

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5Cdo/160/2022
Identifikačné číslo spisu:	7216201029
Dátum vydania rozhodnutia:	27.09.2023
Meno a priezvisko:	JUDr. Jana Bajánková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2023:7216201029.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne L. U. N. C., narodenej X. M. XXXX, G., M. H. XX, zastúpenej občianskym združením Občan, demokracia a zodpovednosť, Bratislava, Záhradnícka 52, IČO: 30 778 204, proti žalovanému Ewals Cargo Care Shared Services Centre s.r.o., Košice, Holubyho 12, IČO: 36 581 461, zastúpenému advokátskou kanceláriou AZARIOVÁ & RUŽBAŠÁN Law firm s.r.o., Košice, Kmeťova 26, IČO: 47 237 406, o ochranu pred porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania, vedenom na bývalom Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 17Cpr/1/2016, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 19. januára 2022 sp. zn. 11CoPr/9/2020, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 19. januára 2022 sp. zn. 11CoPr/9/2020, spolu s rozsudkom bývalého Okresného súdu Košice II zo 17. júla 2019, č. k. 17Cpr/1/2016-866 z r u š u j e a v e c v r a c i a Mestskému súdu Košice na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Bývalý Okresný súd Košice II (ďalej tiež len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom zo 17. júla 2019, č. k. 17Cpr/1/2016-866 zamietol žalobu, ktorou sa podľa jej skutkového vymedzenia žalobkyňa domáhala ochrany pred porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania, vyslovením, že žalovaný sa voči nej dopustil diskriminačného konania a odškodnením tým spôsobenej nemajetkovej ujmy v sume 10.000 eur. Žalovaný sa mal voči žalobkyni dopustiť diskriminačného konania primárne tým, že ju znevýhodnil „...z dôvodu jej pohlavia (a rodu), v spojení s jej materstvom a rodičovstvom, resp. rodinným stavom/zodpovednosťou za rodinu“, keď ju po návrate z rodičovskej dovolenky preradil z vedúcej funkcie finančnej manažérky na pozíciu ekonómky a namiesto nej poveril riadením ekonomického oddelenia I. Z., skôr T., ktorá bola prijatá na jej zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky. Za diskriminačné žalobkyňa označila aj mzdové podmienky po návrate z rodičovskej dovolenky. Vyčítala v tejto spojitosti zamestnávateľovi, že pri určení výšky odmeny za vykonanú prácu nevychádzal zo mzdy I. T., ktorá v čase podpisu dohody o zmene pracovnej zmluvy predstavovala 1.400 eur. Podľa argumentácie žalobkyne by pri zohľadnení skráteného pracovného času, mala jej mzda predstavovať 937,50 eura a nie 869 eur. Žalobkyňa tiež tvrdila, že nezhody medzi ňou a žalovaným vyústili do skončenia pracovného pomeru dohodou. Ozrejmila v tejto spojitosti, že žalovaný jej fakticky dal na výber z dvoch možností a síce dohodu o skončení pracovného pomeru s 5 mesačným

odstupným, alebo výpoveď z organizačných dôvodov s 2 mesačnou výpovednou dobou a 2 mesačným odstúpným. Pod tlakom týchto okolností žalobkyňa pristúpila na skončenie pracovného pomeru dohodou. Situácia na pracovisku po návrate z rodičovskej dovolenky i okolností, za ktorých došlo k skončeniu pracovného pomeru so žalovaným, sa podľa tvrdenia žalobkyne negatívne odrazili na jej psychickom stave, a to až do tej miery, že bola nútená vyhľadať odbornú psychologickú pomoc. Po skončení pracovného pomeru si žalobkyňa dlho nevedela nájsť adekvátne ohodnotenú prácu v odbore, čo malo ďalej negatívny dopad na osobnú a ekonomickú integritu žalobkyne a zasiahlo tiež jej rodinný a partnerský život.

1.1. Prvoinštančný súd v napadnutom rozsudku skutkovo vyšiel zo zistení v podstatnom zodpovedajúcim tvrdeniam žalobkyne o okolnostiach, za ktorých nastúpila na materskú a rodičovskú dovolenku i o udalostiach, ku ktorým došlo po jej skončení, v súvislosti so zaradením žalobkyne do práce. Prvoinštančný súd vzal za preukázané tiež, že žalovaný zmeny na finančnom oddelení prejednal so žalobkyňou na spoločnom stretnutí, a že svoje rozhodnutie ponechať ďalej vo vedúcej funkcii I. T., jej vysvetlil tým, že I. T. vykonáva svoju prácu lepšie ako ona. Zistil tiež, že v pracovných referenciách žalovaný vyslovil s prácou žalobkyne spokojnosť, s malým priestorom na zlepšenie, najmä čo sa týka včasnosti a chybovosti finančných reportov.

1.2. Na takto ustálený skutkový stav prvoinštančný súd aplikoval ust. § 2 ods. 1 a 2, § 2a ods. 11 písm. a), § 3 ods. 1, § 6 ods. 1 a 2 písm. a) a b), § 8 ods. 1, § 9 ods. 1 až 3 a § 11 ods. 2 zák. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), v znení neskorších zmien a doplnkov (ADZ), čl. 1, 2 a 8, § 1 ods. 1, § 42 ods. 1, § 13 ods. 1 až 3, § 111 ods. 1 a 5, § 118 ods. 1, § 119a ods. 1, § 157 ods. 1 a 2 a § 166 ods. 3 Zákonníka práce (ZP). Na ich základe dospel k záveru, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania voči žalobkyňi v danom prípade nedošlo. Podľa odôvodnenia napadnutého rozsudku sa na formovaní tohto záveru v myšlienkových pochodoch prvoinštančného súdu podieľali predovšetkým úvahy, že „... žalobkyňa sa vrátila po ukončení rodičovskej dovolenky dňa 07. októbra 2013 na ekonomické oddelenie s takmer totožným opisom resp. charakteristikou pracovných činností, ako tomu bolo pred jej odchodom na materskú dovolenku. Jediným rozdielom v pracovnej náplni bolo, že žalobkyňa v rámci svojej činnosti „nekontrolovala a neriadila práce podriadených na oddelení“. Súd prvej inštancie v tejto spojitosti konštatoval, že „...vzhľadom na trvanie materskej dovolenky resp. rodičovskej dovolenky nielen u žalobkyne ale vo všeobecnosti, by bolo nanajvýš nepravdepodobné, že v priebehu niekoľkých rokov nemôže na strane žalovaného ako zamestnávateľa (obchodnej spoločnosti) dôjsť k nevyhnutným organizačným zmenám, ktoré môžu mať čiastočný zásah do pracovnej náplne jednotlivých zamestnancov pri zachovaní ich pôvodného pracovného zaradenia“. Ďalej dôvodil, že „výklad pojmu „pôvodná práca a pracovisko“ je v prevažnej miere užšie ako obsahové vymedzenie druhu práce v pracovnej zmluve. Môže sa s ním obsahovo prekrývať v prípadoch, ak v pracovnej zmluve je druh práce vymedzený tak úzko, že zaradenie zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko je súčasne zaradením podľa druhu práce. V prejednávanej príhode je práca žalobkyne, teda jej pracovisko ako aj práca, ktoré má vykonávať jednoznačne uvedená pojmom ekonóm, pričom aj z následnej charakteristiky náplne tejto „práce“ možno vyvodit, že sa jedná o takmer totožnú prácu s výnimkou vyššie uvedenej skutočnosti“. Akcentoval, že u žalobkyne bola splnená aj podmienka postupného zvyšovania platu za obdobie trvania materskej resp. rodičovskej dovolenky, žalovaný tiež na žiadosť žalobkyne v zmysle ust. § 164 ZP jej skrátil pracovný čas na 25 hodín týždenne a takto rovnako pristupoval aj vo vzťahu k ženám - zamestnankyniam vracajúcim sa z materskej dovolenky, ktoré uňho ostali i naďalej pracovať. Stotožnil sa s názorom žalovaného, že náplň práce žalobkyne treba vnímať ako jej pracovné povinnosti - nie práva, pričom pre nenaplnenie týchto povinností by mohlo dôjsť k vyvodeniu právnych následkov žalovaného pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh. V odôvodnení poukázal aj na skutočnosť, že na miesto žalobkyne bola prijatá žena a na pracovisku žalovaného pracujú prevažne ženy, z ktorých sú viaceré matkami. Na podklade záveru, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v danom prípade nedošlo, súd prvej inštancie zamietol žalobu v oboch nárokoch. Rozhodnutie o trovách konania súd prvej inštancie odôvodnil s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP výlučným procesným úspechom žalovaného v spore.

2. Krajský súd v Košiciach rozsudkom z 19. januára 2022 sp. zn. 11CoPr/9/2020 ako súd odvolací (§ 34 CSP) napadnutý rozsudok okresného súdu potvrdil a žalobkyňi uložil povinnosť nahradiť žalovanému

100 % trov odvolacieho konania.

2.1. Odvolací súd v odôvodnení rozsudku uviedol, že súd prvej inštancie sa vysporiadal s celým radom skutkových a právnych otázok, z ktorých viaceré neboli pre rozhodnutie podstatné. Zjavne len niektoré z nich totiž boli v myšlienkových pochodoch súdu prvej inštancie nosné v tom význame, že buď priamo alebo sprostredkované vplývali na jeho kľúčové závery. Preto aj napriek tomu, že žalobkyňa svojimi odvolacími námietkami a žalovaný svojou argumentačnou reakciou na ne, nastolili predmetom odvolacieho prieskumu istý rozsah otázok, odvolací súd sa v dôvodoch tohto rozhodnutia obmedzil len na tie z nich, ktoré majú z jeho pohľadu pre vec zásadný význam.

2.2. S poukazom na ust. § 13 ods. 1 a 2 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších zmien a doplnkov a § 2 ods. 1 zák. č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) skonštatoval, pre úspešné uplatnenie nárokov z práva na ochranu pred porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré podľa skutkového vymedzenia žaloby, vznikli priamou diskrimináciou žalobkyne v súvislosti s jej zaradením na práce po skončení rodičovskej dovolenky, jej mzdovým ohodnotením v tejto pracovnej pozícii a v spojitosti tiež so skončením pracovného pomeru, bola žalobkyňa povinná jednak tvrdiť, že bola oproti iným osobám znevýhodnená; musela teda vyjadriť komparátor diskriminačného konania a zároveň bola povinná uviesť aj pohnútku tejto žalovaným vyvolanej nerovnosti. Bolo teda na nej, aby presvedčila o tom, že existujú osoby, ktorým sa dostávalo priaznivejšieho zaobchádzania a že jediný rozdiel oproti nim spočíval v chránenom dôvode. To pri hodnotení dôkazov nevyhnutne viedlo k potrebe primárne sa vysporiadať s otázkou, či žalobkyňa uplatnenými prostriedkami procesného útoku vytvorila presvedčivý skutkový základ pre rozumnú pochybnosť o pohnútku konania žalovaného. Odvolací súd dospel k záveru, že žalobkyňa v spore neponúkla ani len nepriamy dôkaz, podporujúci ňou prezentovaný dôvod, pre ktorý žalovaný po skončení jej rodičovskej dovolenky poveril riadiacimi úlohami iného zamestnanca. Jedinú indíciu v tomto smere reprezentovala časová nadväznosť tohto kroku zamestnávateľa na skončenie rodičovskej dovolenky žalobkyne, ktorá súvislosť ale sama o sebe na presvedčivý záver o možnej diskriminačnej povahe konania žalovaného, rozhodne nepostačuje. V konaní ani inak nevyšlo najavo nič, čo by hoci len nenaznačovalo diskriminačný motív zmeny na poste vedúceho ekonomického oddelenia v spoločnosti žalovaného. Mal za to, že vykonanými dôkazmi bolo objektivizované, že žalovaný vo svojej praxi so zamestnankyňami po skončení rodičovskej dovolenky zaobchádzal rovnako ako pred jej nastúpením a že materstvo nepovažoval za prekážku ani pre zastávanie riadiacej pozície, čo paradoxne vo svojej argumentácii vyzdvihla samotná žalobkyňa. Rovnako v rovine len subjektívneho názoru, zostalo podľa posúdenia odvolacieho súdu tiež tvrdenie žalobkyne o diskriminačnej podstate mzdovej nerovnosti. Zvlášť nepresvedčivo pôsobila jej predstava o nerovnakom zaobchádzaní v tejto oblasti v kontraste porovnania so mzdovým ohodnotením zamestnankyne poverenej aj riadiacimi úlohami, pričom je potrebné v tejto spojitosti vyzdvihnúť, že jej argumentácia v tomto smere ani nebola vystavaná na existencii diskriminačného prvku, ale na povinnosti zamestnávateľa (§ 157 ods. 1 ZP) zaradiť ju na vedúcu pozíciu.

2.3. Odvolací súd zdôraznil, že predmetom konania neboli nároky z pracovného pomeru a ani nároky z jeho neplatného skončenia a že v spore sa im v intenciách žalobného konštruktu venovala pozornosť len z hľadiska prítomnosti diskriminačných znakov. Celkom prirodzene preto v závere, že tvrdená diskriminácia v spore nebola preukázaná, sú subsumované odpovede aj na tie žalobkyňou nastolené skutkové a právne otázky, ktoré v odôvodnení napadnutého rozsudku postráda. Možno preto len prisvedčiť správnosti záveru súdu prvej inštancie, že posúdenie ďalších otázok, medzi inými tiež platnosti skončenia pracovného pomeru a účinenia zadost' právnej povinnosti zaradiť žalobkyňu po skončení rodičovskej dovolenky na pôvodnú prácu, v okolnostiach prípadu nebolo pre rozhodnutie významné, uzavrel odvolací súd.

3. Proti vyššie uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa (ďalej len „dovolatel'ka“). Prípustnosť dovolania vyvodzovala z ust. § 420 písm. f) CSP, teda súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, ako aj z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP, teda že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená a z ustanovenie § 421 ods. 1 písm. c) CSP, teda že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná

rozdielne.

3.1. Namietala porušenie ustanovenia § 214 ods. 3 CSP (správne § 219 ods. 3 CSP, poznámka dovolacieho súdu), keď napriek jej žiadosti (podanie zo dňa 19. januára 2021), aby ju odvolací súd upovedomil o mieste, čase verejného vyhlásenia rozsudku elektronickými prostriedkami na adresu W..Z., odvolací súd tak neurobil.

3.2. Rozhodnutie odvolacieho súdu považovala za nepreskúmateľné, nakoľko neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, čím došlo k porušeniu ustanovenia § 387 CSP. Nevysvetlil, prečo nie je v prejednávanej veci aplikovateľný § 157 ZP, nezoberal sa jej odvolacími námietkami proti výkladu konceptu „pôvodná práca a pracovisko, resp. práce podľa pracovnej zmluvy na účely zachovania si práv po návrate z materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Odvolací súd sa nevyporiadal ani s námietkami ohľadom nepotrebnosti komparátora. Postrádala tiež vyporiadanie sa s jej námietkami vo vzťahu obvyklých postupov k zvyšovaniu miezd a neprihliadol na okolnosti, ktoré predchádzali skončeniu jej pracovného pomeru.

3.3. Dovolateľka mala za to, že odvolací súd nesprávne posúdil otázku, či je porušenie práv garantovaných § 157 ZP porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá doposiaľ v rozhodovacej praxi nebola riešená. Mala za to, že toto ustanovenie zakotvuje špecifické povinnosti spadajúce do rámcov povinnosti dodržiavať antidiskriminačný zákon.

3.4. Namietala, že odvolací súd nesprávne posúdil aj otázku, či je za účelom posúdenia a následného vyslovenia porušenia antidiskriminačného zákona v prípade nepriaznivého zaobchádzania s osobami po návrate z materskej resp. rodičovskej dovolenky potrebný komparátor. Právnym predpisom (§ 157 ZP) je tu poskytnutá konkrétna ochrana konkrétnej skupine (rodinný stav), preto komparátor sa nevyžaduje.

3.5. Dovolateľka nastolila aj otázku, či je na prenesenie dôkazného bremena v antidiskriminačných sporoch potrebné preukázať prítomnosť diskriminačného motívu. Poukázala na rozdielnu rozhodovaciu prax dovolacieho súdu v tejto otázke. Záverom dovolateľka navrhla, aby odvolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

4. K podanému dovolaniu sa vyjadril prostredníctvom svojho právneho zástupcu žalovaný. Navrhol dovolanie odmietnuť, prípadne zamietnuť v zmysle ust. § 448 CSP. Súčasne si uplatnil trovy dovolacieho konania. Napadnutý rozsudok považoval za vecne správny a zákonný. Dovolanie považoval za nedôvodné.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie bolo podané včas (§ 424 CSP), a to oprávneným subjektom (§ 427 CSP), zastúpeným podľa § 429 ods. 2 CSP skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti, pričom zistil, že dovolanie je prípustné a aj dôvodné.

6. Prípustnosť dovolania podľa ust. § 420 písm. f) CSP (súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces) dovolateľka vyvodila z porušenia ustanovenia § 219 ods. 3 CSP, ktoré upravuje postup pri oznámení verejného vyhlásenia rozsudku, ak súd rozhoduje rozsudkom bez nariadenia pojednávania. Súd je povinný súčasne oznámiť miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu a zároveň aj na webovej stránke príslušného súdu, a to v lehote najmenej päť kalendárnych dní pred jeho vyhlásením. Strana môže v žalobe alebo aj počas konania požiadať, aby jej súd oznámil miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku aj elektronickými prostriedkami.

6.1. Porušenie toho ustanovenia zaužívaná prax považuje za porušenie práva strany na spravodlivý proces (5Cdo/58/2019, 4Cdo/150/2021). V danom prípade však dovolací súd takéto porušenie nezistil. Predpokladom porušenia je požiadanie strany o zaslanie takého upovedomenia spolu s oznámením elektronickej adresy a súčasne táto žiadosť musí byť súdu doručená pred tým, ako rozsudok verejne vyhlási. V danom prípade bola žiadosť žalobkyne z 19. januára 2021 podaná na poštovú prepravu 5. februára 2021 a doručená odvolaciemu súdu dňa 5. februára 2021 (č. l. 992), teda potom ako odvolací súd vyhlásil rozsudok (19. januára 2021).

7. Dovolateľka naplnenie dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP vyvodzuje aj zo skutočnosti, že rozhodnutie je nepreskúmateľné, nakoľko neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre

rozhodnutie súdu.

8. Z ustanovenia § 387 ods. 3 CSP vyplýva, že odvolací súd sa v odôvodnení musí zaoberať aj podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie. Odvolací súd sa musí v odôvodnení vysporiadať s podstatnými tvrdeniami/námietkami uvedenými v odvolaní.

9. Ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP) uvádza, že súdy musia v rozsudkoch jasne a zrozumiteľne uviesť dôvody, na ktorých založili svoje rozhodnutia, že súdy sa musia zaoberať najdôležitejšími argumentami vznesenými stranami sporu a uviesť dôvody pre prijatie alebo odmietnutie týchto argumentov, a že nedodržanie týchto požiadaviek je nezlučiteľné s ideou práva na spravodlivý proces (pozri napr. *Garcia Ruiz v. Španielsko*, *Vetrenko v. Moldavsko*, *Kraska v. Švajčiarsko*).

10. V preskúmvanej veci došlo podľa názoru dovolacieho súdu postupom odvolacieho súdu k naplneniu znakov vady podľa § 420 písm. f) CSP spočívajúcej v nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia v podstatnej otázke, od ktorej záviselo správne rozhodnutie veci.

11. Antidiskriminačný zákon predstavuje len všeobecnú úpravu zásady rovnakého zaobchádzania a nárokov vyplývajúcich z jej porušenia, konkrétne práva a povinnosti, ako aj špecifické prostriedky ochrany, či už na odstránenie diskriminácie alebo jej predchádzanie, sú obsiahnuté v špeciálnych právnych predpisoch ako napr. Zákonníka práce, na ktoré antidiskriminačný zákon odkazuje (§ 3 ods. 1, 2, § 6). Dovolateľka diskrimináciu svojej osoby odvíjala od porušenia § 157 ZP, keď po návrate z rodičovskej dovolenky jej nebola pridelená pôvodná práca. Prvoradou otázkou, ktorú si mal súd vyriešiť, bola správnosť postupu žalovaného pri zaradení žalobkyne do práce po jej návrate po rodičovskej dovolenke.

12. Ustanovenie § 157 Zákonníka práce (ktoré zodpovedá transpozícii čl. 15 smernice č. 2006/54/ES a čl. 10 smernice 2019/1158) upravuje povinnosť zamestnávateľa zaradiť osobitnú kategóriu chránených zamestnancov po skončení prekážky v práci na pôvodnú prácu a pracovisko. Odsek 1 tohto ustanovenia prikazuje zamestnávateľovi zaradiť zamestnanca/zamestnankyňu po návrate z materskej dovolenky na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Odsek 2 upravuje podmienky zamestnankyne a zamestnanca, ktorí sa vracajú do práce po skončení rodičovskej dovolenky. Garantuje právo na zaradenie zamestnanca na to isté pracovné miesto po návrate z rodičovskej dovolenky rovnako ako v prípade návratu z materskej dovolenky, resp. otcovskej dovolenky. Iba v prípade, že by to nebolo možné, stačí, ak ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve bez uloženia ďalšej podmienky, aká platí pri návrate zamestnancov podľa ods. 1, t. j. že ich návrat sa nesmie uskutočniť za menej priaznivých podmienok, ktoré mali v čase, keď prekážka v práci nastala. Návrat zamestnankyne alebo zamestnanca z rodičovskej dovolenky podľa ods. 2 sa teda môže zo strany zamestnávateľa uskutočniť aj za menej priaznivých podmienok, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú alebo rodičovskú dovolenku.

13. Dovolateľka sa vrátila z rodičovskej dovolenky, preto sa na ňu vzťahovalo ustanovenie § 157 ods. 2 ZP. Súd v základnom konaní mal predovšetkým posúdiť, či v jej prípade postupom žalovaného došlo k porušeniu tohto zákonného ustanovenia. Návrat rodiča z rodičovskej dovolenky je fáza rodičovstva, ktorá požíva osobitnú ochranu spadajúcu pod § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. V prípade kladnej odpovede, teda ak žalovaný porušil ustanovenie § 157 ods. 2 ZP, sa na neho prenáša dôkazné bremeno preukázať, že sa diskriminácie nedopustil. Pri preukazovaní diskriminácie v súvislosti s touto fázou rodičovstva by na preukazovaní znevýhodnenia v porovnaní s inou osobou (komparátor) mohlo pôsobiť problém (viď prípad *Dekker c-177/88*).

14. Odôvodnenie napadnutého rozsudku odvolacieho súdu je pre nedostatok dôvodov vo vzťahu k otázke uvedenej v bode 12. a 13. nepreskúmateľné, a to do takej miery, že nerešpektovaním pravidla riadneho odôvodnenia rozhodnutia súdu došlo v konaní k procesnej vade v zmysle § 420 písm. f) CSP. Vada tejto povahy je dôvodom, ktorý zakladá nielen prípustnosť dovolania, ale zároveň aj jeho

dôvodnosť. Rozhodovacia prax najvyššieho súdu je ustálená v tom, že ak v konaní došlo k procesnej vade uvedenej v § 420 CSP, dovolaním napadnuté rozhodnutie je potrebné zrušiť bez toho, aby sa dovolací súd zaoberal správnosťou právnych záverov, na ktorých spočíva zrušované rozhodnutie súdu.

15. So zreteľom na uvedené dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu vo výroku, ktorým potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie a súvisiacom výroku o náhrade trov odvolacieho konania, zrušil a súčasne zrušil aj rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým bola žaloba zamietnutá a rozhodnuté o náhrade trov konania a vec vrátil na ďalšie konanie okresnému súdu (§ 449 ods. 1, 2 CSP v spojení s § 450 CSP).

16. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

17. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.