Súd:	Okresný súd Liptovský Mikuláš
Spisová značka:	5C/200/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu:	5613207631
Dátum vydania rozhodnutia:	30. 09. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	Mgr. Juraj Lukáč
ECLI:	ECLI:SK:OSLM:2014:5613207631.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Liptovský Mikuláš samosudcom Mgr. Jurajom Lukáčom v právnej veci žalobcu: U.. F. P., A.. XX. XX. XXXX, W. Q. D. P., X. XX, proti žalovanému: Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, so sídlom v Liptovskom Mikuláši, M. M. Hodžu 30, IČO: 37 905 538, o žalobe proti diskriminácii, takto

r o z h o d o l :

Žalovaný je p o v i n n ý poskytnúť žalobcovi primerané zadosťučinenie za konanie v rozpore s dobrými mravmi a za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania vo forme písomného ospravedlnenia, ktoré je žalovaný povinný umiestniť na 15 dní do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku na úradnej tabuli žalovaného v nasledovnom znení:
„Vážený pán U.. F. P., Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš sa Vám ospravedlňuje za konanie v rozpore s dobrými mravmi a za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania, ktorého sa voči Vám dopustil počas Vášho výkonu štátnej služby na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš“.

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy v sume 2.500,- eur, a to v lehote 15 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

V zostávajúcej časti sa žaloba z a m i e t a .

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi trovy konania vo výške 216,- eur, a to v lehote 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobou, doručenou súdu dňa 23. 07. 2013 v spojení s jej doplnením, doručeným súdu dňa 15. 10. 2013, sa žalobca domáhal voči žalovanému poskytnutia primeraného zadosťučinenia za konanie v rozpore s dobrými mravmi a za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania vo forme písomného ospravedlnenia, ktoré je žalovaný povinný umiestniť na 15 dní do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku na úradnej tabuli žalovaného v nasledovnom znení:
„Vážený pán U.. F. P., Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš sa Vám ospravedlňuje za konanie v rozpore s dobrými mravmi a za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania, ktorého sa voči Vám dopustil počas Vášho výkonu štátnej služby na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš“.
Súčasne sa domáhal náhrady nemajetkovej ujmy v sume 5.000,- eur a náhrady trov konania.

Podanou žalobou sa domáhal nápravy za konanie žalovaného, porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania podľa § 4 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, za jeho diskrimináciu z dôvodu činnosti v politickej strane podľa § 4 ods. 3 zákona o štátnej službe a z dôvodu politického a iného zmýšľania podľa § 6 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a

o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, za zneužitie vykonávania práv a povinností žalovaným na ponižovanie jeho ľudskej dôstojnosti podľa § 4 ods. 4 zákona o štátnej službe, za postihovanie a znevýhodňovanie preto, že sa zákonným spôsobom domáhal svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru podľa §4 ods. 5 zákona o štátnej službe a za ďalšie konanie, ktoré je v rozpore s niektorými právnymi predpismi a dobrými mravmi. Uvedené konanie žalovaného, porušujúce zásadu rovnakého zaobchádzania, ktoré je svojvoľné a protiprávne, nemá objektívne a rozumné zdôvodnenie a nesleduje legitímny cieľ. Toto konanie mu spôsobilo doteraz najvýraznejšie zníženie jeho dôstojnosti a spoločenskej vážnosti, následkom čoho došlo k zhoršeniu jeho zdravotného stavu a k ukončeniu jeho služobného pomeru z fiktívneho dôvodu. Poukázal len na tú časť konania žalovaného, ktorú je možné dokázať, väčšina dôkazov preukazuje porušenie právnych predpisov žalovaným, avšak niektoré samostatne označené dôkazy o rozhodnutiach žalovaného, ktoré navonok pôsobia neutrálne a legitímne, pri ich hodnotení súhrnne a vo vzájomnej súvislosti dokazujú neprimerané a diskriminujúce správanie žalovaného.

Žalobu odôvodnil tým, že od 01.01.2005 bol v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš (ďalej len „žalovaný“ resp. „úrad“) ako zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1.1.2005 nastúpil na pozíciu právnika. Následne v dôsledku legislatívnej zmeny sa stal štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe vo funkcii právnik - hlavný radca, a to od 01.12.2009. Od 14.10.2010 sa stal zástupcom vtedajšej riaditeľky F.. Q. T., a to až do nástupu nového riaditeľa úradu, ktorý ho odvolal z tejto funkcie ihneď po jeho nástupe. Dňa 17.05.2012 nastúpil do funkcie vedúceho služobného úradu a riaditeľa úradu G.. F. A., ktorý rovnako túto funkciu zastával v minulosti, a to do 13.10.2010, kedy bol odvolaný vtedajším ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny. Riaditeľa úradu poznal žalobca niekoľko rokov, bol jeho nadriadeným a jeho správanie voči nemu počas výkonu jeho funkcie v rokoch 2007 až 2010 hodnotil ako dobré, či už na pracovisku alebo mimo pracoviska. Do dňa jeho opätovného nástupu ho vždy rešpektoval, bol voči nemu lojálny a nešíril informácie nadobudnuté činnosťou u žalovaného, ktoré by mu mohli poškodiť meno. Pri jeho nástupe mu v dobrom úmysle chcel poskytnúť čo najviac informácií o súčasnom stave úradu, o rozpracovaných aktivitách, o aktuálne uzavretých zmluvách a o stave niektorých začatých súdnych sporoch. Riaditeľ úradu ho ignoroval a vytkol mu jeho angažovanosť v politike a v práci. Do tohto času ani nepredpokladal, že by mohol mať snahu ho diskriminovať, keďže podľa jeho presvedčenia ani neexistoval žiaden dôvod a do času jeho nástupu do funkcie sa nikdy nevyjadroval negatívne o jeho osobe, naopak, rád mu pomohol, ak mal príležitosť. Riaditeľ žalovaného od prvého dňa vo funkcii začal na neho neoprávnene a neodôvodnene útočiť a znepríjemňovať mu pracovné prostredie. Spočiatku nerozumel tomuto správaniu, nepoznal dôvod jeho negatívneho postoja k nemu a v prvom momente bol presvedčený, že to nemyslí vážne. Riaditeľ úradu mu vytkol jeho členstvo v politickej strane a odporučil mu hľadať si nové zamestnanie. Po vysvetlení, že nie je členom v žiadnej politickej strane sa vyjadril, že ho bude musieť prepustiť, keďže aj napriek tomu, že nie je členom politickej strany, kandidoval v komunálnych voľbách za koalíciu, ktorá je iného politického názoru ako je politická strana, ktorej je on členom a že má blízko k politickej strane, ktorej nominant je zodpovedný za jeho odvolanie z funkcie riaditeľa v roku 2010. Pochopil, že je presvedčený donútiť ho odísť zo zamestnania a pritom mu zároveň v čo možno najväčšej miere znepríjemňovať pracovné prostredie. Každý pracovný deň mu vytýkal zmeny, ktoré boli uskutočnené po jeho odvolaní. Aj keď žalobca na týchto zmenách participoval, neboli v jeho gescii a išlo o pozitívne uskutočnené zmeny. Do dňa podania žaloby nepoznal skutočný legálny dôvod snahy riaditeľa úradu nájsť čokoľvek, čo by ho prinútilo odísť zo zamestnania.

Počas ich prvých rozhovorov G.. F. A. odôvodňoval svoj negatívny postoj politickou angažovanosťou žalobcu v minulosti, neskôr ho odôvodňoval jeho oproti nemu odlišným postojom a zmýšľaním o riadení a činnosti úradu. Nakoľko sa značnou mierou pričinil o iný systém riadenia úradu, ktorý bol v rozpore s jeho predstavami o činnosti úradu. Obvinil žalobcu z činnosti, ktorá mohla mať negatívny dopad na neho. Táto činnosť vyplývala z jeho náplne práce, zo zákona, z interných predpisov, zo záverov porád riaditeľky úradu a z titulu plnenia ďalších pokynov zamestnávateľa. Išlo najmä o podanie trestného oznámenia pre trestný čin zneužitia právomoci verejného činiteľa ako aj ďalšie trestné činy, podanie podnetu Úradu pre verejné obstarávanie, riešenie škodových prípadov.

Konanie riaditeľa žalovaného bolo v rozpore so všetkými základnými zásadami štátneho zamestnanca, viackrát sa vyjadril, že si má žalobca hľadať prácu, lebo čoskoro mu doručí výpoveď a zabezpečí, aby mu nevznikol nárok na odstupné. Chcel vedieť, prečo práve on by mal byť prepustený, keďže práve počas vedenia F.. Q. T., kedy boli opäť značne znížené stavy zamestnancov vynaložil výrazne viac úsilia a

času, a to z dôvodu, aby pomohol zabezpečiť plynulý chod úradu v čase prepúšťania a premiestňovania niektorých zamestnancov. Okrem zabezpečovania vlastnej agendy na pracovisku venoval značný čas náprave nedostatkov vzniknutých v personalistike a vo vedení hospodárstva úradu, a to aj v čase po pracovnej dobe. Skutočnosť, že pracovné prostredie sa zmenilo z pokojného na nepríjemné v čase, kedy vynaložil výrazne viac úsilia v zamestnaní a to, že nastalo v dôsledku konania človeka, s ktorým do toho času mal dobrý vzťah, spôsobilo u neho zhoršenie psychického stavu a pracovné prostredie sa stalo pre neho neznesiteľným.

Riaditeľ žalovaného mu od svojho nástupu dňa 17.05.2012 každý pracovný deň znepríjemňoval pracovné prostredie, mal dojem neustáleho hľadania možností ako ho ponížiť, zosmiešniť, služobne potrestať, aby dosiahol jeho dobrovoľný odchod. Jeho ponižujúcim a urážlivým správaním voči nemu bola znížená jeho dôstojnosť a vážnosť spomedzi ostatných zamestnancov v značnej miere. Vysmial sa celej jeho doterajšej aktivite a vytkol mu veci, ktoré nemohol ovplyvniť (napr. jeho odvolanie z funkcie riaditeľa úradu), veci, ktoré žalobca považoval za protiprávne (napr. zabezpečenie stáleho štátnozamestnaneckého miesta pre kolegyňu v dočasnej štátnej službe), veci, ktoré žalobca chcel urobiť, ale nemal na to kompetenciu (napr. zlúčenie dvoch oddelení, a to finančného oddelenia s oddelením hospodárskej správy). V tom čase nevyhnutne riešil takto nezmyselne a pre neho nepochopiteľne vytvorenú neznesiteľnú situáciu čerpaním dovolenky.

V prvý deň nástupu do funkcie si riaditeľ žalovaného vyžiadal od pracovníčky osobného úradu jeho osobný spis, hľadal v ňom chyby, nedostatky a možnosti diskriminovať ho znižovaním funkčného platu, resp. iným spôsobom. V tento deň mu žalovaný oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 17.05.2012 odňal časť osobného príplatku vo výške 54,- eur, a to bez uvedenia dôvodu. Osobný príplatok mu bol priznaný od prvého dňa začatia výkonu práce pre žalovaného, t. j. od 01.01.2005. Následne jeho nárast počas ôsmich rokov v zamestnaní korešpondoval s jeho pracovným potenciálom a nasadením. V práci dosahoval dobré výsledky najmä vďaka proaktívnemu prístupu, cieľavedomosti a vysokej miere zodpovednosti. Nemyslel si, že štatutárny zástupca žalovaného v prvý deň nástupu bol schopný zodpovedne vyhodnotiť jeho prácu natoľko, aby mu mohol znížiť osobný príplatok, ktorý je podľa § 89 ods. 1 zákona o štátnej službe, priznaný štátnemu zamestnancovi za kvalitné plnenie služobných úloh. Svojím svojvoľným konaním porušil § 89 ods. 2 zákona o štátnej službe, v zmysle ktorého osobný príplatok možno zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia služobných úloh alebo pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 32 zákona o štátnej službe. Okrem uvedeného ustanovenia porušil aj pokyn Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, podľa ktorého na zmenu výšky platu bolo potrebné vyžiadať si súhlas nadriadeného orgánu. V správaní žalovaného bolo vidieť jeho snahu ho čo možno v najvyššej miere poškodiť a znevýhodňovať oproti ostatným zamestnancom.

V súlade s internou normou žalovaného č. IN - 015/2010 - organizačný, služobný a pracovný poriadok, ktorá upravuje zriadenie útvaru krízového riadenia v podmienkach úradu, mu bola priznaná náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie v zmysle § 101 zákona o štátnej službe, keďže bol členom krízového štábu žalovaného, zaradeného do plánu vyrozumenia. Žalovaný mu odňal náhradu od 17.05.2012, a to v rozpore s vnútornými predpismi, v zmysle ktorých bol naďalej zástupcom predsedu krízového štábu, a to bez uvedenia dôvodu, či akéhokoľvek zmysluplného vysvetlenia. Zároveň túto náhradu priznal inému zamestnancovi. To znamená, že v deň nástupu riaditeľa žalovaného, by tento zamestnanec musel odovzdať podkladové materiály potrebné k vykonaniu bezpečnostnej previerky 1. stupňa, tieto by museli byť v tento deň vyhodnotené a k takejto zmene je ďalej potrebné súčasne zmeniť aj viacero predpisov, ktoré sa vzťahujú k zabezpečovaniu opatrení pre obdobie krízovej situácie, pričom tieto predpisy v čase, kedy mu bola náhrada odňatá, zmenené neboli.

Služobnú a pracovnú pohotovosť vrátane zabezpečenia prepravy služobným vozidlom zabezpečoval spolu s dvoma kolegami. Od 01.06.2012 nadobudol účinnosť dodatok č. 1 k IN - 06/2012 - organizačného, služobného a pracovného poriadku žalovaného, ktorý je jeho základnou normou. Na základe tohto dodatku bolo zabezpečovanie služobnej a pracovnej pohotovosti zmenené tak, že len on bol vyňatý z rozsahu zamestnancov, ktorý ju do jeho účinnosti vykonávali. Nakoľko ani v tomto prípade neexistoval žiaden legitímny a opodstatnený dôvod, toto konanie spolu s dovtedajšími rozhodnutiami žalovaného ho jednoznačne presvedčili o úmyselnej diskriminácii zo strany žalovaného.

V riadení G.. F. A. bolo množstvo zásahov do jeho zamestnaneckých práv. Riaditeľ žalovaného označil list, ktorý mu dal na podpis za neskoro odosielaný, avšak podľa jeho názoru bol odosielaný včas,

resp. predčasne. Tento jeho postup označil za nesprávny a upozornil ho, že mu bude doručená výzva za nezodpovedné plnenie služobných úloh. Dňa 4. júna 2012 mu bolo doručené upozornenie pre neplnenie pracovných povinností, avšak bezdôvodne, pričom nebol ani dodržaný postup, ktorý takémuto upozorneniu predchádza. Obsahom výzvy bolo upozornenie na neuspokojivé plnenie služobných úloh, ktorého sa mal žalobca dopustiť svojim nedôsledným prístupom tým, že predložil na podpis riaditeľovi úradu dňa 24.05.2012 žalobu o zaplatenie 276,48 eur, pričom v splnomocnení, ktoré je súčasťou žaloby uvádza sumu 1616,15 eur. Týmto by uviedol do omylu adresáta, čo by malo za následok poškodenie dobrého mena štátnej inštitúcie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Za účelom zabránenia takémuto svojvoľnému obvineniu zo strany žalovaného bola vydaná Interná norma úradu č. 06/2012 - organizačný, služobný a pracovný poriadok, ktorá v článku 3.7 - „Postup pri porušení služobnej alebo pracovnej disciplíny“, presne definuje tento postup. V zmysle tohto postupu sa pri porušení služobnej alebo pracovnej disciplíny vyhotovuje zápisnica, ktorú spisuje nadriadený zamestnanec, ktorý priamo riadi zamestnanca zodpovedného za jej porušenie, a to do dvoch pracovných dní od zistenia porušenia. Nadriadený zamestnanec uvedie do zápisnice ako k porušeniu došlo, spolu s menami svedkov, ktorí tieto okolnosti môžu dosvedčiť. Po jej vyhotovení oboznámi za prítomnosti svedkov s obsahom zápisnice toho, kto sa dopustil porušenia. Následne zápisnicu podpisujú po prečítaní všetky osoby, ktoré sú svedkami porušenia, ten kto sa dopustil porušenia a nadriadený zamestnanec, ktorý zápisnicu o porušení vyhotovil. Štatutárny zástupca v tomto prípade vôbec nekonal v súlade s vnútornými predpismi a na margo obídenia tejto povinnosti sa vyjadril, že interné normy pre neho nie sú záväzné. Upozornenie pre neplnenie služobných povinností bolo žalobcovi doručené v tom čase ako jedinému zamestnancovi žalovaného, ktorým chcel žalovaný dosiahnuť nadobudnutie výpovedného dôvodu, u ktorého nevzniká nárok na odstupné. Rozdielne zaobchádzanie je preukázateľné už len pri porovnaní sankcionovania niektorých nedostatkov, ktoré vyplynuli z činnosti oddelenia kontroly žalovaného, ktoré boli výrazne závažnejšie a za ktoré neboli zamestnancom uložené samostatné upozornenia, ktoré by mali náležitosti upozornenia, ktoré zakladá možnosť dania výpovede pri opakovanom porušení pracovnej alebo služobnej disciplíny. Žalobca ako zástupca riaditeľky v čase jej neprítomnosti podpisoval korešpondenciu vyhotovenú inými zamestnancami, v ktorej viackrát našiel chybu, prevažne chybu v písaní. Jeho povinnosťou bolo dokument nielen podpísať, ale aj skontrolovať a v prípade zistenia chyby bezodkladne informovať zamestnanca a vyzvať ho na opravu. Počas jeho výkonu práce pre žalovaného žiaden zo zamestnancov nebol upozornený, takouto formou na nedostatok zistený vo vyhotovenom zázname, ktorý ešte nebol skontrolovaný a odoslaný, dokonca ani na nedostatok zistený iným orgánom, resp. organizáciou, ktorá upozornila na chybu v písaní alebo počítaní, a to ani v prípade, ak týmto žalovanému skutočne vznikla škoda.

Dňa 04. 06. 2012 bol žalobcovi odobratý opätovne osobný príplatok, a to vo výške 100,- eur. Toto konanie žalovaného ho jednoznačne utvrdilo v úmyselnom diskriminujúcom konaní, keďže do toho času od nástupu riaditeľa žalovaného do funkcie štatutárneho orgánu nebol žiadnemu zamestnancovi znížený osobný príplatok a jemu v pomerne krátkej dobe dvakrát s cieľom dosiahnuť, aby výška jeho funkčného platu bola rovnaká ako tarifný plat, čo by predstavovalo pre neho minimálne platové ohodnotenie garantované zákonom, ktoré mal v úmysle ďalej znižovať, a to formou preukázania škody pri plnení služobných úloh.

Nakoľko žalobca už po niekoľkých dňoch nadobudol presvedčenie, že bol obeťou bossingu jeho priameho nadriadeného, podal dňa 15.06.2012 sťažnosť v súlade s § 65 zákona o štátnej službe v spojení s § 5 zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov, a to na nadriadený orgán žalovaného, ktorým je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, so sídlom v Bratislave (ďalej len „Ústredie“), kde poukázal na správanie nadriadeného, ktoré vytvára negatívne pracovné prostredie v značne neprimeranom rozsahu, čo má negatívny dopad na jeho výkon štátnej služby a reputáciu úradu. Nakoľko po troch mesiacoch nedostal odpoveď na jeho sťažnosť a ani nezaregistroval akúkoľvek činnosť nasvedčujúcu riešeniu jeho sťažnosti, podal v septembri 2012 žiadosť o poskytnutie informácie o výsledku prešetrenia jeho sťažnosti. Následne Ústredie začalo vo veci konať a listom zo dňa 18.09.2012 žalobcovi doručilo oznámenie o predĺžení lehoty. Po 5-tich mesiacoch od odoslania sťažnosti mu Ústredie listom zo dňa 20.11.2012 oznámilo výsledok sťažnosti.

Komisia na prešetrovanie sťažností Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny kvalifikovala sťažnosť v časti odobratia časti osobného príplatku vo výške 54,- eur za opodstatnenú, keďže žalovaný porušil § 89 ods. 2 zákona o štátnej službe, v zmysle ktorého zníženie osobného príplatku je možné len ak došlo k zníženiu kvality plnenia úloh. Žalovaný znížil osobný príplatok v rozpore so zákonom, v rozpore s

internými predpismi, bez súhlasu nadriadeného orgánu a bez odôvodnenia. Komisia na prešetrovanie sťažností Ústredia rovnako uznala sťažnosť za opodstatnenú aj v časti odobratia ďalšej časti osobného príplatku vo výške 100,- eur. Na základe záverov z prešetrovania sťažnosti žalobca požiadal žalovaného o nápravu a určenie funkčného platu v pôvodnej výške. Žalovaný čiastočne vyhovel tejto žiadosti, avšak z časti jej odmietol vyhovieť aj napriek skutočnosti, že nadriadený orgán potvrdil neoprávnenosť zníženia osobného príplatku v tejto časti a určil povinnosť vykonania nápravy žalovanému.

Komisia na prešetrovanie sťažností Ústredia vyhodnotila sťažnosť v časti diskriminujúceho konania žalovaného za neopodstatnenú s odkazom na domáhanie sa ochrany priamo u žalovaného alebo na súde. Žalovaný však po prešetrení sťažnosti nápravu nevykonal, naopak diskriminujúce konanie sa prehĺbilo a riaditeľ žalovaného značnú časť služobného času, v ktorom sa mal venovať plneniu zmysluplných a služobných úloh vynaložil na činnosť, ktorej cieľom malo byť dosiahnutie jeho prepustenia zo zamestnania. Toto konanie bolo pre žalobcu podnetom na podanie tejto žaloby a domáhanie sa ochrany na súde.

V zamestnaní bol žalobca vážený pre jeho korektné správanie a pre zodpovedný prístup k práci. Počas jej výkonu u žalovaného prejavoval hlboký záujem o prácu. Táto skutočnosť spolu s úspešne odvádzanou prácou, viackrát ocenenou aj zamestnancami Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bola dôvodom, na základe ktorého sa stal členom v niektorých a neskôr vo všetkých komisiách úradu. Dňa 8.4.2005 bol menovaný za predsedu komisie na posudzovanie návrhov na trvalé upustenie od vymáhania pohľadávok štátu, dňa 26.6.2006 za predsedu vyraďovacej komisie, dňa 15.10.2007 za tajomníka škodovej komisie, dňa 1.11.2007 za predsedu poradnej odvolacej komisie. Okrem stálych poradných komisií bol menovaný viackrát do komisií zriadených na konkrétny jednorazový účel, napr. do výberových komisií alebo komisií pre schvaľovanie projektov. Za účelom jednotnej úpravy vypracoval všeobecný štatút k činnostiam všetkých komisií a internú normu č. IN-4/2011 obsahujúcu zloženie troch základných poradných komisií riaditeľa, kde v každej komisii zastával funkciu tajomníka. Žalovaný vydal s účinnosťou od 1.11.2012 novú internú normu, kde obsadenie komisií z väčšej časti zachoval, avšak žalobcu zbavil pôsobenia v akejkoľvek komisii a to bez dôvodu a bez akejkoľvek predchádzajúcej diskusie, pričom štatút poradných komisií riaditeľa úradu č. IN-01/2011 odporúča obsadenie komisií zamestnancom zamestnaným na úseku právnom. Žalobca pôsobil dlhé obdobie vo viacerých komisiách a mal dostatočné skúsenosti a vedomosti nevyhnutné k riešeniu problémov v nich, preto je presvedčený, že žalovaný týmto mal v úmysle odvolať ho zo všetkých poradných komisií, nakoľko jeho zmýšľanie pre spravodlivé riešenie vzniknutých problémov sa stalo nežiaducim a keďže bol presvedčený, že zabezpečí jeho prepustenie zoo zamestnania, nebol dôvod na jeho obsadenie v čo i len jednej komisii.

Za účelom zvyšovania efektívnosti absolvoval referentské skúšky, aby mohol využívať pri služobných cestách služobné motorové vozidlo, čím by sa šetrila mzda vodiča žalovaného. Pri cestách za účelom dostavenia sa na súd alebo za účelom školenia považoval za nehospodárne, aby túto cestu s ním absolvoval vodič, ktorý značný čas trávil čakaním. Deň po nástupe do funkcie mu žalovaný zakázal používanie služobného vozidla.

Niekoľko zamestnancov žalovaného používa pri výkone služby mobilné služobné telefóny. Žalobca bol tiež užívateľom jedného z nich, až kým mu žalovaný nariadil odovzdať mobilný telefón na oddelenie - osobný úrad. Aj v tomto prípade bol zjavný rozdiel v zaobchádzaní žalovaného so žalobcom v porovnaní s ostatnými zamestnancami, nakoľko rozhodnutie odobrať mobilný telefón aplikoval žalovaný len u neho a inému zamestnancovi ho neodobral.

Pracovné prostredie sa natoľko zmenilo, že sa žalobca len s ťažkosťou sústredil na prácu. Kolegovia, ktorí vždy s ním ochotne a radi konverzovali, začali komunikovať už len v nevyhnutnom rozsahu a to z obavy, že by sa tiež mohli stať obeťou ponižovania, resp. iného negatívneho správania zo strany riaditeľa žalovaného. Nakoľko túto zmenu výrazne pociťoval, začal sa vyhýbať kolektívu. Podať taký kvalitný pracovný výkon ako v minulosti si vyžadovalo viac námahy a musel svoju činnosť niekoľkokrát kontrolovať, keďže vedel, že nadriadený hľadá akékoľvek, čo i len najmenšie pochybenie, o ktoré by mohol oprieť výpovedný dôvod a prepustiť ho. Riaditeľa žalovaného do jeho opätovného nástupu do funkcie považoval za priateľa a jeho neočakávané správanie vyvolalo u neho sklamanie. Celá táto situácia dokonca nastala v čase jeho najväčšieho nasadenia v zamestnaní. K tomu sa pridala neistota a každodenné vedomie, že bude opäť obeťou bossingu riaditeľa. Toto v ňom vyvolalo vnútorný hnev a nepokoj, úzkosť, depresie a nespavosť. Kolegovia, ktorých poznal ako poctivých zamestnancov

postupne podliehali tlaku zo strany riaditeľa žalovaného. Po takejto zmene pokojného pracovného prostredia na nepríjemné a urážlivé, bol nútený vyhľadať odbornú pomoc u psychiatra. Snažil sa vyhnúť takejto forme riešenia problémov v zamestnaní, avšak po niekoľkých odporučeniach blízkych navštívil dňa 2.7.2012 odborného lekára, t. j. po 6-tich týždňoch od nástupu riaditeľa žalovaného. Bol uznaný za práce neschopného, v domácej liečbe strávil jeden rok a v súčasnosti sa lieči ambulantne.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny bol zriadený na začiatku roka 2004, kedy prešlo do jeho správy viacero agend. Náplňou úradu sú služby zamestnanosti, najmä sprostredkovateľská činnosť a aktívna politika trhu práce a taktiež riešenie hmotnej núdze občanov, rozhodovanie o štátnych sociálnych dávkach, sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela. Nakoľko ide o viacero oblastí, v ktorých vznikajú neustále problémy právneho charakteru je zriadenie jedného štátnozamestnaneckého miesta na úrade, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov opodstatnené. Práve z tohto dôvodu majú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny zriadené oddelenia, resp. referáty právne. Žalovaný pod falošnou zámienkou zvyšovania efektívnosti a hospodárnosti zrušil žalobcom obsadené štátnozamestnanecké miesto a to v čase, kedy sa Petičný výbor zamestnancov úradov práce, soc. vecí a rodiny SR dohodol s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, že nebudú sa znižovať štátnozamestnanecké miesta, naopak bude sa hľadať priestor na ich zvyšovanie, nakoľko súčasný stav personálneho obsadenia je vzhľadom na rozsah agendy poddimenzovaný. Snahou každého úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je mať čo možno najviac miest, aby bola jeho celková agenda vybavovaná včas a bez nedostatkov vzniknutých z časovej tiesne pri vybavovaní klientov úradu. V minulosti bolo znižovanie v dôsledku plnenia úloh vyplývajúcich z programového vyhlásenia vlády, avšak takéto zrušenie dôležitého štátnozamestnaneckého miesta z vlastnej iniciatívy žalovaného považuje žalobca za účelové, s cieľom prehĺbiť rozdiel v zaobchádzaní v porovnaní s inými zamestnancami.

Žalovaný ako jediný spomedzi všetkých úradov práce, sociálnych vecí a rodiny požiadal o zníženie jedného štátnozamestnaneckého miesta právnika. Pre porovnanie, veľkosťou a rozsahom agendy takmer rovnaký Úrad práce, soc. vecí a rodiny Ružomberok v novembri 2012 v dôsledku nevyhnutnej potreby zabezpečovania právnej agendy vytvoril ďalšie štátnozamestnanecké miesto. Žalovaný mu doručil list zo dňa 16.1.2013, v ktorom mu oznámil zrušenie agendy právnej s účinnosťou od 1.2.2013, s tým, že nemá iné voľné štátnozamestnanecké miesta. Keďže vedel, že po zrušení jeho miesta boli obsadzované voľné štátnozamestnanecké miesta, ktoré mu žalovaný neponúkol, požiadal o poskytnutie informácií Ústredie dňa 12.6.2012, ktoré jeho žiadosť postúpilo žalovanému. Reakciou bola ponuka nevhodných štátnozamestnaneckých miest dňa 1.7.2013. Žalovaný mu však neponúkol možnosť poskytovania právnych služieb, tak ako ich zabezpečuje v súčasnosti.

Podľa názoru žalobcu s jeho vzdelaním, 8-ročnou praxou u žalovaného, kde ako právnik spolupracoval s každým oddelením žalovaného a poznal problematiku jednotlivých organizačných útvarov, je schopný vykonávať takmer každú funkciu u žalovaného. Pozná predpisy vzťahujúce sa na činnosť úradu, tvoril väčšinu interných noriem a ako zástupca riaditeľky sa bližšie oboznámil s činnosťou každého zamestnanca úradu.

Žalovaný pri žiadosti o súhlas Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny so zrušením miesta zdôvodňoval svoje rozhodnutie zvýšením efektívnosti tak, že zabezpečí výkon prostredníctvom dohody o vykonaní práce za sumu nižšiu, zamlčal, že rozsah agendy vykonávanej prostredníctvom dohody bude len zlomok, zvyšnú časť bude vykonávať iný zamestnanec úradu. Je presvedčený, že rozhodnutie žalovaného o zrušení miesta je protizákonné, nakoľko rozsah agendy je nezmenený a v celom rozsahu sa vykonáva naďalej. Považuje za nesystémové a neprofesionálne zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a uzatvorenie dohody o vykonaní práce na časť agendy. Takýto spôsob sa dá použiť potom u každého štátnozamestnaneckého miesta. K zrušeniu agendy právnej v skutočnosti nedošlo a celé takto vykonštruované narušenie jej systémového začlenenia do rozsahu činností úradu je v skutočnosti neefektívne a sleduje nelegitímny zámer žalovaného, postihnúť žalobcu za podanie sťažnosti. Žalovaný uskutočnil kroky k zrušeniu jeho miesta ihneď po doručení výsledkov šetrenia sťažnosti, ktorú podal na žalovaného a ktorá potvrdila neoprávnenosť zásahov zo strany žalovaného do jeho práv.

Dňa 21. 01. 2013 požiadal Ústredie o poskytnutie informácií súvisiacich so zrušením jeho miesta. Na otázku, či bolo schválené zrušenie agendy právnej aj na inom úrade, Ústredie podalo vyhýbavú odpoveď, že žalovaný nie je jediný úrad, ktorý nemá právnu agendu. Pri uvedení dôvodu zrušenia, Ústredie sa odvolalo len na všeobecne uvedený dôvod žalovaného, ktorým je hospodárne použitie

finančných prostriedkov. Na otázku, ktoré kritériá boli použité pri rozhodovaní o zrušení môjho miesta, Ústredie sa vyjadrilo, že žiadosť žalovaného o zrušenie miesta posúdilo a odkonzultovalo telefonicky a považuje ju za dostatočne odôvodnenú.

Jediným všeobecne formulovaným dôvodom zrušenia jeho štátnozamestnaneckého miesta bolo zabezpečenie hospodárneho a efektívneho vynakladania finančných prostriedkov. Tento dôvod nie je skutočným dôvodom a nepredstavuje ani hospodárne a efektívne vynakladanie finančných prostriedkov. Rozsah agendy, ktorú vykonával u žalovaného sa nezmenil v dôsledku zmeny jeho úloh. Za účelom zabezpečovania právnych služieb žalovaný uzavrel obdobný pracovný vzťah, na základe ktorého vypláca odmenu, v časti jeho agendy týkajúcej sa vymáhania pohľadávok je táto vykonávaná iným zamestnancom, ktorému bol z tohto dôvodu zvýšený funkčný plat a obdobne je postúpená aj ostatná časť agendy. Je presvedčený, že pri zohľadnení všetkých faktorov, s ktorými je toto zrušenie štátnozamestnaneckého miesta spojené vrátane výšky odstupného, na ktoré mu vznikol nárok, nedochádza ani k naplneniu cieľa hospodárneho a efektívneho vynakladania finančných prostriedkov. Týmto chce poukázať na konanie žalovaného, ktoré môže navonok pôsobiť ako konanie v medziach zákona, avšak v skutočnosti predstavuje diskriminujúce konanie, v ktorom je výrazný rozdiel v zaobchádzaní medzi žalobcom a ostatnými zamestnancami.

U žalovaného vykonával právne zastupovanie v konaní pred súdmi SR, prokuratúrou, orgánmi štátnej správy a miestnej samosprávy, zastupoval úspešne žalovaného vo viacerých sporoch, najmä v oblasti vymáhania vzniknutých pohľadávok štátu ale aj iných (napr. v spore o určenie vlastníctva budovy žalovaného). Okrem právneho zastupovania zabezpečoval vymáhanie pohľadávok a to od vzniku žalovaného, kedy pri nástupe do zamestnania prevzal viac ako 1000 neúplných a nekompletných pohľadávok, pre ktoré vytvoril spisy a systém, ktorý komplexne upravil v znení internej normy vrátane vytvorenia komisie pre posudzovanie pohľadávok. Bol poverený overovaním zhody dokladov pre potreby žalovaného, keďže počas jeho pôsobenia u žalovaného požíval dôveru zo strany nadriadeného a ostatných zamestnancov. Od jeho vymenovania do pozície zástupcu riaditeľky úradu vyvinul maximum úsilia o zlepšenie renomé žalovaného a o zamedzenie konania, ktoré by zvýhodňovalo niektorých klientov v porovnaní s inými klientmi. Snažil sa o získanie dôveryhodnosti zo strany uchádzačov o obsadenie štátnozamestnaneckého miesta žalovaného a zo strany záujemcov o účasť na poctivom verejnom obstarávaní tovarov a služieb žalovaného. Prehodnotil obsah zmlúv, na základe ktorých poskytuje úrad príspevky fyzickým a právnickým osobám a obsah všetkých zmlúv na úrade na základe ktorých boli poskytované služby úradu a energie, kde sa podarilo dosiahnuť výraznú úsporu výdavkov . Nakoľko sa práca stala jeho záľubou, pracoval dobrovoľne aj počas víkendov a nad rámec jeho pracovnej náplne. Usiloval sa o modernizáciu úradu, odstránenie administratívnej zaťaženosti v rozsahu kompetencií žalovaného, o schválenie a finančnú pomoc pri konkrétnych zámeroch, napr. zväčšení parkovacej plochy, vybudovaní klient centra, rekonštrukcii budovy pracoviska v L. Hrádku. Z dôvodu absencie vlastnej webovej stránky žalovaného založil facebookový profil úradu pre priblíženie sa klientovi, kde boli všetky potrebné základné informácie o činnosti úradu. Za účelom zavedenia jednotných pracovných postupov a zjednodušenia práce zamestnancov žalovaného vytvoril alebo novelizoval takmer všetky interné normy, ktoré zosúladil so všeobecne záväznými predpismi s vyššou právnou silou a v elektronickej podobe ich sprístupnil pre všetkých zamestnancov úradu na spoločnom serveri, pričom pri novelizácii nové znenia niektorých častí normy priamo zapracovával do pôvodného znenia normy. Pri väčších novelizáciách zákonníka práce alebo zákona o službách zamestnanosti sa zúčastňoval na prednáškach pred nadobudnutím účinnosti týchto noviel s cieľom takto získané informácie poskytnúť zamestnancom, ktorých sa dotýkajú. Taktiež pripomienkoval viacero zákonov týkajúcich sa úradu a navrhol novú koncepciu celého zákona o službách zamestnanosti.

Žalovaný svojím konaním obmedzil právo žalobcu na riadny výkon štátnej služby a plat v zmysle § 59 ods.1, písm. a) a b) zákona o štátnej službe a porušil všetky princípy základného ustanovenia zákona o štátnej službe, ktorý v § 1 ods. 2 definuje budovanie štátnej služby na princípoch profesionality, politickej neutrality, nestrannosti, efektivity, stability štátnozamestnaneckého pomeru a etiky.

Žalovaný porušil § 4 ods. 1 zákona o štátnej službe tým, že so žalobcom zaobchádzal v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a to vo všetkých oblastiach, ktoré toto ustanovenie demonštratívne zvýrazňuje. V oblasti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru bol jediným zamestnancom, ktorému žalovaný po vynaložení zvýšeného úsilia o zrušenie jeho miesta v čase, kedy sú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny personálne poddimenzované, toto miesto zrušil. Žalovaný mu v oblasti odmeňovania

neoprávnene ihneď po nástupe do funkcie riaditeľa žalovaného opakovane znížil osobný príplatok a to v rozsahu vyššom ako bola do toho času výška zníženého osobného príplatku u zamestnanca, ktorý skutočne hrubo porušil pracovnú disciplínu. Ústredie ako nadriadený orgán uznalo v rámci šetrenia sťažnosti nezákonnosť zníženia tohto príplatku. Okrem tohto príplatku v tomto čase stratil nárok aj na príplatok za vedenie služobného motorového vozidla, nárok na príplatok za štátnu službu v krízovej oblasti a nárok na peňažné plnenie za služobnú pohotovosť. Žalovaný mu sťažoval podmienky vykonávania štátnej služby a to tak ako je uvedené v tejto žalobe, pričom aj zo strany kolegov bolo vnímané toto zaobchádzanie ako výrazne odlišné a diskriminujúce.

Žalovaný porušil §4 ods. 3 zákona o štátnej službe a to tým, že diskriminoval žalobcu z dôvodu jeho činnosti pre politickú stranu, resp. koalíciu strán. Táto diskriminácia bola vo forme priamej diskriminácie, tým že sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo, ako sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii a taktiež vo forme nepriamej diskriminácie, napr. zmenami interných predpisov, ktorými bol vyňatý z vykonávania služobnej pohotovosti, z činnosti v poradných komisiách úradu, z pohotovosti pre krízovú oblasť a. i., ďalej napr. v dôsledku rozhodnutia žalovaného o organizačných zmenách došlo k zrušeniu len jeho pozície, čím sa sledoval neoprávnený záujem žalovaného o prepustenie zamestnanca, ktorý vykonáva činnosť pre politickú stranu.

Snahou žalovaného bolo prepustiť žalobcu zo štátnozamestnaneckého pomeru ihneď po opätovnom nastúpení riaditeľa žalovaného na do funkcie štatutárneho zástupcu. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v tom čase a aj v súčasnosti sú personálne poddimenzované, z toho dôvodu je cieľom Ústredia zabezpečiť zvýšený objem finančných prostriedkov na mzdy za účelom zvýšenia počtu štátnozamestnaneckých miest. Po doručení výsledku prešetrenia sťažnosti zo dňa 20.11.2012, ktorý znel v neprospech žalovaného a po návrhu žalobcu na predbežné prejednanie zo dňa 5.12.2012, prejavil žalovaný opäť snahu zabezpečiť jeho prepustenie zo štátnozamestnaneckého pomeru. Na základe žiadosti žalovaného zo dňa 8.1.2013, ústredie schválilo dňa 10.1.2013 organizačnú štruktúru a rozpis miest zamestnancov. Žalovaný následne rozhodol o organizačných zmenách. V rámci týchto zmien zaniklo jedno štátnozamestnanecké miesto, čím žalovaný dosiahol jeho postih za domáhanie sa svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru sťažnosťou a zároveň táto skutočnosť mala preventívne pôsobiť na ostatných zamestnancov, ktorí by mali snahu o podanie obdobnej sťažnosti. Žalovaný týmto porušil §4 ods. 5 zákona o štátnej službe.

Ustanovenie § 6 ods. 1 zákona 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) definuje diskrimináciu na rozdiel od § 4 ods. 3 nielen ako diskrimináciu z dôvodu členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, ale aj ako politické a iné zmýšľanie. Týmto zmýšľaním bola snaha žalobcu o dosiahnutie čo možno najvyššej spravodlivosti a vyváženosti podmienok zamestnancov, ktorí by s prácou prejavovali väčšiu spokojnosť, ak by cítili rovnaké zaobchádzanie žalovaného ku každému z nich a neexistovali by u žiadneho z nich neoprávnené privilégiá. Rozdielne zmýšľanie bolo vo viacerých oblastiach činnosti úradu, napr. aj vo verejnom obstarávaní, kde sa pri vysokom počte oslovených dodávateľov dosiahla vyššia hospodárnosť a zníženie podozrenia z klientelizmu atď. Pri navrhovaní zmeny nepoukazoval na praktiky predchádzajúceho vedenia, vždy len navrhoval možnosti riešenia existujúcich problémov a nespokojnosti zo strany zamestnancov alebo klientov.

Nakoľko je presvedčený, že boli dotknuté jeho práva alebo právom chránené záujmy nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, domáha sa ich ochrany na súde, keďže služobný úrad nevykonal nápravu a neodstránil následky nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania. Z dôvodu rozsahu a dopadu konania žalovaného, žiada o morálne zadosťučinenie, ale aj o náhradu v peniazoch, keďže v tomto prípade považuje morálne zadosťučinenie za nepostačujúce a to najmä preto, že nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania počas výkonu štátnej služby bola značným spôsobom znížená jeho dôstojnosť, spoločenská vážnosť a spoločenské uplatnenie. Žalovaný ho prenasledoval na pracovisku a postihoval za podanie sťažnosti na zamestnávateľa a to v rozpore zo zákonom, ako aj dobrými mravmi. Nežiaduce správanie žalovaného s úmyslom narušiť jeho ľudskú dôstojnosť, vytvorilo pre neho nepriateľské, zastrašujúce, zahanbujúce, ponižujúce a urážlivé prostredie.

K najhrubším porušeniam žalovaného, ktoré mali najvyšší podiel na zhoršení jeho zdravotného stavu neexistujú listinné dôkazy, avšak niektoré je možné preukázať svedeckými výpoveďami. V žalobe neoznačil svedkov, keďže sú nimi súčasní zamestnanci žalovaného, ovplyvňovaní svojim

nadriadeným, u ktorých si nie istý dodržaním zásady pravdivej výpovede, v dôsledku snahy o zachovanie ich štátnozamestnaneckého miesta. Žaloba spolu s prílohami poskytuje dostatok dôkazov, ktoré preukazujú pravdivosť jeho tvrdení, z ktorých je dôvod usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania mohlo dôjsť, čo má za následok prenesenie dôkazného bremena na žalovaného. V zmysle dôvodovej správy k antidiskriminačnému zákonu, domnienku prípadného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania môže žalovaný vyvrátiť, ak preukáže, že namietané konanie, príp. opomenutie sledovalo oprávnený záujem, bolo objektívne odôvodnené, primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. Ak však žalovaný neposkytne súdu dostatočné vysvetlenie, prečo mohlo dôjsť k prípadnej diskriminácii žalobcu, má sa za to, že diskriminácia v konkrétnom prípade bola preukázaná. Osobou, ktorá porušila zásadu rovnakého zaobchádzania je štatutárny zástupca žalovaného G.. F. A..

Na základe skutočností uvedených v žalobe je preukázateľný rozdiel v zaobchádzaní medzi žalobcom a inou porovnateľnou osobou, t. j. zamestnancom žalovaného, najmä v oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane funkčného postupu a prepúšťania. V právnej teórii sa všeobecne uznáva, že diferenciácia je legitímna len vtedy, ak je splnených niekoľko podmienok. Prípadné rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie nie je diskriminačné, ak je primerané alebo oprávnené; určité rozdiely sú legitímne, ak sa týkajú osobitných opatrení určených na dosiahnutie rovnosti užívaných práv; a také osobitné opatrenia sú legitímne, iba ak sú dočasné, t. j. ak sa neuplatňujú dlhšie ako je nevyhnutné na vyrovnanie faktickej nerovnosti medzi dotknutými skupinami, resp. osobami. Diferenciáciu možno teda kvalifikovať ako ospravedlniteľné rozlišovanie a diskrimináciu ako neospravedlniteľné rozlišovanie. V tomto prípade však diferenciácia nebola ani primeraná, ani oprávnená, preto označené rozdielne zaobchádzanie je diskrimináciou, spôsobenou nelegitímnymi dôvodmi, ktorými sú najmä iné politické zmýšľanie, moje uplatňovanie a domáhanie sa nápravy mojich porušených štátnozamestnaneckých práv a podanie sťažnosti na zamestnávateľa.

Ponižovaním, znevažovaním práce žalobcu pred kolegami a žalobcom ako aj inými nelegitímnymi zásahmi, mu G.. F. A. spôsobil nenapraviteľnú ujmu. Jeho konanie malo pre neho negatívny dopad nie len na zdravotný stav ale aj v osobnej a v pracovnej sfére. V súčasnosti už nie je ani možnosť celkového odstránenia následkov, preto jeho snahou je prostredníctvom tohto návrhu dosiahnuť aspoň čiastočnú satisfakciu vo forme morálneho zadosťučinenia a to tým, že žalovaný zverejní na úradnej tabuli úvodnú stranu právoplatného rozsudku súdu, ktorým bude ukončený súdny spor, ktorý je predmetom tejto žaloby spolu s písomným ospravedlnením žalobcu za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Na základe tejto žaloby žiada od žalovaného zlomok hodnoty ujmy, ktorú pociťuje a to náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 5000 €. Zároveň žiada, aby žalovaný uplatnil voči zodpovedným zamestnancom nárok na náhradu škody vzniknutej uhradením tejto náhrady nemajetkovej ujmy. Zdieľa názor, aby verejné prostriedky boli použité na verejný záujem a odmieta osobný prospech nadobudnutý ich plytvaním, jeho konanie a prístup k práci boli vždy poctivé a v súlade so záujmami tejto spoločnosti, preto aj v tomto prípade je jeho snahou, aby náhrada za spôsobenú ujmu neodčerpávala verejné financie, ale aby ju znášal osobne ten, kto ju spôsobil. Zároveň je presvedčený, že týmto sa dosiahne preventívny účinok na zamedzenie svojvoľnému, arogantnému a nelegitímnemu správaniu sa nadriadeného voči podriadenému pri výkone štátnej služby.

Riaditeľovi žalovaného bolo pri odvolaní z funkcie riaditeľa úradu v roku 2010 vyplatené odstupné. Následne pokračoval vo výkone práce pre žalovaného z ktorej bol uvoľnený po vymenovaní do funkcie riaditeľa úradu. Tento zamestnanecký pomer ukončil ihneď po nástupe na výkon práce, v dôsledku čoho mu bolo vyplatené opäť odstupné. V súlade s § 76 ods. 3 Zákonníka práce mal takto nadobudnuté odstupné vrátiť svojmu zamestnávateľovi, pričom sa tak nestalo. Na strane druhej, G.. F. A. ho viackrát upozornil po jeho opätovnom nástupe na výkon funkcie riaditeľa, že ho prepustí zo zamestnania bez nároku na odstupné, pričom vykonával prácu pre žalovaného osem rokov a to vždy poctivo v záujme žalovaného. Takéto konanie považuje za nespravodlivé a v rozpore s dobrými mravmi. Na tomto príklade chce demonštrovať adekvátnosť výšky požadovanej náhrady nemajetkovej ujmy, ktorá predstavuje približne výšku odstupného, ktoré mal riaditeľ žalovaného vrátiť v súlade s vyššie uvedeným ustanovením. Taktiež rozdiel medzi príjmom dosahovaným počas jeho práceneschopnosti a príjmom z nemocenského poistenia predstavuje približne sumu rovnajúcu sa výške požadovanej náhrady nemajetkovej ujmy.

Podľa antidiskriminačného zákona súd prihliada na závažnosť nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k vzniku nemajetkovej ujmy. V tomto prípade ujmu nepovažuje za nepatrnú, keďže predstavuje negatívny zásah do jeho pracovného a osobného života, vzniknutý zdravotný problém a stratu zamestnania, kde vykonával prácu, ktorú mal natoľko rád, že akékoľvek iné ponuky práce počas jej výkonu odmietal. Okolnosťou, za ktorej došlo k vzniku ujmy je najmä nerovnaké zaobchádzanie so žalobcom v služobnom pomere v porovnaní s inými zamestnancami. Antidiskriminačný zákon dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nedefinuje len ako zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, ale aj ako výkon práv a povinností, ktorý je v súlade s dobrými mravmi. Navyše, zákon za dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania považuje aj preventívne správanie všetkých subjektov, ktoré sú povinné v oblastiach upravených antidiskriminačným zákonom túto zásadu dodržiavať. Žalovaný túto zásadu ako aj výkon práv a povinností, ktorý by mal byť v súlade s dobrými mravmi nedodržiava a neoprávnene zasahuje do jeho práva na ochranu osobnosti a to jeho postupom, ktorý je v rozpore najmä so zákonom o štátne službe.

V zmysle judikatúry štrasburských orgánov ochrany práva sa za diskrimináciu považuje iba také rozdielne zaobchádzanie, ktoré nemá „objektívne a rozumné zdôvodnenie“, nesleduje „legitímny cieľ“ a zároveň neexistuje „primeraná proporcionalita medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom“. (Op. Com., 29. 6. 1967, Grandrath Case). Rozdielne zaobchádzanie žalovaného, ktorý so žalobcom zaobchádza odlišne a menej priaznivo ako s ostatnými zamestnancami je založené na základoch, ktoré nie sú akceptovateľné.

Konanie riaditeľa žalovaného opísané v tejto žalobe nemalo zmysluplné a rozumné zdôvodnenie, spočívalo v rýchlom časovom slede jeho konania. Riaditeľ žalovaného ho navonok neutrálnymi rozhodnutiami znevýhodňoval v štátnozamestnaneckých vzťahoch v porovnaní s inými zamestnancami a v porovnaní s tým, ako s ním zaobchádzal pred nadobudnutím informácie o jeho politickej činnosti. Správanie riaditeľa považoval za zvláštne najmä z dôvodu, že predtým mu žiadne nedostatky nevytýkal, dokonca došlo k zvýšeniu jeho platu. Postupy riaditeľa žalovaného voči žalobcovi neboli primerané, nevyhnutné, objektívne a nesledovali oprávnený záujem žalovaného. Mali závažné následky pre žalobcu a to nielen v oblasti materiálnej, ale aj spoločenskej, pretože vo všeobecnosti vzbudzovali dojem o jeho neodbornosti a nespôsobilosti. Tým mu bola značným spôsobom znížená dôstojnosť právnika, spoločenská vážnosť, ako aj spoločenské uplatnenie. Preto žiada, aby súd priznal náhradu nemajetkovej ujmy, ktorej výšku určí s prihliadnutím na okolnosti prípadu v príčinnej súvislosti s nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, keď sa na verejnosti znížila jeho vážnosť a dôstojnosť.

Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe, doručenom súdu dňa 27. 12. 2013 uviedol, že namietajú žalobu v celom rozsahu. K čl. I žaloby vyhlásil, že zo strany žalovaného nedošlo k porušeniu citovaných právnych noriem. Žalobca nepredložil žiaden dôkaz, ktorý by konanie žalovaného preukazoval. K čl. II žaloby uviedol, že žalobca sa dovoláva na skutočnosti, ktoré nesúvisia s petitom žaloby. Odvolanie žalobcu z funkcie zástupcu riaditeľky úradu prebehlo v súlade s príslušnými právnymi normami bežným postupom. K čl. III žaloby uviedol, že po menovaní štatutárneho zástupcu žalovaného bolo pracovnou povinnosťou žalobcu po jeho odvolaní vykonávať pracovné povinnosti v súlade s jeho pracovným zaradením, k čomu z jeho strany nedošlo. Nie je pravda, že riaditeľ úradu ignoroval žalobcu v čase ich pracovných stykov a vôbec mu nevytýkal, jeho politickú angažovanosť. Riaditeľ žalovaného popiera tvrdenie žalobcu, že z jeho strany dochádzalo k osobný útokom na žalobcu pre jeho politickú príslušnosť, resp. dôvody, ktoré žalobca v tomto článku uvádza. Pokiaľ išlo o aktivity a podnety žalobcu vyplývajúce z jeho funkcie a pracovného zaradenia v roku 2010, teda činnosti, ktoré nesúviseli s odvolaním G.. A. vtedajšieho riaditeľa pre dodatočne nepreukázanú trestnú a inú protiprávnu činnosť, nemali tieto skutočnosti zásadný vplyv na pracovné vzťahy žalobcu a riaditeľa žalovaného. Pokiaľ zo strany podriadeného zamestnanca opakovane nedochádza k riadnemu plneniu služobných úloh, zákonite dochádza k zmene jeho služobného hodnotenia, čo sa stalo aj v prípade žalobcu s následkami, ktoré sám uvádza. Žalobca sám nevedel objektívne zhodnotiť vlastnú nedostatočnú pracovnú výkonnosť, ktorá bola v tom čase pravdepodobne spôsobená jeho zhoršeným zdravotným stavom. Subjektívne, bezdôvodne a bez priamych alebo nepriamych dôkazov obviňuje svojho nadriadeného z konania, ku ktorému nikdy nedošlo. K čl. IV, V a VI žaloby uviedol, že ide o výlučne organizačno - personálne opatrenia, ku ktorým došlo u žalobcu legitímne plne v kompetencii riaditeľa úradu, ktorý sa tak o o svojej vôli a zo svojej pozície rozhodol. Postup, ktorý zvolil, nenapĺňa znaky diskriminácie žalobcu. išlo o štandardný postup rotácie zamestnancov (menovanie, odvolávanie) pri zmene vedenia úradu. K čl. VII a VII žaloby uviedol, že uvedené opatrenia sú jednoznačne personálneho charakteru a priamo ukazujú, že

žalobca ako zamestnanec neplnil svoje pracovné úlohy podľa predstáv nadriadeného, v tomto prípade riaditeľa úradu, ktorý v obidvoch prípadoch opätovne konal legitímne v súlade s pracovnoprávnymi predpismi. K čl. IX žaloby uviedol, že sťažnosť v časti diskriminácie žalobcu zo strany žalovaného bola vyhodnotená ako neopodstatnená. Úrad žalobcovi vyhovel v časti vrátenie odobratého osobného príplatku vo výške 54,- eur. V ostatnom plnení v prospech žalobcu sa žalovaný rozhodol neakceptovať požiadavku žalobcu, ktorý sa následne mohol domáhať svojho práva súdnou cestou, čo neurobil. V uvedenej veci nemalo konanie žalovaného diskriminačný charakter voči žalobcovi a prebiehalo výlučne v rovine pracovnoprávneho sporu. K čl. X žaloby uviedol, že žalobca v čase vykonávania funkcie zástupcu riaditeľa bol vzhľadom na jeho pracovné zaradenie a osobné ambície zároveň možným alebo priamo určeným nominantom na funkcie, ktoré uvádza. Vo väčšine prípadov tieto vyplývali z jeho služobného zradenia a zásadného vplyvu na bývalú riaditeľku úradu pri ich obsadzovaní v prípade záujmu zo jeho strany. Stratou funkčného zaradenia ako zástupcu úradu bola jeho nominácia v poradných komisiách bezpredmetná a nekompetentná tým skôr, že tieto boli poradným orgánom riaditeľa úradu, ktorý k osobe žalobcu nepožíval v tom čase nijakú dôveru. K čl. XI a XII uviedol, že išlo o zákonné a legitímne opatrenia plne v kompetencii riaditeľa úradu v nadväznosti na zmenu funkcie a pracovnej náplne žalobcu, následne bolo využívanie referentského vozidla zrušené zo strany všetkých zamestnancov. K čl. XIII žaloby uviedol, že zásadne odlišné smerovanie v metodike, formách a spôsoboch riadenia úradu zo strany nového riaditeľa boli v zásadnom rozpore s názormi a prácou žalobcu. Nižšie pracovné nasadenie, pretrvávajúce osobné a pracovné konflikty s riaditeľom úradu mali za následok celkovú stratu dôvery v osobu žalobcu zo strany riaditeľa úradu. Následné odvolanie z funkcií, strata riadiacich kompetencií, nižšie finančné ohodnotenie, to všetko žalobca ťažko psychicky znášal a namiesto serióznej úvahy o konštruktívny dialóg s trochou sebakritiky, to všetko bolo následkom zhoršenia jeho zdravotného stavu. K čl. XIV žaloby uviedol, že právo riaditeľa úradu, oprávňuje jeho osobu na základe vlastných rozhodnutí určiť podľa objektívnych potrieb organizačnú štruktúru úradu, čo sa stalo aj v tomto prípade bez toho, aby žalobca mohol toto rozhodnutie vo svoj prospech ovplyvniť zákonným spôsobom. Postup žalovaného bol v súlade s príslušnými internými normami. Úrad neodobral žalobcovi možnosti toto rozhodnutie zvrátiť, čo sa v jeho prípade nestalo. K čl. XV žaloby uviedol, že žalobca vo svojom pracovnom hodnotení jednoznačne vychádza zo svojich názorov a pocitov. Citácia žalobcu o jeho nadpriemerných pracovných výsledkoch zásadným spôsobom skresľuje skutočnosť, že tieto vychádzali priamo z jeho pracovnej náplne. Pokiaľ jeho pracovné činnosti prekračovali jeho pracovnú náplň, stalo sa tak len z jeho egoistických a prospechárskych dôvodov pre jeho následné zvýhodnenie vlastného finančného ohodnotenia na úkor ďalších zamestnancov úradu, ktorým tieto možnosti direktívne z dôvodov jeho funkčného postavenia odobral (činnosti žalobcu na základe uzatvorených dohôd za odplatu a zbytočná účasť v množstve poradných komisií). Svedecká výpoveď F.. Q. T.O. nemá preukaznú hodnotu vzhľadom na jej reálnu predpojatosť k žalovanej strane. Svedkyňa bez pripomienky po svojom odvolaní z funkcie riaditeľky bez pripomienky o svojej diskriminácii prijala možnosť pôsobiť na úrade žalovanej strany v inej funkcii. Tvrdenia žalobcu a ním predložené listinné dôkazy tvoria len legálnu vzájomnú úradnú a pracovnoprávnu dokumentáciu bežnú pre personálne, pracovnoprávne závery a postupy pri činnosti úradu smerom k žalobcovi a naopak. Tieto osobitne alebo v súhrne nenesú znaky diskriminácie žalobcu zo strany žalovaného. Závery a stanoviská príslušných organizačných celkov úradu a jeho nadriadených orgánov vo veci sú zrozumiteľné a vylučujú akúkoľvek formu diskriminácie. V doplňujúcom vyjadrení, doručenom súdu dňa 15. 05. 2014 žalovaný k údajnej diskriminácii žalobcu vo veci jeho vyradenia z evidencie nezamestnaných po skončení štátnozamestnaneckého pomeru uviedol, že neakceptovanie prvostupňového rozhodnutia úradu zo strany žalobcu v uvedenej veci nie je možné považovať za jeho diskrimináciu vzhľadom na skutočnosť, že žalobca v tom čase nebol zamestnancom úradu, ale bežným klientom, keď následne úrad bežným úradným postupom svoje rozhodnutie zákonným spôsobom revidoval v súlade s požiadavkou žalobcu. Žalovaný ako orgán štátnej správy žiadnym spôsobom nezasahovala, nezasahuje a ani nemôže zasahovať do terajšieho pracovného pomeru žalobcu. Ide o absurdné tvrdenie žalobcu, ktoré nemá žiadne opodstatnenie. K údajnej diskriminácii žalobcu zo strany žalovaného zrušením jeho pracovnej pozície v rámci zmeny organizačnej štruktúry úradu žalovaný uviedol, že nový riaditeľ úradu G.. A. v čase pred svojim menovaním do funkcie riaditeľa úradu bol v predstihu oboznamovaný s jeho doterajšou činnosťou a jeho riadením zo strany vedúcich zamestnancov úradu, táto činnosť nenapĺňovala jeho predstavy a preto bol rozhodnutý riešiť túto otázku postupne, výmenou niektorých doterajších vedúcich pracovníkov úradu ich preradením na iné pracovné pozície a zmeniť mimo iné aj sčasti organizačnú štruktúru úradu, v tomto prípade aj organizačný útvar a funkciu právnika v osobe žalobcu. Realizovaný zámer nového riaditeľa bol celkom zákonný v súlade s jeho kompetenciami. K pracovnej neschopnosti žalobcu žalovaný uviedol, že dňom nástupu žalobcu na PN bol jeho zdravotný stav natoľko vážny, že jeho PN nebola asi fiktívna, ale odôvodnená, keď žalobca bol

následne takmer celý rok PN s tým, že jeho liečba naďalej pokračuje ambulantne. Vzhľadom na uvedené predovšetkým pre krátku dobu len 22 pracovných dní, počas ktorých bol žalobca úradom diskriminovaný, tak svoju duševnú chorobu nadobudol pre celkom iné dôvody a ďaleko skôr. Vyjadrenie žalobcu, že prvým dňom nástupu nového riaditeľa dochádzalo každý deň k osobným, verbálnym útokom riaditeľa na jeho osobu, je zavádzajúce a nepravdivé, k ich vzájomnému osobnému stretnutiu do času nástupu žalobcu na PN vôbec nedošlo. Poradné komisie riaditeľa úradu ako svoj poradný orgán zriaďuje riaditeľ úradu, teda výlučne vo svojej kompetencii menuje a odvoláva jej jednotlivých členov.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a žalovaného, X. F.. Ľ. S., F.. Q. T.O., P.. Y. M., P.. Y. P., listinami a to pracovnou zmluvou, služobnou zmluvou, poverením, dovolenkovými lístkami, oznámeniami o výške a zložení funkčného platu, žiadosťami o informácie, menovacími dekrétmi, listinou označenou ako vyhodnotenie podkladových materiálov potrebných k vykonaniu bezpečnostnej previerky 1. stupňa, poverením zamestnancov výkonom osobitných úloh zamestnávateľa, dodatkom č. 1 k IN - 06/2012, výzvou na odstránenie nedostatkov, vyjadrením zamestnanca k neuspokojivému plneniu služobných úloh, internou normou č. IN - 15/2010, sťažnosťou vo veci neoprávneného odňatia osobného príplatku a nerovnakého zaobchádzania v porovnaní s ostatnými zamestnancami, elektronickou komunikáciou, oznámením o výsledku prešetrenia sťažnosti, návrhom na predbežné prejednanie nároku na náhradu škody spôsobenej nesprávnym úradným postupom, listinou označenou ako náhrada škody spôsobená nesprávnym úradným postupom a prijaté opatrenie vyplývajúce zo zápisnice o prešetrení sťažnosti zo dňa 19. 11. 2012, interná norma č. IN - 4/2011, príkazom riaditeľky, internou normou č. IN - 12/2012, príkazom riaditeľa, internou normou č. IN - 01/2011, listinou označenou ako menovanie za predsedu vyraďovacej komisie, dohodou o používaní služobného motorového vozidla, spoločnou dohodou o zverení služobného motorového vozidla do referentského používania, dohodou o ukončení dohody o používaní / zverení služobného motorového vozidla, dohodou o používaní mobilného telefónu, protokolom o odovzdaní mobilného telefónu, potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti, výpisom zo zdravotnej dokumentácie, listinou označenou ako schválenie organizačnej štruktúry a rozpisu miest zamestnancov ÚPSVaR Liptovský Mikuláš s účinnosťou od 01. 02. 2013, rozpisom miest ÚPSVaR Liptovský Mikuláš, rozhodnutím o organizačných zmenách v Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, oznámením o zmene organizačnej štruktúry - zrušenie agendy právnej, listinou označenou ako petičný výbor zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR, listinou označenou ako poskytnutie informácie v zmysle zákona o slobodnom prístupe k informáciám, listinou označenenou ako ponuka voľných štátnozamestnaneckých miest, listinou označenou ako skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou, návrh na uzavretie dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, opisom činností štátnozamestnaneckého miesta a zistil nasledovný skutkový stav:

Žalobca vo svojej výpovedi dňa 07.04.2014 uviedol, že boli dotknuté jeho práva a právom chránené záujmy nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Domáha sa ich ochrany na súde, keďže služobný úrad nevykonal nápravu a neodstránil následky nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania. Z dôvodu rozsahu a dopadu konania žalovaného žiadal o morálne zadosťučinenie, ale aj o náhradu v peniazoch, keďže v tomto prípade považoval morálne zadosťučinenie za nepostačujúce, a to najmä preto, že nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania počas výkonu štátnej služby bola značným spôsobom znížená jeho dôstojnosť, spoločenská vážnosť a spoločenské uplatňovanie. Žalobu doplnil o skutočnosť, že žalovaný pokračoval naďalej v diskriminácii aj po ukončení pracovného pomeru, alebo aj v čase po podaní žaloby. Diskriminácia sa prejavila v nesprávnom rozhodnutí úradu práce, ktorým ho diskriminoval oproti ostatným uchádzačom o zamestnanie alebo v zasahovaní do jeho súčasného pracovného pomeru, kde mal snahu o zrušenie tohto pracovného pomeru. K diskriminačnému konaniu žalovaného voči jeho osobe došlo prvýkrát 17. 05. 2012. Nesúhlasil s vyjadrením žalovaného ohľadom jeho zdravotného stavu, k čomu uviedol, že v tomto prípade k jeho zhoršenému zdravotnému stavu došlo až následne, kedy žalobca ostal PN. Nesúhlasil s tým, že si opakovane, riadne neplnil služobné úlohy. Nepoznal žiadny dokument, alebo žiadne upozornenie, ktoré toto potvrdzuje. K žalobe žalobca pripojil priame dôkazy konania nadriadeného, z ktorých bolo jasne preukázateľné, že ku konaniu uvádzanému v žalobe došlo a nie je medzi prílohami listina, kde by bolo priamo uvedené, že bol diskriminovaný riaditeľom úradu. To vyplývalo zo súhrnného pohľadu na celú túto činnosť zameranú proti nemu. Podľa žalobcu opatrenia a to upozornenie pre neplnenie služobných povinností a opätovné zníženie osobného príplatku, sú jednostranným úkonom zamestnávateľa, v rozpore so zákonom a internými predpismi, nemôžu byť priamymi dôkazmi neplnenia pracovných úloh, dokonca podľa predstáv nadriadeného. K odvolávaniu z poradných komisií došlo 6 mesiacov od straty funkčného zaradenia, a nie v dôsledku straty funkčného zaradenia. Funkcie v komisiách nevyplývali

z jeho služobného zaradenia ako zástupcu riaditeľky, keďže členom vo všetkých stálych poradných komisiách sa stal predtým, ako sa stal zástupcom riaditeľky. V prílohách je uvedený zoznam dokumentov, ktoré ho menujú do jednotlivých komisií a prevažná časť bola podpísaná p. G.. A., alebo menovaný bol do prevažnej väčšiny komisií p. G.. A.. Žalobca bol zástupcom riaditeľky, zastupoval ju len v čase neprítomnosti a to bez akéhokoľvek finančného zvýhodnenia. Súhlasil s tým, že sa odzrkadlilo nižšie finančné ohodnotenie na tomto stave. G.. A. nastúpil do funkcie riaditeľa žalovaného dňa 17. 05. 2012 . Od prvého dňa ako nastúpil do funkcie každý deň bolo vidieť jeho diskriminačné konanie voči nemu. Išlo o verbálne prejavy, zásahy do jeho odmeňovania alebo do výkonu práce. Prejavilo sa to tým, že došlo k odobratiu časti jeho osobného príplatku. Tak isto bola zrušená jeho účasť v krízovom manažmente. Mal dojem, ako keby si to rozvrhol na jednotlivé dni. Žalobca to považoval prvé dva dni za žart. Opýtal sa ho na dôvod, ktorý ho k tomu viedol. On ako dôvod uviedol žalobcovu politickú účasť v komunálnych voľbách. Žalobca mu odpovedal, že nie je členom žiadnej politickej strany. On na to reagoval spôsobom, že je na plagátoch. Žalobca sa zúčastnil komunálnych volieb v decembri 2010. Ďalším dôvodom diskriminačného konania zo strany žalovaného bola skutočnosť, že žalobca podal sťažnosť, a to na Ústredie práce, ktorou sa domáhal nápravy protiprávneho konania žalovaného. Túto sťažnosť žalobca zhrnul do štyroch bodov. Prvý z nich bol zníženie jeho osobného príplatku. Druhým bolo uvedenie diskriminačného konania žalovaného, ďalej odňatie náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie a zrušenie pracovnej pohotovosti a štvrtým bodom opätovné zníženie osobného príplatku. Žalobca sťažnosť podal 15. 06. 2012. Keďže sa v tejto veci nekonalo, formou žiadosti o informácie zisťoval výsledok vybavenia sťažnosti. Až 18. 09. 2012 dostal z Ústredia práce oznámenie, že lehota na vybavenie sťažnosti bude predĺžená, teda k riešeniu jeho sťažnosti došlo až po 3 mesiacoch odo dňa, kedy ju podal. Na otázku súdu žalobca uviedol, že sťažnosť bola sčasti dôvodná, sčasti nie. Vyhovené bolo v časti odobratia osobného príplatku a jeho opätovného odobratia. V časti týkajúcej sa diskriminačného konania bol odkázaný na podanie žaloby na súd. V časti odobratia náhrady za krízový manažment bola sťažnosť vyhodnotená ako nedôvodná. Na základe výsledkov vybavenia sťažnosti žalobca požiadal o nápravu žalovaného, v časti odňatia osobného príplatku v rozsahu 100,- eur došlo k náprave a v časti, v ktorej mu bol odňatý príplatok v rozsahu 54,- eur k náprave nedošlo. Na otázku súdu žalobca uviedol, že pokiaľ išlo o zníženie osobného príplatku v rozsahu 54,- eur, dôvodom bolo neuspokojivé plnenie úloh. Riaditeľ žalovaného už prvý deň nástupu do funkcie pristúpil k odobratiu osobného príplatku v uvedenom rozsahu. Poukázal na prílohu č. 10, a uviedol, že nebolo požiadané ani Ústredie práce o súhlas so znížením osobného príplatku. V čase zníženia osobného príplatku mu neboli zo strany žalovaného uvedené žiadne dôvody takéhoto konania. Neskôr bol tento krok odôvodnený tým, že stratil funkciu zástupcu riaditeľky. Bolo to zaujímavé aj tým, že u iných zamestnancov nedošlo k zníženiu osobného príplatku a v jeho prípade došlo v priebehu dvoch týždňov k dvojitému zníženiu. Žalobca sa informoval na Ústredí práce a nebolo preukázané, že u iných zamestnancov došlo k zníženiu osobného príplatku pracujúcich na Úrade práce v Liptovskom Mikuláši. K ďalšiemu zníženiu osobného príplatku vo výške 100,- eur došlo k 01. 06. 2012. V tomto prípade bolo Ústredie práce požiadané o súhlas so znížením osobného príplatku. Tento krok bol odôvodnený nekvalitným plnením služobných úloh. Ani v tomto prípade mu nebol zo strany žalovaného oznámený dôvod jeho zníženia. V tom čase mu bolo doručené upozornenie pre neplnenie služobných úloh. Toto bolo vyhotovené 31. 05. 2012 a žalobcovi bolo doručené 04. 06. 2012. Vyhotoveniu upozornenia pre neplnenie služobných úloh nepredchádzali žiadne okolnosti. Mal skôr pocit, že tieto vznikli až následne po opätovnom znížení osobného príplatku. Na predmetné upozornenie reagoval tak, že si nebol vedomý žiadneho porušenia. Aj túto výzvu považoval za ďalší prejav diskriminačného konania žalovaného a znevažovanie jeho práce. Dôvody, ktoré boli uvádzané v upozornení, s ním neboli vôbec komunikované. Nebol dodržaný ani postup, ktorý mal byť zachovaný v rámci interných predpisov. Žalobca tento postup žalovaného vnímal ako snahu zbaviť sa ho, zrušiť jeho miesto. V čase, keď mu bolo doručené upozornenie pre neplnenie služobných úloh, iným zamestnancom v tomto čase takéto upozornenie nebolo doručené. Mal vedomosť o dvoch zamestnancoch, bolo to asi pol roka na to, ako mu bolo doručené upozornenie a v ich prípade nedošlo k doručeniu, ale len k vyhotoveniu. Na základe písomného vyjadrenia zamestnancov, toto upozornenie bolo následne vzaté späť. Žalobca sledoval postup žalovaného, či aj vo vzťahu k iným zamestnancom rovnako postupoval a postihoval ich prísnejšie. Potom, ako mu bolo doručené upozornenie pre neplnenie si služobných povinností a opätovne znížený osobný príplatok, žalobca podal sťažnosť adresovanú Ústrediu práce. Sťažnosť bola podaná 11 dní po tom, ako prevzal upozornenie. K odvolaniu zo všetkých poradných komisií úradu uviedol, že sa stal členom komisie pohľadávok v roku 2005, členom vyraďovacej komisie v roku 2006, členom škodovej komisie a odvolacej poradnej komisie v roku 2007, bolo to počas výkonu štátnej služby a predtým v čase vykonávania práce vo verejnom záujme. Členom komisií bol až do 01. 11. 2012, kedy bol z týchto funkcií odvolaný. Bol

odvolaný bez uvedenia dôvodu a bez akejkoľvek diskusie. Poukázal na internú normu, ktorá odporúča, aby členom týchto komisií bol zamestnanec pôsobiaci na právnom úseku. Napriek týmto skutočnostiam a jeho dlhoročnej skúsenosti ho žalovaný z týchto komisií odvolal. Bolo to v čase, kedy sa riešila jeho sťažnosť na Ústredí práce. Väčšina pôvodných členov komisií zostala členom komisií, ale došlo aj k výmene niektorých iných, na ich mená si nespomenul. Členom týchto komisií sa stal predtým, ako bol funkčne zaradený do pozície zástupcu riaditeľky úradu práce. K odňatiu náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie došlo 17. 05. 2012, to znamená v deň, kedy nastúpil G.. A. do funkcie riaditeľa úradu práce. Podľa jeho názoru došlo týmto postupom k rozporu s internými normami. Nie je možné, aby iný zamestnanec bol namiesto neho členom krízového štábu, nakoľko bolo potrebné zmeniť niekoľko interných predpisov s tým, že tento nový zamestnanec musel mať vyhodnotenie podkladových materiálov potrebných k vykonaniu bezpečnostnej previerky 1. stupňa. Toto bolo tiež obsahom sťažnosti, ktorá bola podaná na Ústredie práce. Následne boli interné normy predložené ústrediu. Preto bola táto sťažnosť vyhodnotená ako nedôvodná. Žalobca nebol oboznámený so zmenami týchto interných noriem. Neboli mu oznámené žiadne dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k tomuto kroku. Krízový štáb mal celkovo 5 členov. Okrem žalobcu došlo v tom čase k odvolaniu aj ďalšieho člena, a to bývalej riaditeľky úradu práce F.. Q. T.. K zrušeniu zabezpečovania služobnej pohotovosti uviedol, že z nepochopiteľných dôvodov bol vyňatý zo služobnej pohotovosti. Celkovo boli traja zamestnanci, iba on bol vyňatý, pričom poukázal na skutočnosť, že u každého existoval dôvod na to, aby výkonne zabezpečoval služobnú pohotovosť. K tomuto kroku došlo 01. 06. 2012. Nebolo mu to vysvetlené. Dozvedel sa to až na základe predloženia novej internej normy. K zamedzeniu možnosti používať služobné vozidlo uviedol, že riaditeľ žalovaného mu deň po nástupe do funkcie zakázal používať služobné vozidlo. Dohoda o ukončení dohody o používaní služobného vozidla bola podpísaná dňa 18. 05. 2012. Nevedel sa vyjadriť, aký počet zamestnancov mohlo používať v tomto smere služobné vozidlo. Mohli to byť tí zamestnanci, u ktorých to bolo účelné, ktorí nepotrebovali vodiča úradu práce. Žalobca bol oprávnený používať služobné motorové vozidlo, na základe dohody, ktorá bola uzatvorená 14. 10. 2010. Žalobca za účelom zvyšovania efektívnosti absolvoval referentské skúšky, aby mohol používať pri služobných cestách motorové vozidlo. K odobratiu služobného telefónu uviedol, že telefón bol odobratý výlučne jemu. Celkový počet mobilných telefónov predstavoval 12. Na základe uvedeného odovzdal mobilný telefón 21. 06. 2012. Bol oprávnený ho používať od decembra 2011. V otázke jeho práceneschopnosti sa pridržiaval tvrdení v žalobe. Žalobca diskriminačné konanie zo strany žalovaného voči jeho osobe riešil tak, že čiastočne čerpal dovolenku. Následne, na základe odporúčania navštívil odborného lekára, a to dňa 02. 07. 2012. Predchádzala tomu okolnosť, kedy organizoval oslavu jeho narodením, kde mali prísť zamestnanci v počte 11 - 12 ľudí. Následne neprišli s odôvodnením, že sa obávali ďalšieho postihu. To bol dôvod, pre ktorý následne navštívil odborného lekára. Práceneschopný bol od 02. 07. 2012 asi do 30. 06. 2013 s tým, že naďalej navštevuje odborného lekára ambulantnou formou. K zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta uviedol, že k nemu došlo z fiktívnych dôvodov. Nebol na to žiadny racionálny dôvod. Poukázal na rozsah agendy, ktorú bolo potrebné vybavovať. V tom čase všetky ostatné úrady práce mali tendenciu k zvýšeniu počtu zamestnancov. Jedine Úrad práce v Liptovskom Mikuláši žiadal o zníženie a zrušené bolo iba jedno štátnozamestnanecké miesto. Na porovnanie uviedol, že v tom čase napr. Úrad práce v Ružomberku zvýšil miesto v štátnej službe, pokiaľ ide o prácu právnika. Žalobca už od začiatku nástupu riaditeľa žalovaného do tejto funkcie bol upozornený na to, aby si hľadal prácu, že o ňu príde bez možnosti získania odstupného. Požiadal Ústredie práce o oznámenie dôvodov, ktoré viedli k tomuto kroku. Ako dôvody mu uviedli efektívnosť a hospodárnosť. V tom čase bola uzavretá dohoda medzi Ústredím práce a odborármi, že sa miesta rušiť nebudú a bude snaha o zvyšovanie počtu miest v štátnej službe. Medzi požiadaním úradu práce o zrušenie uvedeného miesta a vyhovením žiadosti uplynula doba dvoch dní. Podľa jeho informácií táto žiadosť sa vybavovala telefonicky. Agenda, ktorú predtým vybavoval právnik úradu práce, bola čiastočne prerozdelená medzi iné oddelenia a čiastočne bola riešená na základe dohody o vykonaní práce. Tento krok nesplnil účel efektívnosti. Zamestnancovi, ktorému v tomto smere bola zvýšená agenda prislúcha príplatok. Jemu bolo vyplatené odstupné vo výške 6 - tich mesačných platov. Po ukončení práceneschopnosti dostal od zamestnávateľa výpoveď z organizačných dôvodov. Navrhol ukončiť pomer na základe dohody ešte pred začiatkom plynutia výpovednej doby. Po skončení práceneschopnosti čerpal dovolenku v období od 10. 07. do 31. 07. aj preto, že keď sa vrátil do práce po ukončení práceneschopnosti, v kancelárii nenašiel žiadne spisy, počítač mal zablokovaný. Za takýchto okolností nemohol vykonávať prácu pre zamestnávateľa. Vo februári 2013 mu bolo doručené rozhodnutie o zrušení miesta. Z tohto rozhodnutia vyplynulo, že iné vhodné pracovné miesto pre neho nemajú. Vedel o určitej fluktuácii zamestnancov, preto požiadal Ústredie práce, či došlo po zrušení jeho miesta k obsadeniu miest v štátnej službe. Na základe jeho žiadosti mu vo februári 2013 úrad práce ponúkol

prácu. Išlo o tri triedy nižšiu platovú triedu v porovnaní s pozíciou, ktorú zastával. Túto ponúknutú prácu nepovažoval za vhodnú. Odmietol ju z dôvodu, že vedel, aké bude odmeňovanie, aké bude pracovné prostredie, nie z toho dôvodu, že by nechcel ďalej pracovať. Žalobca po skončení tohto štátnozamestnaneckého pomeru bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie počas dvoch mesiacov a od 01. 10. sa zamestnal v Likavke. Po predĺžení zmluvy s Likavkou bol k 01. 08. 2013 spätne vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie, na základe čoho mu vznikla povinnosť vrátiť podporu v nezamestnanosti. Na základe uvedeného mu bola zastavená výplata dávky v nezamestnanosti od 01. 08. 2013. Žalobca sa proti rozhodnutiu úradu práce, ktorým bol vyradený z evidencie ku dňu 01. 08. 2013, ako aj proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne o zastavení výplaty dávky v nezamestnanosti od 01. 08. 2013. Obidva rozhodnutia boli na základe odvolania zrušené. Následne ho úrad práce vyradil z evidencie uchádzačov o zamestnanie od 01. 10. 2013. Tým poukázal na neštandardnú rýchlosť konania, keď podal odvolanie už 11. 11. 2013, Sociálna poisťovňa rozhodla o zastavení výplaty dávky v nezamestnanosti 18. 11. 2013 a 19. 11. bol vyzvaný, aby do 15 dní uhradil dávku v nezamestnanosti za rozhodné obdobie.

Poverený zamestnanec žalovaného na pojednávaní dňa 07.04.2014 uviedol, že sa v plnom rozsahu pridržiava písomného vyjadrenia.

Štatutárny orgán žalovaného na pojednávaní dňa 19.05.2014 uviedol, že z jeho strany nebola nikdy diskriminácia z dôvodu politiky. Pracoval na úrade práce od 01. 01. 1991. Riaditeľom bol od januára 1994. V rokoch 2003 - 2006 bol starostom Obce Dúbrava, potom bol riaditeľom úradu práce do 13. 10. 2010 a znovu bol riaditeľom od 17. 05. 2012 doposiaľ. Mal vedomosť o tom, že sa žalobca angažoval v politike, a to na základe toho, že ho videl na plagátoch. Nepamätal si kedy to bolo, pred niektorými voľbami, asi komunálnymi voľbami. Raz to so žalobcom preberali, čo by mu k tomu povedal, keď ho videl na plagáte. Nič viac o tejto téme nehovorili. K tvrdeniu žalobcu o dôvode diskriminácie spočívajúcom v odlišnom postoji a zmýšľaní o riadení a činnosti úradu uviedol, že každý riaditeľ úradu má svoju predstavu, ako úrad práce bude fungovať. Obklopuje sa ľuďmi, ktorým dôveruje, ktorí sú odborne zdatní. Do funkcie vedúcich nikdy nedával ľudí zvonku. Museli prejsť úradom práce, až potom mohli byť ustanovení do vedúcich pozícií. Keď nastúpil do funkcie 17. 05. 2012, všetkých nevymenil. Nechal tam niektorých, ktorí tam boli aj predtým, aj v čase, keď nebol riaditeľom úradu práce, ktorí sa rozumejú problematike a pôsobia tam dlhé roky. Bolo v jeho kompetencii vymieňať vedúcich. Mal na starosti odbor zamestnanosti a odbor sociálnych vecí. K odňatiu časti osobného príplatku zo dňa 17. 05. 2012 uviedol, že keď nastúpil do funkcie, tak si vymenil zástupcu. V osobnom spise bolo uvedené, že časť osobného príplatku, nevedel uviesť v akej výške, poberá žalobca za to, že zastupuje riaditeľa úradu práce. Keďže túto funkciu už nevykonával, tak nevidel dôvod na to, aby poberal osobný príplatok za túto činnosť. K odňatiu náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie uviedol, že v čase, keď nastúpil do funkcie, pohotovosť vykonávali dvaja šoféri a žalobca. Prijal také opatrenie, že pohotovosť žalobcovi odňal. Pohotovosť tak vykonávali dvaja šoféri, jeden týždeň jeden a druhý týždeň druhý. Dôvodom bolo, aby to fungovalo tak, ako to bolo predtým, aby to vykonávali profesionáli. Nezdalo sa mu vhodné, aby vysokopostavený pracovník úradu práce vykonával takúto činnosť. Nie si je vedomý toho, že by pri odňatí náhrady žalobcovi porušil akýkoľvek predpis. Bol zodpovedný za riadenie úradu ako štatutárny orgán. K upozorneniu pre neplnenie služobných povinností uviedol, že hneď vtedy, ako nastúpil do funkcie, alebo v deň nasledujúci dostal informáciu od žalobcu, že majú zazmluvnené upratovacie služby do 31. 12. 2012. Správna informácia však bola taká, že mali to zabezpečené do 30. 06. 2012. Na vysvetlenie mu žalobca uviedol, že sa pri podávaní tejto informácie pomýlil. Za ďalšie dva dni sa stalo to, že mu žalobca dal na podpis žalobu, už si presne nepamätal ako to bolo, ale na jednej strane žaloby bolo uvedené iné meno a iná suma, ako na ďalšej strane žaloby. Preto si zavolal p. P., opýtal sa ho, či ho skúša, alebo prečo to robí. Na žalobe bolo uvedené, že vypracoval U.. P. a pri podpise bolo uvedené jeho meno, ako riaditeľa úradu. Keby to podpísal, tak ako by ich brali na okresnom súde. Preto mu túto skutočnosť ostrejšie vytkol s tým, že pristúpil k úprave, k odňatiu časti osobného príplatku. Potom to riešili cez osobný úrad, ktorý mu znížil osobný príplatok o niekoľko euro, asi o 100,- eur. Je to v osobnom spise žalobcu. Upozornenie pre neplnenie služobných povinností bolo vyhotovené písomne. Všetko to riešil osobný úrad. Žalobca si prevzal toto písomné upozornenie, avšak až v čase, keď už malo dôjsť k zníženiu osobného príplatku. Tam došlo k posunutiu termínov, keby si to bol prevzal vo štvrtok, piatok, tak by to bolo v poriadku. Žalobca sa k písomnému upozorneniu vyjadril v tom zmysle, že to nebolo jeho zámerom. Na otázku súdu štatutárny orgán žalovaného uviedol, že určite boli v tom čase aj takí, ktorí si neplnili svoje povinnosti a tiež boli upozornení na neplnenie služobných úloh. Ak zamestnanci patria pod určitý referát, tak ich na to upozorní vedúci oddelenia a ten to potom postúpi riaditeľke odboru. Žalobca

bol v tom čase jeho priamym podriadeným. Na otázku súdu štatutárny orgán žalovaného uviedol, že hneď po jeho nástupe zrušili referentské vozidlá, preto každý, kto poberal príplatok za túto činnosť o tento príplatok prišiel, takže nešlo iba o žalobcu. K sťažnosti podanej žalobcom na Ústredie práce uviedol, že túto riešili na ústredí aj za jeho prítomnosti. Nepamätal si dátum, kedy to bolo. Výsledky vybavenia sťažnosti im boli oznámené písomne. Bolo mu odporúčané, ako má postupovať. Na základe odporúčania vrátili žalobcovi osobný príplatok v rozsahu 100,- eur. Ústredie práce, pokiaľ išlo o sťažnosť žalobcu v časti odňatia osobného príplatku 54,- eur im odporučilo, aby mu tieto prostriedky vrátili. Postupovali tak, že mu to nevrátili, keďže dňom 17. 05. 2012 prestal byť zástupcom riaditeľa úradu práce, preto nebol dôvod na to, aby poberal uvedenú časť osobného príplatku. K odvolaniu žalobcu zo všetkých poradných komisií úradu uviedol, že je to v právomoci riaditeľa úradu ako štatutára. Nechal tam ľudí, ktorí si robia prácu zodpovedne, ktorí už dlhé roky robia na úrade práce. Nechcel tým povedať, že tí, čo boli odvolaní, si robia prácu nezodpovedne. Zdá sa mu, že okrem žalobcu vymenili aj iných členov, ale teraz si to presne nepamätal. K zamedzeniu možnosti používať služobné vozidlo uviedol, že deň po jeho nástupe zrušil referentské vozidlá všetkým, ktorí mali oprávnenie tieto vozidlá používať, to znamená nešlo iba o žalobcu. Išlo celkovo asi o 15 ľudí, nevedel presne, koľko ich bolo. Pokiaľ išlo o odobratie služobného telefónu, v priebehu niekoľkých dní po nástupe do funkcie sa rozhodol ako riaditeľ, že žalobcovi služobný telefón odoberie a dá ho niekomu, kto ho bude potrebovať. V tom čase, keď nastúpil do funkcie, tak u žiadneho iného zamestnanca nedošlo k odňatiu mobilného telefónu. Minulý rok odovzdali mobilný telefón riaditeľke oddelenia odboru zamestnanosti. K zmene dochádza podľa potreby. K práceneschopnosti žalobcu ako následku diskriminácie nechcel nič uviesť, len zdôraznil, že sa nestretával so žalobcom dennodenne na úrade práce. Stretávam sa dennodenne aj viackrát do dňa s riaditeľkami odboru sociálnych vecí a rodiny a zamestnanosti. K zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta právnika na úrade práce uviedol, že keď nastúpil na úrad práce, zisťoval, aká je finančná situácia. Nikdy nie je dosť peňažných prostriedkov. Dospel k záveru, že miesto právnika na úrade práce za to finančné ohodnotenie nie je adekvátne. Uvedenú organizačnú zmenu, pokiaľ išlo o zrušenie miesta právnika na úrade práce, Ústredie práce odsúhlasilo. Uviedol, že predtým, ako požiadali ústredie o odsúhlasenie uvedenej organizačnej zmeny, zisťoval, koľko úradov práce má, či nemá právnika. Zistil, že väčšina z nich miesto právnika nemá. Presun agendy, ktorú predtým vybavoval právnik sčasti riešili uzavretím dohody s právnikom a časť agendy, pokiaľ ide o vymáhanie vybavuje zamestnankyňa p. X., ktorej následne upravili aj plat, ale zvláda to. Zrušenie miesta právnika nebola jediná organizačná zmena. Už si nepamätal, čo všetko bolo predmetom. Išlo o racionalizáciu a finančnú efektívnosť. V čase, keď došlo k zrušeniu miesta právnika na úrade práce, nedošlo k zrušeniu žiadneho iného miesta. Ušetrené peňažné prostriedky použili na činnosti, ktoré bolo potrebné nevyhnutne riešiť. Potrebovali riešiť miesto právnika v tom čase, nakoľko to bolo nevyhnutné. Nemal žalobcovi ponúknuť akú právnu agendu, keďže ju zrušil. Časť agendy vybavovala p. X. a časť sa riešila na základe dohody o vykonaní práce. Na otázku žalobcu štatutárny orgán žalovaného odpovedal, že nikdy nehodnotil, či doba 8 rokov je krátka, alebo nie. Nešlo o to, či urobil žalobca nejaké pochybenie v komisii, išlo o to, že chcel zmenu. Keď nastúpil do funkcie, tak sa obklopil ľuďmi, ktorým dôveroval, ktorých poznal, odkedy nastúpil a odkedy pôsobil aj predtým na úrade práce. Pani X. poznal viac ako žalobcu a preto jej aj viac dôveruje ako žalobcovi. Aj z tohto dôvodu bola zástupkyňou riaditeľa úradu práce. Politiku do práce nikdy nemiešal. Pani X. nebola nikdy v žiadnej politickej strane. Pani X. bola jeho zástupkyňou aj predtým do 13. 10. 2010.

Na pojednávaní dňa 19. 05. 2014 žalobca vo výpovedi uviedol, že žalovaný ho vo svojich vyjadreniach označoval často ako štatutárneho zástupcu, pritom vlastne jeho úlohou bolo zastupovať riaditeľku úradu práce v čase jej neprítomnosti. Čo sa týka zníženia príplatku, info o firmách a dodávateľoch energií, upratovacej služby, išlo len o neoficiálny dokument, ktorý mal pre vlastné potreby a samotnú agendu mala zamestnankyňa úradu práce, referátu hospodárskej správy E. P., to znamená oficiálny doklad v tejto veci bolo treba od nej požiadať, nie papier, ktorý mal žalobca pre svoje účely ako neoficiálny dokument a na základe toho hodnotiť, že išlo o dosť vážny prípad, na základe čoho žalobca dostal upozornenie a následne, v dôsledku toho došlo aj k zrušeniu miesta. Uviedol, že vie uviesť niekoľko desiatok ďalších prípadov podstatne závažnejších, kde nedošlo k žiadnemu vyvodeniu dôsledkov. Čo sa týka zastupovania, na základe čoho mu bol pridaný príspevok 54,- eur, za zastupovanie je samostatný príspevok v zákone o štátnej službe. Čo sa týka zabezpečovania pohotovosti, p. riaditeľka T. chcela určiť iba žalobcu na výkon pohotovosti, avšak to odmietol, práve preto následne bola pohotovosť vykonávaná ním a údržbárom, neskôr ním, údržbárom a šoférom. U neho z toho dôvodu, že býval blízko úradu, aby mohla byť pohotovosť zabezpečovaná prvotne. Tam nešlo o to, akú funkciu vykonával na úrade. Pohotovosť mala iný charakter, iba v prípade vzniku potreby vykonávať ju. Žalovaný sa k všetkému vyjadroval rovnakým spôsobom, že neporušil žiadny predpis, lebo za úrad zodpovedá on.

Chýba však nejaké bližšie objektívne zdôvodnenie jeho krokov v úhrne. Ďalej uviedol, keď prevzal k 04. júnu upozornenie o neplnení služobných povinností, že vraj sa zatajoval. Nevedel si predstaviť, ako sa mohol zatajovať. Bol v práci, bolo mu to doručené až 04. 06. Príplatok za vedenie referentského vozidla nie je znížením osobného príplatku, je to samostatný príplatok, ktorý je vlastne poskytovaný len vtedy, keď zamestnanec vedie referentské vozidlo, v tom mesiaci. K telefónu bolo uvedené, že riaditeľke zamestnanosti bol poskytnutý až niekedy v tomto období, ale pokiaľ mal žalobca vedomosť, riaditeľka odboru zamestnanosti mala vždy osobný služobný telefón. Opačne od neho bol posunutý telefón osobnému úradu, nemyslí si, že osobný úrad má potrebu využívať mobilný telefón. K príplatku vo výške 54,- eur uviedol, že to nebolo odobrané len v rozpore so zákonom, ale aj s pokynom ústredia, ktoré vyžadovalo, aby bolo vopred požiadané o akúkoľvek zmenu v hodnotení štátnych zamestnancov.

Svedkyňa F.. Ľ. S. vo svojej výpovedi uviedla, že je zamestnankyňou úradu práce, osobného úradu na referáte, ktorý priamo spadá pod riaditeľa úradu práce, preto je jeho priama podriadená. Pozná aj žalobcu, ktorý bol právnikom úradu práce. Keďže je zamestnaná na osobnom úrade, tak má na starosti a vedie spisovú dokumentáciu všetkých zamestnancov úradu práce. Vedie písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny, skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, vypracováva oznámenia o výške a zložení funkčného platu. Zmena organizačnej štruktúry týkajúca sa zrušenia právnej agendy prebehla v súlade s platnou legislatívou. Uvedená zmena bola prerokovaná s odborovou organizáciou. Žiadosť o odsúhlasenie organizačnej zmeny bola zaslaná Ústrediu práce v zmysle Zákona č. 453/2003 Z. z. a aj v súlade s internou normou. Žiadosť o odsúhlasenie organizačnej zmeny bola odôvodnená efektívnosťou a hospodárnosťou, ako aj z dôvodu, že právnik úradu práce bol práceneschopný a situácia sa riešila prijatím právnika na základe dohody o pracovnej činnosti. Ústredie práce odsúhlasilo uvedené organizačné zmeny. Na základe uvedeného riaditeľ úradu práce vydal rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým bolo zrušené miesto právnika s účinnosťou od 01. 02. 2013. U.. P. sa vrátil do práce po ukončení práceneschopnosti 01. 07. 2013. Ponúkli mu voľné štátnozamestnanecké miesta. V tom čase boli tri v nižšej platovej triede. U.. P. na to reagoval tak, že tieto ponúknuté miesta neprijíma, nakoľko nie sú vhodnou prácou. Následne bola výpoveď prerokovaná s odborovou organizáciou a U.. P. dali výpoveď. On reagoval tak, že podal návrh na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dohodou predtým, ako začne plynúť výpovedná doba. Na základe uvedeného k 31. 07. 2013 bol skončený štátnozamestnanecký pomer uzavretím dohody. U.. P. bolo vyplatených titulom odstupného 6 funkčných platov. Pokiaľ ide o poradné komisie, existujú stále a dočasné, stále poradné komisie zriaďuje riaditeľ práce internou normou. Sú tri stále poradné komisie, a to k pohľadávkam, škodová a vyraďovacia. V internej norme riaditeľ zároveň menuje členov týchto komisií. Dočasné poradné komisie sú zriadené zriaďovacou listinou. Poradné komisie slúžia na riešenie úloh podľa potreby. Podľa jej odhadu vyraďovacia komisia sa stretne tak raz do roka a zvyšné dve stále komisie asi tak trikrát do roka. Ona neskúma kritériá, na základe ktorých dochádza k zmene obsadenia týchto komisií. Odkedy došlo k zmene obsadení komisií U.. P., došlo k zmene asi trikrát. Potom, ako bolo doručené U.. P. písomné upozornenie pre neplnenie služobných úloh, bolo ešte v roku 2012 doručené takéto upozornenie dvom zamestnankyniam, v roku 2013 nebolo doručené a v tomto roku jednej. Nevedela sa vyjadriť k tomu, pre aké konkrétne neuspokojivé plnenie bolo doručené konkrétnym zamestnankyniam upozornenie pre neplnenie úloh. Jednej z nich bol úplne odňatý osobný príplatok a dvom z nich bol znížený. Na osobnom úrade je od januára 2012. Nevedela uviesť, či okrem p. U.. P. bol ešte inému zamestnancovi znížený osobný príplatok vo výške 154,- eur. Ona by to neglobalizovala ako celkovú sumu, keďže suma 100,- eur bola znížená pre neuspokojivé plnenie služobných úloh a suma 54,- eur z iného titulu. Nevedela sa vyjadriť k tomu, či žalobca opakovane neplnil služobné úlohy. K dnešnému dňu majú navýšený počet miest. Sú v tom zahrnuté aj miesta v štátnej službe aj výkon práce vo verejnom záujme. Ak porovná miesto právnika s tým, že dnes majú právnika na úväzok 10 hodín týždenne a časť agendy vybavuje poverená zamestnankyňa, ktorej bol zmenený opis činnosti a v súvislosti s tým aj zvýšený osobný príplatok, tak môže povedať, že teraz je to efektívnejšie ako v prípade, keď bol sám právnik. Plat právnika určite nebol priemer na úrade práce, bol medzi tými vyššími platmi.

Svedkyňa F.. Q. T. vypovedala, že pozná obidvoch účastníkov. U.. P. bol jej zástupcom, keď bola riaditeľkou na úrade práce, ako aj kolegom. Rovnako pozná U.. O. z pracoviska na úrade práce. Bola odvolaná z funkcie riaditeľky úradu práce, 17. mája 2012. Vrátila sa na pôvodné miesto, a to miesto riaditeľky odboru sociálnych vecí a rodiny. V tom čase bol U.. P. ešte stále vo funkcii právnika. Nebola s nimi v kontakte. Z funkcie riaditeľky odboru sociálnych vecí a rodiny bola odvolaná dňa 03. 07. 2012. Nemá vedomosť o tom, že počas výkonu práce U.. P. došlo k jeho obohateniu na úkor iných zamestnancov. S U.. P. mali každý pondelok pracovné porady. U.. P. bol jej zástupca. Nikto ju do tohto

netlačil. Sama sa rozhodla, že on bude vykonávať funkciu zástupcu, keďže bol právnikom. Nikdy neriešili nejakú sťažnosť na U.. P.. Môže povedať, že U.. P. robil nad rámec. Spomenula si na to obohatenie na úkor ostatných zamestnancov, zrejme sa má na mysli uzatvorenie dohody o vykonaní práce. Táto dohoda bola s U.. P. uzatvorená. Riešili to na pracovných poradách v rámci vedenia úradu práce. Išlo o výkon práce po pracovnej dobe. Túto prácu ponúkli údržbárovi. On o to nemal záujem, preto uzatvorili dohodu o vykonaní práce s U.. P.. Nikdy nebola ani nie je v žiadnej politickej strane. Je pravdou, pokiaľ ide o jej funkciu riaditeľky, že ju oslovil predseda politickej strany SaS s tým, že majú záujem obsadiť toto miesto odborníčkou, nie političkou. Pokiaľ ide o U.. P., nikdy nedostala nariadenie od politickej strany, aby jeho určila za jej zástupcu, zástupcu riaditeľky úradu. Nebola svedkom žiadnej aktivity namierenej proti G.. A. v období do nástupu do funkcie riaditeľa úradu práce. Keď bola riaditeľkou úradu práce, bola so žalobcom v 8 - hodinovom dennom kontakte. Nevšimla si žiadne psychické problémy na jeho strane. Konzultovala s ním všetky otázky, keďže bol jej zástupcom. Nevníma žiadny psychický problém. K opisu pracovnej činnosti U.. P. do nástupu G.. A. do funkcie riaditeľa uviedla, že U.. P. bol jej zástupcom. Pri každom jednaní chcela, aby bol pri tom. Mali pracovné porady každý pondelok. Chcela, aby to bolo po právnej stránke dobre ošetrené a môže povedať a to potvrdia aj iní, že U.. P. vykonával práce aj nad rámec svojich povinností. Nikdy neriešila žiadnu sťažnosť na neho. Po odvolaní z funkcie riaditeľky úradu práce sa vrátila na svoje pôvodné miesto na funkciu riaditeľky odboru sociálnych vecí a rodiny. Túto vykonávala do 03. 07. 2012. Bola odvolaná bez uvedenia dôvodu. Nastúpila na PN, bola práceneschopná do novembra roku 2012. Odvtedy až doposiaľ pôsobí na úrade práce na odbore služieb zamestnanosti v Liptovskom Hrádku. Po nástupe G.. A. do funkcie riaditeľa úradu práce neprichádzala do pracovného styku so žalobcom, len sa stretli osobne.

Svedkyňa P.. Y. M. vypovedala, že po nástupe G.. A. do funkcie riaditeľa úradu práce, ako aj predtým pracoval p. P. ako právnik úradu. Postupom času došlo k jeho prepusteniu zo zamestnania a následne vznikol tento súd. V súčasnosti pracuje na pozícii pracovník osobného úradu. V čase, keď nastúpil G.. A. do funkcie riaditeľa úradu pracovala ako jeho sekretárka. Dňa 11. augusta tohto roku bola preložená na osobný úrad. V rámci zamestnania dochádzalo k osobným rozhovorom medzi p. P. a riaditeľom úradu práce. Jednalo sa za zatvorenými dverami, ona pri týchto rozhovoroch nebola prítomná. Myslí si, že nebola svedkom žiadneho rozhovoru medzi G.. A., vtedy ešte riaditeľom úradu práce a p. P.. Nemá vedomosť o tom, ako sa G.. A. správal pri osobných stretnutiach s p. P.. Myslí si, že ako s ostatnými zamestnancami. Na otázku, či stretnutia G.. A. so žalobcom boli častejšie ako s inými zamestnancami a ako dlho trvali, svedkyňa nevedela odpovedať, myslí si, že neboli iné ako s ostatnými zamestnancami. Vo všeobecnosti bola prítomná na poradách. Nevedela uviesť, či za čias G.. A. na poradách spomínali, aká je pracovná výkonnosť p. P.. V minulosti pred nástupom G.. A. do funkcie riaditeľa sa na poradách preberalo, či boli splnené úlohy, ktoré vyplývali p. P. z jeho funkcie. V období, keď G.. A. nastúpil do funkcie riaditeľa úradu zaregistrovala zmenu správania na strane žalobcu. Bolo to inak. Nepracovalo sa jednoducho. Nevedela ako to má upresniť. Boli zvyknutí na nejaký systém a potom sa mali prispôsobiť zmene. Myslela to tak, že bolo napr. potrebné pripraviť nejaký sumár pre riaditeľa úradu práce, bolo treba nachystať naraz viac vecí, nechcela tým povedať, že p. P. bol neschopný a tým, že sa mu kopila tá práca to u neho vyvolalo to napätie. Nie je to v tom, že by to nedokázal vybaviť. Nevedela odpovedať na otázku, či stalo, že žalobca nestihol niečo predložiť včas alebo v takom rozsahu riaditeľovi G.. A.. Je jej známe, že p. P. a riaditeľ úradu práce mali konflikt, ale nie je jej známe, aký bol jeho dôvod. Nezúčastnila sa pracovných porád, ktoré boli uskutočnené medzi G.. A. a žalobcom v období po nástupe G.. A. do funkcie riaditeľa do odchodu žalobcu na PN. Nebola svedkom diskriminácie riaditeľa úradu práce G.. A. voči žalobcovi v čase, keď bola v zamestnaní pri ich vzájomných rozhovoroch. Na otázku odkiaľ si svedkyňa všimla, že došlo k zmene správania na strane žalobcu uviedla, že ako kolegovia sedeli vedľa seba. Všimla si, že nebol taký optimistický a nesršala z neho energia ako v minulosti. Ide o jej dojem spočívajúci na vizuálnych zisteniach.

Svedkyňa P.. Y. P. vo svojej výpovedi uviedla, že o predmete konania má vedomosť z anamnestických údajov, ktoré jej poskytol žalobca. Prvýkrát ju navštívil 02. 07. 2012, na základe doporučenia obvodnej lekárky, ktorá žiadala vyšetriť jeho duševný stav, vzhľadom na to, že konštatovala u neho depresívne úzkostnú symptomatológiu. V rámci psychiatrického vyšetrenia, ktoré robila štandardným spôsobom sa dozvedela, že hlavnou príčinou depresívne úzkostnej poruchy je jeho nespravodlivé vylúčenie z práce, ktorú robil na Úrade práce v Liptovskom Mikuláši. To spustilo depresívne anxióznu úzkostnú symptomatológiu, ktorá spočívala v pocite menejcennosti, v pocite krivdy, v depresívnej nálade, nespavosti, sebaobviňovaniu, výčitkach svedomia, ktoré viedli až k tomu, že pacient mal suicidálne úmysly. Dňa 02. 07. zahájila protidepresívnu terapiu a súčasne naordinovala aj lieky na spanie, pretože

práve, keď nespal, tak preberal všetky tie okolnosti, ktoré sa týkali ako to on nazval „bossingu“ na úrade práce. Podľa jeho slov spolu s ním bolo uvoľnených z funkcií viacero ľudí, ktorí akosi nezapadli do sympatií riaditeľa, ktorý nastúpil na pôvodné miesto. Celý liečebný proces trval a zatiaľ trvá. Žalobca užíva antidepresíva, pretože napriek jeho opakovaným úsiliam zohnať si miesto adekvátne jeho vzdelaniu a jeho nadpriemernej inteligencii nakoniec vždy dopadlo tak, že niekto iný vyhral konkurz a on bol len ten druhý, takže nedostal sa na žiadnu pozíciu, ktorá by zodpovedala jeho kvalifikácii. Nakoniec sa dostal do Ústavu sociálnej starostlivosti v Ružomberku, kde robí prácu, ktorá je pod jeho úroveň. Jeho stav je aktuálne stabilizovaný, ale vzhľadom na to, že antidepresíva, ktoré užíva sa nesmú okamžite vyhodiť po úprave stavu, postupne až sa celá situácia stabilizuje, bude ho uvoľňovať od antidepresív a hypnotík. Výskyt depresívnej symptomatológie nie je viazaný na určité obdobie. Došlo k podstatnej zmene v životnom štýle žalobcu. Podľa jej informácií, on v tom čase pracoval na novej koncepcii na úrade práce, ktorá sa podarila. Pracoval aj 16 hodín denne. Nástupom riaditeľa A. došlo k zmareniu toho, o čo sa žalobca snažil, čo napokon viedlo k sebaobviňovaniu, pocitu menejcennosti až k suicidálnym myšlienkam. Jeho diagnóza súvisela so správaním G.. A. voči nemu, pretože ako napr. jednému z prvých mu bol odobratý služobný telefón, čo predtým patrilo k jeho základnej výbave. V pracovnej náplni boli dané ďalšie veci, ktoré ho utvrdzovali v tom, že je nežiaduci. Na otázku, či sa žalobca svedkyni zmienil o dôvode konfliktu medzi ním a G.. A., pre ktorý mohla vzniknúť jeho diagnóza svedkyňa uviedla, že mohlo ísť o konkurenčný boj po nástupe G.. A. do funkcie riaditeľa úradu práce, akoby mu chcel hádzať polená pod nohy. Pri svojej výpovedi vychádzala z tvrdení žalobcu, nemohla to objektivizovať. Nedá sa jednoznačne odpovedať, ako hodnotí pozíciu právnik z hľadiska psychickej odolnosti človeka. Je to o osobnosti každého jedného človeka. Každá osobnosť je jedinečná. Na otázku, či v dôsledku nadštandardného pracovného výkonu žalobcu mohlo dôjsť k zhoršeniu jeho zdravotného stavu po psychickej stránke svedkyňa uviedla, že určite nie. Išlo o prácu, ktorá ho bavila, o naplnenie jeho ambícií. Frustrácia nebola spôsobená vyčerpanosťou, ale stratou možnosti pokračovať práci, v ktorej začal. Po strate zamestnania sa zhoršil zdravotný stav žalobcu. Došlo k dekompenzácii depresívnej symptomatológie, ktorú riešila predĺžením práceneschopnosti a zmenou terapie. Svedkyňa nemá žiadny záznam o tom, že sa jej žalobca zmienil o probléme, ktorý u neho nastal v práci pred nástupom G.. A. do funkcie riaditeľa úradu práce.

Dňa 01. 01. 2005 bola uzatvorená pracovná zmluva medzi žalobcom a žalovaným, na základe ktorej žalobca ako zamestnanec nastúpil do práce dňom 01. 01. 2005 ako právnik úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s miestom výkonu práce Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace. Dňa 30. 11. 2009 bola medzi účastníkmi konania uzatvorená služobná zmluva podľa § 27 Zákona o štátnej službe č. 400/2009 Z. z., na základe ktorej žalobcovi - štátnemu zamestnancovi, sa založil štátno-zamestnanecký pomer, ktorý vznikol 01. 12. 2009. Žalobca bol prijatý do stálej štátnej služby bez výberového konania podľa § 140 do funkcie hlavný radca - právnik v odbore štátnej služby, riadenie štátnej služby v organizačnom útvare kancelária riaditeľa vedúceho služobného úradu, referát právny.

Vláda SR dňom 14. 10. 2010 vymenovala Q. T. do funkcie riaditeľky Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Liptovskom Mikuláši. Listinou zo dňa 14. 10. 2010 č. 2010/100 riaditeľka a vedúca služobného úradu, Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš F.. Q. T. poverila žalobcu v súlade s ust. § 13 ods. 8 zákona č. 400/2009 Z. z. s účinnosťou od 14. 10. 2010 zastupovaním riaditeľa vedúceho služobného úradu, Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš počas jej neprítomnosti. Ako zástupca bude zabezpečovať úlohy v plnom rozsahu práv a povinností vedúceho úradu.

Z dovolenkových lístkov bolo zistené, že žalobca čerpal dovolenku za kalendárny rok 2012 v dňoch 22. 05., od 30. do 31. 05 a od 05. 06. do 08. 06.

S účinnosťou od 17. 05. 2012 riaditeľ a vedúci služobného úradu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš G.. F. A. určil žalobcovi funkčný plat spolu vo výške 790,50 eur, ktorý pozostával z tarifného platu v sume 631,50 eur, služobnej praxe v sume 13,- eur a osobného príplatku v sume 146 eur.

Dekrétom zo dňa 01. 02. 2011 č. KŠ 1/2011 bol žalobca v rámci organizačnej štruktúry krízového štábu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vymenovaný do funkcie zástupcu predsedu krízového štábu, z čoho mu vyplývala povinnosť zúčastňovať sa rokovaní krízového štábu k problematike koordinácie a ostatných úloh súvisiacich so zabezpečením obranyschopnosti štátu. Menovaný bol povinný dodržiavať zásady ochrany utajovaných skutočností.

Vyhodnotením podkladových materiálov potrebných k vykonaniu bezpečnostnej previerky 1. stupňa zo dňa 18. 01. 2011 č. UPSVR-KM 1/2011 bolo zistené, že žalobca splnil všetky predpoklady na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, na základe čoho bol oprávnený oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami pre stupeň utajenia vyhradené v ÚPSVaR Liptovský Mikuláš.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš v zastúpení riaditeľom a vedúcim služobného úradu G.. F. A. upozornil žalobcu na neuspokojivé plnenie služobných úloh, ktorého sa dopustil nedôsledným prístupom tým, že predložil na podpis riaditeľovi Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš dňa 24. 05. 2012 písomnosť „Žaloba o zaplatenie 276,48 eur“ zo dňa 25. 05. 2012, v ktorej uviedol nasledovné nesprávne údaje: na prvej strane žaloby v bode II uviedol - „žaloba o zaplatenie 276,48 eur a žalovaná: B. W.“, na druhej strane žaloby v bode IV uviedol „vo veci zaplatenie pohľadávky vo výške 1.616,15 eur žalovanou stranou, a to O. Š.“. Následkom týchto nesprávnych údajov by bolo uvedenie do omylu adresáta, čo by mohlo mať za následok poškodenie dobrého mena štátnej inštitúcie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Žalobca bol vyzvaný, aby s okamžitou platnosťou vo všetkých jeho dokumentoch a písomnostiach takýto druh nedostatku odstránil. V prípade neuspokojivého plnenia jeho služobných úloh bude postupovať v zmysle ust. § 47 písm. g/ Zákona č. 400/2009. Uvedenú písomnú výzvu prevzal žalobca 04. 06. 2012. Žalobca k výzve uviedol, že nie je si vedomý žiadneho porušenia a túto výzvu považuje zo strany zamestnávateľa za ďalší pokus diskriminácie účelového znevažovania jeho práce. Porušenie vidí na strane zamestnávateľa najmä v porušovaní niekoľkých všeobecne záväzných právnych predpisov a v používaní metódy mobingu (bossingu).

S účinnosťou od 01. 06. 2012 riaditeľ a vedúci služobného úradu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš G.. F. A. určil žalobcovi výšku funkčného platu spolu v sume 690,50 eur, ktorá pozostávala z tarifného platu 631,50 eur, služobnej praxe 13,- eur a osobného príplatku 46,- eur.

Listinou zo dňa 15. 06. 2012 žalobca podal na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR sťažnosť vo veci neoprávneného odňatia osobného príplatku a nerovnakého zaobchádzania v porovnaní s ostatnými zamestnancami. V podanej sťažnosti namietal, že oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 17. 05. 2012 mu bola odňatá časť osobného príplatku vo výške 54,- eur bez uvedenia dôvodu. Oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 17. 05. 2012 mu bola odňatá náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie. Oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 31. 05. 2012 mu bola odňatá časť osobného príplatku vo výške 100,- eur bez uvedenia dôvodu. Dňa 04. 06. 2012 mu bola doručená výzva na odstránenie nedostatkov, v ktorej bol upozornený na neuspokojivé plnenie služobných úloh, ktorého sa mal dopustiť svojim nedôsledným prístupom tým, že predložil na podpis riaditeľovi úradu dňa 24. 05. 2012 žalobu o zaplatenie 276,48 eur, pričom v splnomocnení, ktoré je súčasťou žaloby uviedol sumu 1.616,15 eur. Tým by uviedol do omylu adresáta, čo by malo za následok poškodenie dobrého mena inštitúcie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Súčasne sa domnieval, že práve množstvom nedostatkov, ktoré boli predmetom nevyhnutnej nápravy, či už v evidencii majetku, zosúladení niektorých interných predpisov, poukázaním na výrazný rozdiel pri obstarávaniach tovarov a služieb a odhalení ďalších praktík, ktoré boli riešení v širšom kruhu vedenia úradu sú dôvodom k neoprávnenému správaniu riaditeľa, ktoré vykazuje všetky znaky bossingu. Riaditeľ dňa 30. 05. 2012 schválil dodatok k organizačnému služobnému a pracovnému poriadku, ktorého cieľom bolo znížiť príplatky vedúcim zamestnancom a vyradil žalobcu spomedzi pohotovosť zabezpečujúcich zamestnancov. O tejto skutočnosti sa dozvedel po preštudovaní predmetného dodatku. V nadväznosti na zrušenie možnosti používať motorové vozidlo mu bol odňatý príplatok za vedenie a starostlivosť o služobné motorové vozidlo (referentské motorové vozidlo).

Listom zo dňa 20. 11. 2012 Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny so sídlom v Bratislave oznámilo žalobcovi výsledok prešetrenia jeho sťažnosti. K bodu I sťažnosti komisia na prešetrovanie sťažnosti kvalifikovala sťažnosť v tomto bode za opodstatnenú. Na základe návrhu F.. Q. T., v tom čase riaditeľky Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš zo dňa 18. 01. 2011 bol žalobcovi na základe úrovne kvality plnenia služobných úloh zvýšený osobný príplatok o 54,- eur s odôvodnením zastupovanie štatutára Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš v plnom rozsahu s účinnosťou od 01. 02. 2011. Na základe návrhu G.. F. A. zo dňa 17. 05. 2012 bol žalobcovi na základe úrovne kvality služobných úloh znížený osobný príplatok o 54,- eur s odôvodnením skončenie zastupovania štatutára Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš v plnom rozsahu. Zrušenie zastupovania

štatutára nie je možné hodnotiť ako zníženie kvality plnenia služobných úloh. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš nepostupoval v súlade s § 89 ods. 2 Zákona o štátnej službe, keď žalobcovi odobral časť osobného príplatku v sume 54,- eur od 17. 05. 2012. Bod II sťažnosti žalobcu bol kvalifikovaný ako neopodstatnený. Od 01. 02. 2011 bola žalobcovi priznaná náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie, v zmysle § 101 Zákona o štátnej službe, internej normy Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš č. IN-15/2010 organizačný služobný a pracovný poriadok účinný od 01. 12. 2010 v sume 15,- eur, nakoľko na základe normy upravujúcej zriadenie útvaru krízového riadenia zo dňa 01. 02. 2011 bol členom krízového štábu úradu zaradeného do plánov vyrozumenia. Podľa predložených dokladov G.. F. A. dňa 17. 05. 2012 po jeho menovaní do funkcie riaditeľa Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš zriadil útvar krízového riadenia a schválil smernicu činnosti stálej služby krízového štábu. V zmysle uvedených dokumentov od 17. 05. 2012 nie je žalobca zástupcom predsedu krízového štátu ani členom štábu úradu zaradeného do plánu vyrozumenia, nevykonáva ani stálu službu krízového štábu, čím nespĺňa zákonné podmienky pre priznanie uvedeného príplatku, na základe čoho pristúpil osobný úrad k odňatiu príplatku vo výške 15,- eur. Na základe uvedeného úrad pri odňatí príplatku za náhradu za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie vo výške 15,- eur postupoval v súlade s § 101 Zákona o štátnej služby. Bod III sťažnosti hodnotila komisia na prešetrovanie sťažnosti ako opodstatnený. Interná norma Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš č. IN-06/2012, organizačný služobný a pracovný poriadok účinná od 01. 04. 2012 definuje porušenie služobnej alebo pracovnej disciplíny, upravuje postup pri porušení služobnej alebo pracovnej disciplíny a ustanovuje jednotlivé sankcie za porušenie služobnej disciplíny, medzi ktorými je aj krátenie pohyblivej zložky platu, čiže aj osobného príplatku. Žalobcovi bolo dňa 04. 06. 2012 doručené oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 21. 05. 2012 s účinnosťou od 01. 06. 2012. Uvedenému oznámeniu predchádzal návrh na zníženie osobného príplatku o sumu 100,- eur predložený G.. A. s účinnosťou od 01. 06. 2012. V odôvodnení sa uvádza „u štátneho zamestnanca bolo zistené neuspokojivé splnenie služobných úloh, ktoré je predmetom písomnej výzvy na odstránenie nedostatkov zo dňa 30. 05. 2012“. Písomnú výzvu na odstránenie nedostatkov prevzal žalobca dňa 04. 06. 2012, t. j. po vypracovaní návrhu na zníženie osobného príplatku a oznámenia o výške a zložení funkčného platu. V zmysle platných právnych predpisov retroaktívne účinky právnym úkonom sa nepriznávajú, ak v zákone nie je ustanovené inak. V prípade žalobcu Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš nepostupoval v súlade s § 89 ods. 2 Zákona o štátnej službe pri znižovaní osobného príplatku vo výške 100,- eur. Bod IV sťažnosti kvalifikovala komisia ako neopodstatnený. Z predložených dokladov vyplýva, že žalobca dňa 17. 05. 2012 predložil riaditeľovi Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš aktuálny zoznam zmlúv, ktoré má úrad, v ktorom boli nesprávne uvedené údaje týkajúce sa označených subjektov. Podľa vyjadrenia G.. A. zo dňa 06. 09. 2012 „na základe uvedenej skutočnosti ústne napomenul U.. P., aby mu neposkytoval zmätočné informácie a vyzval ho, aby sa podobná situácia už v budúcnosti neopakovala, aby mu poskytol výlučne pravdivé informácie“. V krátkej dobe po tejto udalosti mu U.. P. predložil na podpis žalobu o zaplatenie čiastky 276,48 eur s dátumom vypracovania 25. 05. 2012, ktorá obsahovala opäť zmätočné údaje. Žaloba bola adresovaná Okresnému súdu Liptovský Mikuláš. Odoslanie takto vystaveného dokumentu by mohlo mať za následok poškodenie dobrého mena štátnej inštitúcie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Z dôvodu opakovaného neuspokojivého plnenia služobných úloh prizval žalobcu na prejednanie neuspokojivého plnenia služobných úloh dňa 25. 05. 2012. Nakoľko ústne napomenutie zo dňa 17. 05. 2012 nebolo účinné, pristúpil k písomnému napomenutiu vo forme písomnej výzvy na odstránenie nedostatkov. Interná norma Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš č. IN-06/2012 upravuje postup pri porušení služobnej a pracovnej disciplíny. Interný predpis bližšie neupravuje postup pri neuspokojivom plnení služobných úloh. Ako vyplýva z vyjadrenia zo dňa 06. 09. 2012, riaditeľ Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš neuspokojivé plnenie služobných úloh nepovažoval za porušenie služobnej a pracovnej disciplíny, preto v prípade žalobcu nepostupoval v súlade s čl. 3.8 postup pri porušení služobnej a pracovnej disciplíny. Písomná výzva na odstránenie nedostatkov bola doručená žalobcovi na základe rozhodnutia riaditeľa, ktorý postupoval v zmysle platných právnych predpisov a interné predpisy úradu špeciálne tento postup neupravujú. Z dôvodu zistenia opodstatnenosti sťažnosti žalobcu v bodoch I a III bola G.. F. A., riaditeľovi Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš uložená povinnosť podľa § 19 ods. 1 písm. i/ Zákona o sťažnostiach. Ústredie súčasne oznámilo žalobcovi, že časti jeho sťažnosti týkajúce sa diskriminácie, bossingu vo vzťahu k jeho osobe zo strany riaditeľa úradu nie sú sťažnosťou v zmysle zákona o sťažnostiach, nakoľko majú charakter vyjadrenia názoru a ich vybavenie je upravené iným právnym predpisom. V tejto časti poukázal na ustanovenia § 4 ods. 6 zákona o štátnej službe a § 9 ods. 2 Zákona

č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon).

Listom zo dňa 05. 12. 2012 požiadal žalobca žalovaného o predbežné prejednanie nároku na náhradu škody spôsobenej nesprávnym úradným postupom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš s poukazom na skutočnosť, že komisia na prešetrenie sťažnosti kvalifikovala sťažnosť týkajúcu sa neoprávneného odobratia osobného príplatku v sume 54,- eur od 17. 05. 2012 a v sume 100,- eur od 01. 06. 2012 za opodstatnenú.

Listinou zo dňa 13. 12. 2012 žalovaný oznámil žalobcovi, že zasadala komisia zriadená pre prerokovanie jeho nároku o náhradu škody, ktorá mu bola spôsobená nesprávnym úradným postupom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. K neoprávnenému odobratiu osobného príplatku v sume 54,- eur sa komisia nestotožňuje s bodom č. 1 zápisnice o prešetrení sťažnosti. Žalobcovi osobný príplatok vo výške 54,- eur nepatrí, nakoľko mu bol priznaný z dôvodu zastupovania štatutára v plnom rozsahu a od 17. 05. 2012 si riaditeľ úradu určil za zástupcu P.. X., to znamená, že U.. P. nevykonával činnosť, za ktorú mu bol osobný príplatok zvýšený o 54,- eur. K neoprávnenému odobratiu osobného príplatku v sume 100,- eur komisia súhlasila s výsledkom prešetrenia sťažnosti v bode 3 zápisnice o prešetrení sťažnosti zo dňa 19. 11. 2012. Žalovaný doplatí osobný príplatok vo výške 100,- eur žalobcovi. Na základe zápisnice o prešetrení sťažnosti komisia oznámila žalobcovi, že oznámenie o výške a zložení funkčného platu zo dňa 31. 05. 2012 účinné od 01. 06. 2012 je neplatné a dlžná suma vo výške 100,- eur brutto mu bude vyplatená v najbližšom možnom termíne.

Internou normou č. IN-4/2011 žalovaného a príkazom riaditeľa č. 3-1/2011 boli zriadené stále poradné komisie riaditeľa, a to škodová komisia za účelom prerokovania škody spôsobenej zamestnancami úradu, komisia k pohľadávkam za účelom posudzovania návrhov na trvalé upustenie od vymáhania pohľadávok štátu a vyraďovacia a likvidačná komisia pre posudzovanie návrhov na vyradenie a likvidáciu majetku. Na základe príkazu riaditeľky bola zriadená škodová komisia ako stály poradný orgán riaditeľky úradu v oblasti uplatňovania práv na náhradu škody spôsobenej úradu zamestnancami. Komisia mala pracovať v zložení predseda P.. O. J.Á., tajomník U.. F. P., členovia P.. W. X., G.. P. T., G.. B. M.. Na základe príkazu riaditeľky bola zriadená komisia k pohľadávkam ako stály poradný orgán riaditeľky úradu pre posudzovanie návrhov na trvalé upustenie od vymáhania pohľadávok štátu, ktorá mala pracovať v zložení predseda F.. T. X., tajomník U.. F. P. a členovia P.. W. X., G.. P. T. Y. G.. B. M.. Príkazom riaditeľky bola zriadená vyraďovacia a likvidačná komisia ako stály poradný orgán riaditeľky úradu pre posudzovanie návrhov na vyraďovanie a likvidáciu majetku, ktorá bude pracovať v zložení predseda G.. E. P., F.., tajomník U.. F. P., členovia G.. P. Č., G.. B. M. Y. U. D.. Interná norma nadobudla účinnosť 10. 01. 2011.

Internou normou č. IN-12/2012 s účinnosťou od 01. 11. 2012 boli zriadené poradné komisie riaditeľa, a to škodová komisia za účelom prerokovania škody spôsobenej zamestnancami úradu, komisia k pohľadávkam, za účelom posudzovania návrhov na trvalé upustenie od vymáhania pohľadávok štátu a vyraďovacie a likvidačné komisie pre posudzovanie návrhov na vyradenie a likvidáciu majetku. Uvedená interná norma zrušila internú normu č. IN-4/2011. Škodová komisia mala pracovať v zložení predseda P.. Ľ. O.Č., tajomník G.. Y. F. a členovia P.. W. X., G.. P. T. Y. P.. H. F.. Komisia k pohľadávkam mala pracovať v zložení F.. T. X., tajomník Ľ. J., členovia P.. W. X., G.. P. T., G.. Y. F.. Vyraďovacia a likvidačná komisia mala pracovať v zložení predseda G.. E. P., F.., tajomník Ľ. J. a členovia G.. P. Č., G.. W. T. Y. U. D..

V zmysle internej normy č. IN-01/2011 - štatút poradných komisií riaditeľa za členov vyraďovacej a likvidačnej komisie je vhodné určiť zamestnancov z finančného oddelenia, oddelenia informatiky, analýz a štatistických zisťovaní a oddelenia kontroly, za členov komisie k pohľadávkam zamestnancov z finančného oddelenia, oddelenia kontroly a referátu právneho, za členov škodovej komisie riaditeľky odborov, zamestnancov oddelenia kontroly a referátu právneho.

Listom zo dňa 26. 06. 2006 bol žalobca menovaný za predsedu vyraďovacej komisie na vyradenie prebytočného investičného a drobného investičného majetku štátu v správe Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Listom zo dňa 15. 10. 2007 bol žalobca menovaný s účinnosťou od 15. 10. 2007 do funkcie tajomníka škodovej komisie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Listom zo dňa 01. 11. 2007 bol žalobca menovaný s účinnosťou od 01. 11. 2007 do funkcie predsedu poradnej odvolacej komisie.

Na základe menovacieho dekrétu zo dňa 23. 03. 2012 bol žalobca menovaný do funkcie člena komisie na schvaľovanie projektov na zabezpečenie priorít v oblasti vykonávania opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately.

Listinou zo dňa 23. 03. 2012 bol žalobca menovaný za člena výberovej komisie na obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta na funkciu samostatný radca v odbore štátnej služby, práca inšpekcia práce, soc. vecí a rodina v organizačnom útvare odbor sociálnych vecí a rodiny, oddelenie posudkových činností v služobnom úrade Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš. Listinou zo dňa 04. 07. 2011 bol žalobca menovaný za predsedu výberovej komisie na obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta vnútorného výberového konania na funkciu odborný radca - vedúci štátny zamestnanec. Listinou zo dňa 01. 02. 2008 bol žalobca menovaný s účinnosťou od 01. 02. 2008 do komisie pre zavedenie eura v podmienkach Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš.

Dňa 14. 10. 2010 bola uzatvorená dohoda o používaní služobného motorového vozidla medzi žalovaným ako zamestnávateľom na jednej strane a zamestnankyňou F.. Q. T. a zamestnancom - žalobcom na strane druhej. Predmetom dohody bolo zverenie služobného osobného motorového vozidla Honda Jazz zamestnávateľom do referentského používania žalobcovi.

Dňa 27. 10. 2010 bola uzatvorená spoločná dohoda o zverení služobného motorového vozidla do referentského používania medzi žalovaným ako zamestnávateľom a F.. Q. T. a žalobcom ako zamestnancami, na základe ktorej žalovaný zveril označeným zamestnancom motorové vozidlá Honda Civic, EVČ: LM 621 BN a Honda City EVČ: LM 616 BC.

Dňa 18. 05. 2012 bola uzatvorená dohoda o ukončení dohody o používaní / zverení služobného motorového vozidla medzi žalovaným ako zamestnávateľom zast. G.. F. A. Y. F.. Q. T. a žalobcom ako zamestnancami, týkajúca sa motorových vozidiel Honda Jazz, Honda Civic, Honda City.

Dňa 05. 12. 2011 bola uzatvorená dohoda o používaní mobilného telefónu medzi žalovaným, zastúpeným F.. Q. T. a žalobcom. Na základe protokolu zo dňa 21. 06. 2012 žalobca odovzdal žalovanému mobilný telefón značky Nokia N7230.

Podľa potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti bol žalobca práceneschopný od 02. 07. 2012.

Na základe žiadosti Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš zo dňa 08. 01. 2011 Ústredie práce, soc. vecí a rodiny súhlasilo a schválilo zmeny organizačnej štruktúry a rozpisu miesta Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš s účinnosťou od 01. 02. 2013 a to zrušenie štátnozamestnaneckého miesta na organizačnom útvare kancelária riaditeľa vedúceho služobného úradu, agenda právna v počte jedno miesto a presun agendy štátnozamestnaneckého miesta z organizačného útvaru odbor služieb zamestnanosti, agenda krízového riadenia a OUS na organizačný útvar Kancelária riaditeľa a vedúceho služobného úradu.

Rozhodnutím Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš zo dňa 16. 01. 2013, na základe organizačnej štruktúry a rozpisu miest zamestnancov Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš schválenej Ústredím práce, soc. vecí a rodiny s účinnosťou od 01. 02. 2013 došlo k nasledovným organizačným zmenám: bod I. zrušenie agendy právnej, zrušenie jedného štátnozamestnaneckého miesta v platovej triede 8 v odbore štátnej služby, riadenie štátnej služby, presun agendy krízového riadenia a ochrany utajovaných skutočností z odboru služieb zamestnanosti pod kanceláriu riaditeľa vedúceho služobného úradu. Z odôvodnenia rozhodnutia bolo zistené, že Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš zastúpený G.. F. A., z dôvodu zabezpečenia hospodárneho a efektívneho vynakladania s finančnými prostriedkami a v súlade s usmernením na tvorbu a zmenu organizačných štruktúr úradu práce, sociálnych vecí a rodiny týkajúcich sa zjednotenia pravidiel pri vytváraní a tvorbe zmien organizačných štruktúr týmto rozhodol o uvedených organizačných zmenách.

Listom zo dňa 16. 01. 2013 žalovaný oznámil žalobcovi zrušenie právnej agendy a súčasne zrušenie jeho štátnozamestnaneckého miesta od 01. 02. 2013. Služobný úrad k 01. 02. 2013 nemá žiadne voľné štátnozamestnanecké miesto.

Na rokovaní vo veci splnenia petičných požiadaviek zamestnancov úradov práce, soc. vecí a rodiny SR, ktorého sa zúčastnili zástupca ministerstva práce, soc. vecí a rodiny, generálny riaditeľ ústredia práce, soc. vecí a rodiny a členovia petičného výboru boli dosiahnuté predbežné prísľuby riešenia požiadaviek zamestnancov nasledovne: v oblasti mzdového ohodnotenia zamestnancov: hľadanie úspor v rámci verejnej a štátnej správy nie je možné riešiť ďalším znižovaním miezd a počtu zamestnancov vo sfére úradu práce, soc. vecí a rodiny, nakoľko tieto úrady boli doposiaľ jediné od roku 2007, ktoré takúto obeť opakovane priniesli. Je nevyhnutné hľadať zdroje v iných rezortoch, ktoré stavy zamestnancov od roku 2007 ponechali, príp. navýšili a naopak finančne a poddimenzované úrady úradov práce, soc. vecí a rodiny je nevyhnutné adekvátne finančne i personálne posilniť.

Žalovaný oznámil žalobcovi, že Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš v čase od 01. 01. 2013 do dňa vybavenia žiadosti (13. 06. 2013) obsadil ako voľné štátnozamestnanecké miesta 2,5 miesta a ako štátnozamestnanecké miesta na zastupovanie zamestnanca 4 miesta.

Listom zo dňa 01. 07. 2013 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš ponúkol žalobcovi nasledovné voľné štátnozamestnanecké miesta, ktoré má služobný úrad k 01. 07. 2013: 1. odbor služieb zamestnanosti, oddelenie aktívnych opatrení trhu práce, odbor štátnej služby, 2.11 práca inšpekcia práce, soc. veci a rodina, funkcia - radca, 2. odbor sociálnych vecí a rodiny, oddelenie peňažných príspevkov na kompenzáciu ŤZP, odbor štátnej služby 2.11, funkcia - samostatný radca a 3. odbor sociálnych vecí a rodiny, oddelenie pomoci v hmotnej núdzi, odbor štátnej služby 2.11 práca inšpekcia práce, soc. veci a rodina, funkcia - radca. Žalobca ponúkané voľné štátnozamestnanecké miesta neprijal z dôvodu, že nie sú vhodnými štátnozamestnaneckými miestami.

Listom zo dňa 03. 07. 2013 žalovaný v zmysle § 46 ods. 4 písm. b/ Zákona o štátnej službe skončil so žalobcom štátnozamestnanecký pomer výpoveďou podľa § 47 písm. b/ zákona o štátnej službe. Žalobca požiadal žalovaného o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dohodou, z dôvodu zrušenia štátnozamestnaneckého miesta pred začatím plynutia výpovednej doby k 31. 07. 2013.

Na žiadosť žalobcu ústredie práce, soc. vecí a rodiny elektronicky oznámilo žalobcovi, že schválilo zrušenie agendy právnej Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš, ktorý nie je jediným úradom, ktorý nemá právnu agendu. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš v návrhu na zmenu organizačnej štruktúry a rozpisu miest zamestnancov navrhol organizačné zmeny, medzi ktorými bolo navrhnuté zrušenie agendy právnej. Úrad žiadosť odôvodnil neefektívnym zamestnávaním právnika na plný úväzok. Z dôvodu hospodárneho použitia finančných prostriedkov je v ich podmienkach zabezpečovať právne služby formou dohody o pracovnej činnosti. Ústredie žiadosť Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš posúdilo a zároveň telefonicky odkonzultovalo a považovalo túto žiadosť za dostatočne odôvodnenú. V samotnej žiadosti úradu bolo uvedené ako bude zabezpečené naďalej vykonávanie právnej agendy. Na otázku žalobcu, či je schválenie zrušenia štátnozamestnaneckého miesta v súlade so zásadami zákona o štátnej službe, vyhláseniami ústredia z rokovaní s odborovými organizáciami, s usmernením na tvorbu a zmenu organizačných štruktúr úradov a ďalšími všeobecno-záväznými právnymi predpismi ústredie uviedlo, že zmena štruktúry v Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš je v súlade so všetkými právnymi predpismi vrátane usmernenia na tvorbu a zmenu organizačných štruktúr.

Podpredseda vlády a minister práce, soc. vecí a rodiny SR U. P. poďakoval v mene ministerstva aj v jeho mene žalobcovi za účasť na školení k novele zákonníka práce, ktoré sa uskutočnilo v každom krajskom meste Slovenska v období od septembra do novembra 2011. Ocenil snahu žalobcu o prehlbovanie si vedomostí v oblasti pracovno-právnej legislatívy a iniciatívu. Verí, že poznatky, ktoré na prednáške získal pomôžu nielen jemu osobne, ale aj spoločnosti, v ktorej pracuje pri udržiavaní pracovných miest v nadchádzajúcej neľahkej dobe, a to aj efektívnym využívaním nástrojov, ktoré nový zákonník práce poskytuje. Veľká účasť poslucháčov ich presvedčila, že záujem o doplnenie si vedomostí v tejto oblasti je enormný a preto ministerstvo práce v budúcnosti plánuje organizovať prednášky k ďalším legislatívnym zmenám. Radi žalobcu na niektorej z nich privítajú.

Poverením žalovaného zo dňa 07. 06. 2005 bol žalobca s účinnosťou od 07. 06. 2005 poverený porovnávaním a potvrdzovaním kópií predložených dokladov potvrdzujúcich nárok na štátnu sociálnu dávku s ich originálmi pre občanov, ktorí si uplatňujú nárok na štátnu sociálnu dávku na oddelení štátnych sociálnych dávok Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš.

Podľa § 2 ods. 1, 2, 3 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon):

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Podľa § 2a ods. 1, 2, 3, 4 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon):

Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

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.

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.

Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Podľa § 3 ods. 1, 2 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon):

Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.

Podľa § 6 ods. 1, 2 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon):

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach

a) 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, 8)

b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,

c) prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania 9) (ďalej len "odborné vzdelávanie") alebo

d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Podľa § 9 ods. 1, 2, 3, 4, 5 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon):

Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním 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.

Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.

Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie.

Podľa § 11 ods. 1, 2, 3 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon):

Konanie vo veciach súvisiacich s porušením 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").

Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.

V nadväznosti na vyššie uvedené skutočnosti a v súlade s citovanými ustanoveniami zákona súd vyhovel žalobe v časti, v ktorej sa žalobca domáhal voči žalovanému poskytnutia primeraného zadosťučinenia za konanie v rozpore s dobrými mravmi a nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania vo forme písomného ospravedlnenia, ako aj v časti priznania náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 2.500,- eur, keďže vykonaným dokazovaním mal preukázanú jej dôvodnosť. V zostávajúcej časti (o priznanie časti náhrady nemajetkovej ujmy) súd žalobu zamietol ako nedôvodnú.

Súd mal preukázané vykonaným dokazovaním, čo nebolo sporné medzi účastníkmi konania, že žalobca od 01. 01. 2005 ako zamestnanec vykonával prácu pre žalovaného pri výkone práce vo verejnom záujme v pozícii právnika a neskôr od 01. 12. 2009 bol štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe vo funkcii právnik - hlavný radca. Od 14. 10. 2010 do nástupu nového riaditeľa úradu práce G.. F. A. (17. 05. 2012) bol zástupcom vtedajšej riaditeľky úradu práce F.. Q. T., nový riaditeľ práce ho odvolal z funkcie zástupcu riaditeľa úradu práce. Dňom 17. 05. 2012 nastúpil do funkcie riaditeľa žalovaného G.. F. A.. V prvom rade je potrebné uviesť, že skutkové tvrdenia žalobcu, ktoré sú rozhodujúce pre právne posúdenie

nároku, žalovaný nenamietal. Nebolo teda sporu o tom, že dňa 17. 05. 2012 žalovaný odňal žalobcovi časť osobného príplatku vo výške 54,- eur mesačne, od 17. 05. 2012 mu odňal náhradu za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie, s účinnosťou od 01. 06. 2012 bol žalobca vyňatý z rozsahu zamestnancov, ktorí vykonávali zabezpečovanie služobnej a pracovnej pohotovosti. Rovnako nebolo sporné medzi účastníkmi, že dňa 04. 06. 2012 žalovaný doručil žalobcovi upozornenie pre neplnenie služobných povinností zo strany žalobcu a v rovnaký deň (04. 06. 2012) mu bol odobratý osobný príplatok vo výške 100,- eur mesačne. Nebolo sporu ani o tom, že žalobca dňa 15. 06. 2012 podal sťažnosť na nadriadený orgán žalovaného (ktorým bolo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny so sídlom Bratislave), ktorý sťažnosť žalobcu v časti odobratia osobného príplatku vo výške 54,- eur a vo výške 100,- eur vyhodnotil ako opodstatnenú. Tiež nebolo sporné medzi účastníkmi konania, čo mal súd preukázané predloženými listinnými dôkazmi, že žalobca bol dňa 08. 04. 2005 menovaný za predsedu komisie na posudzovanie návrhov na trvalé upustenie od vymáhania pohľadávok štátu, dňa 26. 06. 2006 za predsedu vyraďovacej komisie, dňa 15.10.2007 za tajomníka škodovej komisie, dňa 01. 11. 2007 za predsedu poradnej odvolacej komisie, pričom v troch základných poradných komisií riaditeľa zastával funkciu tajomníka. Žalovaný nerozporoval tvrdenie žalobcu, že s účinnosťou od 01. 11. 2012 vydal internú normu, ktorou zbavil žalobcu pôsobenia v akejkoľvek komisii. Žalovaný nenamietal ani tvrdenie žalobcu, že deň po nástupe do funkcie mu žalovaný zakázal používanie služobného motorového vozidla ani tvrdenie žalobcu, že mu žalovaný nariadil odovzdať mobilný telefón. Podľa listinného dôkazu (protokolu o odovzdaní mobilného telefónu na č. l. 89) žalobca odovzdal mobilný telefón dňa 21. 06. 2012. Žalobca bol práceneschopný od 02. 07. 2012, čo medzi účastníkmi sporné nebolo. Nebolo sporu ani o tom, že žalovaný listom zo dňa 16. 01. 2013 oznámil žalobcovi zrušenie právnej agendy od 01. 02. 2013.

Súd mal preukázanú aktívnu legitimáciu žalobcu na podanie žaloby (ust. § 11 ods. 1 antidiskriminačného zákona), keďže práve žalobca namietal, že jeho právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobca taktiež označil v návrhu osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Žalobca označil ako žalovaného Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš (nie jeho štatutárny orgán), preto pre posúdenie pasívnej legitimácie nie je právne významné, že v priebehu súdneho konania došlo k zmene štatutárneho orgánu žalovaného. Žalobca označil v texte žaloby G.. A., ktorý mal porušiť právo žalobcu na rovnaké zaobchádzanie nie ako fyzickú osobu konajúcu vo vlastnom mene, ale v mene žalovaného v pozícii štatutárneho orgánu.

V prípade tzv. antidiskriminačnej žaloby je povinnosťou žalobcu, aby špecifikoval konanie žalovaného majúce znaky diskriminačného konania a súčasne uviedol diskriminačný dôvod (§ 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona). Z obsahu žaloby, ako aj výpovede žalobcu možno vyvodiť, že k nerovnakému zaobchádzaniu žalobcom zo strany žalovaného malo dôjsť v dobe od nástupu G.. F. A. do funkcie riaditeľa žalovaného od 17. 05. 2012 a to znížením osobného príplatku vo výške 54,- eur, odňatím náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie, zrušením zabezpečovania služobnej pohotovosti, upozornením pre neplnenie služobných úloh, opätovným znížením osobného príplatku, odvolaním zo všetkých poradných komisií, zamedzením možnosti používať služobné vozidlo, odobratím služobného telefónu a zrušením štátnozamestnaneckého miesta. Na pojednávaní dňa 07. 04. 2014 doplnil žalobu o uvedenie, že žalovaný mal v diskriminácii pokračovať aj po skončení pracovného pomeru a v čase po podaní žaloby, ktorá sa prejavila v nesprávnom rozhodnutí úradu práce oproti ostatným uchádzačom o zamestnanie alebo v zasahovaní do jeho súčasného pracovného pomeru. Žalobca sa tiež domáhal nápravy za postihovanie alebo znevýhodňovanie preto, že sa zákonným spôsobom domáhal svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 4 ods. 5 zákona o štátnej službe a to v súvislosti s podaním sťažnosti na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš vo veci neoprávneného odňatia osobného príplatku a nerovnakého zaobchádzania v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Žalobca si tiež splnil povinnosť, keď vymedzil diskriminačný dôvod spočívajúci v politickom a inom zmýšľaní týkajúceho sa riadenia a činnosti úradu práce.

Ust. § 11 ods. 2 AZ upravuje otázku, ktorý z účastníkov konania (vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania) nesie dôkazné bremeno a za splnenia akých podmienok dochádza k preneseniu dôkazného bremena zo žalobcu na žalovaného. S poukazom na citované ustanovenie súd dospel k záveru, že žalobca neoznámil súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu politického zmýšľania žalobcu. Pri uvedenom diskriminačnom dôvode preto nemohlo dôjsť k preneseniu dôkazného bremena zo žalobcu na

žalovaného. Vykonaným dokazovaním súd preto nemal preukázané, že zo strany žalovaného došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania so žalobcom z uvedeného dôvodu (politického zmýšľania). Iná situácia nastala v prípade diskriminačného dôvodu spočívajúceho v inom zmýšľaní o riadení a činnosti úradu práce. Súd mal preukázané, že žalobca nielen v pozícii právnika žalovaného, ale aj ako zástupca riaditeľky sa vo vymedzenom rozsahu podieľal na chode a riadení úradu práce, o jeho fungovaní mal svoje predstavy a v uvedených pozíciách, ktoré zastával preto logicky realizoval svoje zámery týkajúce sa riadenia a činnosti úradu práce. Existenciu uvedeného diskriminačného dôvodu nepriamo preukazuje aj vyjadrenie samotného žalovaného (na č. l. 125), v ktorom poukázal na zásadný rozpor medzi smerovaním v metodike, formách a spôsoboch riadenia úradu zo strany nového riaditeľa a názormi a prácou žalobcu. Napokon žalovaný vo vyjadrení zo dňa 15. 05. 2014 (na č. l. 155) uviedol, že doterajšia činnosť a riadenie úradu práce nenaplňovala predstavy Ing. Nemca a preto bol rozhodnutý riešiť čiastočne aj organizačnú štruktúru úradu a preradenie vedúcich zamestnancov na iné pracovné miesta. Žalobca oznámil súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo zo strany žalovaného k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania práve z dôvodu iného zmýšľania o riadení a činnosti úradu. Žalujúca strana uviedla konkrétne skutkové tvrdenia ozrejmujúce diskriminačné konanie žalovaného, ktoré ma spočívať v odňatí časti osobného príplatku, odňatí náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie, zrušení zabezpečovania služobnej pohotovosti, upozornení pre neplnenie služobných úloh, opätovnom znížení osobného príplatku, odvolaní zo všetkých poradných komisií, zamedzení možnosti používať služobné vozidlo, odobratí služobného telefónu a zrušení štátnozamestnaneckého miesta. Na preukázanie svojich tvrdení označila a aj predložila konkrétne listinné dôkazy. Za uvedeného procesného stavu súd konštatuje, že došlo k preneseniu dôkazného bremena zo žalobcu na žalovaného, tak ako to má na mysli ust. § 11 ods. 2 AZ. Žalovaný bol preto povinný preukázať, že vyššie uvedeným konaním neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Túto povinnosť si nesplnil, dôkazné bremeno neuniesol, čo malo za následok neúspech žalovaného v konaní. Ani výpoveďou svedkyne F.. Ľ. S. žalovaný nepreukázal, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v prípade žalobcu.

Čiastočným znížením osobného príplatku vo výške 54,- eur došlo k priamej diskriminácii žalobcu, teda ide o konanie, pri ktorom sa so žalobcom zaobchádzalo menej priaznivo ako by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Rovnako je potrebné vyhodnotiť aj odňatie osobného príplatku vo výške 100,- eur. O formu nepriamej diskriminácie ide v prípade zrušenia zabezpečovania služobnej pohotovosti žalobcovi, keď pred nástupom G.. A. do funkcie riaditeľa úradu práce vykonávali služobnú pohotovosť traja zamestnanci vrátane žalobcu a po nástupe nového riaditeľa v dôsledku prijatia k dodatku k internej norme bol len žalobca vyňatý zo služobnej pohotovosti. V prípade odvolania žalobcu zo všetkých poradných komisií ide o nepriamu diskrimináciu, keďže v dôsledku prijatia internej normy bol žalobca zbavený členstva vo všetkých komisiách. Nepriama forma diskriminácie spočíva v tom, že zmena vnútorného predpisu nie je priamym zaobchádzaním so žalobcom, avšak jej dôsledky na žalobcu dopadajú. Žalovaný nepreukázal, že uvedený postup bol objektívne odôvodnený sledovaním oprávneného záujmu, čo umocňuje výpoveď bývalého štatutárneho orgánu žalovaného (G.. A.), podľa ktorého nešlo o to, či žalobca urobil v komisiách pochybenie, išlo o to, že chcel zmenu. K uvedenému postupu došlo napriek tomu, že žalobca bol dlhoročným členom komisií a jeho členstvo v niektorých z nich vzniklo aj v období, keď riaditeľom žalovaného bol práve G.. A.. Rovnako o nepriamu formu diskriminácie ide aj pri odňatí náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie. Aj v tomto prípade bola žalobcovi odňatá náhrada v dôsledku schválenia internej normy, preto ide o nepriamu formu diskriminácie. Žalovaný nepreukázal, že uvedený postup bol objektívne odôvodnený sledovaním oprávneného záujmu. Upozornenie pre neplnenie služobných úloh je priamou diskrimináciou, pri ktorej sa so žalobcom zaobchádzalo menej priaznivo ako by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Pokiaľ aj svedkyňa F.. S. uviedla, že v roku 2012 bolo doručení ďalším dvom zamestnankyniam upozornenie pre neplnenie služobných úloh, nevedela uviesť, pre aké konkrétne neuspokojivé plnenie k tomu došlo. Štatutárny orgán žalovaného len všeobecne konštatoval, že v tom čase boli zamestnanci, ktorí si neplnili svoje povinnosti a boli na to upozornený. Zamedzenie možnosti žalobcu používať služobný telefón je priamou diskrimináciou žalobcu. Pokiaľ ide o zamedzenie možnosti používať služobné vozidlo, žalovaný nepreukázal, že každý z dotknutých zamestnancov prišiel o túto možnosť, preto platí, že aj v tomto prípade došlo k priamej diskriminácii žalobcu, pri ktorej sa so žalobcom zaobchádzalo menej priaznivo ako sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii. V prípade zrušenia štátnozamestnaneckého miesta a to zrušenia právnej agendy išlo o nepriamu diskrimináciu žalobcu. Pre posúdenie, či došlo v tomto prípade k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nie je rozhodujúce, či boli dodržané právne predpisy upravujúce postup pri organizačnej

zmene. Dokonca sám žalobca sa obrátil na Ústredie práce, soc. vecí a rodiny v Bratislave so žiadosťou na zodpovedanie otázky, či bolo schválené zrušenie právnej agendy aj na inom úrade práce. V odpovedi sa konštatuje, že žalovaný nie je jediný úrad, ktorý nemá právnu agendu, čo však nie je odpoveďou na položenú otázku. Hoci štatutárny orgán žalovaného vo výpovedi uviedol, že zisťoval, koľko úradov má právnika, ide o tvrdenie všeobecné, z ktorého nemožno ani zistiť, či išlo o porovnateľný úrad z hľadiska zaťaženosti a svoje tvrdenie žiadnym spôsobom nepreukázal. Žalovaný ani nepreukázal, že uvedený postup bol objektívne odôvodnený sledovaním oprávneného záujmu, keď nepreukázal, že uvedeným postupom sa zabezpečila hospodárnosť a efektívnosť pri nakladaní s peňažnými prostriedkami. Navyše k zrušeniu uvedeného štátnozamestnaneckého miesta došlo v čase, kedy sa dotknuté strany predbežne na rokovaní dohodli, že hľadanie úspor nie je možné riešiť znižovaním miezd a počtu zamestnancov vo sfére ÚPSVaR. Napokon samotný žalovaný uviedol, že ešte pred menovaním do funkcie riaditeľa G.. A. bol v predstihu oboznamovaný s doterajšou činnosťou úradu a jeho riadením, táto nenapĺňala jeho predstavy a preto bol rozhodnutý zmeniť organizačnú štruktúru a funkciu právnika v osobe žalobcu.

Žalovaný nevyvinul dôkaznú aktivitu smerujúcu k vyvráteniu tvrdení žalobcu, že od 17. 05. 2012 mu znepríjemňoval pracovné prostredie a pri ich osobných stretnutiach mu vytýkal zmeny, ktoré boli uskutočnené po jeho odvolaní. V tomto smere možno konštatovať, že žalovaný uviedol tvrdenia, ktoré si protirečia. Na jednej strane vo vyjadrení zo dňa 15. 05. 2014 poprel, že došlo k ich vzájomnému osobnému stretnutiu do času nástupu žalobcu na PN, na druhej strane vo vyjadrení zo dňa 27. 12. 2013 poukazuje na pretrvávajúce osobné a pracovné konflikt žalobcu s riaditeľom úradu práce. Napokon samotný G.. A. vo výpovedi uviedol, že došlo k osobnému stretnutiu medzi ním a žalobcom, pri ktorom mu mal žalobca poskytnúť vysvetlenie o zazmluvnených upratovacích službách. Aj svedkyňa P.. Y. M., ktorá pracovala v inkriminovanom čase ako sekretárka riaditeľa úradu práce G.. A. vypovedala, že v zamestnaní dochádzalo k osobným rozhovorom medzi žalobcom a G.. A.. Nemožno prehliadnuť, že žalovaný v zastúpení vtedajším riaditeľom G.. A. v krátkom časovou slede za obdobie od nástupu G.. A. do funkcie riaditeľa 17. 05. 2012 do 02. 07. 2012 (do nástupu žalobcu na PN) prijal niekoľko opatrení (odňatie osobného príplatku dňa 17. 05. 2012, odňatie náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie od 17. 05. 2012, upozornenie pre neplnenie služobných povinností, doručené žalobcovi dňa 04. 06. 2012, opätovné zníženie osobného príplatku dňa 04. 06. 2012, zamedzenie možnosti používať služobné vozidlo od 18. 05. 2012, zrušenie zabezpečovania služobnej pohotovosti s účinnosťou od 01. 06. 2012 a odobratie služobného telefónu) majúcich dopad na žalobcu. Žalovaný pokračoval v diskriminačnom konaní aj po nástupe žalobcu na PN, keď s účinnosťou od 01. 11. 2012 v dôsledku zmeny interného predpisu odvolal žalobcu zo všetkých komisií, ktorých bol členom a celé konanie vyústilo do zrušenia právnej agendy. Vyššie uvedené opatrenia svojim charakterom a rozvrhnutím na jednotlivé časové obdobia, boli spôsobilé vytvoriť zastrašujúce, ponižujúce pracovné prostredie pre žalobcu, ktorého následkom mohol byť zásah do ľudskej dôstojnosti. Uvedené skutočnosti sa odzrkadlili aj na zdravotnom stave žalobcu, čomu korešponduje výpoveď svedkyne P.. Y. P.. Svedkyňa prirodzene pri podaní výpovede vychádzala z tvrdení jej pacienta, žalobcu. Psychiatrickým vyšetrením bolo zistené, že hlavnou príčinou depresívne úzkostnej poruchy bolo nespravodlivé vylúčenie žalobcu z práce, ktorú robil na Úrade práce v Liptovskom Mikuláši. To spustilo depresívne anxióznu úzkostnú symptomatológiu, ktorá spočívala v pocite menejcennosti, v pocite krivdy, v depresívnej nálade, nespavosti, sebaobviňovaniu, výčitkách svedomia, ktoré viedli až k tomu, že žalobca mal suicidálne úmysly. Frustrácia u žalobcu nebola spôsobená jeho vyčerpanosťou, ale možnosťou pokračovať v práci, v ktorej začal. Súd nemal preukázané, že žalovaný pokračoval v diskriminačnom konaní žalobcu aj v období po skočení štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré malo spočívať v diskriminačnom konaní pri vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie, resp. pri zasahovaní do súčasného pracovného pomeru žalobcu snahou o jeho zrušenie. V uvedených prípadoch žalovaný nevystupoval voči žalobcovi v postavení zamestnávateľa, preto nie je na mieste úvaha o porušení zásady rovnakého zaobchádza v pracovnoprávnych vzťahoch.

Súd mal preukázané, že žalovaný v štátnozamestnaneckom pomere porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti výkonu štátnej služby a podmienok jej výkonu, odmeňovania, prepúšťania a členstva a pôsobenia v organizáciách zamestnávateľa. Z tohto dôvodu súd uložil žalovanému povinnosť poskytnúť žalobcovi primerané zadosťučinenie za konanie v rozpore s dobrými mravmi a za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania vo forme písomného ospravedlnenia, ktoré je žalovaný povinný umiestniť na 15 dní do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku na úradnej tabuli žalovaného v nasledovnom znení:

„Vážený pán U.. F. P., Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš sa Vám ospravedlňuje za konanie v rozpore s dobrými mravmi a za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania, ktorého sa voči Vám dopustil počas Vášho výkonu štátnej služby na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Liptovský Mikuláš“.

Primerané zadosťučinenie nie je postačujúce, keďže nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť, ako aj spoločenské uplatnenie žalobcu. Vyššie uvedeným konaním žalovaného, ponižovaním žalobcu, znevažovaním jeho práce mu žalovaný spôsobil nenapraviteľnú ujmu. Jeho konanie sa negatívne odrazilo na zdravotnom stave žalobcu, ale aj v jeho osobnom a v pracovnom živote, strate zamestnania. Následky na zdravotnom stave pretrvávajú dodnes. V dôsledku diskriminačného konania žalovaného sa pracovné prostredie pre žalobcu stalo neznesiteľným. Tiež bolo potrebné prihliadnuť na skutočnosť, že žalobca bol dlhoročným zamestnancom žalovaného. Účasť žalobcu v komisiách žalovaného (stálych alebo dočasných, jednorazových), náplň jeho práce, pracovné aktivity vykonávané na úrade práce preukazujú vysokú mieru odbornej spôsobilosti žalobcu, pozícia právnika predstavuje zodpovedný druh práce, resp. funkcie v štátnej službe. S prihliadnutím na všetky okolnosti, za ktorých došlo ku vzniku nemajetkovej ujmy, rozsah diskriminačného konania, ako aj závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy súd uložil žalovanému nahradiť žalobcovi nemajetkovú ujmu vo výške 2.500,- eur. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti súd zamietol žalobu v zostávajúcej časti o zaplatenie nemajetkovej ujmy. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy v lehote 15 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 142 ods. 3 OSP. Žalobca mal plný úspech v časti poskytnutia primeraného zadosťučinenia a čiastočný úspech v časti priznania náhrady nemajetkovej ujmy. Rozhodnutie o výške nemajetkovej ujmy záviselo od úvahy súdu, preto žalobcovi vzniklo právo na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu. Trovy konania pozostávali z náhrady zaplateného súdneho poplatku v sume 216,- eur. Zaplatené preddavky na trovy dôkazu výsluchom svedkov použité neboli, preto budú vrátené v plnej sume účastníkom a to samostatným uznesením po právoplatnom skončení konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Žiline v dvoch vyhotoveniach.

Podľa § 205 ods. 1 OSP v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, dátum, podpis) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa § 205 ods. 2 OSP odvolanie proti rozsudku, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že:
a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov.