Súd:	Okresný súd Senica
Spisová značka:	4C/99/2004
Identifikačné číslo súdneho spisu:	2604899364
Dátum vydania rozhodnutia:	26. 11. 2009
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ:	Mgr. Kristína Valková
ECLI:	ECLI:SK:OSSE:2009:2604899364.18

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd M. sudkyňou Mgr. Kristínou Valkovou v právnej veci navrhovateľa: R.. W. G., nar. X.X.XXXX, bytom M., M. P., právne zastúpený JUDr. Dušanom Krivským, advokátom so sídlom Skalica, Sasinkova 24 a odporcu: G. služby M., s.r.o., E. XXX, M., IČO: XXX XXX XX, právne zastúpený JUDr. Martou Vícenovou, advokátkou so sídlom Malacky, E. 58 o návrhu navrhovateľa na primeranú náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch takto

r o z h o d o l :

Odporca j e p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi sumu 1.000,- € do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

Súd návrh navrhovateľa vo zvyšku z a m i e t a .

O náhrade trov konania účastníkov bude rozhodnuté v zmysle § 151 odsek 3 O. s. p.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa svojím návrhom podaným dňa 28.7.2004 domáhal domoženia sa práv v súvislosti so zákazom diskriminácie tak, aby súd uložil odporcovi povinnosť zdržať sa akéhokoľvek diskriminačného konania voči navrhovateľovi, najmä zaobchádzať s navrhovateľom rovnako priaznivo ako s inými zamestnancami, vytvoriť mu zodpovedajúce podmienky pre výkon jeho práce, t.j. prideliť mu riadne vybavenú kanceláriu (uzamykateľnú s telefónnou prípojkou v hlavnej budove a s riadnym zariadením), zaplatiť navrhovateľovi sumu 200.000,- Sk ako primeranú náhradu nemajetkovej ujmy za diskrimináciu.

Odporca žiadal návrh navrhovateľa zamietnuť v celom rozsahu, lebo navrhovateľ neuniesol dôkazné bremeno a nepreukázal súdu, žeby v dôsledku údajnej diskriminácie odporcom bolo znížené jeho postavenie v spoločnosti, jeho dôstojnosť, vážnosť v spoločnosti.

Rozsudkom zo dňa 2.11.2005 č.k. 4C/99/2004-80 prvostupňový súd návrh navrhovateľa v celom rozsahu zamietol a zároveň ho zaviazal zaplatiť náhradu trov konania odporcovi. Toto rozhodnutie prvostupňový súd odôvodnil tým, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil XX.X.XXXX. Navrhovateľ teda ku dňu podania návrhu na súd nebol pracovníkom odporcu a z toho dôvodu bol jeho návrh neopodstatnený. Okrem toho, keďže nebolo preukázané, že by odporca navrhovateľa akýmkoľvek spôsobom diskriminoval, bol zamietnutý návrh i na zaplatenie nemajetkovej ujmy.

Na odvolanie navrhovateľa Krajský súd v Trnave rozsudkom zo dňa 5.10.2006 č.k. 10Co/28/2006-104 tento rozsudok prvostupňového súdu vo veci samej vo výroku o zamietnutí primeranej náhrady nemajetkovej ujmy za diskrimináciu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a v zostávajúcej časti rozsudok prvostupňového súdu potvrdil. Odvolací súd pritom skonštatoval, že súd mohol žiadanú ochranu pred diskrimináciou navrhovateľovi poskytnúť len počas trvania pracovného pomeru medzi účastníkmi konania. Vzhľadom na to, že súd uzavrel, že pracovný pomer medzi účastníkmi skončil dňom XX.X.XXXX, nemohla byť poskytnutá ochrana právam z neexistujúceho vzťahu. Pokiaľ preto prvostupňový súd zamietol návrh na uloženie povinnosti zdržať sa akéhokoľvek antidiskriminačného konania odporcu voči navrhovateľovi rozhodol správne. Preto bol prvostupňový rozsudok v tejto časti potvrdený. V tomto rozhodnutí odvolací súd dospel k záveru, že pokiaľ súd zamietol návrh na uloženie povinnosti odporcovi zaplatiť navrhovateľovi primeranú náhradu nemajetkovej ujmy z titulu diskriminácie z dôvodu neexistencie pracovnoprávneho vzťahu, je rozhodnutie prvostupňového súdu nesprávne. Keďže prvostupňový súd vec nesprávne právne posúdil a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

Ďalším rozsudkom Okresného súdu Senica zo dňa 26.9.2007 súd zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľovi sumu 20.000,- Sk titulom primeranej náhrady nemajetkovej ujmy za diskrimináciu a návrh bol vo zvyšku zamietnutý.

Na odvolanie navrhovateľa Krajský súd v Trnave uznesením zo dňa 10.4.2008 č.k. 11Co/248/2007-202 rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej vo výroku o zamietnutí zvyšku návrhu a v súvisiacom výroku o náhrade trov konania zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Odvolací súd pritom vyslovil právny názor, že v danom prípade nepochybne došlo k priamej diskriminácii navrhovateľa odporcom v dôsledku toho, že po opätovnom nástupe do práce potom ako bol úspešným v konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, hoci mal navrhovateľ právo a odporca povinnosť zaradiť navrhovateľa na jeho pôvodnú pracovnú pozíciu vedúceho divízie odpadov, keďže táto pozícia ku dňu X.XX.XXXX v zmysle organizačného poriadku odporcu existovala a nestalo sa tak, prišlo k priamej diskriminácii navrhovateľa, pretože každého zamestnanca, ktorý by sa opätovne vrátil do zamestnania po vyhratom súdnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, by bol odporca povinný zaradiť na pôvodnú pracovnú pozíciu. T. súd sa však nestotožnil s tvrdením prvostupňového súdu, že povinnosťou odporcu bolo tiež prideliť navrhovateľovi pôvodnú kanceláriu, ktorú používal predtým. Toto tvrdenie súdu označil odvolací súd za nepreskúmateľné. Za vhodnejšie označil porovnanie vytvorených pracovných podmienok pracovníkov na rovnakom stupni riadenia odporcu v rozhodnom období. Rovnako vytkol prvostupňovému súdu, že nezdôvodnil svoje tvrdenie o nesúlade postupu odporcu s dobrými mravmi a za nepreskúmateľnú označil aj výšku priznanej nemajetkovej ujmy v sume 20.000,- Sk ako i zamietnutie zvyšku nároku vo výške 180.000,- Sk, ktoré je bez akéhokoľvek odôvodnenia. Keďže prvostupňový súd, riadnym neodôvodnením rozhodnutia v rozsahu naznačenom odvolacím súdom, odňal účastníkovi možnosť konať pred súdom, odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, pričom ho usmernil v ďalšom postupe.

Rozsudkom zo dňa 16.12.2008 súd zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľovi sumu XXX.XXX,- Sk, zaplatiť trovy konania vo výške 127.891,- Sk. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie odporca a Krajský súd v Trnave uznesením č. k. 24Co 64/2009-259 zo dňa 7.7.2009 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil, vec vrátil na ďalšie konanie, pričom poukázal na tú skutočnosť, že navrhovateľ sa podaným návrhom doručeným Okresnému súdu Senica dňa 28.7.2004 domáhal ochrany pred diskrimináciou u zamestnávateľa, ktorému žiadal, aby súd uložil povinnosť zdržať sa akéhokoľvek diskriminačného konania voči navrhovateľovi najmä, aby bol povinný zaobchádzať s navrhovateľom rovnako priaznivo ako s inými zamestnancami a vytvoriť mu zodpovedajúce podmienky pre výkon jeho práce, t.j. prideliť mu riadne vybavenú kanceláriu (uzamykateľnú, s telefónnou prípojkou, v hlavnej budove a s riadnym zariadením). Zároveň sa domáhal i primeranej náhrady nemajetkovej ujmy za diskrimináciu v sume XXX.XXX,- Sk. Svoj návrh odôvodnil tým, že u odporcu pracoval na základe pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX vo funkcii vedúceho divízie odpadov. Rozsudkom Okresného súdu Senica sp. zn. XC/XX/XXXX zo dňa XX.X.XXXX potvrdeného rozsudkom Krajského súdu v Trnave 23Co/119/2003 zo dňa 13.10.2003 súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa XX.X.XXXX dané odporcom navrhovateľovi je neplatné. Na základe tohto rozsudku odporca opätovne prijal navrhovateľa do zamestnania a umožnil mu pokračovať v práci odo dňa X.XX.XXXX. V období po X.XX.XXXX

sa voči nemu dopustil diskriminácie tým, že mu neboli vytvorené rovnaké pracovné podmienky ako u iných zamestnancov, pretože pridelená kancelária bola bez základného vybavenia, mimo hlavnej administratívnej budovy, mala rozmery 160 x 250 cm, bola bez telefónnej linky, odpadkového koša, vešiaka a bez možnosti uzamknutia. Okrem toho odporca navrhovateľovi neumožnil vykonávať pôvodnú prácu, na ktorú mal kvalifikáciu. Po nástupe do zamestnania dňa X.XX.XXXX nebol zaradený do pôvodnej funkcie, ale mal plniť úlohy pri separácii odpadu, čo bola iba časť jeho pôvodnej pracovnej náplne.

Z vyššie uvedených rozhodnutí súdov vyplýva, že súdy už dosiaľ uzavreli, že v danom prípade nepochybne došlo k priamej diskriminácii navrhovateľa odporcom, pretože každého zamestnanca, ktorý by sa opätovne vrátil do zamestnania po vyhratom súdnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru by bol odporca povinný zaradiť na pôvodnú pracovnú pozíciu, preto ak tak odporca nepostupoval, svojím konaním spôsobil právne následky spočívajúce v nerovnakom zaobchádzaní s navrhovateľom (viď uznesenie Krajského súdu v Trnave 11Co/248/2007-202 z 10.4.2008). Po ostatnom rozhodnutí odvolacieho súdu zostala otvorenou otázka, či od X.XX.XXXX mal navrhovateľ u odporcu vytvorené obdobné pracovné podmienky ako tomu bolo u iných zamestnancov na rovnakom stupni riadenia a teda, či i v tomto smere týmto postupom odporcu došlo tiež k diskriminácii navrhovateľa. Následne bolo potrebné, aby prvostupňový súd s ohľadom na závažnosť spôsobených následkov rozhodol o primeranej náhrade nemajetkovej ujmy.

Odvolací súd v uznesení č.k. 24Co 64/2009-259 zo dňa 7.7.2009 tiež pouukázal na skutočnosť, že výslovný zákonný zákaz diskriminácie zamestnanca zamestnávateľom je upravený v § 13 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., a to tak, že v zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom období -v decembri 2003, zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon, alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Podľa ods. 3 tohto ustanovenia na účely zásady rovnakého zaobchádzania podľa ods. 1 sa priamou diskrimináciou rozumie, ak sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Nepriamou diskrimináciou je navonok neutrálny pokyn rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce zamestnanca v porovnaní s inými zamestnancami, ak tento pokyn rozhodnutia alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Za priamu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu zamestnanca.

V zmysle ods. 5 tohto ustanovenia výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podal na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

V zmysle ods. 6 cit. ust. zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v ods. 1 až 5; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Podľa ods. 7 tohto ustanovenia zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v ods. 1 až 6 môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania preukáže súdu skutočnosti, z ktorých možno vyvodiť,

že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Podľa ods. 8 cit. ust. zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Zatiaľ čo vyššie citované ustanovenie Zákonníka práce ako lex specialis upravuje zákaz diskriminácie zamestnanca priamo v pracovnoprávnych vzťahoch, všeobecným zákonom lex generalis upravujúcim uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovujúcim prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady je zák. č. 365/2004 Z.z. - antidiskriminačný zákon, ktorý ale nadobudol účinnosť až od 1.7.2004, teda po uplynutí rozhodného obdobia v danom prípade. Preto jeho priama aplikácia na danú vec nie je možná. Jeho ustanovenia však môžu slúžiť ako vodítko napríklad pri stanovení okruhu skutočností rozhodných pre určenie výšky primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

V zmysle § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona 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.

V zmysle § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona, 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.

Krajský súd v Trnave tiež poukázal na potrebu zdôrazniť, že pri riešení sporov týkajúcich sa diskriminácie Zákonník práce v cit. § 13 ods. 7 osobitným spôsobom upravuje dôkazné bremeno tak, že zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušenie zásady rovnakého zaobchádzania ak aj sám zamestnanec predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.

S poukazom na vyššie citované ustanovenia zákona náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch v zásade prichádza do úvahy vtedy, ak primerané zadosťučinenie iným spôsobom (napr. ospravedlnením sa zamestnávateľa) sa vzhľadom na všetky okolnosti prípadu javí ako nedostačujúce vzhľadom na to, že v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená či už dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie zamestnanca. Súd tu nebude môcť vychádzať iba zo subjektívnych pocitov zamestnanca, ale z objektívnych záverov ako by intenzitu nepriaznivého následku spočívajúcu napríklad v znížení dôstojnosti pociťovala spravidla každá iná osoba. Pri priznaní náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch musí mať teda súd preukázané, že sú tu objektívne okolnosti preukazujúce, že v konkrétnom prípade nestačí zadosťučinenie a to predovšetkým z hľadiska intenzity, trvania a rozsahu nepriaznivých následkov s prihliadnutím na postavenie zamestnanca nielen v pracovnom prostredí, ale i v rodine a spoločnosti. Výšku náhrady nemajetkovej ujmy ani Zákonník práce ani antidiskriminačný zákon nezakotvujú. Jej výška závisí teda od úvahy súdu, pričom súd musí prihliadnuť na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti za ktorých k jej vzniku došlo. Závažnosť ujmy potom treba posudzovať najmä z hľadiska intenzity a trvania nepriaznivého následku konania spočívajúceho v znížení dôstojnosti a to jednak s prihliadnutím na osobu zamestnanca ako aj na všetky ďalšie okolnosti prípadu. O náhrade nemajetkovej ujmy bude súd rozhodovať až potom, keď bude preukázané, že primerané zadosťučinenie nie je v danom prípade dostačujúce.

Porovnajúc odôvodnenie preskúmavaného rozhodnutia s vyššie uvedenými kritériami vychádzajúcimi z citovaných zákonných ustanovení, odvolací súd dospel k záveru, že prvostupňový súd sa nimi dôsledne neriadil.

Odvolací súd sa pritom stotožnil so záverom prvostupňového súdu, že hoci miestnosť, ktorá bola navrhovateľovi od X.XX.XXXX pridelená ako kancelária v zmysle predtým uvedeného stanoviska Regionálnej úradu verejného zdravotníctva v Senici zodpovedala požiadavkám normy o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko, to ešte samo osebe nevypovedá o tom, že jej pridelením navrhovateľovi nemohlo dôjsť k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania a tým k jeho diskriminácii. Prvostupňový súd v zmysle predchádzajúceho pokynu odvolacieho súdu správne vychádzal z porovnania pracovných podmienok navrhovateľa iných zamestnancov odporcu na rovnakom stupni riadenia. Hoci neuviedol s ktorými konkrétnymi takýmito pracovníkmi porovnával pracovné podmienky navrhovateľa, vychádzajúc z toho, že všetci ostatní zamestnanci odporcu mali kancelárie v hlavnej administratívnej budove v ktorej sa nachádzali zariadenia pre osobnú hygienu zamestnancov, je možné uzavrieť, že navrhovateľ mal vytvorené horšie pracovné podmienky ako ostatní porovnateľní zamestnanci odporcu a teda sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo, ako sa zaobchádzalo s inými zamestnancami v porovnateľnej situácii, čím došlo v zmysle cit. § 13 ods. 3 Zákonníka práce k jeho priamej diskriminácii. Navrhovateľ pritom ním predloženými a navrhnutými dôkazmi preukázal také skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k jeho diskriminácii, keď ako jediný zamestnanec odporcu mal kanceláriu mimo hlavnej administratívnej budovy, pričom zároveň odporca ako zamestnávateľ v zmysle cit. § 13 ods. 7 Zákonníka práce neuniesol svoje dôkazné bremeno preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v tomto smere nedošlo.

V tejto súvislosti podľa názoru odvolacieho súdu nie je nemožno priznať relevanciu námietke odporcu obsiahnutej v odvolaní, že v hlavnej budove v rozhodnom období neboli voľné žiadne iné kancelárske priestory. Vzhľadom na znenie cit. § 13 ods. 3 Zákonníka práce, totiž objektívne skutočnosti môžu zamestnávateľa vyviniť len v prípade ak ide o nepriamu diskrimináciu, pričom pri priamej diskriminácii, ku ktorej došlo v danom prípade, sú s poukazom na znenie prvej vety citovaného ustanovenia v porovnaní s vetou druhou, irelevantné.

Krajský súd tiež uviedol, že z odôvodnenia rozhodnutia prvostupňového súdu pritom ale nie je možné zistiť ako uzavrel otázku či zo strany odporcu došlo i k nepriamej diskriminácii navrhovateľa v zmysle cit. § 13 ods. 3 Zákonníka práce tým, že riaditeľ odporcu mal vydať pokyn resp. zákaz, aby navrhovateľ nevstupoval do administratívnej budovy. Súd tu iba skonštatoval ktorí svedkovia potvrdili tvrdenie navrhovateľa a ktorí svedkovia ho nepotvrdili. Nie je však možné zistiť ako tieto dôkazy súd vyhodnotil a k akému záveru v tomto smere dospel. Záver o tom či zo strany odporcu došlo k diskriminácii navrhovateľa i v tomto smere je pritom rozhodujúci pre posúdenie primeranej výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. V tejto súvislosti je pritom potrebné dôsledne vyhodnotiť výpovede svedkov, keďže je rozhodné, či vypovedali o tom, že mali pozitívnu vedomosť o tom, že takýto zákaz vydaný bol alebo nebol alebo vypovedali iba v tom smere, že o takomto zákaze nemali vedomosť. I pri vyhodnocovaní týchto dôkazov je pritom potrebné aplikovať ťarchu dôkazného bremena ako je upravená v cit. § 13 ods. 7 Zákonníka práce. V dôsledku nedostatku záveru súdu v tomto smere je rozhodnutie prvostupňového súdu i nepreskúmateľné.

Obdobne z odôvodnenia preskúmavaného rozhodnutia nie je zrejmé k akému záveru súd dospel a na základe akých konkrétnych dôkazov, v otázke či objektívne preukázanou diskrimináciou zo strany odporcu došlo u navrhovateľa k zníženiu jeho dôstojnosti či už v práci, v rodine alebo všeobecne v spoločnosti a v akom rozsahu. Súd v tejto súvislosti iba konštatuje obsah výpovede svedkyne G. a Z. bez toho, aby jednoznačne uzavrel k akým záverom na základe vykonaných dôkazov v tomto smere dospel.

Napokon nepreskúmateľným je rozsudok prvostupňového súdu i v tej časti, ktorou súd uzavrel jednak, že navrhovateľovi je dôvodné priznať i náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ale najmä v určení výšky tejto náhrady. Z odôvodnenia rozhodnutia nie je možné zistiť z čoho súd vyvodil, že bola znížená spoločenská vážnosť a uplatnenie navrhovateľa a v čom konkrétne toto zníženie malo spočívať. Ako už bolo uvedené vyššie, závažnosť ujmy spôsobnej diskrimináciou zo strany zamestnávateľa

u zamestnanca je potrebné posudzovať najmä z hľadiska jednak rozsahu a intenzity nepriaznivého následku a zároveň tiež z hľadiska dĺžky jeho trvania. Uvedené časové hľadisko je v danom prípade zvlášť rozhodné, keďže diskriminácia navrhovateľa v danom prípade na pracovisku trvala od X.XX.XXXX do skončenia pracovného pomeru dňom XX.XX.XXXX, pričom nie je možné nezohľadniť, že do tohto obdobia spadajú vianočné sviatky, s ktorými sa zvyčajne spája i čerpanie dovolenky zamestnancami u navrhovateľa v dosiaľ nezistenom rozsahu. V dôsledku toho, že z odôvodnenia rozhodnutia nie je možné zistiť ktoré konkrétne okolnosti súd pri posudzovaní primeranosti náhrady nemajetkovej ujmy zohľadnil, rozsudok súdu prvého stupňa je v tomto smere i nepreskúmateľným.

Rešpektujúc vyššie uvedené závery a právne názory odvolacieho súdu vykonal súd dokazovanie výsluchom účastníkov, pripojeným spisom tunajšieho súdu 6C 91/02, výsluchom svedkov R.. O. I., W. F., V. W., R.. V. G., G. Z., B. N., M. Q., W. J., správou Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Senici, T. poriadkom odporcu platným k 31.12.2003 i od X.X.XXXX, správou od W. M., a zistil nasledovný skutkový stav:

Súd mal v konaní preukázané, že navrhovateľ pracoval u odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa X.X.XXXX ako vedúci divízie odpadov. Dňa XX.X.XXXX bolo dané navrhovateľovi okamžité skončenie pracovného pomeru. Navrhovateľ uplatňoval neplatnosť skončenia pracovného pomeru návrhom na súde. Rozsudkom tunajšieho súdu č. 6C 91/02 zo dňa 13.3.2002 súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi odporcom listom zo dňa XX.X.XXXX je neplatné. Predmetný rozsudok bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. 23Co 119/03 zo dňa 13.10.2003. Navrhovateľ nastúpil do práce u odporcu dňa X.XX.XXXX a bol zaradený na úsek separácie odpadu tak, že mal plniť úlohy týkajúce sa separácie odpadu. Nebol zaradený na pôvodnú funkciu vedúceho divízie odpadov, pretože túto činnosť v tom čase vykonával riaditeľ odporcu. Navrhovateľ mal. plniť úlohy týkajúce sa separácie odpadu, pričom tieto úlohy boli i jeho pôvodnou náplňou práce. Podľa tvrdenia navrhovateľa po nástupe do práce dňa X.XX.XXXX mu bola pridelená ako kancelária miestnosť bez základného pracovného vybavenia, ktorá sa nenachádzala v hlavnej budove, ale mimo nej na vrátnici o rozmeroch 160 x 250 cm, pričom dňa X.XX.XXXX sa v tejto miestnosti nachádzal iba kuchynský stôl, stolička. Predmetná miestnosť nebola vybavená telefónnou linkou, odpadovým košom, ani vešiakom. Navrhovateľovi neboli pridelené žiadne pracovné prostriedky. Navrhovateľ ďalej uviedol, že po nástupe do pracovného pomeru po dátume X.XX.XXXX žiadal odporcu, aby mu bol poskytnutý k nahliadnutiu organizačný poriadok, kolektívna zmluva, pracovno-právny poriadok, podklady týkajúce sa činnosti divízie odpadu za obdobie, keď u odporcu nepracoval, avšak odporca mu tieto podklady neposkytol. Navrhovateľ preto kontroloval denne prácu zamestnancov pri separácii odpadu, ak však zadal nejakú prácu zamestnancom, riaditeľ odporcu jeho rozhodnutie zmenil. Navrhovateľ trval na tom, že riaditeľ odporcu mu zakázal chodiť do bývalej kancelárie a správal sa tak, aby znemožnil navrhovateľovi fyzicky i psychicky vykonávať prácu u odporcu.

Odporca v konaní uviedol, že tvrdenia navrhovateľa týkajúce sa diskriminácie jeho osoby vychádzali iba z jeho subjektívneho pocitu. Navrhovateľovi pri nástupe do práce X.XX.XXXX bola predložená pracovná náplň, s ktorou súhlasil. Na základe predmetnej pracovnej náplne bolo jeho povinnosťou riadiť likvidáciu odpadu tak, že bol povinný sledovať realizáciu likvidácie odpadu, riadiť ľudí. Zástupca odporcu doznal, že navrhovateľovi bola pridelená kancelária nachádzajúca sa na priečelí hlavnej budovy, ktorá bola zariadená nasledujúci deň X.XX.XXXX. Zástupca odporcu doznal, že v kancelárii nebol

zavedený telefón, pretože navrhovateľ pre svoju pracovnú činnosť nepotreboval používať telefón.

Navrhovateľ podal písomnú sťažnosť odporcovi, v ktorej sa sťažoval na to, že je diskriminovaný. Sťažnosť bola dátumovaná dňom 15.12.2003. Zo sťažnosti navrhovateľa adresovanej odporcovi zo dňa 15.12.2003 vyplýva, že navrhovateľ sa sťažoval na nevyhovujúce pracovné podmienky spočívajúce vo viacerých skutočnostiach. Pracovné úlohy mal navrhovateľ vykonávať v kancelárii - miestnosti bez základného pracovného vybavenia, ktorá bola určená ako miestnosť pre osobného vodiča riaditeľa, nachádzajúca sa mimo hlavnú administratívnu budovu, v objekte vrátnice o rozmeroch 160 cm x 250 cm s kancelárskym stolom a stoličkou, bez telefónnej linky, odpadkového koša, s rozvodmi kúrenia s armatúrami, ktorá bola neuzamykateľná. Okrem uvedeného navrhovateľovi neboli pridelené potrebné

pracovné prostriedky a kancelárske potreby (písacie potreby, kancelársky papier, počítač s tlačiarňou, telefónna linka, stopky a pod.), o ktoré žiadal listom zo dňa 5.12.2003. Diskriminačné konanie odporcu navrhovateľ videl aj v zákaze chodiť do svojej pôvodnej kancelárie a zákaze riaditeľa odporcu R.. J. poskytovať navrhovateľovi informácie a materiály. Odporca navrhovateľa síce vyzval na dôsledné zabezpečenie úloh v oblasti separovania odpadov a následného speňažovania, ku ktorej činnosti mu však i napriek písomnej výzve zo dňa 5.12.2003 neposkytol žiadne informácie a materiály o divízii odpadov, ktorú mal riadiť. Podľa navrhovateľa diskriminačné konanie odporcu spočívalo aj v doručení inej, nešpecifikovanej pracovnej náplne dňa X.XX.XXXX, z ktorej pre navrhovateľa vyplynuli iné činnosti než vedúceho divízie odpadov, ktorú funkciu vykonával pred neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru. V závere sťažnosti navrhovateľ žiadal o poskytnutie kancelárie vybavenej potrebnými pracovnými prostriedkami a kancelárskymi potrebami, zabezpečenie preškolenia BOZP a PO, odovzdanie kompletnej písomnej agendy a kompletnej dokumentácie prináležiacej vedúcemu divízie s uvedením stavu rozpracovanosti jednotlivých činností, predloženie zoznamu navrhovateľovi podriadených zamestnancov, Pracovného a Organizačného poriadku a Kolektívnej zmluvy spoločnosti, rovnocenné finančné ohodnotenie s ostatnými vedúcimi pracovníkmi, zrušenie zákazu preberania ním podanej pošty na sekretariáte spoločnosti a nevyvodzovanie dôsledkov zo strany zamestnávateľa voči spolupracovníkom a navrhovateľovi podriadeným zamestnancom za komunikáciu a spoluprácu s navrhovateľom, ktorú potrebuje k výkonu svojej práce. Na spomínanú sťažnosť odporca odpovedal navrhovateľovi dňa 17.12.ľ003, z ktorej vyplýva, že odporca riešil dlhšie trvajúcu neprítomnosť navrhovateľa v práci (počas trvania pracovného sporu) opatreniami, na základe ktorých zistil, že práca vykonávaná na úseku riadenom navrhovateľom sa dáv vykonávať aj efektívnejšie a tvrdenie odporcu, že miesto konkrétneho výkonu práce navrhovateľa, poloha a veľkosť kancelárie a jej vybavenie nie sú obsahom žiadnej zmluvy uzavretej medzi navrhovateľom a odporcom..

V konaní bol vypočutý svedok G. X., ktorý uviedol, že pracoval u odporcu do septembra XXXX ako závozník a robotník. Mal vedomosť o tom, že navrhovateľ R.. G. v decembri XXXX pracoval ako vedúci divízie odpadov. Svedok patril pod neho, navrhovateľ mu prideľoval prácu. Svedok mal vedomosť, že pôvodná kancelária navrhovateľa bola na 1. poschodí administratívnej budovy posledné dvere vľavo, kde boli dva stolíky, dva počítače, konferenčný stolík, nejaké šanóny a telefón. Svedok si nepamätal, že by navrhovateľ mal kanceláriu aj mimo hlavnej budovy. S navrhovateľom sa stretával v zamestnaní a asi raz sa stalo, že ich viacerých spolupracovníkov pozval navrhovateľ na pivo, resp. zašli na pivo po nejakej brigáde. Inak sa stretli iba náhodne v meste M. alebo videl navrhovateľa na

Z.. Ďalej bol v konaní vypočutý ako svedok M. Q., ktorý uviedol, že pracoval u odporcu ako technik - vedúci divízie zelene, niekedy do roku XXXX s tým, že v decembri XXXX bol v pracovnom pomere u odporcu. Pracoval u odporcu i v dobe, keď tam pracoval navrhovateľ. Svedok mal vedomosť, že navrhovateľ predtým, ako dostal okamžité skončenie pracovného pomeru, pracoval ako vedúci divízie odpadov, mal kanceláriu v administratívnej budove, ktorá bola riadne zariadená. Po tom, ako prestal pracovať u odporcu a viedol sa súdny spor, bol na jeho miesto prijatý iný pracovník pán J., ktorý sedel v jeho pôvodnej kancelárii a údajne to malo byť iba na obdobie kým sa pracovný spor skončí. Po skončení pracovného sporu pán J. naďalej ostal pracovať u odporcu, zostal sedieť v pôvodnej kancelárii navrhovateľa. Navrhovateľ po skončení pracovného sporu mal byť zaradený na pôvodné miesto, čo sa však nestalo, vznikli určité prekážky. bolo mu pridelené miesto v kancelárii, ktorá sa nachádza mimo hlavnej budovy pri vrátnici s tým, že išlo o miestnosť, ktorá bola predtým využívaná ako sklad na bicykle, zhŕňače na sneh, hoci bola vedená ako kancelária vodiča, nikdy tomuto účelu neslúžila. V tejto miestnosti bolo jedno malé okno, obyčajné latkové dvere a pamätal si, že v nej nebolo žiadne zariadenie. Keď navrhovateľ nastúpil do práce X.XX.XXXX bolo mu určené, aby sedel v predmetnej kancelárii a do kancelárie mu bola daná stolička a jeden obyčajný stolík a nič iné sa v tejto kancelárii nenachádzalo. Mal vedomosť o tom, že navrhovateľ písomne žiadal odporcu, aby mu bolo poskytnuté zariadenie kancelárie, vedel, že nemal ani telefón, nevedel však, ako bola jeho žiadosť vybavená. Svedok sa pravidelne zúčastňoval porád vedenia. Po tom ako bolo navrhovateľovi dané okamžité skončenie pracovného pomeru, nikdy nebolo na porade povedané, z akého dôvodu, stále sa hovorilo o vine navrhovateľa. Po opätovnom nástupe navrhovateľa do práce, po pracovnom spore mu bola pridelená práca okolo triedenia odpadu, kde riadil 5 alebo 7 zamestnancov. Nevedel sa však konkrétne vyjadriť, akú pracovnú náplň a či mal nejakú pracovnú náplň podpísanú navrhovateľ po dátume X.XX.XXXX. Mal vedomosť o tom, že ako vedúci divízie odpadov riadil kolektív ľudí v počte 30-40, pravidelne sa zúčastňoval všetkých pracovných porád. Po X.XX.XXXX sa zúčastňoval iba na rannom rozdelení práce. Mal obmedzený pohyb na

pracovisku, boli mu určené vedením miesta, kam môže chodiť, kam nemôže chodiť. Bolo mu zakázané chodiť do administratívnej budovy, keď mu vyslovene riaditeľ zakázal vstup do administratívnej budovy. Celková situácia na pracovisku sa narušila ešte predtým, ako dostal navrhovateľ okamžité skončenie pracovného pomeru a to tak, že medzi navrhovateľom a riaditeľom odporcu došlo k nedorozumeniam. Ostatní spolupracovníci navrhovateľa sa snažili vyhýbať kontaktu s navrhovateľom pre obavy, aby sa nedostali do nemilosti riaditeľa odporcu, preto i celkové vzťahy na pracovisku sa narušili a takáto obava, resp. narušenie vzťahov ostalo i po dátume X.XX.XXXX, keď navrhovateľ nastúpil opäť do práce po pracovnom spore. Svedok mal vedomosť o tom, že navrhovateľ bol odporcom diskriminovaný, riaditeľ odporcu voči navrhovateľovi často používal urážky, hrubé slová. Mal tiež vedomosť, že riaditeľ odporcu zakázal navrhovateľovi vstup do jeho kancelárie, preto navrhovateľ všetky svoje požiadavky na riaditeľa riešil písomne. Ďalej uviedol, že kanceláriu, ktorú užíval navrhovateľ po X.XX.XXXX sa dala zamykať. Navrhovateľ ale kľúči po odchode z práce musel nechať na vrátnici. Keď navrhovateľ prestal pracovať u odporcu. naďalej predmetná kancelária ostala ako sklad bicyklov a potom sa už nezamykala. Taktiež svedok uviedol, že po X.XX.XXXX pracovne neprichádzal do kontaktu s navrhovateľom, nechodil ho navštevovať do jeho kancelárie, ale videl, čo sa v kancelárii nachádza, pretože chodil cez vrátnicu denne, dvere boli otvorené. Mal vedomosť, že na porade bolo povedané, že navrhovateľ p o X.XX.XéXX sa poveruje prácou pri separácii odpadov, čo bal asi jedna z 50-tich, alebo i viacerých činností na divízii odpadov. Na výkon tejto práce nebolo potrebné žiadne vzdelanie, mohol ju vykonávať hocikto. Nevedel o tom, že

by ústne na porade sa hovorilo o pracovnej náplni navrhovateľa, nevedel sa však vyjadriť, či mal písomnú pracovnú náplň a čo bolo jej obsahom. Navrhovateľ mal zákaz navštevovať administratívnu budovu pokiaľ ide o návštevy spolupracovníkov v ich kanceláriách, resp. iných vedúcich divízií. Zákaz sa netýkal návštevy WC a jedálne v administratívnej budove. Navrhovateľ mal dôvod z pracovných dôvodov navštevovať administratívnu budovu, pretože bol povinný kvôli svojej práci hlásiť výsledky, bol priamo podriadený riaditeľovi odporcu, nebol podriadený pánovi J., pretože tento nebol vedúcim divízie odpadov, bol iba poverený výkonom práce. Pokiaľ svedok má vedomosť navrhovateľ nebol prizývaný na porady. Svedok sa nepamätal presne, ale navrhovateľ bol prizvaný iba na prvú poradu pri jeho opätovnom nástupe do práce, kde bolo všetko vysvetlené a na ďalšie porady už pozývaný nebol. Po X.XX.XXXX neboli vytýkané nedostatky v práci navrhovateľa pri triedení odpadov. Taktiež uviedol, že on sám mal v kancelárii počítač. Svedok trval na tom, že porady sa robili denne, nebol však robený každý deň zápis z porady, pretože išlo o porady, kde sa robilo rozdeľovanie práce a zápisnica sa rodila iba z porady, kde sa hodnotilo splnenie úloh za určité obdobie. Z porady na ktorej sa riešilo pracovné zaradenie navrhovateľa nebol robený žiadny zápis. Taktiež bol ako svedok vypočutý B. W., ktorý uviedol, že pracoval u odporcu XX rokov, pracovný pomer ukončil asi koncom mája XXXX. Pracoval ako robotník, dva alebo trikrát na divízii odpadov a na divízii zelene. Pamätal si, že v decembri XXXX pracoval ako robotník na divízii zelene. V čase, keď pracoval ako robotník na divízii odpadov, bol vedúci divízie navrhovateľ. Vedel, že vtedy mal kanceláriu hore v administratívnej budove. Keď prišiel druhýkrát do práce, vtedy už robil na divízii zelene ako robotník, vedel, že navrhovateľ začal sedieť v kancelárii pri vrátnici, kde bol iba stôl a stolička, toto videl, pretože chodil cez vrátnicu. Predtým táto miestnosť slúžila ako nocľaháreň pre vodiča a miestnosť pre ukladanie bicyklov. Nevedel však uviesť, načo sa používala po tom predmetná miestnosť, keď navrhovateľ už nepracoval u odporcu. Svedok mal vedomosť o tom, že navrhovateľ mal zákaz chodiť do administratívnej budovy a bolo mu prikázané, že zo svojej kancelárie môže ísť iba na miesto separácie zberu a späť. Toto svedok počul na vlastné uši, keď riaditeľ odporcu hovoril navrhovateľovi o tomto zákaze a príkaze vonku pred predmetnou kanceláriou. Išiel práve okolo, tak to počul. Trval na svojej výpovedi, navrhovateľ i riaditeľ odporcu boli vonku pred kanceláriou pri vrátnici, on išiel okolo a počul, čo riaditeľ navrhovateľovi hovoril. Ďalej nevenoval pozornosť, čo sa deje medzi nimi, či na to navrhovateľ niečo hovoril, alebo nehovoril, nikto iný na blízku nebol iba svedok. Nepamätal sa na presný dátum, kedy sa mal udiať tento rozhovor, resp. zákaz vyslovený riaditeľom navrhovateľovi, mohlo to byť v novembri alebo decembri XXXX. Mal vedomosť, že riaditeľ odporcu nikdy predtým nevydával zákazy alebo príkazy svojim podriadeným na dvore, alebo pri vrátnici. Počul to a videl iba v tomto jednom prípade. Rozhovor riaditeľa s navrhovateľom, ktorý počul bol určite po tom, čo navrhovateľ sedel v kancelárii pri vrátnici. Predmetná miestnosť po odchode navrhovateľa zo zamestnania u odporcu neslúžila ako kancelári, pamätal si, že tam nikto nesedel, na čo potom slúžila, si už nepamätal. Na záver uviedol, že naposledy sa stretol s navrhovateľom v čase, keď pracoval u odporcu , keď sedel pri vrátnici, odvtedy sa spolu nestretli. V konaní bol vypočutý i svedok V. J., ktorý uviedol, že pracoval u odporcu od októbra XXXX do augusta XXXX ako robotník. V decembri XXXX pracoval ako robotník divízie zelene. Svedok mal vedomosť o tom, že navrhovateľ určitú dobu nepracoval u odporcu. Keď sa vrátil on pod ním

nerobil, nevedel sa vyjadriť, čo robil, asi mal na starosti separáciu zberu, ale asi bola funkcia navrhovateľa upravená, pretože keď sa vrátil už nesedel vo svojej kancelárii hore v administratívnej budove, ako tam sedel predtým. Nevedel sa vyjadriť, či niekedy videl sedieť navrhovateľa v kancelárii pri vrátnici, keď sa vrátil do práce. Pamätal sa, že ho videl na vrátnici. Svedok sa nevedel vyjadriť

o podrobnostiach, pretože sa v areáli zamestnávateľa zdržiava veľmi málo, pretože jeho pracovná náplň sa týkala pohybu v meste. Na vrátnicu chodil iba pre kľúče ráno a poobede odovzdával kľúče na vrátnicu. Mal vedomosť o tom, že pri vrátnici sa nachádza miestnosť, ktorá slúžila ako sklad, vedel, že i pre neho tam odkladali dopravné značky, keď ho nezastihli. Svedok osobne túto miestnosť i maľoval z toho dôvodu, že to mala byť miestnosť pre osobného šoféra pre riaditeľa. Vedel, že po tom. ako ju maľoval, bola v miestnosti stolička a stôl, nepamätal si však, kedy to bolo. Po tom, ako bola v miestnosti umiestnená stolička a stôl už sa v nej dopravné značky neodkladali. Nepamätal sa, žeby videl sedieť v tejto kancelárii navrhovateľa. Ďalej svedok uviedol, že sa rozprávalo niečo medzi spolupracovník i, že do miestnosti pri vrátnici bol pridelený na sedenie navrhovateľ, ale boli to iba reči. Svedok sa bližšie nezaujímal, či išlo o miestnosť, ktorá bola určená na to, aby v nej sedel navrhovateľ. Ako svedok bol vypočutý R.. O. I., ktorý vo svojej výpovedi uviedol, že pracuje u odporcu od r. XXXX. V decembri XXXX bol konateľom odporcu. Navrhovateľ pred tým, ako mu bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru pracoval u odporcu ako šéf úseku odpadu. Mal kanceláriu v administratívnej budove na 1. poschodí vľavo. Potom, ako sa vrátil do práce, X.XX.XXXX, nemohol sedieť vo svojej pôvodnej kancelárii, pretože táto bola obsadená a mal vedomosť o tom, že v administratívnej budove nebolo iné voľné miesto, preto bola navrhovateľovi určená na sedenie miestnosť oproti vrátnici, ktorá dostatočne postačovala k výkonu jeho funkcie, ktorá v tom čase spočívala v sledovaní separovaného zberu. V tejto miestnosti sa nachádzalo elektrické osvetlenie, bola riadne vykurovaná, nachádzal sa v nej stôl, stolička, Navrhovateľ mal možnosť telefonického spojenia cez telefón na vrátnici. Predtým, ako začal v tejto miestnosti sedieť navrhovateľ, miestnosť bola voľná. I potom, ako navrhovateľ prestal u odporcu pracovať, bola miestnosť voľná. Slúžila na odkladanie rôznych vecí. Nemal vedomosť o tom, že by bol vydaný nejaký príkaz riaditeľom odporcu o tom, že spolupracovníci majú zakázané sa navštevovať na pracovisku. Nevedel o tom, že by odporca zakazoval navrhovateľovi stýkať sa so spolupracovníkmi. Nevedel taktiež o tom, že by mal zákaz vstupu do administratívnej budovy. Ďalej svedok uviedol, že v miestnosti pri vrátnici nikto predtým nesedel. Je pravdou, že existoval pracovný poriadok s pracovnými náplňami pracovníkov i v r. XXXX i v r. XXXX. On sám mal možnosť nahliadnuť do korešpondencie, ktorá bola medzi navrhovateľom a odporcom, ale nepamätal sa už na to, či navrhovateľ žiadal nahliadnuť do pracovného poriadku. Je pravdou, že všetci pracovníci majú právo do pracovného a organizačného poriadku nahliadnuť. Nepamätal sa na to, že by táto možnosť bola navrhovateľovi odmietnutá. Svedok poznal pracovnú náplň navrhovateľa, ktorú mal v decembri XXXX, čítal rozsudok súdu a myslel si, že jeho opätovné zaradenie bolo v súlade s rozsudkom. Svedok W. F. vo svojej výpovedi uviedol, že pracuje u odporcu od X.X.XXXX doteraz ako vedúci divízie technicko-dopravnej. Mal vedomosť, navrhovateľ predtým, ako mu bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru, sedel v kancelárii v administratívnej budove na 1. poschodí vľavo v kancelárii na divízii odpadov. Po návrate do práce X.XX.XXXX mal novú pracovnú náplň, bol poverený separáciou odpadu. Išlo o novú pracovnú náplň, pretože pôvodná funkcia vedúci divízie odpadu už v tom čase mal iný charakter. Nová pracovná náplň bola určená navrhovateľovi riaditeľom odporcu. V čase, keď sa navrhovateľ vrátil do práce X.XX.XXXX v administratívnej budove nebola voľná kancelária, preto mu bola určená ako kancelária miestnosť vedľa vrátnice, ktorá bola riadne vybavená, bola vymaľovaná, uzamykateľná, nachádzal sa v nej stôl, stolička, bola vykurovaná. Telefón sa nenachádzal v tejto miestnosti. Bola dostatočná pre prácu, ktorá mal vykonávať navrhovateľ. V tejto miestnosti predtým nikto nesedel, ani potom, ale bola chystaná ako miestnosť pre vodičov, pričom i od tohto zámeru sa neskôr upustilo. Nemal vedomosť o tom, žeby existoval nejaký príkaz riaditeľa o tom, že sa zakazuje, aby sa

spolupracovníci medzi sebou stretávali. Taktiež sa nevedel vyjadriť o tom, žeby bol vydaný zákaz navrhovateľovi na vstup do administratívnej budovy. Sám svedok mal vypracovanú pracovnú náplň, nevedel sa však vyjadriť, či mal vypracovanú pracovnú náplň navrhovateľ predtým, ako mu bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru. Svedok W. J. vo výpovedi uviedol, že pracuje u odporcu od júna XXXX ako vedúci divízie komunálnych prác. Do pracovného pomeru u odporcu nastúpil ako vedúci divízie odpadov, nepamätal sa presne, dokedy túto funkciu vykonával, možno to bolo do konca r. XXXX. Nevedel sa vyjadriť, či mal takú istú pracovnú náplň pri nástupe do zamestnania ako navrhovateľ, pretože pracovná náplň navrhovateľa, keď zastával funkciu vedúceho divízie odpadov, nepoznal. Svedok uviedol, že mal vedomosť o tom, že navrhovateľ nastúpil do práce X.XX.XXXX. Pracoval na divízii

odpadov, patril pod priame vedenie p. riaditeľa. Mal vedomosť o jeho pracovnej náplni, pretože pri jej vykonávaní bol prítomný spolu s p. riaditeľom. Bavili sa o tom, aká táto pracovná náplň má byť. Určite je svedok čítal, avšak si nepamätal všetky podrobnosti, ale pamätal sa, že navrhovateľ bol poverený určitým monitoringom triedenia separovaného odpadu vypracovávaním časových snímok v súvislosti s týmto triedením. Bol pri tom, keď bola pracovná náplň vypracovaná i pri tom, keď bola odovzdávaná navrhovateľovi. Myslel si, že navrhovateľ nemal voči tejto pracovnej náplni žiadne pripomienky. Mal vedomosť, že navrhovateľ mal určenú ako kanceláriu miestnosť, ktorá sa nachádzala vedľa vrátnice a mal vedomosť i o tom, že bola vybavená tak, ako mala byť vybavená. Nikdy však v tejto miestnosti nebol, takže sa nevedel vyjadriť, čo sa v nej nachádzalo. Svedok prichádzal do styku s navrhovateľom iba ráno pri rozdelení práce. Svedok nemal vedomosť o žiadnom zákaze, ktorý by bol vydaný riaditeľom odporcu o návštevách medzi spolupracovníkmi titulom súkromných návštev na pracovisku. Nemal tiež vedomosť o tom, žeby bol daný zákaz navrhovateľovi vstupovať do administratívnej budovy. Svedok sa nevedel vyjadriť, načo slúžila miestnosť pri vrátnici. Nepamätal sa, č niekto v tejto miestnosti sedel pred navrhovateľom, ale po ňom už tam nikto nesedel. Ďalej svedok uviedol, že činnosť, ktorú vykonával v decembri XXXX navrhovateľ predtým i potom vykonával on sám. Keď nastúpil k odporcovi v júni XXXX, sedel v kancelárii, ktorá mu bola pridelená, a to v administratívnej budove na 1. poschodí posledné dvere vľavo. V čase nástupu tohto svedka do práce sedeli po dobu 1 mesiaca v kancelárii traja. Neskôr už iba dvaja. Jeden mesiac sedel v kancelárii pracovník, ktorý si odrábal vojenskú službu. Tento pracovník nemal zvlášť pridelený stôl a stoličku, sedel buď v kresle a v prípade jeho neprítomnosti na jeho stoličke. Svedok sa domnieval, že táto kancelária bola dostačujúce pre 2 pracovníkov. Ďalšia vypočutá svedkyňa V. W. uviedla, že pracuje u odporcu od r. XXXX ako ekonómka. Pokiaľ sa pamätala, navrhovateľ predtým, ako mu bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru, pracoval ako vedúci divízie odpadového hospodárstva. Sedel v kancelárii ako i my ostatní v hlavnej administratívnej budove na poschodí. Potom, ako sa vrátil do práce už nesedel vo svojej pôvodnej kancelárii, pretože jeho miesto bolo obsadené, Bola mu pridelená na sedenie miestnosť pri vrátnici, ktorá bola predtým chystaná ako miestnosť pre vodičov. Pokiaľ mala vedomosť, táto miestnosť mala riadne osvetlenie, stôl, stoličku. Nevedela, či bol v nej telefón. Ona v tejto miestnosti nebola, takže sa k tomuto vyjadriť nevedela. V predmetnej miestnosti pred navrhovateľom ani po ňom nikto nesedel. Taktiež sa nevedela vyjadriť k pracovnej náplni navrhovateľa ku dňu X.XX.XXXX. Vedela len, že bol len poverený nejakým projektom na separovaný zber. Nepamätala sa, aké platové zaradenie navrhovateľa bolo pred okamžitým skončením pracovného pomeru a aké potom. Nemala vedomosť o tom, žeby bol vydaný príkaz riaditeľa o zákaze stretávať sa so spolupracovníkmi. Nemala tiež vedomosť o tom, že by bol vydaný príkaz riaditeľom o zákaze vstupu navrhovateľa do administratívnej budovy. Taktiež bol vypočutý svedok B. N., ktorý uviedol, že pracuje

u odporcu od r.1982 v zaradení energetik - bezpečnostný technik. Mal vedomosť o tom, že navrhovateľ predtým, ako mu bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru, pracoval ako vedúci úseku odpadového hospodárstva. Potom od X.XX.XXXX ako referent pre odpadové hospodárstvo. Pokiaľ mal vedomosť, mal na starosti realizovať úlohy pri triedení odpadu, predtým ako vedúci úseku odpadového hospodárstva sedel v kancelárii v administratívnej budove na poschodí vľavo. Potom po X.XX.XXXX sedel v hotovostnej miestnosti, ktorá bola určená pre vodiča a nachádzala sa pri vstupe do budovy vedľa vrátnice. Mal tiež vedomosť o tom, že v tejto miestnosti sa nachádzal stôl, stolička, bola vykurovaná, uzamykateľná, nenachádzal sa v nej telefón. Táto miestnosť pred X.XX.XXXX asi po dobu 3 mesiacov bola určená ako pohotovostná miestnosť pre vodiča. Taktiež potom, ako prestal navrhovateľ pracovať u odporcu bola k dispozícii ako pohotovostná miestnosť pre vodiča. I v súčasnej dobe je takisto vybavená ako predtým. Keď sa navrhovateľ vrátil do práce X.XX.XXXX, v administratívnej budove nebola voľná kancelária. I on sám mal vytvorenú kanceláriu zo šatne. Asi 4 roky pred decembrom XXXX sa robili určité úpravy, pretože 2 kancelárie sa dávali na prenájom. I v čase, keď bolo dané navrhovateľovi okamžité skončenie pracovného pomeru, už boli predmetné 2 kancelárie dané do prenájmu. Svedok nemal vedomosť o žiadnom písomnom ani ústnom príkaze riaditeľa o zákaze návštev medzi spolupracovníkmi počas pracovnej doby na pracovisku z dôvodu súkromných účelov. Nemal vedomosť o tom, že by riaditeľ odporcu vydal zákaz navrhovateľovi na vstup do administratívnej budovy.

Svedkyňa R.. V. G. v konaní uviedla: Pokiaľ ide o situáciu, keď jej manžel nastúpil znova do zamestnania u odporcu v decembri XXXX bolo v ich manželstve cítiť napätie. Nepamätala si už podrobnosti, ale stres, ktorý manžel mal sa prejavoval v tomto napätí. Blížili sa Vianoce a mal obavy z toho čo bude ďalej. Nedochádzalo medzi nimi k hádkam ani k fyzickým útokom, išlo skôr o mlčanie. Situácia, ktorá nastala, sa riešila iba v ich manželstve, neriešili to so širším príbuzenstvom. Svedkyňa sa nevedela

vyjadriť, či problémy jej manžela mali vplyv na jeho spoločenské postavenie. Mala vedomosť o tom, že jeho spolupracovníci mali o týchto problémoch vedomosť a pokiaľ si pamätá s odstupom času sa o tom hovorilo, príležitostne sa jej ľudia pýtali na to čo sa stalo manželovi. Krátko pred decembrom XXXX začal mať jej manžel problémy s vysokým tlakom. Tieto problémy sa objavili v decembri XXXX, musel užívať lieky, ktoré užíva doteraz. Svedkyňa nemala žiadne problémy v zamestnaní, ktorý by súviseli s manželovými problémami v zamestnaní.

Svedok G. Z. v konaní uviedol, že pracoval u odporcu od roku XXXX a v súčasnej dobe pracuje ako predseda odborovej organizácie a v tejto funkcii pracuje ako nástupca navrhovateľa. Nevedel už koľko je to presne rokov 6 alebo 7. Svedok nemal vedomosť o tom, žeby spolupracovníci mali nejaké výhrady voči navrhovateľovi po X.XX.XXXX. On nepostrehol žiadne zmeny v správaní zamestnancov voči navrhovateľovi. Nemal vedomosť, žeby boli nejaké nedorozumenia medzi vedením a navrhovateľom. Svedok si myslí, že navrhovateľ v zamestnaní požíval normálnu povesť. Pokiaľ sa pamätá, odbory boli oboznámené v decembri XXXX s tým, že prichádza k organizačnej zmene, v dôsledku ktorej je navrhovateľ nadbytočný, preto mu bola daná výpoveď. Odborová organizácia bola oboznámená s prijatou organizačnou zmenou a nikto z odborovej organizácie nezdôvodňoval prečo nastala takáto organizačná zmena. Nebolo to ani povinnosťou zamestnávateľa.

Súd porovnal vytvorené pracovné podmienky pracovníkov odporcu na rovnakom stupni riadenia odporcu v rozhodnom období a zistil, že všetci títo pracovníci mali kancelárie v hlavnej budove. Navrhovateľovi po nástupe do zamestnania X.XX.XXXX nebola pridelená

kancelária v hlavnej budove. Odporca pridelil navrhovateľovi kanceláriu mimo hlavnej administratívnej budovy pri vrátnici s odôvodnením, že navrhovateľ ani nepotreboval kanceláriu, pretože jeho náplňou práce i tak bola práca pri triedení odpadu, ktorá sa vykonávala na inom mieste. Súd mal v konaní preukázané, že miestnosť pri vrátnici bola určená ako kancelária iba v decembri XXXX, keď tam pracoval navrhovateľ, nikdy predtým ani potom nebola užívaná ako kancelária ale ako sklad. Odporca odôvodňoval vytvorenie kancelárie pri vrátnici tým, že v administratívnej budove v tom čase nebola voľná žiadna kancelária. I keď táto miestnosť spĺňala všetky požiadavky nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko ako sa uvádza v stanovisku Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v M. zo dňa 9.9.2008, pod značkou: RÚVZ/2008/1238/PPL, nemožno hovoriť o rovnakých pracovných podmienkach tak ako ich mali ostatní pracovníci na rovnakom stupni riadenia, pretože títo mali kancelárie v administratívnej budove kde sa nachádza kompletné zariadenie pre osobnú hygienu zamestnancov a to šatne, umyvárne, WC.

Navrhovateľ vyhral súdny spor, súd vyslovil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané odporcom navrhovateľovi, vedúcemu divízie odpadov, a preto bolo povinnosťou odporcu zabezpečiť po opätovnom nástupe do práce, rovnaké podmienky k výkonu práce zaradením na jeho pôvodnú pracovnú pozíciu s pridelením kancelárie v administratívnej budove, čím by mal vytvorené rovnaké pracovné podmienky ako iní pracovníci odporcu na rovnakom stupni riadenia odporcu v rozhodnom období. Navrhovateľ v konaní tvrdil, že riaditeľ odporcu mu dokonca zakázal vstup do administratívnej budovy. Táto skutočnosť bola preukázané výsluchom svedka B. W..

Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce, na účely zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa priamou diskrimináciou rozumie, ak sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Nepriamou diskrimináciou je navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce zamestnanca v porovnaní s inými zamestnancami, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Za priamu diskrimináciu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu zamestnanca.

Podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce, za formu diskriminácie sa považuje aj obťažovanie, ak ide o nežiaduce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť, a ktoré vytvára pre zamestnanca nepriateľské, zastrašujúce, zahanbujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie.

Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce, zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 5, zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Podľa § 13 ods. 7 Zákonníka práce, zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 6, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, preukáže súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Podľa § 13 ods. 8 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Podľa čl. 9 Zákonníka práce, zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovno-právnych vzťahov.

Podľa § 7 ods. 5 Ústavy SR, účinnej v rozhodnom období medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným v zákonom, majú prednosť pred zákonmi.

Podľa § 36 písm. a/ Ústavy SR v znení v rozhodnom čase tvrdenej diskriminácie, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu dostatočnú na to, aby im umožnili dôstojnú životnú úroveň, ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní a ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci.

Súd z vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu vyvodil ten právny záver, že návrh navrhovateľa je čiastočne dôvodný. Súd mal v konaní preukázané organizačným poriadkom odporcu zo

dňa X.X.XXXX, že navrhovateľ predtým, ako mu bolo uložené okamžité skončenie pracovného pomeru dňom XX.X.XXXX pracoval u odporcu ako vedúci divízie odpadov, pričom táto funkcia existovala i ku dňu X.XX.XXXX, avšak navrhovateľovi po opätovnom nástupe do práce X.XX.XXXX bola pridelená iná práca na úseku divízie odpadov, a to separácia odpadu. Navrhovateľ ako vedúci divízie odpadu v dobe od X.X.XXXX do XX.X.XXXX sedel v kancelárii nachádzajúcej sa v administratívnej budove na 1. poschodí vľavo. V tejto kancelárii ku dňu X.XX.XXXX na mieste navrhovateľa sedel svedok R.. J., ktorý pracoval u odporcu od júna XXXX ako vedúci divízie komunálnych prác. Navrhovateľovi ku dňu X.XX.XXXX bola určená ako kancelária miestnosť nachádzajúca sa mimo administratívnej budovy vedľa vrátnice, čo bolo potvrdené i svedkami R.. I., F., N., Q., W., W., J., pričom táto miestnosť slúžila ako kancelária iba v decembri XXXX, keď v nej sedel navrhovateľ. Taktiež výsluchom uvedených svedkov bolo preukázané, že predmetná miestnosť ani predtým, ani potom neslúžila ako kancelária, iba ako sklad a bola plánovaná na využívanie ako pohotovostná miestnosť pre vodiča. Predmetná miestnosť bola vybavená stolom, stoličkou, bola vykurovaná, osvetlená a uzamykateľná. Nebola vybavená telefónom, avšak podľa tvrdenia odporcu navrhovateľ mal možnosť využívať telefón na vrátnici. Súd mal preukázané výsluchom svedka B. W., že svedok počul, ako riaditeľ odporcu zakazuje navrhovateľovi chodiť do administratívnej budovy. Svedok upresnil, že túto skutočnosť počul na vlastné uši v novembri alebo decembri XXXX a došlo k vydaniu tohto príkazu vonku pred miestnosťou pri vrátnici, bližšie však nevedel uviesť dátum, kedy k tomu došlo, údajne iba započul tento príkaz, keď prechádzal okolo. Súd mal preukázané výsluchom svedka Q. a J., že mali vedomosť o takomto zákaze. Svedkovia F., R.. I., J., W., N. nemali vedomosť o existencii takéhoto zákazu vydaného riaditeľom odporcu. Súd však v tomto prípade jednak nemal dôvod neveriť výpovedi svedka W., a jednak samotná skutočnosť, že svedkovia F., R.. J., R.. I. a svedkyňa W. a N. nemali vedomosť o tomto zákaze, neznamená, že takýto zákaz navrhovateľovi vydaný nebol. Súd tento zákaz vydaný odporcom navrhovateľovi teda považoval za preukázaný. Súd mal tiež preukázané výsluchom svedkov R.. I., F., J., W., N., že ku dňu X.XX.XXXX v administratívnej budove odporcu neexistovala voľná kancelária, a preto bola navrhovateľovi pridelená ako kancelária miestnosť nachádzajúca sa mimo administratívnej budovy. Taktiež výsluchom týchto svedkov mal súd preukázané, že navrhovateľ po nástupe do práce X.XX.XXXX nevykonával pôvodnú funkciu vedúceho divízie odpadov ale iba časť spadajúcu pod túto funkciu a to sledovanie separácie zberu.

Z uvedeného vyplýva, že v mesiaci december XXXX v čase, keď navrhovateľ pracoval u odporcu, prišlo k priamej diskriminácii navrhovateľa, pretože sa s ním zaobchádzalo menej priaznivo ako s inými zamestnancami tým, že mu neboli vytvorené dostatočné podmienky k výkonu práce. Súd mal preukázané výsluchom svedkyne R.. V. G., manželky navrhovateľa, že situácia, ktorá nastala pri jeho opätovnom zamestnaní sa u odporcu vyvolala iba určité napätie u navrhovateľa, medzi ňou a navrhovateľom nedochádzalo k hádkam ani k fyzickým útokom, a túto situáciu svedkyňa s navrhovateľom ani neriešili so širším príbuzenstvom ani v spoločnosti. Taktiež bolo preukázané, že svedkyňa nemala vo svojom zamestnaní žiadne problémy v dôsledku diskriminácie jej manžela u odporcu. Súd mal preukázané výsluchom svedka G. Z., že navrhovateľ v zamestnaní požíval normálnu povesť, nemal vedomosť o tom, žeby spolupracovníci mali voči nemu nejaké výhrady po X.XX.XXXX ani on sám nepostrehol žiadne zmeny v správaní ostatných zamestnancov voči navrhovateľovi.

Navrhovateľ po opätovnom nástupe do práce následne potom, čo bol úspešný v konaní o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru mal právo a odporca povinnosť zaradiť navrhovateľa na jeho pôvodnú prac. pozíciu vedúceho divízie odpadov vzhľadom aj k tomu, že pracovné miesto, pracovná pozícia existovala ku dňu X.XX.XXXX v zmysle organizačného poriadku odporcu. V danom prípade prišlo k priamej diskriminácii navrhovateľa odporcom, pretože každého zamestnanca, ktorý sa opätovne vráti do zamestnania po vyhratom súdnom spore o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný zaradiť na pôvodnú pracovnú pozíciu. Týmto zákonným spôsobom odporca nepostupoval a spôsobil právne následky spočívajúce v nerovnakom zaobchádzaní s navrhovateľom než ako by mal zaobchádzať s každým jednotlivým zamestnancom v rovnakej situácii. Súd pri porovnávaní vytvorených prac. podmienok navrhovateľa a pracovníkov odporcu na rovnakom stupni riadenia v rozhodnom období mal preukázané, že navrhovateľ nemal vytvorené prac. podmienky rovnaké s ostatnými pracovníkmi na rovnakom stupni riadenia odporcu, pretože miestnosť, ktorá mu bola pridelená ako kancelária sa nachádzala mimo administratívnej budovy, bez sociálneho zariadenia a tým bola znížená vážnosť navrhovateľa u odporcu. Súd mal v konaní preukázané, že u navrhovateľa bola čiastočne znížená jeho vážnosť medzi spolupracovníkmi, pričom závažnosť ujmy spôsobenej diskrimináciou zo strany zamestnávateľa u zamestnanca je potrebné posudzovať najmä z hľadiska

rozsahu a intenzity nepriaznivého dôsledku a zároveň tiež z hľadiska dĺžky jeho trvania. V konaní bolo preukázané, že diskriminácia navrhovateľa zo strany odporcu v danom prípade na pracovisku trvala od X.XX.XXXX do XX.XX.XXXX, teda išlo o krátky časový úsek. Dĺžka tohto času diskriminácie je však tiež rozhodná pre posúdenie primeranosti náhrady nemajetkovej ujmy. Túto dĺžku trvania diskriminácie súd tiež zohľadnil pri konečnom rozhodovaní o výške prísudku.

V konaní mal súd tiež preukázané, že u navrhovateľa prišlo k nepriamej diskriminácii zo strany odporcu, tým, že riaditeľ odporcu zakázal chodiť navrhovateľovi do hlavnej budovy a taktiež k priamej diskriminácii, ktorá spočívala v tom, že navrhovateľ nebol zaradený na pôvodné pracovné miesto po vyhratom súdnom spore a nebola mu pridelená pôvodná kancelária, resp. taká kancelária, ktorá by zodpovedala pôvodne pridelenej kancelárii. S prihliadnutím na všetky skutočnosti preukázané v tomto súdnom konaní vykonaným dokazovaním dospel súd k záveru, že primeranou finančnou náhradou za nemajetkovú ujmu je celkom suma X.XXX,XX €. Z tejto sumy však bola právoplatne priznaná navrhovateľovi suma XXX,XX € a to rozsudkom Okresného súdu Senica č.k. 4C 99/2004-180 zo dňa 26.9.2007, a preto súd v tomto rozsudku priznal navrhovateľovi sumu 1.000,- € a návrh vo zvyšku zamietol.

Súd rozhodol, že o náhrade trov konania účastníkov v zmysle § 151 ods. 3 O.s.p. bude rozhodnuté až po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej, pretože ide o prípad uplatnenia väčšieho počtu nárokov v žalobe s rôznym pomerom úspechu účastníkov vo vzťahu k jednotlivým nárokom.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia jeho písomného vyhotovenia, cestou podpísaného súdu, ku Krajskému súdu v Trnave, dvojmo.

Odvolanie sa podáva na súde, proti rozhodnutiu ktorého smeruje (§ 204 ods. 1, veta prvá O. s. p.). Odvolanie musí mať náležitosti požadované ustanovením § 42 ods. 3 O. s. p., tzn. musí obsahovať označenie súdu, ktorému je určené, označenie účastníkov konania, prípadne ich zástupcov, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O. s. p.) 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 (§ 205 ods. 1 O. s. p.).

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v

§ 221 ods. 1, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, že doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a) a že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2, písm. a/- f/ O. s. p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 3 O. s. p.).

Skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu, ak má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, ak odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4 a ak ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa (§ 205a ods. 1 O. s. p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie,

oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného

zákona ;ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.