25.09.2007 požiadala úrad práce G. o vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu zmeny miesta bydliska, čomu bolo vyhovené a rozhodnutím úradu práce G. zo dňa 04.10.2007 bol žalobca z tejto evidencie vyradený. Druhá evidencia žalobcu ako uchádzača o zamestnanie tak trvala od 05.02.2007 do 01.10.2007.

13. Zo spisového obalu žalovaného X/XX/XXXXX vyplýva, že žalobca dňa 06.05.2008 opätovne podal úradu práce G. žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, v ktorej opätovne uviedol, že je osoba ťažko zdravotne postihnutá z dôvodu úplnej hluchoty a požiadala o sprostredkovanie zamestnania v profesii právnik so záujmom o vzdelávanie a rekvalifikáciu. Na základe tejto žiadosti bol žalobca rozhodnutím úradu práce G. zo dňa 06.05.2008 zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Žalobca však v rovnaký deň, teda 06.05.2008 požiadala o sprostredkovanie zamestnania v mieste prechodného pobytu (A.), ktorej bolo zo strany úradu práce G. vyhovené a evidencia žalobcu bola postúpená Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny N., ktorý ďalej realizoval záznamy o kontaktoch uchádzača o zamestnanie. Žalobca bol rozhodnutím úradu práce G. zo dňa 06.09.2008 vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu uzavretej pracovnej zmluvy. Tretia evidencia žalobcu, ako uchádzača o zamestnanie tak trvala od 06.05.2008 do 01.09.2008.

14. Žalovaný spolu s písomným vyjadrením k žalobe doručeným súdu dňa 08.10.2015 predložil vyjadrenie generálneho riaditeľa žalovaného L.. O. S.Č. zo dňa 06.10.2015, z ktorého vyplýva, že od 01.04.2005 do 28.02.2007 bolo na úrade práce v G. určené voľné pracovné miesto - vedúceho služobného úradu - právny referát, ako pracovné miesto vo verejnom záujme. Od 01.03.2007 bolo toto miesto zmenené na štátnozamestnanecké miesto. V zmysle zákona č. 312/2001 Z.z. využil služobný úrad možnosť obsadenia tohto voľného miesta výberovým konaním, ktoré úrad oznámil v mesiaci O. 2007 v prílohe celoslovenského inzertného časopisu V. Z. D. A.. Z obsahu tohto písomného vyjadrenia vyplýva, že žalobca nevyužil možnosť prihlásenia sa do tohto výberového konania. Spolu s týmto vyjadrením žalovaný súdu predložil stav uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím podľa okresov, z ktorého vyplýva prehľad počtu uchádzačov o zamestnanie v tomto okrese za jednotlivé mesiace, v ktorých bol žalobca evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Ďalej predložil obsahovo totožný zoznam s prehľadom počtov umiestnených uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím z celkového stavu VoZ so zdravotným postihnutím, z ktorého napríklad vyplýva, že v mesiaci február až máj 2007 nebol umiestnený ani jeden takýto uchádzač o zamestnanie, pričom v iných obdobiach pokrývajúcich všetky tri evidencie žalobcu sa počty umiestnených pohybovali od 2 do 10 uchádzačov. Žalovaný súdu tiež predložil zoznam obsahujúci počet vyradených uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím z celkového stavu VoZ so zdravotným postihnutím, zoznam nahlásených voľných pracovných miest pre okres G. za roky 2006 až 2008 a zoznam nahlásených voľných pracovných miest pre okres G. za rok 2008.

15. Z rozsudku Okresného súdu C. č.k. 6C 101/2011 - 391 zo dňa 11.11.2011 vyplýva, že súd žalobu žalobcu týkajúcu sa diskriminácie pri evidencii na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny G. v období od 01.07.2003 do 01.02.2004 zamietol, pričom Krajský súd v A. rozsudkom č.k. 12Co/1/2012 - 508 zo dňa 03.04.2012 tento rozsudok súdu prvého stupňa ako správny potvrdil.

16. Žalobca vo svojom prednese na pojednávaní konanom dňa 05.02.2016 nielen upresnil prvý žalobný nárok (zmena pripustená uznesením na čísle listu 386 súdneho spisu), ale konkretizoval diskriminačné dôvody, o ktoré opiera svoj nárok. Ako prvý dôvod uviedol, že v rozpore so zákonom o službách zamestnanosti nebol zaradený do evidencie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie z dôvodu, že bol prepustený z väzby. Počas celej doby evidencie mu žalovaný nepredložil zoznam voľných miest pre osoby prepustené z väzby, hoci vie o osobách prepustených z väzby, ktoré sa v krátkom čase zamestnali v spoločnosti H. O. a ktoré boli bez kvalifikácie. Tým podľa žalobcu žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, pretože bol znevýhodnený oproti iným uchádzačom v rovnakej situácii, čo je podľa žalobcu priama diskriminácia. Ako druhý dôvod diskriminácie žalobca označil konanie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny G., ktorý napriek tomu, že vedel o jeho evidencii uchádzača o zamestnanie v profesii právnik, neponúkol mu toto voľné štátnozamestnanecké miesto a ani mu neoznámil, že sa bude konať výberové konanie. Podľa žalobcu mu jeho zdravotný stav napriek úplnej hluchote umožňoval toto štátnozamestnanecké miesto vykonávať, pričom ako zdôraznil, splňal podmienku bezúhonnosti, pretože nebol právoplatne odsúdený. Ako tretí diskriminačný dôvod žalobca uviedol svoje nezaradenie do osobitného zoznamu znevýhodnených uchádzačov titulom zdravotného postihnutia tak, ako to žalovanému ukladá zákon o službách zamestnanosti. Zdôraznil, že každý občan má právo na prácu bez ohľadu na svoju kvalifikáciu. Žalovaný mu nikdy neposkytol zoznam voľných pracovných miest určený pre osoby so zdravotným postihnutím, hoci iným uchádzačom o zamestnanie s podobným zdravotným postihnutím prácu určite sprostredkoval. Ako žalobca zdôraznil, úrad práce v G. mu nikdy žiadne voľné pracovné miesto neponúkol, hoci napriek jeho profesii právnik mu mal ponúknuť akékoľvek vhodné miesto, napr. aj nekvalifikovaného robotníka, a teda tvrdenie žalovaného, že mu mal ponúknuť len miesto právnik považuje za účelové. Tento postup žalovaného považuje za tretiu diskrimináciu.

17. Žalobca v rámci tohto prednesu poukázal na motívy konania žalovaného, ktorý počas výkonu jeho väzby usmerňoval jeho manželku, aby na neho podala trestné oznámenie pre neplnenie vyživovacej povinnosti, hoci nemal žiaden príjem a povinnosťou žalovaného bolo poskytnúť náhradné výživné. V trestnej veci preto žalovaný ako kolízny opatrovník jeho maloletého syna oznámil, že je neplatičom výživného a manipuloval syna proti nemu, hoci, ako žalobca zdôraznil, bol spod obžaloby za neplnenie vyživovacej povinnosti oslobodený. Tým vznikol zo strany žalovaného voči nemu nepriateľský vzťah, ktorého výsledkom bolo spomínané diskriminačné konanie voči jeho osobe. Okrem toho poukázal na konanie o skutkovo podobnej diskriminačnej žalobe vedenej na Okresnom súde C. (konanie uvedené v odseku 15 odôvodnenia), ktoré bolo podľa neho tiež motiváciou žalovaného, aby mu neposkytol pomoc pri zamestnaní sa.

18. Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 19.02.2016 k stanovisku žalobcu prednesenom na pojednávaní konanom dňa 05.02.2016 uviedol, že zákonná povinnosť evidovať osoby prepustené z väzby ako znevýhodnených uchádzačov mu vznikla až zmenou zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 01.05.2008, teda sa vzťahovala iba na dobu evidencie žalobcu od 06.05.2008 do 01.09.2008 a nie celé dva roky evidencie žalobcu. Ako žalovaný ďalej zdôraznil, počas evidencií žalobcu nemal v prehľade voľných pracovných miest k dispozícii žiadne voľné pracovné miesto zodpovedajúce kvalifikácii, zdravotnému stavu a požiadavkám žalobcu. Ako žalovaný uviedol, žalobca bol zároveň pri každej svojej návšteve na úrade práce G. informovaný o voľných pracovných miestach v okrese G.. Podľa žalovaného sa žalobca nemohol z dôvodu prepustenia z väzby uchádzať o voľné štátnozamestnanecké miesto. Žalovaný opäť poukázal na dodržanie všetkých ustanovení zákona o službách zamestnanosti a antidiskriminačného zákona, pričom subjektívne pocity žalobcu o nepriateľskom vzťahu a konaní s ním ako „s kriminálnym živlom“ žalovaný označil za účelové a neadekvátne. Zároveň súdu predložil prehľad počtu voľných pracovných miest pre zdravotne postihnutých pre okres G. za obdobia všetkých troch evidencií žalobcu ako uchádzača o zamestnanie.

19. Žalobca vo svojom písomnom stanovisku zo dňa 20.04.2016 k tomuto vyjadreniu žalovaného uviedol, že u neho naďalej platí prezumpcia neviny a ako bezúhonná osoba sa môže uchádzať o miesto v štátnej službe. Už nerešpektovanie prezumpcie neviny zo strany žalovaného je podľa neho diskriminačné. Zároveň zotrval na stanovisku, že bolo povinnosťou žalovaného ponúknuť mu

aj iné miesto s nižšou kvalifikáciou ako právnik, čo žalovaný neurobil. Ako zdôraznil, zo záznamov o kontaktoch vyplýva, že pracovníčky úradu práce v G. mu nikdy neponúkli zo zoznamu voľných pracovných miest vhodných pre zdravotne postihnutých uchádzačov ani jeho miesto, hoci žalobca v tomto svojom podaní uviedol rovno 13 miest, ktoré by mohli byť pre neho vhodné. Ako ďalej uviedol, žalovaný ho neevidoval ako znevýhodneného uchádzača z titulu prepustenia z väzby ani počas jeho evidencie v roku 2008. Zavinením žalovaného, ktorý voči nemu takto diskriminačne konal, sa dostal so ťažkej hmotnej situácie a do pozície neplatiča výživného s následným trestným stíhaním za tento trestný čin, hoci keby mal prácu, k tomu by nedošlo. Aj to podľa neho odôvodňuje nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ako dôkaz predložil rozsudok Krajského súdu v N. N. sp. zn. 3To 9/2016 zo dňa 24.02.2016, z obsahu ktorého vyplýva, že žalobca bol súdom prvého stupňa oslobodený spod obžaloby pre prečin zanedbania povinnej výživy.

20. Z odpisu Registra trestov Generálnej prokuratúry Slovenskej republiky vyplýva, že ku dňu 31.03.2016 (kedy bol tento výpis vyhotovený) žalobca nemá záznam v registri trestov.

21. Na návrh žalobcu súd pripojil spis Okresného súdu N. sp. zn. 3C 71/2008, pričom na návrh žalobcu oboznámil 8. stranu zápisnice z pojednávania konaného dňa 23.06.2010, z ktorej vyplýva súdom uložená povinnosť úradu práce G., aby súdu doručil miesta ponúkané žalobcovi za obdobie od 01.01.2007 do 30.05.2010 (čísla listu 173 súdneho spisu Okresného súdu N.). Súd konštatuje, že takýto dôkaz zo strany úradu práce G. predložený nebol.

22. Na pojednávaní konanom dňa 29.06.2016 súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, ktorý vo svojej výpovedi uviedol, že po prepustení z väzby bol na úrade práce v G. podať žiadosť o zaradenie do evidencie, pričom pri osobnom kontakte, ako nepočujúci, vzhľadom na to, že vie slušne hovoriť, tlmočil v nevyhnutnom rozsahu čo potreboval a zamestnankyňa žalovaného nemala problém pochopiť, čo od úradu očakáva. Zároveň sa v pravidelných intervaloch úradu hlásil, pričom počas tretej evidencie v roku 2008 požiadal o možnosť kontaktov na úrade práce v N. z dôvodu zmeny svojho bydliska kvôli zničenému rodinnému domu jeho manželkou počas jeho väzby. Poukázal na svoju ťaživú sociálnu a bytovú situáciu, ktorá bola dôvodom jeho žiadosti o vyradenie z evidencií v rokoch 2006 a 2007, teda ako zdôraznil, nejednalo sa o svojvoľné vyradenie z evidencie. Žalobca tvrdil, že počas jeho troch evidencií v rokoch 2006 až 2008 mu nikdy nebolo ponúknuté voľné pracovné miesto vhodné pre občana s ťažkým zdravotným postihnutím, čo vyplýva aj zo záznamov o kontaktoch. Celý kontakt s pracovníčkami úradu práce v G. podľa neho spočíval v tom, že odovzdal potvrdenie o hľadaní si miesta, pracovníčka ho založila do spisu, urobila záznam a poslala ho preč s tým, aby prišiel o dva týždne. Zároveň poprel, že by mu žalovaný dal k dispozícii ním predložený zoznam voľných pracovných miest pre zdravotne postihnutých, hoci podľa neho je tam minimálne 15 miest, na ktorých by sa mohol ako sluchovo postihnutý zamestnať. Opätovne poukázal na vedomosť žalovaného o jeho záujme o miesto právnik, ktoré mu, hoci takéto miesto bolo voľné, neponúkol a neinformoval ho o ňom a tiež na prezumpciu nevinu, ktorá by mu ako osobe bezúhonnej umožňovala účasť na výberom konaní do štátnej služby. Tiež zopakoval svoje argumenty uvedené v písomných vyjadreniach spočívajúce v zamestnaní osôb prepustených z väzby S. H. O. a o dôvodoch nepriateľského vzťahu žalovaného k jeho osobe zapríčineného jeho skoršou žalobou voči žalovanému vedenou na Okresnom súde C.. Preto podľa jeho názoru žalovaný voči nemu nepostupoval s rovnakou starostlivosťou a rovnakým spôsobom, ako voči iným uchádzačom o zamestnanie v rovnakom čase a s rovnakým zdravotným postihnutím. Zdôraznil, že bolo povinnosťou žalovaného ponúknuť mu akékoľvek miesto v zozname voľných pracovných miest, hoci aj s nižšou kvalifikáciou, na ktoré by bol spôsobilý, pričom takéto miesto v zozname jednoznačne boli. Poukázal pritom na spis Okresného súdu N., z ktorého vyplýva, že sa uchádzal aj o robotnícke povolania a na tamajšom úrade práce mu ponúkli hneď niekoľko miest, pričom sa v obci A. aj zamestnal ako robotník vo výrobe. Z hľadiska náhrady nemajetkovej ujmy žalobca poukázal na skutočnosť, že z dôvodu svojej nezamestnanosti zavinennej diskriminačným postupom zo strany žalovaného, bol v ťažkej sociálnej situácii, žil bez vody a elektriny a bol neprávom obžalovaný z prečinu zanedbania povinnej výživy. Preto s poukazom na nemajetkovú ujmu prisúdenú asi 10 sudcom Najvyššieho súdu SR z dôvodu platovej diskriminácie, nemajetkovú ujmu priznanú súdom maloletému Š. A., ktorý sa z dôvodu zavinenia lekárov nachádza v trvalej bdelej kóme a tiež nemajetkovú ujmu priznanú homosexuálom v štátoch EÚ pri ich diskriminácii, považoval ním požadovanú nemajetkovú ujmu vo vtedy požadovanej výške 100.000,- Eur za primeranú.

23. Žalovaný vo svojom písomnom stanovisku predloženom na tomto pojednávaní vo vzťahu k výberovému konaniu na miesto právnika poukázal na vtedy platné ustanovenia zákona o štátnej službe, podľa ktorých sa voľné štátnozamestnanecké miesto obsadzuje výberovým konaním, ktoré je oznámené v tlači, prípadne v iných všeobecne dostupných prostriedkoch masovej komunikácie, čo žalovaný dodržal tým, že oznam o výberovom konaní uverejnil v celoslovenskom tlačenom týždenníku V.. Zdôraznil, že nemá zákonnú povinnosť zverejňovať voľné štátnozamestnanecké miesta prostredníctvom zoznamu voľných pracovných miest a akékoľvek úkony v tomto smere by boli nad rámec zákona. Tiež zdôraznil, že v zmysle § 15 zákona o službách zamestnanosti si vhodné zamestnanie občan hľadá sám. Ak by sa žalobca prihlásil do výberového konania, konalo by sa s ním rovnako, ako s každým iným účastníkom výberového konania bez akejkoľvek diskriminácie, avšak žalobca sa do výberového konania neprihlásil. Vo vzťahu k tvrdeniu žalobcu o neposkytnutí voľného miesta žalovaný uviedol, že postupoval len v zmysle tých údajov, ktoré mu žalobca v žiadosti poskytol a nemá povinnosť nad rámec zákona ponúkať také miesta uchádzačovi, o ktoré v nahláske neprejavil záujem. Takýto postup nie je možné hodnotiť ako diskriminačný. Žalovaný naďalej trval na tom, že pri každom kontakte bol žalobcovi predkladaný zoznam voľných pracovných miest, ktorý bol navyše uverejnený na tabuli úradu a o ktorý mohol žalobca ich pracovníkov kedykoľvek požiadať. Vo vzťahu k evidencii v roku 2008 žalovaný zdôraznil, že svoje práva a povinnosti delegoval na úrad práce v N.. Pracovné miesta, na ktoré žalobca poukázal vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 12.04.2016 považuje žalovaný za nevhodné z hľadiska zdravotného stavu žalobcu, nakoľko tieto majú prevažne robotnícky charakter. Vo vzťahu k správnosti evidencie žalobcu ako osoby prepustenej z väzby, žalovaný zopakoval svoje predchádzajúce tvrdenia o neexistencii zákonnej povinnosti tohto druhu osobitnej evidencie v rokoch 2006 a 2007. Preto trval na tom, že voči žalobcovi postupoval nediskriminačne a nárok žalobcu v celom rozsahu neuznal. Žalovaný na základe návrhu žalobcu predložil dňa 13.07.2016 interné normy upravujúce postup úradov práce pri sprostredkovaní zamestnania.

24. Žalobca vo svojom vyjadrení k tomuto písomnému stanovisku žalovaného prednesom na tomto pojednávaní uviedol, že s týmto stanoviskom nesúhlasí a zotrval na svojej právnej ako aj skutkovej argumentácii vo vzťahu ku všetkým trom diskriminačným postupom zo strany žalovaného. Vo vzťahu k interným predpisom sa žalobca na pojednávaní konanom dňa 21.09.2016 vyjadril tak, že žalovaný nedodržal množstvo povinností a nástrojov politiky trhu práce, ktoré mu z týchto interných predpisov vyplývajú, a to vo vzťahu k jeho osobe. Predovšetkým z ustanovení, ktoré na pojednávaní citoval, podľa žalobcu vyplýva, že tieto sú spojené so slovom „najmä“, teda nejedná sa o vyčerpávajúce ustanovenia, pričom zdôraznil, že úrady poskytujú informácie o výberových konaniach, čo znamená, že žalovaný mu bol povinný oznámiť informáciu o výberovom konaní S. O. 2007. Poukázal na záznamy z úradu práce v N., z ktorého vyplýva ponuka 3 - 4 voľných pracovných miest.

25. Vzhľadom na antidiskriminačný charakter tohto súdneho sporu, ako sporu s ochranou slabšej strany, súd v zmysle § 311 CSP na pojednávaní konanom dňa 21.09.2016 vykonal dokazovanie výsluchom svedkyne Ľ. L., ktorá v čase všetkých troch evidencií žalobcu, ako uchádzača o zamestnanie, pracovala na úrade práce v G.. Ako svedkyňa uviedla, zabezpečovala prvý kontakt s uchádzačmi o zamestnanie a ich zaradenie do evidencie uchádzačov. Nespomína si na projekt zamestnávania prepustených z väzby S. H. O.. Na kontakt so žalobcom si spomína ako na dobrý a ich vzťahy boli korektné, pričom si nespomína, že by sa žalobca sťažoval na nesprávne zaradenie do evidencie alebo na nedostatočné sprostredkovanie zamestnania zo strany úradu. Vo vzťahu samotnému procesu sprostredkovania zamestnania táto svedkyňa uviedla, že prehľad voľných pracovných miest mala na stole, tieto pracovné miesta uchádzačom ukazovala rovnako, ako to robili pracovníčky, ktoré realizovali sprostredkovanie zamestnania. Okrem toho boli tieto zoznamy vyvesené na nástenkách úradu. Pokiaľ si pamätá, so žalobcom hovorila o voľných miestach, ale už si nespomína, či mu nejaké miesto ponúkla. Ako ďalej uviedla, žalobca nebol zaradený do zoznamu uchádzačov o zamestnanie ako osoba prepustená z väzby, lebo vtedy sa takého zoznamy nevedli a ona žalobcu poslala za referentkou sprostredkovania pre zdravotne ťažko postihnutých, pričom žalobcu zaradila do evidencie zdravotne ťažko postihnutých, a to pri každej z troch jeho evidencií. Zároveň potvrdila, že ona informovala uchádzačov o výberových konaniach.

26. Z rovnakých dôvodov ako v prípade svedkyne Ľ. L., súd v zmysle § 311 CSP na pojednávaní konanom dňa 11.11.2016 vypočul svedkyňu Z. N. a na návrh žalobcu svedkyne Ľ. G.D. O., O. V. Š. V. A.. O. T., A., ktoré v zmysle písomného oznámenia žalovaného zo dňa 26.09.2016 realizovali poradenstvo a sprostredkovateľskú činnosť u žalobcu vo všetkých troch jeho evidenciách v rokoch 2006 až 2008.

27. Svedkyňa Z. N.P. uviedla, že kontakt s uchádzačom o zamestnanie vzhľadom na vysoký počet nezamestnaných prebiehal tak, že každé dva týždne uchádzač priniesol potvrdenie, že si hľadá prácu a následne sa určil ďalší termín stretnutia, pričom zoznamy voľných pracovných miest mala v kancelárii a tiež boli vyvesené na nástenke úradu. Na to, či ponúkla žalobcovi konkrétne miesto si svedkyňa nespomína. Na otázku žalobcu, ako svedkyňa s ním ako s nepočujúcim komunikovala, svedkyňa uviedla, že to bolo bez duálneho monitoru, lebo tento sa ani dnes na úrade nepoužíva. Svedkyňa potvrdila jej podpisy na záznamoch o kontaktoch so žalobcom a tiež skutočnosť, že do jej referátu patrilo aj sprostredkovanie zamestnávania osobám s ťažkým zdravotným postihnutím. Zdôraznila, že v zozname voľných pracovných miest je v poznámke uvedené, pre akého uchádzača je toto miesto vzhľadom na jeho zdravotné postihnutie vhodné, samozrejme, ak zamestnávateľ takéto miesta nahlásil. Pri sprostredkovaní zamestnania sa prihliada na zdravotný stav konkrétneho uchádzača a mieru jeho postihnutia, pričom zdôraznila, že predovšetkým sám uchádzač si musí hľadať voľné miesta. Zároveň uviedla, že miesta v štátnej správe sa nezverejňovali v zozname voľných pracovných miest a ani o nich nemusela vedieť. Podľa nej nič nebránilo žalobcovi dať si žiadosť o prijatie do štátnej služby na ich úrad aj pred výberovým konaním, ako to bolo v prípade iných uchádzačov. Potvrdila, že sa nevedela osobitná evidencia pre osoby prepustené z väzby.

28. Svedkyňa L.. G. O.Í. vo svojej výpovedi uviedla, že predmetom jej činnosti bolo poradenstvo novoevidovaných uchádzačov, ktoré malo všeobecný charakter a pozostávalo z troch skupinových stretnutí s odstupom jedného mesiaca a z jedného individuálneho stretnutia. Na prvom stretnutí skupinového charakteru boli noví uchádzači o zamestnanie informovaní o základných právach a povinnostiach v zmysle zákona, napríklad o tom, ako sa im vypočítava dávka, ako si majú na ňu uplatniť nárok, kde si môžu vyhľadať zoznamy voľných pracovných miest a podobne. Za týmto účelom bolo v tom čase zriadené informačno - poradenské stredisko, kde mali vzory žiadostí, životopisov a rôznych formulárov a kde bol k dispozícii aj počítač, na ktorom si mohli klienti tieto informácie vyhľadať, prípadne napísať si nejaké žiadosti, ak doma nemali počítač. Na druhom stretnutí sa s uchádzačmi zameriavala na aktívne opatrenia trhu práce, napríklad ako možno získať príspevok na samozamestnanie alebo možnosti rekvifikácie. Tretie stretnutie už realizovala kolegyňa Fabiánova v rámci programu Eures. Individuálne stretnutie už pozostávalo z rozhovoru s konkrétnym klientom, kde sa mu ešte vysvetlili nejaké veci, ktorým nerozumel, prípadne sa mu poskytla pomoc vo všeobecných otázkach zamestnania a následne už bol odoslaný ku kolegyňi, ktorá realizovala sprostredkovanie. Ako uviedla, na žalobcu si nepamätá a tiež, že nemala k dispozícii žiadosť o zaradenie uchádzača o zamestnanie a preto neriešila vzhľadom na obsah jej činnosti konkrétne charakteristiky klienta z hľadiska jeho vzdelania. Svedkyňa zároveň potvrdila, že niektoré podpisy na evidenčných štítkoch sú jej. Na námietku žalobcu, že ako osoba sluchovo postihnutá na skupinovom stretnutí nebol, svedkyňa uviedla, že v prípade, ak klient nemohol prísť na toto stretnutie, realizovala s ním stretnutie individuálne, avšak ako zdôraznila, nikdy sa nestalo, že by klientovi dala podpísať len papier a on odišiel. Podľa nej žalobca vždy rozumel, o čom sa rozprávali. Podľa jej domnienky vedel odčítať z pier, alebo keď hlasnejšie rozprávala, tak rozumel. Nepamätala si, že by sa žalobca sťažoval na to, že nerozumie.

29. Svedkyňa O.. V. Š. potvrdila výpoveď svedkyne L.. O. ohľadne troch fáz skupinových stretnutí, pričom ako zdôraznila, skupinové stretnutia sa robili aj pre uchádzačov so zdravotným postihnutím. V prípade, ak klient uviedol, že je nepočujúcí, urobilo sa na miesto skupinového stretnutia individuálne stretnutie za účasti jeho osobného asistenta. Potvrdila, že so žalobcom mala individuálne stretnutie, pretože skupinových stretnutí sa ako osoba sluchovo postihnutá nezúčastňoval. So žalobcom individuálne stretnutie prebiehalo tak, že si u nej sadol za stôl, natočil sa na jedno ucho a tak sa spolu rozprávali. K tejto časti výpovede svedkyne sa žalobca ostro ohradil s tým, že je absolútne hluchý. Kontakt podľa neho prebiehal tak, že on niečo hovoril, svedkyňa pokývala hlavou, dala mu podpísať papier a on odišiel preč. Žiaden individuálny rozhovor nevedli. Pri komunikácii mu neposkytla žiadnu informáciu a nebol k dispozícii duálny monitor. Svedkyňa napriek tomu trvala na spôsobe a priebehu komunikácie so žalobcom s tým, že žalobca asistenta a ani paralelný monitor nežiadal.

30. Svedkyňa A.. O. T. A.. v rozhodnom čase pracovala ako Eures poradca, ktorej predmetom bolo sprostredkovanie zamestnania v zahraničí, pričom žalobca sa vzhľadom na svoje zdravotné postihnutie tejto aktivity nezúčastňoval.

31. Vo vzťahu k výpovediam týchto svedkýň žalobca spochybnil ich kvalifikáciu a tiež poukázal na ďalší dôvod diskriminácie z dôvodu porušenia Dohovoru OSN o právach zdravotne postihnutých. Podľa neho žalovaný nerešpektoval jeho postihnutie, pričom nevie odčítať z úst a nevláda posunkovú reč. Vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 21.11.2016 poukázal na nepravdivosť výpovedi svedkýň, že nebolo ich povinnosťou mu oznamovať voľné miesta, hoci v prípade iných uchádzačov o zamestnanie tak robili. Zároveň si neoverili, aké miesta vzhľadom na sluchové postihnutie sú pre neho vhodné. Preto žalobca súdu spolu s týmto písomným podaním predložil kópiu zápisnice z pojednávania konaného dňa 07.05.2004 na Okresnom súde Ž. pod sp. zn. 19Cb 106/2001, uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 140/2010 - 19 zo dňa 30.03.2010, lekárske správy zo dňa 16.07.2009, 14.10.2009 a 08.11.2001 a uznesenie Okresného súdu N. sp. zn. 3T 25/2014 - 1127 zo dňa 04.02.2015, z ktorých vyplýva, že už v čase prvej evidencie bol osobou sluchovo postihnutou so 100 % stratou sluchu.

32. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 25.11.2016 uviedol, že z výsluchu svedkýň vyplynulo, že skupinové poradenstvo robili so všetkými uchádzačmi bez rozdielu a so žalobcom realizovali aj individuálne poradenstvo. Zo spisov o evidencii žalobcu nevyplýva miera sluchového postihnutia žalobcu a z neho vyplývajúca nemožnosť komunikácie s pracovníčkami, na ktorú žalobca pracovníčky úradu práce v G.Ž. neupozornil. Ako žalovaný uviedol, žalobca si nevyžiadal duálny monitor a ani asistenta a pracovníčky pri kontakte s ním nemali pocit, že im úplne nerozumejú. Poskytli žalobcovi všetky potrebné informácie a teda voči nemu postupovali tak, ako s inými osobami porovnateľnej situácii. Žalovaný zdôraznil, že žalobca vo svojom životopise uviedol, že môže komunikovať iba za pomoci asistenta. Na záver žalovaný uviedol, že v čase evidencií žalobcu nemal úrad k dispozícii vhodné pracovné miesto.

33. Na pojednávaní konanom dňa 18.01.2017 žalobca vo vzťahu k vyššie citovanému vyjadreniu žalovaného uviedol, že ohluchol v dospelosti, a preto sa nenaučil posunkovú reč, ktorú navyše nemôže používať pre A. Y., ktorou trpí. Asistenta by si musel platiť sám, na čo nemal finančné prostriedky. Žalobca na tomto pojednávaní predložil listinné dôkazy, a to druhú stranu preukazu osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, listy žalobcu zo dňa 11.02.1998, zo dňa 31.03.1998, zo dňa 15.07.1995 a zo dňa 18.02.1998, rozhodnutie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny N. zo dňa 29.06.2012, zápisnicu o hlasovaní z roku 1988 a nález pracovnej ekomandácie, z ktorých podľa žalobcu jednoznačne vyplýva, že bol dlhodobo v rôznom stupni sluchovo postihnutý, o čom musel žalovaný vedieť aj bez toho, aby ho na to žalobca upozornil. Poukázal tiež na to, že na základe výberového konania žalovaný zamestnal minimálne štyri osoby, medzi nimi aj svedkyňa N.Ž. V. O., ktorým následne umožnil vysokoškolské štúdium. Mal teda rovnakú možnosť ponúknuť tieto miesta aj jemu, ako nezamestnanému, pretože mal minimálne rovnakú kvalifikáciu, ako uvedené osoby. Preto požadoval za každé z troch porušení po 50.000,- Eur, a preto zmenil svoju žalobu v časti o náhradu nemajetkovej ujmy a požadoval zaplatenie sumy 150.000,- Eur.

34. Na tomto pojednávaní bola na návrh žalobcu vypočutá svedkyňa L.. O. A., štátna zamestnankyňa žalovaného plniaca úlohy osobného úradu v súvislosti so zákonom o štátnej službe. Táto svedkyňa vo svojej výpovedi pripustila stretnutie so žalobcom, avšak vzhľadom na odstup času si už na jeho obsah nepamätá. Poprela, že by sa voľné štátnozamestnanecké miesta zverejňovali v zozname voľných pracovných miest, pretože zákon o štátnej službe ukladal povinnosť zverejniť voľné miesto v periodickej tlači, čo vždy pri obsadzovaní voľných štátnozamestnaneckých miest dodržali. Ako uviedla, nezverejňovali sa ani miesta do dočasnej štátnej služby, hoci tam nebolo potrebné výberové konanie. Vo vzťahu k prijímaniu svojich kolegyň do stálej štátnej služby sa svedkyňa nevedela vyjadriť, avšak zdôraznila, že pri ich prijímaní nebol porušený zákon. Ako ďalej uviedla, od roku 2004 bolo niekoľko výberových konaní, do ktorých sa žalobca ani raz neprihlásil.

35. Strany sporu vo svojich záverečných rečiach zotrvali na svojej skutkovej a právnej argumentácii, ktorú prezentovali v priebehu sporu.

36. Na základe takto zisteného skutkového stavu súd aplikoval nasledujúce právne predpisy:

37. Podľa § 6 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o zamestnanosti“) v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 uchádzač o zamestnanie

na účely tohto zákona je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu (ďalej len "evidencia uchádzačov o zamestnanie") a ktorý

- a) nie je zamestnanec podľa § 4, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,
- d) vykonáva zárobkovú činnosť v rozsahu najviac 64 hodín mesačne a ktorého mzda alebo odmena za výkon tejto činnosti nepresahuje 3 200 Sk mesačne, pričom za zárobkovú činnosť sa považuje osobné vykonávanie činnosti na základe pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu alebo iného právneho vzťahu podľa osobitných predpisov; skutočnosti o počte odpracovaných hodín a o výške mzdy alebo odmeny preukazuje uchádzač o zamestnanie na požiadanie úradu.

38. Podľa § 8 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je

- b) občan starší ako 50 rokov veku,
- h) občan so zdravotným postihnutím.

39. Podľa § 8 ods. 1 písm. o) zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, 13d) ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

40. Podľa § 9 ods. 1 písm. a) zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného občana podľa osobitného predpisu.

41. Podľa § 9 ods. 2 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.

42. Podľa § 9 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.

43. Podľa § 9 ods. 2 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.

44. Podľa § 11 ods. 1 písm. a) zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 služby zamestnanosti na účely tohto zákona je systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania.

45. Podľa § 11 ods. 2 písm. a) zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú ústredie a úrad.

46. Podľa § 13 ods. 1 so pôsobnosťou úradu patrí

- a) sprostredkovať uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie vhodné zamestnanie,
- b) viesť evidenciu
 1. uchádzačov o zamestnanie,
 2. záujemcov o zamestnanie,

- 3. voľných pracovných miest,
- 4. zamestnávateľov vo svojom územnom obvode,
- c) poskytovať informačné a poradenské služby,
- d) poskytovať odborné poradenské služby.

47. Podľa § 13 ods. 2 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 do pôsobnosti úradu pri integrácii občanov so zdravotným postihnutím patrí okrem pôsobnosti podľa odseku 1

- a) zriaďovať špeciálne organizačné útvary na integráciu občanov so zdravotným postihnutím,
- b) označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné pre občanov so zdravotným postihnutím.

48. Podľa § 14 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na poskytovanie pomoci pri

- a) hľadani vhodného zamestnania,
- b) vzdelávaní a príprave pre trh práce potrebnej na uplatnenie na trhu práce.

49. Podľa § 14 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

50. Podľa § 14 ods. 2 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

51. Podľa § 14 ods. 3 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich z práva na prístup k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého občana. Nikto nesmie byť v súvislosti s uplatňovaním práva na prístup k zamestnaniu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného občana na úrad alebo na zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

52. Podľa § 14 ods. 4 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 občan má právo podať úradu sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3; úrad je povinný na sťažnosť občana bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

53. Podľa § 14 ods. 5 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad nesmie občana postihovať alebo znevýhodňovať preto, že občan uplatňuje svoje práva vyplývajúce z práva na prístup k zamestnaniu.

54. Podľa § 14 ods. 6 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 občan, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania práv podľa odsekov 1 až 5, môže sa domáhať podľa osobitného zákona právnej ochrany na súde.

55. Podľa § 14 ods. 7 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 občan má právo slobodne si zvoliť zamestnanie a vykonávať ho na celom území Slovenskej republiky alebo si môže zabezpečiť zamestnanie v zahraničí.

56. Podľa § 15 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 vhodné zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce.

57. Podľa § 15 ods. 2 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 vhodné zamestnanie na účely sprostredkovania zamestnania podľa tohto zákona je zamestnanie, v ktorom týždenný pracovný čas nie je kratší ako polovica z ustanoveného týždenného pracovného času.

58. Podľa § 15 ods. 3 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 vhodné zamestnanie si občan hľadá sám, za pomoci úradu alebo za pomoci právnickej osoby alebo fyzickej osoby podľa § 25 a 58.

59. Podľa § 32 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 sprostredkovanie zamestnania na účely tohto zákona je činnosť zameraná na

- a) vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkание vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie a
- b) vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.

60. Podľa § 32 ods. 8 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 úrad vykonáva sprostredkovanie zamestnania bezplatne a nestranne; pritom rešpektuje výber občana z ponúkaných pracovných miest a dobrovoľnosť zamestnávateľa pri výbere uchádzača o zamestnanie.

61. Podľa § 32 ods. 9 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok.

62. Podľa § 32 ods. 10 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 úrad na účely sprostredkovania zamestnania

- a) vedie evidenciu uchádzačov o zamestnanie, evidenciu záujemcov o zamestnanie a evidenciu voľných pracovných miest,
- b) poskytuje informačné a poradenské služby,
- c) zabezpečuje odborné poradenské služby.

63. Podľa § 32 ods. 10 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad vykonáva sprostredkovanie zamestnania bezplatne a nestranne; pritom rešpektuje výber občana z ponúkaných pracovných miest a dobrovoľnosť zamestnávateľa pri výbere uchádzača o zamestnanie. Výsledkom sprostredkovania zamestnania je vznik pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu.

64. Podľa § 32 ods. 11 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok.

65. Podľa § 32 ods. 12 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad na účely sprostredkovania zamestnania

- a) vedie evidenciu uchádzačov o zamestnanie, evidenciu záujemcov o zamestnanie a evidenciu voľných pracovných miest,
- b) poskytuje informačné a poradenské služby,
- c) zabezpečuje odborné poradenské služby,

66. Podľa § 39a ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad vedie osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorá okrem údajov podľa § 33 ods. 1 a § 37 ods. 1 obsahuje aj údaje o poklese schopnosti vykonávať

zárobkovú činnosť, ako aj údaje o právnom dôvode, na základe ktorého boli uznaní za občana so zdravotným postihnutím.

67. Podľa § 40 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 voľné pracovné miesto na účely sprostredkovania zamestnania je novovytvorené pracovné miesto alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca.

68. Podľa § 40 zákona o zamestnanosti v znení účinnom od 06.05.2008 do 01.09.2008 voľné pracovné miesto na účely sprostredkovania zamestnania je novovytvorené pracovné miesto alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca. Evidencia voľných pracovných miest obsahuje údaje v r

69. Podľa § 41 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 úrad na účely vyhľadávania voľných pracovných miest vedie evidenciu zamestnávateľov vo svojom územnom obvode.

70. Podľa § 41 zákona o zamestnanosti v znení účinnom od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad na účely vyhľadávania voľných pracovných miest vedie evidenciu zamestnávateľov vo svojom územnom obvode. Evidencia zamestnávateľov obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 1 písm. C.

71. Podľa § 42 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby.

72. Podľa § 42 ods. 2 písm. b) zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú služby pri výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania.

73. Podľa § 43 ods. 1 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie odborné poradenské služby.

74. Podľa § 43 ods. 2 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 odborné poradenské služby na účely tohto zákona sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu.

75. Podľa § 43 ods. 4 zákona o zamestnanosti v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva.

76. Podľa § 2 ods. 1 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať.

77. Podľa § 2 ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

78. Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 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.

79. Podľa § 2 ods. 4 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 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.

80. Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 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.

81. Podľa § 2 ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

82. Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

83. Podľa § 2a ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

84. Podľa § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 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.

85. Podľa § 2a ods. 3 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 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.

86. Podľa § 2a ods. 11 písm. d) antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.

87. Podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické osoby a právnické osoby sú povinné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblastiach ustanovených týmto zákonom; to neplatí, ak by v konkrétnom prípade jej dodržanie bolo alebo mohlo byť v rozpore s opatreniami ustanovenými osobitnými predpismi, potrebnými na zabezpečenie bezpečnosti, vnútorného poriadku, predchádzanie protiprávnej činnosti, zabezpečenie ochrany zdravia alebo ochrany práv, právom chránených záujmov a slobôd osôb.

88. Podľa § 3 ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.

89. Podľa § 3 ods. 3 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania sa použijú ustanovenia tohto zákona a aj osobitných zákonov, ak ustanovujú ďalšie dôvody, na základe ktorých sa diskriminácia zakazuje.

90. Podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

91. Podľa § 3 ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.

92. Podľa § 3 ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 06.05.2008 do 01.09.2008 zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.

93. Podľa § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

94. Podľa § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom od 06.05.2008 do 01.09.2008 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.

95. Podľa § 6 ods. 2 písm. a) antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len "zamestnanie") vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania.

96. Podľa § 6 ods. 3 písm. d) antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je zdravotne postihnutá.

97. Podľa § 9 ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

98. Podľa § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodrжал zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

99. Podľa § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch

určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

100. Podľa § 11 ods. 1 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalobca"). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalovaný").

101. Podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

102. Podľa § 11 ods. 3 antidiskriminačného zákona v znení účinnom v čase od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008 na konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.

103. Podľa článku 19 bod 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) členské štáty prijímajú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

104. Podľa § 14 ods. 1 zákona č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 05.02.2007 do štátnej služby na príslušné štátnozamestnanecké miesto v príslušnom odbore štátnej služby možno prijať občana alebo občana iného členského štátu Európskej únie, ktorý sa uchádza o štátnu službu (ďalej len "uchádzač"), ak spĺňa tieto predpoklady:

c) je bezúhonný,

e) je zdravotne spôsobilý na vykonávanie štátnej služby.

105. Podľa § 14 ods. 9 zákona č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 05.02.2007 posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na účely tohto zákona je overenie zdravotnej spôsobilosti štátneho zamestnanca vykonávať štátnu službu v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti upravuje osobitný predpis.

106. Podľa § 14 ods. 2 zákona č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 05.02.2007 bezúhonný občan na účely tohto zákona je občan, ktorý nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Bezúhonnosť sa preukazuje doložením výpisu z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

107. Podľa § 15 ods. 1 zákona č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 05.02.2007 voľné štátnozamestnanecké miesto obsadzuje služobný úrad zo štátnych zamestnancov alebo výberovým konaním.

108. Podľa § 15 ods. 3 zákona č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 05.02.2007 výberové konanie vyhlasuje najvyšší služobný úrad v tlači, prípadne v iných verejnosti všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie najmenej tri týždne pred jeho začatím s uvedením údajov o štátnozamestnaneckom mieste, ktorými sú:

a) názov služobného úradu vrátane obce, v ktorej je sídlo služobného úradu alebo jeho organizačnej jednotky (ďalej len „sídlo služobného úradu“),

b) druh štátnej služby a obsadzovaná funkcia; to neplatí pri oznámení o hromadnom výberovom konaní,

c) odbor štátnej služby,

d) predpoklady na vykonávanie štátnej služby podľa § 14; to neplatí pri oznámení o hromadnom výberovom konaní,

- e) požadované odborné znalosti, schopnosti a osobnostné vlastnosti,
- f) zoznam požadovaných dokladov,
- g) dátum a miesto podania žiadosti.

109. Antidiskriminačný charakter tohto súdneho sporu predurčil vykonanie rozsiahleho dokazovania realizovaného nielen na návrh strán sporu, ale vzhľadom na charakter tohto sporu, ako sporu s ochranou slabšej strany, aj bez návrhu strán, to všetko s cieľom objektívneho a úplného zistenia skutkového stavu. Uvedený rozsah a spôsob dokazovania vychádza z ustanovenia § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, ktorý predstavuje normatívnu úpravu tzv. preneseného dôkazného bremena, ktoré je vyjadrením odchýlky od všeobecnej konštrukcie dôkazného bremena spočívajúceho na žalujúcej strane sporu. Význam tohto rozdelenia dôkazného bremena s dôrazom na povinnosť žalovaného preukazovať neporušenie zásady rovnakého zaobchádzania vyplýva z toho, že diskriminácia sa len zriedka deje otvorene a väčšinou o nej neexistujú priame dôkazy, ktorými by mohol žalobca disponovať. „Preto podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona postačuje oznámiť konajúcemu súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo“ (nález Ústavného súdu SR z 1. decembra 2015, sp. zn. III. ÚS 90/2015).

110. Žalobca v prvom výroku upraveného žalobného návrhu vymedzil, a v ďalšom priebehu konania skutkovo po obsahovej stránke upresnil, skutočnosť, z ktorých možno podľa neho dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného došlo. Žalobca za dôvod priamej diskriminácie v zmysle §§ 2 ods. 3, resp. 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona označil jeho dvojročný pobyt vo väzbe a tiež jeho zdravotné postihnutie. K tejto diskriminácii malo podľa žalobcu dôjsť troma spôsobmi. Po prvé tým, že ho žalovaný zastúpený konaním úradu práce S. G. po prepustení z väzby nezaradil z tohto dôvodu do osobitného zoznamu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, po druhé z tohto dôvodu, že mu napriek voľnému štátnozamestnaneckému miestu na úrade práce S. G. a vedomosti o jeho kvalifikácii a záujme neoznámili skutočnosť týkajúcu sa výberového konania a toto miesto mu nebolo ponúknuté, a po tretie z tohto dôvodu, že počas jeho evidencie mu nebolo zo strany úradu práce S. G. ponúknuté ani jedno voľné pracovné miesto zodpovedajúce kritériám vhodnosti, hoci iným uchádzačom v rovnakom postavení v tomto období úrad práce S. G. dokázal sprostredkovať zamestnanie. Súd všetky tieto žalobcom uvedené dôvody diskriminácie preskúmal osobitne, avšak všetky vo vzájomnej spojitosti a v kontexte definície zásady rovnakého zaobchádzania uvedenej v § 2 antidiskriminačného zákona. Súd v tejto súvislosti konštatuje, že žalobca súdu predložil a označil také dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného by mohlo dôjsť, čo malo v priebehu tohto sporu za následok prenesenie dôkazného bremena na žalovaného vo vzťahu ku všetkým trom diskriminačným dôvodom (rovnako článok 19 smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania).

111. Zo skutkových tvrdení žalobcu vyplýva, že tento sa v zmysle § 9 ods. 1 antidiskriminačného zákona domáhal práva na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou v súvislosti s jeho evidenciou ako uchádzača o zamestnanie na úrade práce S. G.. Z tohto dôvodu, aj napriek tomu, že žalobca definoval obdobie diskriminácie rokmi 2006 až 2008, súd prihliadol pri posudzovaní dôvodnosti nárokov žalobcu len na obdobia od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007 a od 06.05.2008 do 01.09.2008, v ktorých bol žalobca zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie, a kedy vo vzťahu k nemu úrad práce S. G. uplatňoval svoje práva a kompetencie v zmysle zákona o službách zamestnanosti. Súd pritom v zmysle § 3 antidiskriminačného zákona, ako všeobecnej normy aplikoval ustanovenie § 14 zákona o službách zamestnanosti upravujúceho práva každého občana na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania s odkazom na ustanovenia antidiskriminačného zákona. Pre posúdenie dôvodnosti tejto žaloby bolo potrebné dôsledné preskúmanie postupu žalovaného zastúpeného úradom práce v G., ako príspevkovej organizácie voči žalobcovi v obdobiach, v ktorých bol žalobca evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce v G.. Tento postup úradu práce v G. je nutné hodnotiť v zmysle jeho právomocí a povinností vyplývajúcich mu zo zákona o službách zamestnanosti v legislatívnej podobe tohto zákona platnej a účinnej v čase jednotlivých evidencií žalobcu a ich zhodnotenia vo vzťahu k špeciálnej úprave nediskriminačného prístupu k zamestnaniu podľa § 14 zákona o službách zamestnanosti, ale aj kontexte všeobecnej právnej úpravy antidiskriminačného zákona, opäť v znení platnom a účinnom v čase, kedy bol žalobca v jednotlivých obdobiach evidovaný v evidencii ako uchádzač o zamestnanie. Preto sa súd pri dokazovaní zamerával na tie dôkazné prostriedky, ktoré mohli objasniť konkrétny postup úradu

voči žalobcovi tak z pohľadu jeho evidencie ako uchádzača o zamestnanie, ako aj z pohľadu konania a prístupu jednotlivých zamestnancov úradu k žalobcovi pri priamom kontakte s ním. To všetko v žalobcom vymedzenom okruhu diskriminácie z dôvodu prepustenia z väzby a z dôvodu jeho zdravotného postihnutia.

112. V súvislosti s tým, čo súd uviedol v predchádzajúcom odseku odôvodnenia rozsudku súd považuje za potrebné zdôrazniť, že v konaní o antidiskriminačnom spore nie je striktnie viazaný vymedzením diskriminácie v žalobnom návrhu a môže v priebehu sporu posudzovať diskrimináciu nielen v jej priamej forme, ktorú vymedzil žalobca, ale v prípade zistenia sa môže konštatovanie o diskriminácii týkať aj nepriamej diskriminácie, prípadne ďalších foriem diskriminácie, ako je pokyn na diskrimináciu, neoprávnený postih a pod. (§ 2 resp. § 2a antidiskriminačného zákona). Výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie uvedených v antidiskriminačnom zákone je demonštratívny, a preto ako zakázané diskriminačné dôvody prichádzajú do úvahy aj ďalšie dôvody, subsumovateľné pod pojem „iné postavenie“. Porušenie zákazu diskriminácie má samo o sebe, aj bez potreby ďalšieho úkonu zo strany porušovateľa alebo existencie iných podmienok, za následok porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a toto zakladá právo na súdnu ochranu v zmysle § 9 až 11 antidiskriminačného zákona, za primeraného použitia procesných ustanovení Civilného sporového poriadku (predtým O.s.p.). Z hľadiska hmotnej pasívnej legitímácie nositeľa povinnosti zákazu diskriminácie súd poukazuje na ustanovenie § 3 antidiskriminačného zákona, ktorý povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania uložil štátnym orgánom a po zmene právnej úpravy v roku 2008, každému, teda nepochybne aj žalovanému.

113. Súd mal za nepochybne preukázané, že žalobca bol vo všetkých troch obdobiach svojej evidencie, ako uchádzača o zamestnanie osobou ťažko zdravotne postihnutou, a to z dôvodu úplnej straty sluchu. Žalobca to v priebehu sporu preukázal preukazom občana s ťažkým zdravotným postihnutím, ako aj ďalšími listinnými dôkazmi predloženými súdu na pojednávaní konanom dňa 18.01.2017, pričom žalovaný v priebehu sporu uvedenú skutočnosť žiadnym spôsobom nespochyboval. Žalobca tak naplnil pojem osoby s ťažkým zdravotným postihnutím nielen v zmysle predpisov sociálneho charakteru (napr. zákon č. 195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci), ale vo vzťahu k tomuto sporu aj v zmysle § 6 ods. 1 resp. § 2a ods. 11 písm. d) antidiskriminačného zákona. Súd zároveň zdôrazňuje aj aplikabilitu smernice Rady 2000/78 ES z 27. novembra 2000, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (rámcová smernica). Ako vo svojom rozhodnutí C-13/05 Sania Chacón Navas v Euresť Colectividades SA konštatoval Súdny dvor Európskych spoločenstiev „pojem zdravotné postihnutie sa má chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote“. To, čo medzi stranami sporu tiež nebolo sporné, bol obsah evidenčných spisov žalobcu 1/06/37099 (za rok 2006), 1/07/31893 (za rok 2007) a 1/08/35174 (za rok 2008), ktoré administratívnym spôsobom dokumentujú priebeh evidencie žalobcu ako uchádzača o zamestnanie a úkony, ktoré vo vzťahu k nemu úrad práce v G., a počas evidencie v roku 2008 aj úrad práce v N., realizoval.

114. Zo skutkového tvrdenia žalobcu v kontexte obsahu jeho žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie nachádzajúcom sa v evidenčnom spise X/XX/XXXXX vyplýva, že žalobca bol dňa 15.06.2006 prepustený z väzby a dňa 19.06.2006 podal úradu práce v G. túto žiadosť. Počas tejto evidencie tak žalobca splnil charakteristiky znevýhodneného uchádzača o zamestnanie z dôvodu veku nad 50 rokov a z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia /§ 8 ods. 1 písm. b) a písm. h) zákona o službách zamestnanosti platného a účinného ku dňu 19.06.2006/, pričom tieto charakteristiky spĺňal v zmysle citovanej právnej úpravy aj počas druhej a tretej evidencie v rokoch 2007 a 2008. Je nepochybne, že v tom čase žalobca v zmysle § 9 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti platného a účinného ku dňu 19.06.2006 v spojení s § 71 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení spadal vzhľadom na charakter zdravotného postihnutia do kategórie občana so zdravotným postihnutím, a ako taký bol zaradený do osobitnej evidencie, čo vo svojej výpovedi potvrdila nielen svedkyňa L. L. V. V. Z. Z. I. N.. Súd v tomto kontexte zdôrazňuje, že v zmysle § 13 zákona o službách zamestnanosti bolo povinnosťou úradu sprostredkovať uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie vhodné zamestnanie, viesť evidenciu uchádzačov o zamestnanie, poskytovať informačné a poradenské služby / § 13 ods. 1 písm. a), b) a c)/ a vo vzťahu k integrácii občanov o zdravotným postihnutím aj zriaďovať špeciálne organizačné útvary na túto integráciu občanov a označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné pre občanom so zdravotným postihnutím /§ 13 ods. 2 písm. a) a b)/. Úrad aj v zmysle § 32 ods. 10 písm. a) zákona o službách zamestnanosti vedie evidenciu uchádzačov o

zamestnanie a evidenciu voľných pracovných miest. Hoci v zmysle vyššie citovaných ustanovení zákona o službách zamestnanosti platných a účinných za dobu evidencie žalobcu v rokoch 2006 a 2007 sa osobitná evidencia občanom s ťažkým zdravotným postihnutím neviedla, ako vyplynulo z výpovede vyššie uvedených svedkýň, najmä svedkyne L. L., žalobca bol nielen pri svojej prvej evidencii, ale v prípade všetkých troch evidencií v zmysle metodických pokynov zaradený do osobitného zoznamu uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím a ako taký bol v starostlivosti príslušného referátu sprostredkovania. Povinnosť viesť osobitnú evidenciu vznikla úradu práce v G.O. až v súvislosti so zmenou zákona o službách zamestnanosti realizovanou zákonom č. 139/2008 Z.z., ktorou sa v § 39a táto osobitná evidencia zaviedla. Vo vzťahu k zaradeniu žalobcu do osobitnej evidencie osôb prepustených z väzby je nutné prisvedčiť tvrdeniu žalovaného v tom, že počas evidencie žalobcu v roku 2006 a 2007 nebola táto kategória znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v zákone o službách zamestnanosti zaradená (§ 8). K doplneniu kategórie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie o občana po prepustení z výkonu väzby došlo až zmenou zákona o službách zamestnanosti realizovanou zákonom č. 139/2008 Z.z., ktorou sa doplnilo ustanovenie § 8 ods. 1 o písmeno o). Preto je zrejme, že počas evidencie v rokoch 2006 a 2007 žalobca nemohol v zmysle vtedy platnej právnej úpravy spadať do tejto kategórie a zo strany žalovaného, ako štátneho orgánu teda nemohlo dôjsť k porušeniu právnej povinnosti ustanovenej zákonom o službách zamestnanosti a teda ani k diskriminačnému konaniu z tohto dôvodu voči žalobcovi.

115. Vo vzťahu k evidencii v roku 2008, kedy už bola v zákone táto kategória znevýhodneného uchádzača o zamestnanie zaradená, súd uvádza, že v tom čase bol žalobca po prepustení z väzby takmer dva roky, počas ktorých bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie dve obdobia (od 16.06.2006 do 30.10.2006, od 05.02.2007 do 01.10.2007). V tomto prípade je potrebné vykladať právnu normu tak, že zaradenie do kategórie znevýhodneného uchádzača patrí iba osobe bezprostredne prepustenej z väzby. Dôvodom je charakter väzby, ktorej následkom je hoci dočasné, ale v určitých prípadoch dlhotrvajúce vylúčenie osoby z pracovného procesu a z bežného života, čo má nepochybne za následok ťažšiu možnosť uplatnenia sa na trhu práce. Preto je potrebné klásť dôraz na zásadu bezprostrednosti a úzkej časovej súvislosti medzi prepustením z väzby a zaradením nezamestnaného do tejto kategórie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. U žalobcu by bola táto zásada bezprostrednosti zachovaná iba počas jeho evidencie v roku 2006 (ak by existovala zákonná úprava). V roku 2008 už žalobca vzhľadom na časový odstup od prepustenia z väzby nespadal podľa názoru súdu do kategórie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie z dôvodu prepustenia z väzby. Ale ak by aj súd prijal striktný, a tým aj extenzívny výklad zákona, že občan prepustený z väzby by bol tejto kategórie zaradený kedykoľvek bez ohľadu na čas, ktorý uplynul od prepustenia (napr. aj po uplynutí 20 rokov od prepustenia z väzby), v zmysle zákona o službách zamestnanosti vyplýva, že vo vzťahu k týmto osobám nebolo nikdy zákonnou povinnosťou úradu viesť osobitnú evidenciu, čo korešponduje nielen s písomnými tvrdeniami žalovaného, aj s výpoveďami svedkýň L. V. N.. Tým, že zákon nestanovuje osobitné zaobchádzanie s navrátilcami z väzby vedením osobitnej evidencie, z evidenčného hľadiska ich tým stavia na roveň iných uchádzačov o zamestnanie, a preto nemohlo dôjsť u žalobcu z tohto dôvodu k žiadnej forme diskriminácie. V priebehu dokazovania sa nepotvrdilo, že by úrad organizovaným spôsobom zamestnával osoby prepustené z väzby v podnikoch a táto práca by bola vhodná pre žalobcu. Samozrejme nie je možné vylúčiť, že niektoré osoby prepustené z väzby boli prostredníctvom úradu zamestnané, ale pri posudzovaní diskriminácie je potrebné posudzovať prípadne menej priaznivé zaobchádzanie so žalobcom v porovnaní s inou osobou/osobami v porovnateľnom postavení. Nie je zrejme, či pracovné pozície, na ktorých sa osoby prepustené z väzby zamestnali, sú z hľadiska kvalifikácie a zdravotnej spôsobilosti vhodné pre žalobcu. Preto súd vo vzťahu k prvému diskriminačnému dôvodu, na ktorý poukázal žalobca uzatvára, že zo strany žalovaného nebolo zistené porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a teda nebola zistená žiadna forma diskriminácie.

116. Nakoľko žalobca v priebehu súdneho sporu často argumentoval druhovo podobnými prípadmi, prípadne uvádzal ako dôvod diskriminácie neurčitý okruh osôb, ktorým bola práca sprostredkovaná, považuje súd za potrebné poukázať na ustanovenie § 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého sa zásada rovnakého zaobchádzania posudzuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi. Preto, ak žalovaný nemal vo vzťahu k žalobcovi určitú zákonnú povinnosť, nemôže mu nekonanie (ktoré je vo forme opomenutia tiež diskrimináciou) byť na ťarchu vo forme konštatovanej diskriminácie. Samozrejme, diskriminácia je aj určitou formou porušenia dobrých mravov, ale to len v súvislosti s povinnosťami žalovaného, ktoré by mu ako štátnemu orgánu vyplývali z právnych predpisov a ktoré by si žalovaný nesplnil. Konštatovanie priamej ale aj nepriamej diskriminácie je vždy potrebné

posudzovať v kontexte postavenia komparátora, teda subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že sa s ňou zaobchádzalo menej priaznivo. Komparátor nemusí byť úplne identický ale musí sa nachádzať v porovnateľnej situácii, teda sprevádzajú ho relevantne porovnateľné okolnosti alebo je v rovnakom postavení, ako diskriminovaná osoba. Preto, ak žalobca v priebehu sporu uvádzal, že iné osoby prepustené z väzby alebo so zdravotným postihnutím boli určite zamestnané, bez uvedenia napríklad charakteristiky druhu ich postihnutia, porovnateľného veku, kvalifikácie, odbornej praxe a voľby zamestnávateľa (toto úrad nemôže donútiť uzavrieť pracovnú zmluvu), nie je možné posúdiť, či úrad sprostredkovaním zamestnania iným osobám porušil voči žalobcovi zásadu rovnakého zaobchádzania, a to z dôvodu absencie porovnateľných kritérií. Existenciu diskriminácie je nutné posudzovať vždy v konkrétnej podobnosti prípadu (posúdenie rovnosti), čo však v priebehu sporu nebolo aj napriek snahe súdu o čo najširšie zistenie skutkového stavu možné. To by bolo možné len v prípade, ak by existoval uchádzač o zamestnanie porovnateľný z hľadiska veku, vzdelania, zdravotného postihnutia a iných kritérií so žalobcom, ktorému by úrad prácu sprostredkoval spôsobom porušujúcim rovnosť postavenia tohto komparátora so žalobcom. Samotné sprostredkovanie zamestnania komparátorovi by aj tak nebolo samo o sebe diskriminačné voči žalobcovi bez konštatovania porušenia zákona o službách zamestnanosti voči žalobcovi. A to v priebehu sporu zistené nebolo. Súd len na okraj vo vzťahu k argumentu žalobcu o zamestnaní stoviek uchádzačov o zamestnanie počas jeho evidencie poukazuje na zoznam o počte umiestnených uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím na číslach listov 219 až 217 súdneho spisu, z ktorého vyplýva, že v okrese G. bolo mesačne sprostredkované zamestnanie uchádzačom so zdravotným postihnutím v počte od 2 do 10, pričom v období celej evidencie žalobcu v rokoch 2007 a časti obdobia jeho evidencie v roku XXXX (O. V. M.) nebolo sprostredkované zamestnanie žiadnemu takému uchádzačovi o zamestnanie. To len dokumentuje, že sprostredkovanie zamestnania osobám zdravotne postihnutým bolo skôr výnimkou, ako pravidlom.

117. Pokiaľ sa jedná o druhý dôvod diskriminácie, a to neoznámenie výberového konania na voľné štátnozamestnanecké miesto na úrade práce S. G., ktoré bolo vyhlásené v priebehu druhej evidencie žalobcu v roku 2007, súd poukazuje na citované ustanovenia zákona o štátnej službe platné a účinné v čase, keď sa toto miesto uvoľnilo. Predovšetkým zdôrazňuje, že žalobca nebol v tom čase (a ani dodnes nie je) právoplatne odsúdený za akýkoľvek trestný čin, a teda spĺňa zákonnú podmienku bezúhonnosti na prijatie do štátnej služby. Preto sa žalobca z tohto dôvodu mohol prihlásiť do výberového konania. Zo znenia v tom čase platného a účinného § 14 zákona o štátnej službe vyplýva, že štátnozamestnanecké miesto sa obsadzuje výberovým konaním, ktoré sa vyhlasuje v tlači, prípadne v iných verejnosti všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie. Zákon o štátnej službe teda úradu práce G., v tom čase ako samostatnej právnickej osobe, vymedzil zákonný rámec obsadzovania voľného štátnozamestnaneckého miesta, vrátane vyhlasovania výberového konania, jeho priebehu a iných podmienok prijatia uchádzača do štátnej služby. Nielen zákon o štátnej službe ale ani zákon o službách zamestnanosti nestavoval žalovanému povinnosť zaradiť voľné štátnozamestnanecké miesto do zoznamu voľných pracovných miest. Ako zdôraznila svedkyňa L.. O. A., ktorá má ako zamestnankyňa osobného úradu na starosti obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest na úrade práce S. G., tieto výberové konania sa nikdy nezaradovali do zoznamu voľných pracovných miest, hoci boli vyhlásené priamo na úrade práce G.. Žalovaný tvrdil a žalobca toto jeho tvrdenia žiadnym spôsobom nespochybnil, že toto výberové konanie bolo uverejnené v časopise V. s celoslovenskou pôsobnosťou, čím žalovaný splnil svoju zákonnú povinnosť. Súd sa stotožňuje s názorom žalovaného, že žalobcovi nebránila žiadna okolnosť spočívajúca v jeho osobe, aby si rovnako, ako iní uchádzači, ktorí sa zúčastnili tohto výberového konania, informácie o jeho vyhlásení zistil rovnakým spôsobom a do tohto výberového konania sa prihlásil rovnako, ako ostatní. Napokon, ako poukázala svedkyňa A., žiadosť o zaradenie do výberového konania mohol ako iní uchádzači žalobca podať vopred, bez vzťahu ku konkrétnemu výberovému konaniu, čo však neurobil. K argumentácii žalobcu, že pracovníčky referátu sprostredkovania ho mohli na výberové konanie upozorniť, súd uvádza, že to nebolo ich zákonnou povinnosťou. Úrad v zmysle § 32 zákona o službách zamestnanosti poskytuje uchádzačovi pomoc pri hľadaní zamestnania a pritom používa voľné pracovné miesta, ktoré nahlasujú zamestnávateľia (v tom čase na báze dobrovoľnej nahlášky). Je možné predpokladať, a vo svojej výpovedi to uviedla aj Z. A., že pracovníčky úradu, ktoré komunikovali so žalobcom nemuseli o voľnom mieste na ich úrade vôbec vedieť. Ani v tomto prípade súd nezistil žiadne obmedzenie žalobcu pri prístupe k zamestnaniu, ktoré by napĺňalo atribút diskriminácie. K tej by došlo, ak by bol žalobca konaním žalovaného alebo priamo úradu práce G. vylúčený z možnosti oboznámiť sa s vyhlásením výberového konania v časopise V. alebo by inému, porovnateľnému uchádzačovi o zamestnanie v tom čase výslovne žalovaný oznámil nad rámec svojich povinností vyplývajúcich zo zákona o štátnej službe informácie o tomto výberovom konaní, čím by

ho oproti žalobcovi zvýhodnil. To však v priebehu sporu dokazovaním preukázané nebolo. Svedkyňa L. len uviedla, že výberové konania, o ktorých mali vedomosť zvykli uchádzačom oznamovať, ale nevedela, sa vyjadriť, či tomu tak bolo aj v prípade tohto výberového konania. Tu si súd dovoľuje vysloviť úvahu, či práve oznamovanie výberových konaní uchádzačom o zamestnanie, ktoré neboli oficiálne nahlásené ako voľné pracovné miesta a z tohto dôvodu neboli zaradené do zoznamu voľných pracovných miest, nad rámec zákona o štátnej službe by nemohlo byť považované za diskriminačné vo vzťahu k tým záujemcom, ktorí nie sú evidovaní ako nezamestnaní a ktorí sú tak odkázaní iba na oznam o výberom konaní uverejnený v tlači alebo v iných verejných komunikačných prostriedkoch. Podobne, ako v prípade prvej diskriminácie, aj tu súd zdôrazňuje, že vyžadovanie postupu od štátneho orgánu, ktorý nie je jeho zákonnou povinnosťou nemôže byť považované za diskriminačný postup. Žalobca tým, že mu úrad práce v G. neoznámil voľné štátnozamestnanecké miesto pri osobnom kontakte s ním, nebol žiadnym spôsobom obmedzený v prístupe k tomuto miestu, pretože mal rovnaké podmienky na prihlásenie sa do výberového konania, ako ostatní uchádzači. Na tom nič nemení ani jeho zdravotné postihnutie, pretože toto nie je takého charakteru, aby si vyžadovalo osobitné zákonné vyrovnávacie opatrenie zo strany štátu spočívajúce v osobitnom prístupe sluchovo postihnutého k písomnej informácii uverejnenej v tlači o výberovom konaní (súd nerieši, či je žalobca zdravotne spôsobilý na výkon funkcie v štátnej službe, čo by bolo predmetom skúmania v procese výberu, po jeho prihlásení). Súd poznamenáva, že žalobca považuje tento postup žalovaného za diskriminačný, hoci sa netýka jeho zdravotného postihnutia ani prepustenia z väzby a vo svojej výpovedi žalobca sám uviedol, že výberové konanie u žalovaného v roku 1999 na miesto riaditeľa nemohol dokončiť, lebo pre poruchu písma nebol schopný vypísať dotazník. Preto súd ani vo vzťahu k druhému žalobcom uvádzanému dôvodu diskrimináciu žalobcu nezistil, a to nielen v súvislosti so zdravotným postihnutím žalobcu, ale ani v inej podobe v zmysle § 14 zákona o službách zamestnanosti a antidiskriminačného zákona.

118. K tretiemu dôvodu diskriminácie, na ktorý poukázal žalobca, súd uvádza, že z evidenčných spisov úradu práce G. vedených v súvislosti s evidenciou žalobcu v rokoch 2006 až 2007 skutočne nevyplýva ani jedna ponuka voľného pracovného miesta pre žalobcu. Pokiaľ sa jedná o evidenciu v roku 2008, tá bola na žiadosť žalobcu presunutá na úrad práce N., kde mu boli ponuky pracovných miest poskytnuté a aktivitu ktorého žalobca uviedol ako kontrast s činnosťou úradu práce G.O. svedčiacou o jeho diskriminácii. Preto je z tohto pohľadu relevantná iba doba evidencie žalobcu v obdobiach časti rokov 2006 a 2007. V tomto prípade je potrebné zdôrazniť, že v zmysle § 15 ods. 3 zákona o zamestnanosti si prácu hľadá občan sám a úrad mu poskytuje iba pomoc pri sprostredkovaní zamestnania. Z výpovedí svedkýň N., O. V. Š. vyplýva, že žalobca sa počas svojich evidencií zúčastňoval všetkých foriem poradenstva realizovaných v zmysle §§13 a 32 zákona o službách zamestnanosti, samozrejme s prihliadnutím na jeho zdravotný stav s dôrazom na individuálne poradenstvo, ktoré sa podľa svedkyne O. robilo v prípade osôb s podobných zdravotným postihnutím, ako má žalobca. Je nutné zdôrazniť, že v zmysle § 32 ods. 9 zákona o službách zamestnanosti nie je na sprostredkovanie zamestnania právny nárok. Úrad v zmysle tohto zákona sprostredkúva vhodné zamestnanie, ktoré v zmysle § 15 ods. 1 zákona zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti a druh doteraz vykonávanej práce. Je nutné prisvedčiť žalovanému, že pri určení vhodnosti práce pre žalobcu môže úrad vychádzať len z informácii, ktoré mu poskytol žalobca pri vyplňaní žiadosti, ako aj v tom, že nemôže sprostredkovať zamestnanie, o ktoré nemá uchádzač záujem. V určitej časti je však nutné prisvedčiť aj žalobcovi, že je povinnosťou úradu ponúkať aj iné miesta, o ktoré žalobca výslovne neprejavil záujem (právnik, robotníka), ale zodpovedajú pojmu „vhodnosti“ vo vzťahu k osobe žalobcu. Tu je nutné konštatovať, že prístup žalovaného reprezentovaný konaním úradu práce v G. voči žalobcovi bol počas je evidencii v roku 2006 a 2007 formálny a nedostatočný, a nezodpovedal tej aktivite, ktorú by mal úrad práce voči nezamestnanému vykonávať v duchu zákona o službách zamestnanosti. Súd toto konštatuje uvedomujúc si dlhodobu vysokú mieru nezamestnanosti v okrese G. v dotknutých rokoch (a aj v súčasnosti), z čoho vyplýva neúmerňný počet uchádzačov o zamestnanie na jedného pracovníka úradu a tým aj ich zaťaženie. Uvedené však nemôže byť na ujmu žalobcovi, ktorý od štátneho orgánu právom očakáva výraznejšiu pomoc a nie iba formálne zaevidovanie a poskytnutie všeobecných poradenských služieb.

119. Predmetom tohto sporu však nie je skúmanie kvality práce úradu práce v G.O., ale to, či jeho postup voči žalobcovi podrobne zaznamenaný v záznamoch o kontaktoch s ním vykazuje známky diskriminácie. Tu súd odkazuje na právny názor Krajského súdu v A. vyslovený v druhovo a skutkovo podobnom konaní na strane 11 rozsudku č.k 12Co 1/2012 - 508, v ktorom odvolací súd uvádza „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, takého konanie nie je možné subsumovať pod diskriminačné konanie, ak takýto neodborný postup robil tento úradník aj vo vzťahu k ostatným uchádzačom o zamestnanie“. Hoci tento rozsudok nemá pre tento spor záväzný charakter, predstavuje výstižnú charakteristiku diskriminácie aj v tomto, skutkovo podobnom prípade. Z výpovedí všetkých svedkýň je nepochybne zrejmé, že zoznamy obsahujúce voľné pracovné miesta vhodné pre zdravotne postihnutých boli k dispozícii žalobcovi v rovnakom rozsahu ako iným porovnateľným uchádzačom o zamestnanie a to buď na nástenkách umiestnených na chodbách úradu alebo priamo v kancelárii pracovníčok úradu. Žalobca tak mohol rovnako, ako ostatní uchádzači do týchto zoznamov nahliadať a z vlastnej iniciatívy prejsť záujem o konkrétne miesto, prípadne vhodnosť tohto miesta pre svoju osobu konzultovať s pracovníčkami úradu. V tomto nebol žalobca žiadnym spôsobom znevýhodnený oproti iným porovnateľným uchádzačom o zamestnanie v kategórii znevýhodnených uchádzačov z dôvodu veku alebo podobného zdravotného postihnutia (rovnako to konštatuje v ďalšej časti odôvodnenia rozsudku aj Krajský súd v A.). Preto takéto porušenie povinností úradu nemožno podriaďiť pod diskriminačné konanie v zmysle § 14 zákona o zamestnanosti. Ak bol nediskriminačný proces sprostredkovania a pomoci pri hľadaní voľného pracovného miesta, nemohol byť diskriminačný ani jeho výsledok spočívajúci v tom, že iným, žalobcom nekonkretizovaným osobám bolo miesto sprostredkované. Ak mal žalobca za to, že niektoré pracovné miesta boli pre neho vhodné, ako na to poukázal vo svojom písomnom vyjadrení, vyvstáva otázka, prečo sa o tieto miesta neuchádzal v čase svojej evidencie. Tieto miesta boli uverejnené vo verejne prístupnom zozname voľných pracovných miest a ich vhodnosť mohol žalobca konzultovať s pracovníčkami úradu. Súd tu opätovne zdôrazňuje, že všeobecný výsledok spočívajúci v sprostredkovaní pracovného miesta iným uchádzačom nie je možné bez posúdenia porovnateľného postavenia komparátorov bez ďalšieho považovať za diskrimináciu. Diskriminácia predstavuje porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a tú súd napriek rozsiahlemu dokazovaniu v postupe úradu práce v G. voči žalobcovi v porovnaní s inými porovnateľnými uchádzačmi o zamestnanie nezistil. Súd potvrdzuje argument žalovaného, že porovnanie ponuky voľných pracovných miest s úradom práce S. N. počas evidencie žalobcu v roku 2008 neobstojí, pretože nemožno porovnávať ponuku voľných pracovných miest v roku 2008 v okrese N. nahlásenú tamajšími zamestnávateľmi s ponukou voľných pracovných miest v okrese G. počas evidencie žalobcu v obdobiach rokov XXXX V. XXXX. Bez existencie relevantných porovnateľných kritérií by bol akýkoľvek záver o nerovnakom zaobchádzaní so žalobcom úradmi práce G. V. N. neopodstatnený. Preto súd vyslovuje záver, že ani v prípade tohto dôvodu diskrimináciu žalobcu nezistil.

120. Motívy diskriminačného konania zo strany žalovaného, na ktoré poukázal žalobca neboli v priebehu konania žiadnym spôsobom preukázané, to ani pri aplikácii preneseného dôkazného bremena na žalovaného a pri vykonaní dôkazov súdom bez návrhu strán sporu. To, že úrad práce S. G. zastupoval maloletého syna žalobcu v súdnom konaní je jeho zákonnou povinnosťou. Súd zdôrazňuje, že obžalobu za trestný čin nepodáva úrad ale prokurátor po zvážení všetkých dôkazov svedčiacich proti obvinenému. Ak bola teda na žalobcu podaná obžaloba pre prečin zanedbania povinnej výživy, nestalo sa tak z vôle žalovaného. Žalobca tiež nepreukázal, a nepodarilo sa to ani súdu, že by zamestnanci úradu spôsobom presahujúcim zákonný rámec usmerňovali jeho manželku na podanie trestného oznámenia, manipulovali jeho syna na nepravdivé tvrdenia alebo akýmkoľvek spôsobom zaradili žalobcu medzi „kriminálne živly“, ako to žalobca tvrdil. Súd súhlasí so žalobcom, že v zmysle § 14 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti je zakázaný postih občana z dôvodu podania sťažnosti, analogicky aj žaloby, avšak v priebehu tohto sporu nebolo preukázané, že by konkrétne pracovníčky majúce na starosti osobný kontakt so žalobcom (vypočuté ako svedkyne na pojednávaní) mali o súdnom spore, ktorý sa viedol od roku 2004 na Okresnom súde C. vedomosť a v dôsledku nepriateľského postoja voči žalobcovi vyplývajúceho z tohto sporu konali voči nemu diskriminačne, alebo, že by boli niektorým radiacim pracovníkom k diskriminačnému postupu voči žalobcovi nútené. Napokon, sám žalobca vo svojej výpovedi označil vzťahy medzi ním a pracovníkmi úradu práce v Kežmarku pri osobných kontaktoch za štandardné a na slušnej úrovni, čo potvrdili aj svedkyne.

121. Hoci to žalobca v žalobe neuviedol, počas výsluchu svedkýň na pojednávaní konanom dňa 11.11.2016 poukázal ešte na jednu možnú diskrimináciu, a to pri osobnom kontakte pracovníčok so žalobcom, ako s osobou sluchovo postihnutou. Je nepochybné, že osoby zdravotne postihnuté, ku ktorým patrí aj žalobca majú právo na ochranu a na zvýšenú pomoc, čo vyplýva nielen z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (uverejneného v Zbierke zákonov SR oznámením Ministerstva zahraničných vecí SR č. 317/2010 Z.z.), ale aj z vnútroštátnych predpisov, ktorým je napríklad v rozhodnom čase platný zákon č. 195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci. Tento zákon v ustanovení

§ 4 odkazuje na antidiskriminačný zákon, pričom v oblasti komunikácie kompenzuje narušenú schopnosť komunikácie a sprístupňovania informácii nástrojmi sociálnej politiky (§ 7). Svedkyňa Z. N.Ž., Z. L.. G. O. V. V. Z.V. V. Š. zhodne uviedli, že so žalobcom komunikovali verbálne, pričom mali z jeho správania dojem, že im rozumel, čo hovoria. Snažili sa preto rozprávať hlasnejšie a mysleli, že žalobca má čiastočné pozostatky sluchu. Všetky potvrdili, že bezprostredne pri komunikácii sa žalobca nesťažoval na to, že nerozumie, čo hovoria, alebo, že by požadoval paralelný monitor alebo asistenta. Svedkyňa N.Á. navyše uviedla, že paralelný monitor sa u nich nepoužíval ani v minulosti a nepoužíva sa ani dnes. Výpovede týchto svedkýň len potvrdzujú výpoveď samotného žalobcu, ktorý na pojednávaní konanom dňa 29.06.2016 uviedol: „Nebola možná nijaká diskusia, lebo som nepočujúci už od roku 2000 ale v nevyhnutnom rozsahu vzhľadom na to, že viem slušne hovoriť, som tlmočil to, čo som potreboval a zamestnankyňa žalovaného nemala problém pochopiť, čo od úradu očakávam“. Z obsahu výpovedí žalobcu ani svedkýň nevyplýva, že by žalobca pri osobnom kontakte požadoval technické pomôcky alebo sa sťažoval na to, že nerozumie. Tento postup pracovníčok úradu práce v G. žalobca označil za diskriminačný až v priebehu sporu na pojednávaní konanom dňa 11.11.2016. Podobne, ako v prípade sprostredkovania zamestnania, aj v tomto prípade sa argumentačná línia súdu opiera o povinnosti stanovené úradu komunikovať s klientom spôsobom zodpovedajúcim jeho zdravotnému stavu tak, aby mohol obsahu tejto komunikácie rozumieť. To, že sa zamestnankyne úradu domnievali, že žalobca im rozumie a žalobca sa na spôsob komunikácie nesťažoval, nezbavuje úrad povinnosti za každých okolností zvoliť spôsob komunikácie tak, aby bol prístup žalobcu k informáciám plnohodnotný. Na strane druhej, súd nezistil, že by vo vzťahu k iným nepočujúcim klientom postupoval úrad odlišne, čo by znamenalo diskrimináciu žalobcu voči iným uchádzačom o zamestnanie. Napokon, ani v priebehu sporu žalobca neuviedol a súd nezistil, že by z tohto dôvodu boli nejakým spôsobom porušené jeho práva na dostatočné a úplné informácie o voľných pracovných miestach, ktoré boli v písomnej podobe uverejnené na nástenkách v budove úradu a s ktorými sa žalobca v tejto podobe mohol oboznámiť, a to aj s prihliadnutím na druh svojho zdravotného postihnutia. Žalobca, ktorý sa domáhal ochrany pred diskrimináciou, však sám nevyužil tie možnosti, ktoré má v zmysle zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách (tlmočnická služba artikulačným tlmočením za náhradu zo strany štátu - § 44).

122. Súd okrem tých dôvodov diskriminácie, na ktoré žalobca výslovne poukázal, preskúmal komplexne celý postup úradu práce v G. voči jeho osobe a to tak z evidenčného a administratívneho hľadiska vyplývajúceho z evidenčných spisov ako aj z hľadiska spôsobu sprostredkovania zamestnania a prístupu k osobe žalobcu pracovníkmi úradu a zistil, že žalobca bol v prípade evidencie v roku 2008 zaradený do osobitnej evidencie občana so zdravotným postihnutím a boli v jeho prípade realizované všetky informačné a poradenské služby rovnako, ako aj v prípade iných porovnateľných uchádzačov o zamestnanie. Priebeh evidencie žalobcu nesvedčí o žiadnej forme nerovnakého zaobchádzania so žalobcom oproti porovnateľným uchádzačom o zamestnanie. Pretože súd nezistil žiadnu formu diskriminácie žalobcu, žalobu v celom rozsahu zamietol.

123. Pretože v zmysle § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona je primerané zadost'učinenie prostriedkom na odstránenie nerovnakého zaobchádzania, teda následkom súdom zistenej diskriminácie, vzhľadom na vyššie uvedené závery súd žalobu zamietol aj v časti náhrady nemajetkovej ujmy. Preto rozhodol tak, ako je uvedené v prvom výroku tohto rozsudku.

124. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

125. Podľa § 257 CSP výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

126. Vo vzťahu k trovám konania súd konštatuje, že žalovaný, voči ktorému bola žaloba zamietnutá, bol v celom rozsahu úspešný, a preto mu v zmysle § 255 ods. 1 CSP vznikol nárok na plnú náhradu trov konania. Súd však zohľadnil nielen charakter tohto súdneho sporu (antidiskriminačný spor) ale aj postavenie strán sporu a dospel k záveru, že tieto okolnosti predstavujú dôvody hodné osobitného zreteľa, preto ktoré súd v zmysle § 257 CSP žalovanému náhradu trov konania výnimočne nepriznal. Toto rozhodnutie súdu neporušuje zásadu rovnosti strán sporu pri trovách konania, nakoľko žalobca je osobou ťažko zdravotne postihnutou, ktorej bolo navyše zo sociálnych dôvodov priznané oslobodenie od súdnych poplatkov. Na strane druhej je žalovaný, ako orgán štátnej správy zastúpený odbornými zamestnancami, pre ktorého nepriznanie trov konania nebude mať z hľadiska príjmu žiaden vážnejší rozpočtový dopad. Uloženie povinnosti nahradiť trovy by naopak mohlo žalobcovi vzhľadom na jeho

sociálnu situáciu spôsobiť neprimerané finančné ťažkosti. Preto súd o trovách konania rozhodol tak, ako je uvedené v druhom výroku tohto rozsudku a stranám sporu ich náhradu nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresný súd Kežmarok.

Podľa § 363 Civilného sporového poriadku v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa § 127 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené
- b) kto ho robí,
- c) ktorej veci sa týka,
- d) čo sa ním sleduje a
- e) podpis.

Podľa § 127 ods. 2 Civilného sporového poriadku, ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania.

Podľa § 365 ods. 1 Civilného sporového poriadku odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 365 ods. 2 Civilného sporového poriadku odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Podľa § 365 ods. 3 Civilného sporového poriadku odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa § 366 Civilného sporového poriadku prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

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