

Súd: Najvyšší súd SR  
Spisová značka: 8CdoPr/13/2024  
Identifikačné číslo spisu: 7221207189  
Dátum vydania rozhodnutia: 10.03.2026  
Meno a priezvisko: JUDr. Ivan Rumana  
Funkcia: sudca  
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2026:7221207189.1

## UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu Q.. V. Z., narodeného XX. X. XXXX, S., T.Á. XX/A, zastúpeného Advokátska kancelária JUDr. Daniel Blyšťan, s. r. o., Košice, Užhorodská 21, IČO: 47 231 785, proti žalovanému Košickému samosprávnemu kraju, Košice, Námestie Maratónu mieru 1, IČO: 35 541 016, o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a iné, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 41Cpr/8/2021, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 27. marca 2024, sp. zn. 9CoPr/7/2023, takto

### rozhodol:

Dovolanie žalobcu o d m i e t a.

Žalovanému nárok na náhradu trov dovolacieho konania n e p r i z n á v a.

### Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom č. k. 41Cpr/8/202-119 z 28. novembra 2022 zamietol žalobu, ktorou žalobca žiadal náhradu škody 2.340 eur z omeškania 5% ročne od 01.01.2021 a náhradu nemajetkovej ujmy v sume 30.000 eur za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov („antidiskriminačný zákon“). Súčasne súd prvej inštancie žiadnej zo strán nepriznal právo na náhradu trov konania.

1.1. Po právnej stránke aplikoval § 2, § 3, § 6, § 8, § 9, § 11 antidiskriminačného zákona, prihliadajúc k úprave zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ZP) o povinnosti zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania podľa § 13 v spojitosti s Článkom 1 ZP, so zreteľom na úpravu práv a povinností vymedzených dohodou o pracovnej činnosti podľa § 223, § 226, § 228a ZP. V súlade s vyššie citovanou právnou úpravou poukázal na všeobecné dôvody zákazu diskriminácie spočívajúce v pohlaví, v náboženskom vyznaní alebo viere, rase, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej skupine, v zdravotnom postihnutí, veku, sexuálnej orientácii, manželskom alebo rodinnom stave, farbe pleti, jazyku, politickom alebo inom zmýšľaní, národnom alebo sociálnom pôvode, majetku, rode alebo inom postavení alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej

protispoločenskej činnosti. Uviedol, že pracovné právo upravuje tiež zákaz diskriminácie z dôvodu povahy pracovnoprávneho vzťahu, napr. pri pracovných pomeroch na určitú dobu alebo pracovných pomeroch na kratší pracovný čas, či agentúrnej práci. Konštatoval, že pre vyhodnotenie nejakého konania ako diskriminačného je potrebné naplnenie určitých znakov, ktorými sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie, komparátor, príčinná súvislosť medzi dôvodom a z neho vychádzajúceho konania, keď správanie musí byť motivované konkrétnym diskriminačným dôvodom. V zásade súd vychádzal z názoru, že žalobca nepredložil dôkazy, z ktorých by bolo možné dôvodne usudzovať, že sa žalovaný správal k nemu diskriminačne, lebo už podstata vzťahu zo zmluvy o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru oprávňovala žalovaného k rozhodnutiu, koľko a ktorému z viacerých „dohodárov“ zadá úlohu na spracovanie znaleckého posudku. Následne konštatoval, že žalovaný potvrdil, že v skúmanom období od 21.1.2020 do 31.12.2020 bolo podaných celkovo 553 posudkov, z toho V. Z. vypracovala 231, Q. Z. 285 a žalobca 24. V kontexte právnej úpravy zdôraznil, že nie každé rozdielne zaobchádzanie je diskriminačným zaobchádzaním, ak je takéto konanie odôvodnené povahou činnosti vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, čo platí aj pre predmet odbornej posudkovej činnosti, ktoré sa realizujú na podklade dohôd o pracovnej činnosti. Vo väzbe na existenciu a obsah dohody o pracovnej činnosti však skúmal aj existenciu žalobcom tvrdenej diskriminačnej pohnútky. Vymedzil žalobcom tvrdené diskriminačné dôvody podľa obsahu jeho skutkových tvrdení, že: ad 1/ bol nováčikom ad 2/ odmietol poskytnúť neoprávnenú výhodu inému a ad 3/ diskriminácia z dôvodu veku. Súd prvej inštancie mal v konaní nepochybne preukázané, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom boli v priebehu rokov 2015 až 2020 opakovane uzatvorené dohody o pracovnej činnosti, predmetom ktorých bolo vykonávanie odbornej činnosti - zdravotnej posudkovej činnosti. Na základe uvedeného vylúčil možnosť diskriminácie žalobcu z dôvodu, že mal byť nováčikom, pretože bol v postavení subjektu s dlhoročnými skúsenosťami a praxou pri vykonávaní posudkovej činnosti pre žalovaného, čo napokon potvrdil aj sám vo svojej výpovedi, kedy tiež vyjadril, že v iných rokoch žiadnu diskrimináciu zo strany žalovaného nepociťoval, stalo sa tak až v roku 2020. K diskriminačnému dôvodu, že odmietol poskytnúť neoprávnenú výhodu inému, čo malo spočívať v odmietnutí požiadavky nadriadenej pani E. na skoršie podanie znaleckého posudku, súd vychádzajúc z povinnosti tvrdenia a povinnosti dôkaznej konštatoval, že žalobca v tomto smere nepreukázal ani neoznačil žiadne dôkazy umožňujúce vyvodiť akúkoľvek pravdepodobnosť o pravdivosti jeho tvrdení, pretože o uvedených skutočnostiach nemal žiaden subjekt vedomosť a zamestnankyňa zomrela. Nebolo preto možné verifikovať tvrdenia žalobcu, vo vzťahu ku ktorým žalovaný zdôraznil, že menovaná zamestnankyňa nemala postavenie nadriadenej ani nebolo v jej kompetencii rozhodovať o prideľovaní prípadov žalobcovi. Pokiaľ išlo o diskriminačný dôvod týkajúci sa veku žalobcu, z hľadiska teoretického súd konštatoval, že vek je diskriminačným dôvodom, no za pohnútku, ktorá zakladá diskriminačné konanie zamestnávateľov ju možno považovať len v prípade, ak konkrétne okolnosti sporovej veci nasvedčujú, že mohla reálne vyvolať následky v podobe diskriminačného konania vo vzťahu k zamestnancovi. Súd prvej inštancie nezistil existenciu žiadnej skutočnosti svedčiacej pre tento diskriminačný dôvod, lebo žalobca vykonával posudkovú činnosť bez výhrad už v predchádzajúcich rokoch a jeho situácia z hľadiska veku sa nijako nezmenila. Súd uviedol, že podľa obsahu dohody o pracovnej činnosti uzavretej stranami sporu na čas od 21.1.2020 do 31.12.2020 mohol žalovaný prideľovať žalobcovi prácu len v rozsahu maximálne 10 hod. týždenne, teda žalovaný bol limitovaný len maximálnym rozsahom práce, a z ustanovení zákona mu nevyplývala povinnosť na prideľenie práce zamestnancovi, iba povinnosť v prípade podania posudku zaplatiť mu za vykonanú prácu rovnakú odmenu t. j. za každý posudok 15,-eur. Poukázal na to, že z § 223 ZP upravujúceho právo zamestnávateľa na uzatvorenie dohody o pracovnej činnosti, či o výkone práce vyplýva, že sa jedná o inštitút výnimočného charakteru, ktorý môže zamestnávateľ využiť na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb s tým, že je už na samotnom zamestnávateľovi koľko takých dohôd a s kým uzatvorí, a ako bude v rámci takto uzatvorených dohôd jednotlivým zamestnancom prideľovať úlohy. Konštatoval tak, že žalobca neosvedčil žiadne skutočnosti, na základe ktorých by mal povinnosť žalovaný uniesť v konaní dôkazné bremeno o tom, že sa nedopustil diskriminačného konania voči žalobcovi, preto žalobu zamietol.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej „odvolací súd“) rozsudkom z 27. marca 2024 sp. zn. 9CoPr/7/2023 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a stranám sporu nepriznal náhradu trov

odvolacieho konania.

2.1. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že predmet sporu sa týkal posúdenia namietaného porušenia zásad rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z., v ktorých sporoch, tak ako na to poukázal aj súd prvej inštancie, otázku, či v konkrétnom prípade bola porušená zákonom vymedzená zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné splniť základné predpoklady tzv. prima facie prípadu. V prvom rade žalobca musí preukázať, že pri namietaní určitej formy diskriminácie existoval rozdiel v zaobchádzaní s ním v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej, či porovnateľnej situácii. Ďalšou podmienkou je preukázanie, že napadnutým konaním vznikla prípadnej obeť diskriminácie nejaká nevýhoda a medzi dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou musí existovať kauzálna súvislosť.

2.2. Poukázal na čl. 1 ZP, § 2, § 2a ods. 2 a 3; § 8 ods. 1, § 9 ZP a konštatoval, že za diskriminačné nemožno považovať každé nepriaznivé zaobchádzanie s osobami v porovnateľnej situácii (priama diskriminácia) alebo každé znevýhodnenie v porovnaní s inými osobami (nepriama diskriminácia), ale len také konanie (opomenutie), ktorého pohnútkou (motívom) bola okolnosť, ktorá je z objektívneho hľadiska spôsobilá byť diskriminačným dôvodom. Len subjektívny názor sťažovateľa na diskrimináciu nie je dôvodom, že vo vzťahu k nemu aj k diskriminačnému postupu došlo. Žalobca teda musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočnosti, z ktorých možno opodstatnene usudzovať, že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii osoby, až následne sa dôkazné bremeno presúva na žalovanú stranu, ktorá má preukazovať tvrdenie, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušila.

2.3. Ďalej konštatoval nespornosť skutočnosti, že bol počet zadaných pracovných úloh žalobcovi v pomere k ďalším dvom zamestnancom v porovnateľnom postavení bol nižší, s čím súvisela aj nižšia celkovo vyplatená odmena, samotná odmena za vykonanú prácu - podanie znaleckého posudku bola poskytovaná v zhodnej výške. Spornou otázkou bolo, či bolo možné považovať za diskriminačný postup zamestnávateľa, ktorý takto v odlišnej miere prideloval určitý počet prípadov rôznym zamestnancom pracujúcim na základe dohody o pracovnej činnosti („dohodár“), teda či žalobca mal nárok na pridelenie určitej pracovnej úlohy v posudzovanom období. V tomto skutkovom a právnom závere sa odvolací súd stotožňuje s úvahou súdu prvej inštancie, že z dohody o pracovnej činnosti nevyplýva zamestnávateľovi povinnosť pridelovať konkrétnemu „dohodárovi“ pracovnú úlohu, nakoľko podľa § 223, § 228a ZP dohoda o pracovnej činnosti sa z povahy veci uzatvára len pre plnenie príležitostnej pracovnej činnosti. Obmedzenia pre zamestnávateľa vyplývajú len z maximálneho rozsahu výkonu práce a z povinnosti za odvedenú prácu poskytnúť vopred dohodnutú odmenu. O osobitosti tohto inštitútu svedčí aj právo ukončenia dohody výpoveďou bez uvedenia dôvodu. Len skutočnosť, že niektorému z dohodárov bolo zadaných viac pracovných úloh, neosvedčuje existenciu diskriminácie, keďže zamestnávateľ nie je nijako limitovaný počtom pridelovaných úloh, ak tieto nepresiahnu výkon práce v rozsahu 10 hodín týždenne, resp. 520 hodín v kalendárnom roku. V prejednávanej veci tak žalobca neoznačil také konanie žalovaného, ktoré by bolo možné z pohľadu požiadaviek Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona považovať za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Ak aj súd prvej inštancie ako aj odvolací súd vychádzali z uvedeného názoru, v skutočnosti sa súd prvej inštancie zaoberal aj skúmaním otázky, či v situácii ak už len samotný odlišný počet pridelených prípadov predstavuje diskriminačné konanie, mohlo dôjsť k diskriminačnému konaniu zo strany žalovaného z tvrdených dôvodov, že žalobca je nováčikom v pracovnom vzťahu, resp. najmladším lekárom, alebo že došlo k takémuto zaobchádzaniu s ním z titulu iného postavenia, lebo nevyhovel požiadavke inej zamestnankyne na skoršie vyhotovenie znaleckého posudku. Je zrejmé, že v osobe žalobcu sa nemôže jednať o tzv. novoprijatého zamestnanca, ktorý bol neoprávnene znevýhodňovaný, resp. aby odlišný rozsah zadávaných úloh súvisel s jeho „mladším“ vekom, keďže dohody o pracovnej činnosti s ním boli uzatvárané opakovane už od r. 2015, žalobca potvrdil, že svoje postavenie v minulosti, v čase kedy bol vekovo mladším, vnímal ako rovnocenné, a neoznačil žiadne okolnosti, ktoré by pre diskrimináciu titulom veku svedčili. Pokiaľ išlo o ním tvrdené znevýhodňovanie od času, keď odmietol zamestnankyni žalovaného vyhovieť a vypracovať skorší znalecký posudok, správne súd prvej inštancie uzavrel, že o existencii takej pohnútky nesvedčila žiadna okolnosť, sám žalobca ju formuloval až v priebehu sporu

potom, čo sa ukázalo, že ním uvádzaná pohnútko diskriminačného konania spočívajúca v jeho postavení „nováčika“ v pracovnom pomere je nedôvodná. Len samotné tvrdenie žalobcu o existencii nejakej skutočnosti, či motívu, ktorému nenasvedčujú žiadne okolnosti, nie je dôkazom o ním tvrdenom fakte, avšak nie z dôvodu ako tvrdí žalobca, že súd prezumoval nepravdivosť jeho tvrdení. V prejednávanej veci žalovaný také ovplyvňovanie popieral poukazujúc na to, že zmienená nebohá zamestnankyňa nemala ani z titulu svojej pracovnej pozície ani z titulu pracovného zaradenia žiadny vplyv na pridelovanie úloh žalobcovi, čo jednoznačne vyplýva z procesnej obrany žalovaného uplatnenej už v podaní 23.9.2022, na ktorej zotrval aj na ďalších pojednávaniach. Žalobcu prvotne zaťažuje dôkazné bremeno o existencii nerovnakého zaobchádzania a pohnútky, až následne sa toto prenáša na žalovaného, že v skutočnosti k antidiskriminácii nedošlo. Zmyslom dôkazného bremena je umožniť súdu vydať rozhodnutie aj v prípadoch, keď nejaká skutočnosť nebola (v zmysle, že ani nemohla byť) dokázaná, teda keď výsledok hodnotenia dôkazov neumožňuje súdu prijať záver o pravdivosti, či nepravdivosti určitých tvrdení. Ide o stav dôkaznej núdze, ktorý u žalobcu konštatoval aj súd prvej inštancie a na ktorom závere nič nemenia úvahy žalobcu v odvolaní, nakoľko nedošlo k prezumpcii správnosti, či nesprávnosti tvrdení žalobcu, ale k záveru, že uvedenú skutočnosť nemožno preukázať ani vyvrátiť a pokiaľ z nej vyvodzuje pre seba priaznivejšie rozhodnutie žalobca, bol to on, na kom spočívalo dôkazné bremeno na úrovni minimálne osvedčenia existencie tvrdenej skutočnosti. Pretože rozsah pridelovaných pracovných úloh bol v súlade so zákonom na uvážení žalovaného a žalobca neoznačil súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, neboli naplnené predpoklady diskriminačného konania na strane žalovaného, z ktorých dôvodov súd rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti potvrdzujúcemu rozsudku odvolacieho súdu podal dovolanie žalobca (ďalej aj „dovolateľ“), ktorého prípustnosť vyvodzoval z § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a), b), c) CSP. V súvislosti s dovolacím dôvodom § 420 písm. f) CSP namietal dokazovanie a hodnotenie dôkazov. Uviedol, že nevyvodenie riadnych skutkových zistení z vykonaných dôkazov pritom vždy značí arbitrárnosť pri rozhodovaní, akokoľvek sa to súd snaží krkolomne zdôvodňovať, ako to učinil i odvolací súd. Ak tu zjavne existuje nerovnaké zaobchádzanie medzi zamestnancami, ktoré bolo preukázané, čo deklaroval i v napadnutom rozsudku odvolací súd a žalobca vlastnou účastníckou výpoveďou preukázal i pravdepodobný dôvod diskriminácie, čím ju preukázal na úroveň, ktorá bola jediná možná, tak nastupuje dôkazné bremeno žalovaného, ktoré v danom prípade neustál, keďže si nespĺnil dokonca ani vysvetľovaciu povinnosť, prečo nerovnako prideloval prácu zamestnancom. To súd úplne ignoroval a uvalil na žalobcu nespĺniteľné bremeno dôkazu, a keď bremeno dôkazu uniesol žalobca vlastnou pravdivou účastníckou výpoveďou, tak ju súd znehoval a nevyvodil z nej žiadne skutkové zistenia, ktoré by potom subsumoval pod určité právne posúdenie. Uviedol, že takýmto spôsobom potom žiaden zamestnanec nemá žiadnu reálnu šancu uspieť so svojim diskriminačným sporom na súde, čo reálne neguje možnosť vôbec sa pokúšať o výhru v diskriminačnom spore. Zákonodarca pritom zmysel a účel zaradenia antidiskriminačných sporov úplne opačne poňal, predpokladal totiž, že zamestnanec bude slabšou stranou a preto ho privilegoval. Podľa názoru žalobcu odvolací súd toto postavenie žalobcovi odňal a rovnako tak možnosť dokazovať pred súdom, keď jediný dôkaz (výpoveď strany) v podstate celkom opomenul. Podľa názoru súdu mali ešte nejaké iné (nevedno aké, čo značí samo o sebe arbitrárnosť) skutočnosti nasvedčovať diskriminácii. Ak tu jestvovalo podľa názoru žalobcu viacero diskriminačných faktorov, i keď sa s nimi súd nestotožnil (novo prijatý zamestnanec v zmysle jeho nového pracovného kontraktu), tak to predsa nemôže znamenať, že súd má znehovať en block všetky jestvujúce diskriminačné faktory, ako to učinil. Samotný zákonodarca berie do úvahy nerovnakú pozíciu žalobcu a žalovaného v tomto druhu sporov. Poukázal na konštatovanie súdu, že neprezumoval nesprávnosť a nepravdivosť tvrdení žalobcu, ale sám úplne opomenul vyvodiť skutkové zistenia z výpovede žalobcu, čím fakticky učinil práve tak, akoby z dôvodu prezumpcie nepravdivosti výpovede v konečnom dôsledku túto nebral do úvahy, takže výsledok je prakticky rovnaký. Takýto postup odvolacieho súdu v hodnotení dôkazov považoval dovolateľ za zrejme nesúladný s právom na spravodlivý súdny proces v zmysle naplnenia dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP, keďže podľa jeho názoru bola porušená rovnosť zbraní, ak riadny dôkazný prostriedok odvolací súd ponížil pod vyjadrenie strany, čím i zrejme nesprávne právne postupoval v dokazovaní a

jeho hodnotení. V rámci dovolacieho dôvodu podľa § 421 od. 1 CSP dovolateľ namietal nesprávne právne posúdenie vo vzťahu k podstatnej čiastkovej právnej otázke učinenej zo strany odvolacieho súdu. Poukázal na odôvodnenie odvolacieho súdu, kde odvolací súd uviedol, že: „Spornou otázkou je, či bolo možné považovať za diskriminačný postup zamestnávateľa, ktorý takto v odlišnej miere prideloval určitý počet prípadov rôznym zamestnancom pracujúcim na základe dohody o pracovnej činnosti („dohodár“), teda či žalobca mal nárok na pridelenie určitej pracovnej úlohy v posudzovanom období“. Odvolací súd uviedol, že v tomto skutkovom a právnom závere sa stotožnil s úvahou súdu prvej inštancie, že z dohody o pracovnej činnosti nevyplýva zamestnávateľovi povinnosť pridelovať konkrétnemu „dohodárovi“ pracovnú úlohu, nakoľko podľa § 223, § 228a ZP dohoda o pracovnej činnosti sa z povahy veci uzatvára len pre plnenie príležitostnej pracovnej činnosti. Obmedzenia pre zamestnávateľa vyplývajú len z maximálneho rozsahu výkonu práce a z povinnosti za odvedenú prácu poskytnúť vopred dohodnutú odmenu. O osobitosti tohto inštitútu svedčí aj právo ukončenia dohody výpoveďou bez udania dôvodu. Len skutočnosť, že niektorému z dohodárov bolo zadaných viac pracovných úloh, neosvedčuje existenciu diskriminácie, keďže zamestnávateľ nie je nijako limitovaný počtom pridelovaných úloh, ak tieto nepresiahnu výkon práce v rozsahu 10 hodín týždenne, resp. 520 hodín v kalendárnom roku. V prejednávanej veci tak žalobca neoznačil také konanie žalovaného, ktoré by bolo možné z pohľadu požiadaviek Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona považovať za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania“. Dovolateľ potom namietal, že odvolací súd postavil svoj rozsudok najskôr na celkom nesprávnom právnom posúdení o tom, že z dôvodu typu pracovného kontraktu (§ 226 Zákonníka práce), ktorým je dohoda o vykonaní práce podľa § 226 Zákonníka práce nemusel zamestnávateľ pridelovať dovolateľovi rovnako početne prácu ako ostatným zamestnancom zamestnávateľa. To vyvodil odvolací súd z toho, že zamestnávateľ je limitovaný len maximálnou možnou prácou vo vzťahu k osobe zamestnanej podľa § 226 Zákonníka práce, ako to sám nazval „dohodárovi“, ale nie minimálnu, a preto pri „dohodároch“ podľa názoru odvolacieho súdu môže zamestnávateľ pridelovať prácu i svojvoľne nerovnako. Podľa názoru dovolateľa ide o prípad čiastkového nesprávneho právneho posúdenia, ktorý doposiaľ nebol právne posudzovaný zo strany dovolacieho súdu vo vzťahu ku dohodám o vykonávaní pracovnej činnosti uzavieraných podľa § 226 Zákonníka práce, čomu naznačuje i nepresvedčivosť celkového zdôvodnenia vo vzťahu k tomuto posúdeniu zo strany odvolacieho súdu účinného v dovolaní napadnutom rozsudku. Jedná sa pritom o zásadnú právnu otázku, ktorá dopadá na vecnú správnosť posudzovania celého napadnutého rozsudku. Správne posúdenie zo strany odvolacieho súdu malo byť podľa názoru dovolateľa také, že zásada rovnakého zaobchádzania je základnou zásadou Zákonníka práce, ktorá dopadá na všetky typy zamestnancov a musí byť bez výhrad aplikovaná na zamestnancov, bez zreteľa na to, podľa akého typu jednotlivých kontraktov sú zamestnanci zamestnaní. Uviedol, že predmetné právne posúdenie predstavuje nepresvedčivé právne posúdenie, ktoré vyvoláva viac otázok ako presvedčivých odpovedí, lebo súd umelo a nelogicky prispôboval argumentáciu, aby mu táto vyhovovala do konceptu nesprávneho právneho posúdenia. Argumentoval, že s priamym dopadom základných zásad uvedených v Zákonníku práce sa odvolací súd vôbec nevysporiadal. Poukázal na fakt, že zásada rovnakého zaobchádzania je základnou zásadou Zákonníka práce, ktorá dopadá na všetky typy zamestnancov a musí byť bez výhrad aplikovaná ku zamestnancom bez ohľadu na typ jednotlivých kontraktov zamestnancov. Výnimky môžu tvoriť len tie druhy pracovných kontraktov, pri ktorých to výslovne zákon ustanovuje, čo nie je prípad dohôd uzatvorených podľa § 226 Zákonníka práce. Žiadne ustanovenie zákona nevyklučuje aplikáciu § 226 Zákonníka práce, preto považuje dovolateľ vyššie uvedený záver odvolacieho súdu za zjavne nesprávny a odporujúci zákonu i ľudsko - právnym normám, na ktoré vyššie dovolateľ poukázal. Navrhol rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie a rozhodnutie. Súčasne žiadal aj priznať náhradu trov dovolacieho konania.

4. K dovolaniu sa vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že odvolací súd sa dostatočne a presvedčivo vypořiadal so všetkými tvrdeniami žalobcu, preto navrhol dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietnuť.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), bez nariadenia dovolacieho

pojednávania (§ 443 CSP), preskúmal vec a dospel k záveru, že dovolanie je potrebné odmietnuť. Na stručné odôvodnenie (§ 451 ods. 3 veta prvá CSP) dovolací súd uvádza nasledovné:

6. Podľa § 419 CSP proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa.

7. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné sú vymenované v § 420 a § 421 CSP. Z citovaného ustanovenia *expressis verbis* vyplýva, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, tak takéto rozhodnutie nemožno úspešne napadnúť dovolaním.

8. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). Pokiaľ nemá dovolanie vykazovať nedostatky, ktoré v konečnom dôsledku vedú k jeho odmietnutiu podľa § 447 písm. f) CSP, je (procesnou) povinnosťou dovolateľa v dovolaní uviesť, z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania a náležitým spôsobom označiť dovolací dôvod (§ 420 alebo § 421 CSP v spojení s § 431 ods. 1 CSP a § 432 ods. 1 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom.

K dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP

9. Hlavnými znakmi charakterizujúcimi procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP sú zásah súdu do práva strany sporu a nesprávny procesný postup súdu reprezentujúci takýto zásah znemožňujúci procesnej strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia v takej miere (intenzite), v dôsledku ktorej došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Podstata práva na spravodlivý súdny proces je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Integrovanou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky a ich spravodlivé rozhodnutie (I. ÚS 26/94).

10. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. V zmysle uvedeného ustanovenia treba za nesprávny procesný postup považovať postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnoprávnemu rámcu, a tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom *denegatio iustitiae* (odmietnutie spravodlivosti).

11. Pod porušením práva na spravodlivý proces vo všeobecnosti treba rozumieť taký postup súdu, ktorým sa účastníkom konania znemožní realizácia tých procesných práv, ktoré im práva úprava priznáva za účelom zabezpečenia spravodlivej ochrany ich práv a právom chránených záujmov v tom - ktorom konkrétnom konaní, pričom miera tohto porušenia znamená porušenie práva na spravodlivý proces; jeho súčasťou je aj náležité odôvodnenie rozhodnutia (sp. zn. II. ÚS 559/2018, III. ÚS 47/2019, 4Cdo/140/2019, 4Cdo/120/2019).

12. V prvom rade treba uviesť, že z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 420 CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) odvolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/41/2017, sp. zn. 3Cdo/214/2017, sp. zn. 8Cdo/5/2017, sp. zn. 8Cdo/73/2017, sp. zn. 9Cdo/213/2021). Dovolací súd preto skúmal opodstatnenosť argumentácie dovolateľa, že v konaní došlo k ňou tvrdenej vade zmätočnosti, pričom takúto vadu v procesnom postupe odvolacieho súdu nezistil.

13. V rámci uplatneného dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP dovolateľ namieta dokazovanie, resp. skutkový stav a odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu.

14. K namietanému hodnoteniu dôkazu odvolacím súdom dovolací súd uvádza, že nesúhlas dovolateľa s procesným postupom odvolacieho súdu, s hodnotením dôkazov nemožno považovať za porušenie jeho procesných práv. Zásada voľného hodnotenia dôkazov vyplývajúca z čl. 15 Základných princípov CSP v spojení s § 191 CSP, vyplýva z ústavného princípu nezávislosti súdov (čl. 46 ústavy) a znamená, že záver, ktorý sudca urobí o vykonaných dôkazoch z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie, je vecou jeho vnútorného presvedčenia a jeho logického myšlienkového postupu. Hodnotenie dôkazov úvahou súdu však neznamená ľubovôľu, lebo hodnotiacia úvaha musí vždy zodpovedať zásadám formálnej logiky, musí vychádzať zo zisteného skutkového stavu veci a vykazovať funkčnú a teleologickú zhodu s priebehom konania. Výsledky hodnotenia dôkazov sú súčasťou odôvodnenia rozhodnutia, v ktorom súd stručne, jasne a výstižne vysvetľuje, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a pod. Hodnotiacia úvaha súdov v danom prípade zodpovedá zásadám formálnej logiky, vychádza zo zisteného skutkového stavu veci a z odôvodnenia rozhodnutia vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov a právnym posúdením.

15. K uvedenému dovolací súd poznamenáva, že dovolanie nepredstavuje opravný prostriedok, ktorý by mal slúžiť na odstránenie nedostatkov pri ustálení skutkového stavu veci. Dovolací súd nemôže v dovolacom konaní formulovať nové skutkové závery a rovnako nie je oprávnený preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože na rozdiel od súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu v dovolacom konaní nemá možnosť vykonávať dokazovanie, lebo je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP). Dovoláním sa preto nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení urobených súdmi nižších inštancií, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania, vrátane nesprávneho vyhodnotenia niektorého dôkazu. Dovolací súd síce má možnosť vyhodnotiť a posúdiť, či konanie nie je postihnuté rôznymi závažnými deficitmi v dokazovaní (tzv. opomenutý dôkaz, deformovaný dôkaz, porušenie zásady voľného hodnotenia dôkazov a pod.) a či konajúcimi súdmi prijaté skutkové závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces (IV. ÚS 252/04), čím by mohlo dôjsť k vade zmätočnosti v zmysle § 420 písm. f) CSP, avšak v preskúmvanej veci dovolací súd takúto vadu nezistil.

16. Do práva na spravodlivý proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov. Neznamená ani právo na to, aby bol účastník konania úspešný, teda, aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnymi názormi. Nie je porušením práva na spravodlivý proces iné hodnotenie vykonaných dôkazov, skutkových tvrdení účastníkov, ako aj iný právny názor súdu na dôvodnosť podaného nároku, resp. uplatnených námietok. Právo na súdnu ochranu nemožno stotožňovať s procesným úspechom účastníka, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníkov konania, vrátane ich dôvodov a námietok (II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, I. ÚS 204/2010). Je však povinný na zákonom predpokladané a umožnené procesné úkony účastníka primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným právom (II. ÚS 675/2014, IV. ÚS 252/04, IV. ÚS 329/04, III. ÚS 32/07).

17. V súvislosti s dovolacou námietkou odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu dovolací súd pri posudzovaní dôvodnosti namietaného porušenia procesných práv dovolateľa nezistil také nedostatky v postupe odvolacieho súdu, ktoré by odôvodňovali záver, že jeho závery by boli svojvoľné. Z obsahu preskúmvaného rozhodnutia odvolacieho súdu nevyplýva taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich podstaty a zmyslu.

18. Dovolateľ namieta nepreskúmateľnosť odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu a jeho

svojvoľnosť. Prvostupňové a odvolacie konanie tvoria z hľadiska jeho predmetu jeden celok (m. m. IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09). Odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie v spojení s odôvodnením dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu však v danom prípade má podľa názoru dovolacieho súdu všetky zákonom vyžadované náležitosti v zmysle ustanovenia § 393 CSP. Dovolací súd uvádza, že za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil podľa predstáv dovolateľa, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom, čo nie je tento prípad. Dovolateľ preto nemôže dôvodne a opodstatnene namietat, že mu odvolací súd nedostatočným a nepresvedčivým odôvodnením rozhodnutia znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu jeho práva na spravodlivý proces. V tejto súvislosti považuje dovolací súd za potrebné poznamenať, že odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať odpoveď na všetky odvolacie námietky uvedené v odvolaní, ale len na tie, ktoré majú pre rozhodnutie o odvolaní podstatný význam, ktoré zostali sporné, alebo na ktoré považuje odvolací súd za nevyhnutné dať odpoveď z hľadiska doplnenia dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie (II. ÚS 78/05). Odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). Pre úplnosť dovolací súd poznamenáva, že pri posudzovaní splnenia požiadaviek na riadne odôvodnenie rozhodnutia z hľadiska namietanej zmatečnej vady v zmysle § 420 písm. f) CSP správnosť právnych záverov, ku ktorým odvolací súd dospel nie je relevantná, lebo prípadné nesprávne právne posúdenie prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 420 písm. f) CSP nezakladá. Ako vyplýva aj z judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, iba skutočnosť, že dovolateľ sa s právnym názorom odvolacieho súdu nestotožňuje nemôže viesť k záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti jeho rozhodnutia (napr. I. ÚS 188/06).

19. V kontexte požiadaviek riadneho odôvodnenia rozhodnutia súdu ako súčasť práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd dovolací súd zdôrazňuje, že ani judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva nevyžaduje, aby v odôvodnení rozhodnutia bola daná odpoveď na každý argument strany. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie kľúčový, vyžaduje sa osobitná odpoveď práve na tento argument (napr. rozhodnutia vo veciach Ruiz Torija proti Španielsku, Hiro Balani proti Španielsku, Georgiadis proti Grécku, Higgins proti Francúzsku). Preto odôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03). Ani súd v opravnom konaní nemusí dať odpoveď na všetky námietky uvedené v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú (podľa názoru súdu) podstatný význam pre rozhodnutie o odvolaní a zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktoré je predmetom preskúmania v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05).

20. Obsah spisu vedeného v preskúmanej veci v ničom neopodstatňuje tvrdenie dovolateľa, že odvolací súd svoje rozhodnutie neodôvodnil. Odvolací súd zrozumiteľným a jednoznačným spôsobom uviedol dôvody, ktoré ho viedli k rozhodnutiu; jeho postup, vo vzájomnej súvislosti s konaním a rozhodnutím súdu prvej inštancie, nemožno považovať za neodôvodnený. Podľa názoru dovolacieho súdu má odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu náležitosti v zmysle § 393 CSP. Ako už bolo uvedené vyššie, za procesnú vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP nemožno považovať to, že súdy neodôvodnili svoje rozhodnutia podľa predstáv žalobcu.

21. Odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia jasne uviedol, že „v prípadoch namietaného porušenia zásad rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z., v ktorých sporoch otázku, či v konkrétnom prípade bola porušená zákonom vymedzená zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné splniť základné predpoklady tzv. prima facie prípadu. V prvom rade žalobca musí preukázať, že pri namietaní určitej formy diskriminácie existoval rozdiel v zaobchádzaní s ním v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej, či porovnateľnej situácii. Ďalšou podmienkou je preukázanie, že napadnutým konaním vznikla prípadnej obeti diskriminácie nejaká nevýhoda a medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou musí existovať kauzálna súvislosť. Za diskriminačné nemožno považovať každé nepriaznivé zaobchádzanie s osobami v porovnateľnej situácii

(priama diskriminácia) alebo každé znevýhodnenie v porovnaní s inými osobami (nepriama diskriminácia), ale len také konanie (opomenutie), ktorého pohnútkou (motívom) bola okolnosť, ktorá je z objektívneho hľadiska spôsobilá byť diskriminačným dôvodom. Len subjektívny názor sťažovateľa na diskrimináciu nie je dôvodom, že vo vzťahu k nemu aj k diskriminačnému postupu došlo. Žalobca teda musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočnosti, z ktorých možno opodstatnene usudzovať, že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii osoby, až následne sa dôkazné bremeno presúva na žalovanú stranu, ktorá má preukazovať tvrdenie, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušila. Odvolací súd konštatoval nespornosť skutočnosti, že bol počet zadaných pracovných úloh žalobcovi v pomere k ďalším dvom zamestnancom v porovnateľnom postavení nižší, s čím súvisela aj nižšia celkovo vyplatená odmena, samotná odmena za vykonanú prácu - podanie znaleckého posudku bola poskytovaná v zhodnej výške. Spornou otázkou bolo, či bolo možné považovať za diskriminačný postup zamestnávateľa, ktorý takto v odlišnej miere pridieval určitý počet prípadov rôznym zamestnancom pracujúcim na základe dohody o pracovnej činnosti („dohodár“), teda či žalobca mal nárok na pridelenie určitej pracovnej úlohy v posudzovanom období. V tomto skutkovom a právnom závere sa odvolací súd stotožnil s úvahou súdu prvej inštancie, že z dohody o pracovnej činnosti nevyplýva zamestnávateľovi povinnosť pridelať konkrétnemu „dohodárovi“ pracovnú úlohu, nakoľko podľa § 223, § 228a ZP dohoda o pracovnej činnosti sa z povahy veci uzatvára len pre plnenie príležitostnej pracovnej činnosti. Obmedzenia pre zamestnávateľa vyplývajú len z maximálneho rozsahu výkonu práce a z povinnosti za odvedenú prácu poskytnúť vopred dohodnutú odmenu. O osobitosti tohto inštitútu svedčí aj právo ukončenia dohody výpoveďou bez uvedenia dôvodu. Len skutočnosť, že niektorému z dohodárov bolo zadaných viac pracovných úloh, neosvedčuje existenciu diskriminácie, keďže zamestnávateľ nie je nijako limitovaný počtom pridelených úloh, ak tieto nepresiahnu výkon práce v rozsahu 10 hodín týždenne, resp. 520 hodín v kalendárnom roku. V prejednávanej veci tak žalobca neoznačil také konanie žalovaného, ktoré by bolo možné z pohľadu požiadaviek Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona považovať za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Ak aj súd prvej inštancie ako aj odvolací súd vychádzali z uvedeného názoru, v skutočnosti sa súd prvej inštancie zaoberal aj skúmaním otázky, či v situácii ak už len samotný odlišný počet pridelených prípadov predstavuje diskriminačné konanie, mohlo dôjsť k diskriminačnému konaniu zo strany žalovaného z tvrdých dôvodov, že žalobca je nováčikom v pracovnom vzťahu, resp. najmladším lekárom, alebo že došlo k takémuto zaobchádzaniu s ním z titulu iného postavenia, lebo nevyhoviel požiadavke inej zamestnankyne na skoršie vyhotovenie znaleckého posudku. Je zrejmé, že v osobe žalobcu sa nemôže jednať o tzv. novoprijatého zamestnanca, ktorý bol neoprávnene znevýhodňovaný, resp. aby odlišný rozsah zadávaných úloh súvisel s jeho „mladším“ vekom, keďže dohody o pracovnej činnosti s ním boli uzatvárané opakovane už od r. 2015, žalobca potvrdil, že svoje postavenie v minulosti, v čase kedy bol vekovo mladším, vnímal ako rovnocenné, a neoznačil žiadne okolnosti, ktoré by pre diskrimináciu titulom veku svedčili. Pokiaľ išlo o ním tvrdené znevýhodňovanie od času, keď odmietol zamestnankyni žalovaného vyhovieť a vypracovať skorší znalecký posudok, správne súd prvej inštancie uzavrel, že o existencii takej pohnútky nesvedčila žiadna okolnosť, sám žalobca ju formuloval až v priebehu sporu potom, čo sa ukázalo, že ním uvádzaná pohnútká diskriminačného konania spočívajúca v jeho postavení „nováčka“ v pracovnom pomere je nedôvodná. Len samotné tvrdenie žalobcu o existencii nejakej skutočnosti, či motívu, ktorému nenasvedčujú žiadne okolnosti, nie je dôkazom o ním tvrdenom fakte, avšak nie z dôvodu ako tvrdí žalobca, že súd prezumoval nepravdivosť jeho tvrdení. V prejednávanej veci žalovaný také ovplyvňovanie popieral poukazujúc na to, že zmiernená nebohá zamestnankyňa nemala ani z titulu svojej pracovnej pozície ani z titulu pracovného zaradenia žiadny vplyv na pridelenie úloh žalobcovi, čo jednoznačne vyplýva z procesnej obrany žalovaného uplatnenej už v podaní 23.9.2022, na ktorej zotrval aj na ďalších pojednávaniach. Žalobcu prvotne zaťažuje dôkazné bremeno o existencii nerovnakého zaobchádzania a pohnútky, až následne sa toto prenáša na žalovaného, že v skutočnosti k antidiskriminácii nedošlo. Zmyslom dôkazného bremena je umožniť súdu vydať rozhodnutie aj v prípadoch, keď nejaká skutočnosť nebola (v zmysle, že ani nemohla byť) dokázaná, teda keď výsledok hodnotenia dôkazov neumožňuje súdu prijať záver o pravdivosti, či nepravdivosti určitých tvrdení. Ide o stav dôkaznej núdze, ktorý u žalobcu konštatoval aj súd prvej inštancie a na ktorom závere nič nemenia úvahy žalobcu v odvolaní, nakoľko nedošlo k prezumpcii správnosti, či nesprávnosti tvrdení žalobcu, ale k záveru, že uvedenú skutočnosť nemožno preukázať ani vyvrátiť a pokiaľ z nej vyvodzuje pre seba priaznivejšie rozhodnutie žalobca, bol to on, na kom spočívalo dôkazné bremeno na úrovni minimálne

osvedčenia existencie tvrdenej skutočnosti. Pretože rozsah pridelovaných pracovných úloh bol v súlade so zákonom na uvážení žalovaného a žalobca neoznačil súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, neboli naplnené predpoklady diskriminačného konania na strane žalovaného, z ktorých dôvodov súd rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil“.

22. Dovolací súd s poukazom na vyššie uvedené dospel k záveru, že rozsudok odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie spĺňa kritériá pre odôvodňovanie rozhodnutí v zmysle § 220 ods. 2 a § 393 ods. 2 CSP, preto ho nemožno považovať za nepreskúmateľný, neodôvodnený, či zjavne arbitrárny (svojoľný). Odôvodnenie napadnutého rozsudku zodpovedá základnej (formálnej) štruktúre odôvodnenia rozhodnutia. Súslednosti jednotlivých častí odôvodnení a ich obsahové (materiálne) náplne zakladajú súhrnne ich zrozumiteľnosť aj ich všeobecnú interpretačnú presvedčivosť. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami aj úvahami pri hodnotení dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na strane druhej. Argumentácia odvolacieho súdu v spojení so súdom prvej inštancie je koherentná a ich rozhodnutia sú konzistentné, zvolené premisy aj závery, ku ktorým na ich základe odvolací súd dospel, je prijateľné pre právnickú aj laickú verejnosť.

23. V posudzovanej veci odvolací súd teda potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, de facto z dôvodu, že v danej veci žalobca diskriminačné konanie neosvedčil do takej miery, že by tu došlo k prenosu dôkazného bremena o neexistencii diskriminácie na žalovaného. Odvolací súd v dôvodoch svojho rozhodnutia jasne vysvetlil, že žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočnosti, z ktorých možno opodstatnene usudzovať, že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii osoby, až následne sa dôkazné bremeno presúva na žalovanú stranu, ktorá má preukazovať tvrdenie, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušila. V danej veci z dohody o pracovnej činnosti nevyplývala zamestnávateľovi (žalovanému) povinnosť pridelovať konkrétnemu „dohodárovi“ pracovnú úlohu, nakoľko podľa § 223, § 228a ZP dohoda o pracovnej činnosti sa z povahy veci uzatvára len pre plnenie príležitostnej pracovnej činnosti. Obmedzenia pre zamestnávateľa vyplývali len z maximálneho rozsahu výkonu práce a z povinnosti za odvedenú prácu poskytnúť vopred dohodnutú odmenu. Iba samotná skutočnosť, že niektorému z dohodárov bolo zadaných viac pracovných úloh, neosvedčovala existenciu diskriminácie, keďže zamestnávateľ nebol nijako limitovaný počtom pridelovaných úloh, ak tieto nepresiahli výkon práce v rozsahu 10 hodín týždenne, resp. 520 hodín v kalendárnom roku. Žalobca tak neoznačil také konanie žalovaného, ktoré by bolo možné z pohľadu požiadaviek Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona považovať za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania (t. j. za diskriminačné konanie). Pokiaľ išlo o motív údajnej diskriminácie tvrdený žalobcom, tu odvolací súd jasne uviedol, že v osobe žalobcu sa nejednalo o tzv. novoprijatého zamestnanca, ktorý bol neoprávnené znevýhodňovaný, resp. aby odlišný rozsah zadávaných úloh súvisel s jeho „mladším“ vekom, keďže dohody o pracovnej činnosti s ním boli uzatvárané opakovane už od r. 2015, žalobca potvrdil, že svoje postavenie v minulosti, v čase kedy bol vekovo mladším, vnímal ako rovnocenné, a neoznačil žiadne okolnosti, ktoré by pre diskrimináciu titulom veku svedčili (motív veku ako dôvodu pre diskrimináciu preto osvedčený nebol). Pokiaľ išlo o žalobcom tvrdené znevýhodňovanie, ktoré malo nastať od času, kedy odmietol zamestnankyni žalovaného vyhovieť a vypracovať skorší znalecký posudok, o existencii takej pohnútky podľa odvolacieho súdu potom nesvedčila žiadna okolnosť, navyše ju žalobca formuloval až v priebehu sporu potom, čo sa ukázalo, že ním uvádzaná pohnútká diskriminačného konania spočívajúca v jeho postavení „nováčika“ v pracovnom pomere je nedôvodná. Len samotné tvrdenie žalobcu o existencii nejakej skutočnosti, či motívu, ktorému nenasvedčujú žiadne iné okolnosti, nemožno považovať za dôkaz o ním tvrdenom fakte, avšak nie z dôvodu ako tvrdí žalobca, že by súd prezumoval nepravdivosť jeho tvrdení. V danej veci žalovaný akékoľvek ovplyvňovanie popieral poukazujúc na to, že zmienená (už) nebohá zamestnankyňa nemala ani z titulu svojej pracovnej pozície ani z titulu pracovného zaradenia žiadny vplyv na pridelovanie úloh žalobcovi. Žalobcu teda prvotne zaťažovalo dôkazné bremeno o existencii nerovnakého zaobchádzania a pohnútky, až následne sa toto dôkazné bremeno (preukazovanie skutočnosti, že k diskriminácii nedošlo) prenáša na žalovaného. Odvolací súd potom uzavrel, že nakoľko bol rozsah pridelovaných pracovných úloh žalobcovi v súlade so zákonom a na uvážení žalovaného, pričom žalobca neoznačil také skutočnosti, z ktorých by bolo možné dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (a teda tu nedošlo k potrebe presunu

dôkazného bremena), neboli v danej veci naplnené predpoklady diskriminačného konania na strane žalovaného.

24. Dovolací súd uvádza, že z odôvodnenia rozhodnutí nižších inštancií je tak dostatočne zrejmé, z ktorých skutočností a dôkazov súdy vychádzali, akými úvahami sa riadil súd prvej inštancie, ako ich posudzoval odvolací súd a aké závery zaujal k jeho právnemu posúdeniu. Z rozhodnutia odvolacieho súdu potom zrozumiteľne a presvedčivo vyplýva, na základe akých skutočností dospel k záveru, že v danej veci nedošlo k diskriminačnému konaniu zo strany žalovaného, resp. že jej existencia nebola žalobcom osvedčená do takej miery, že by na žalovaného prešlo dôkazné bremeno o preukázaní jej neexistencie (chýbalo osvedčenie samotnej diskriminácie ako aj jej dôvodu (motívu)). Vo väzbe na uvedené potom postup odvolacieho súdu vo vzájomnej súvislosti s konaním a rozhodnutím súdu prvej inštancie nemožno považovať za neodôvodnený, pričom odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu má všetky náležitosti v zmysle § 393 CSP. Za vadu zmätočnosti nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv sporovej strany, ale len to, že ho neodôvodnil objektívne uspokojivým spôsobom.

25. Dovolací súd dodáva, že súdne konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady na rovnaké zaobchádzanie je civilným súdnym konaním sporového charakteru, v ktorom proti sebe stoja žalobca a žalovaný v navzájom protichodnom, kontradiktórnem postavení. V klasickom sporovom súdnom konaní sa uplatňuje zásada *actori incumbit probatio*, čo znamená, že dôkazné bremeno postihuje zásadne vždy toho, kto niečo tvrdí, teda žalobcu. Ustanovenie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona predstavuje zásadnú odchýlku konania vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania od klasického sporového súdneho konania v oblasti dokazovania. Táto odchýlka sa týka preneseného dôkazného bremena zo žalobcu na žalovaného.

26. Princíp preneseného dôkazného bremena bol vygenerovaný Súdny dvorom Európskej únie v rámci jeho judikatúry ako princíp, ktorý odráža potrebu efektívneho uplatňovania princípu rovnosti a jeho potreba vychádza z charakteru antidiskriminačných sporov. Diskriminácia sa len zriedka deje otvorene, väčšinou o nej neexistujú priame dôkazy a žalobcovia spravidla nedisponujú dostatkom informácií, ktorými by mohli bez akýchkoľvek pochybností preukázať existenciu diskriminácie, resp. porušenia zásady na rovnaké zaobchádzanie. Zmyslom teda je, aby žalobca neprehral spor len na základe toho, že neunesol dôkazné bremeno z dôvodu, že nemá prístup k dôkazom. Treba však upozorniť na to, že žalobcovi nestačí len poukázať na to, že bol diskriminovaný, ale musí predložiť skutočnosti, z ktorých možno dôvodne predpokladať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, a až potom dôjde k prechodu povinnosti preukázať, že k diskriminácii nedošlo, a to na žalovaného.

27. V zmysle uvedeného žalobca nemusí preukázať istotu, že došlo k diskriminácii, postačuje len určitá miera pravdepodobnosti. Je však povinný preukázať rozdiel v zaobchádzaní s inou porovnateľnou osobou, ktorá je alebo by mohla byť na rovnakej pozícii ako žalobca, voči nej však nebola aplikovaná diskriminácia. Žalobca je povinný preukázať aj dôvod, kvôli ktorému došlo k diskriminácii a z ktorého je diskriminácie zakázaná (§ 2 antidiskriminačného zákona). Ďalej je potrebné, aby žalobca preukázal vznik ujmy, ktorá mu vznikla na základe nedodržania práva na rovnaké zaobchádzanie, pričom medzi dôvodom namietanej diskriminácie a vzniknutou ujmom musí existovať príčinná súvislosť.

28. Pri prenesenom dôkaznom bremene zároveň platí, že žalovaný môže domnienku diskriminačného konania vyvrátiť, ak preukáže, že jeho konanie sledovalo oprávnený záujem, bolo objektívne odôvodnené, primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu, alebo že jeho konanie nie je v zmysle antidiskriminačného zákona považované za diskrimináciu. Ak žalovaný neposkytne súdu dostatočné vysvetlenie, prečo mohlo dôjsť k porušeniu zásady na rovnaké zaobchádzanie so žalobcom, má sa za to, že diskriminácia v danom prípade bola preukázaná.

29. V danom konaní z rozhodnutia krajského súdu v tejto veci je zrejмый záver, že podľa odvolacieho súdu k diskriminácii žalobcu nedošlo, nakoľko z dohody o pracovnej činnosti nevyplývala zamestnávateľovi (žalovanému) povinnosť pridelovať konkrétnemu „dohodárovi“ pracovnú úlohu, keďže dohoda o pracovnej činnosti sa z povahy veci uzatvára len pre plnenie príležitostnej pracovnej

činnosti (§ 223, § 228a ZP). Obmedzenia pre zamestnávateľa tu vyplývali len z maximálneho rozsahu výkonu práce a z povinnosti za odvedenú prácu poskytnúť vopred dohodnutú odmenu. Iba samotná skutočnosť, že niektorému z dohodárov bolo zadaných viac pracovných úloh, potom neosvedčovala existenciu diskriminácie, keďže zamestnávateľ nebol nijako limitovaný počtom pridelených úloh, ak tieto nepresiahli výkon práce v rozsahu 10 hodín týždenne, resp. 520 hodín v kalendárnom roku. Žalobca potom nielenže neoznačil také konanie žalovaného, ktoré by bolo možné považovať za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania (t. j. neosvedčil existenciu diskriminačného konania žalovaného), ale neosvedčil ani motív takejto ním tvrdenej údajnej diskriminácie (pokiaľ išlo o jeho vek). Odvolací súd následne nemal za osvedčené ani to, že žalobcom tvrdené znevýhodňovanie, malo nastať aj z dôvodu, že odmietol zamestnankyni žalovaného vyhovieť a vypracovať skorší znalecký posudok (ďalší motív diskriminácie). V tomto smere potom nielenže nejde o zákonný znak (motív) diskriminácie (nejde tu o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania, 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti), ale navyiac žalovaný v tomto smere preukázal, že označená zamestnankyňa (t. č. mŕtva) nemala z titulu svojej pracovnej pozície ani z titulu pracovného zaradenia žiadny vplyv na pridelenie úloh žalobcovi.

30. V danej veci potom súdy nižších inštancií správne postupovali, ak žalobu zamietli s odôvodnením, že žalobca neosvedčil nielen to, že bol diskriminovaný (že tu došlo k diskriminačnému konaniu zo strany žalovaného), ale neosvedčil ani motív takejto diskriminácie, za ktorý by bolo možné navyiac považovať len vek žalobcu (avšak žalobca nepredložil súdu také skutočnosti, z ktorých by bolo možné dôvodne predpokladať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania z tohto motívu), a preto tu k preneseniu dôkazného bremena o neexistencii diskriminácie na žalovaného neprešlo.

31. V tejto súvislosti dovolací súd zároveň uvádza, že námietka žalobcu v dovolaní (str. 3 bod A) o tom, že „na jednej strane odvolací súd sám označil za preukázané, že s dovolateľom bolo konané v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania bez rozumného dôvodu, ktorý by žalovaný aspoň minimálne zdôvodnil, čo priamo evokuje diskrimináciu, na druhej strane však vyvodil záver, že pri dohodách uzavieraných podľa § 226 ZP je takéto správanie zamestnávateľa prípustné“, nezodpovedá odôvodneniu rozhodnutia odvolacieho súdu, keďže odvolací súd práve naopak v konaní žalovaného diskriminačné konanie vôbec nevzhladol (toto nemal žalobcom za osvedčené). Sám odvolací súd uviedol, že „Len skutočnosť, že niektorému z dohodárov bolo zadaných viac pracovných úloh, neosvedčuje existenciu diskriminácie, keďže zamestnávateľ nie je nijako limitovaný počtom pridelených úloh, ak tieto nepresiahnu výkon práce v rozsahu 10 hodín týždenne, resp. 520 hodín v kalendárnom roku“.

32. Rovnako nemožno za pravdivé označiť ani tvrdenie dovolateľa (str. 4 bod 4., 5., 6. 7 dovolania), že by odvolací súd (v rámci právneho posúdenia veci) konštatoval, že by sa zásada rovnakého zaobchádzania nemala aplikovať aj vo vzťahu k dohodám o vykonávaní práce uzavretých podľa § 226 ZP. Uvedené potom dovolateľ namietal aj ako nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom v rámci dovolania podaného podľa § 421 CSP. Aj v tomto prípade platí, že odvolací súd uplatňovanie tejto zásady nevylúčil aj vo vzťahu k dohodám o vykonávaní práce, ale konštatoval, že vo vzťahu k posudzovanej dohode uzavretej so žalobcom nebola existencia diskriminačného konania osvedčená. Z uvedeného potom vyplýva, že odvolací súd práve naopak posudzoval diskrimináciu aj vo vzťahu k zamestnávaniu žalobcu na základe uzavretej dohody o vykonávaní práce, iba konštatoval jej neosvedčenosť. Uvedené navyiac vylučovalo aj dôvodnosť dovolania žalobcu podaného podľa § 421 CSP, nakoľko odvolací súd na riešení tejto otázky napadnuté rozhodnutie vôbec nezaložil (k tomu pozri výklad nižšie).

33. Na základe vyššie uvedeného dovolací súd dospel k záveru, že žalobca neopodstatnene namieta, že odvolací súd nesprávnym procesným postupom mu znemožnil uskutočňovať jeho patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces § 420 písm. f) CSP. Na podklade uvedeného dovolací súd uzatvára, že prípustnosť dovolania žalobcu z § 420 písm. f) CSP nevyplýva.

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 a), b), c) CSP

34. V zmysle § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

35. Pre všetky tri procesné situácie, v ktorých § 421 ods. 1 CSP pripúšťa dovolanie, má mimoriadny význam obsah pojmu „právna otázka“ a to, ako dovolateľ túto otázku zadefinuje a špecifikuje v dovolaní. Otázkou relevantnou z hľadiska § 421 ods. 1 CSP môže byť len otázka právna (nie skutková otázka). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že môže ísť tak o otázku hmotnoprávnu, ako aj o otázku procesnoprávnu (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). V prípade dovolania podaného v zmysle tohto ustanovenia je (procesnou) povinnosťou dovolateľa vysvetliť v dovolaní, o ktorú z možností uvedených v § 421 ods. 1 písm. a/ až c/ CSP ide, teda z čoho vyvodzuje prípustnosť dovolania (porovnaj napríklad 1Cdo/126/2017, 1Cdo/206/2017, 1Cdo/208/2016, 2Cdo/203/2016, 3Cdo/235/2016, 3Cdo/132/2017, 4Cdo/14/2017, 4Cdo/89/2017, 4Cdo/207/2017, 7Cdo/20/2017, 8Cdo/186/2016, 8Cdo/78/2017, 8Cdo/221/2017).

36. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP má určujúci význam vymedzenie právnej otázky s odkazom na konkrétnu judikatúru Najvyššieho súdu SR ako súdu odvolacieho, od ktorého sa mali prvoinštančný aj odvolací súd v danom prípade odkloniť. Dovolací súd konštatuje, že z obsahu dovolania žalobcu však konkrétny opis právnej otázky s odkazom na konkrétne rozhodnutia odvolacieho súdu absentuje. Preto dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP posúdil ako neprípustný. Pokiaľ mal byť touto otázkou právny názor odvolacieho súdu podľa ktorého „sa zásada rovnakého zaobchádzania neaplikuje aj vo vzťahu k dohodám o vykonávaní práce uzavretých podľa § 226 ZP“, tak dovolací súd zároveň uvádza (ako už uviedol v bode 32 tohto rozhodnutia), že (hoci nešlo o právnu otázku dovolateľom riadne vymedzenú v zmysle § 432 CSP) na jej riešení odvolací súd svoje rozhodnutie nezaložil. Práve naopak odvolací súd skúmal osvedčenosť diskriminácie aj v prípade dohody uzavretej so žalobcom, iba s tým, že jej existenciu nemal žalobcom za osvedčenú. Inak povedané, odvolací súd pripustil posudzovanie diskriminácie aj na výkon práce podľa dohôd uzatváraných podľa § 226 CSP a teda v rámci svojho právneho posúdenia veci nekonštatoval, že by sa zásada rovnakého zaobchádzania nemala aplikovať vo vzťahu k dohodám o vykonávaní práce uzavretých podľa § 226 ZP. Odvolací súd v nijakom smere nevytlúčil posudzovanie diskriminácie aj vo vzťahu k vykonávaniu prác na základe dohôd uzavretých podľa § 226 ZP. Na takom právnom závere, aký teda označil dovolateľ, odvolací súd svoje rozhodnutie nezaložil.

37. Ako už bolo uvedené, otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom). Pri skúmaní, či je dovolanie prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, sa dovolací súd zameriava na zistenie a posúdenie vzťahu medzi dovolateľom označeným existujúcim rozhodnutím odvolacieho súdu, ktoré tvorí súčasť jeho ustálenej rozhodovacej praxe, a novým prípadom. Vychádzajúc z kontextu skoršieho rozhodnutia (judikátu) a jeho skutkového vymedzenia pri tom za pomoci abstrakcie interpretuje v judikáte vyjadrené právne pravidlo (ratio). Táto činnosť odvolacieho súdu je zameraná na prijatie záveru, či nový prípad je s ohľadom na jeho skutkový rámec v relevantných otázkach podobný alebo odlišný od skoršieho prípadu.

38. V posudzovanej veci dovolateľ, zastúpený kvalifikovaným právnym zástupcom (advokátom) uviedol z pohľadu požiadaviek vyplývajúcich z obsahu ním uplatneného odvolacieho dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP nesúhlas s rozhodnutím odvolacieho súdu, ku ktorému podľa jeho názoru došlo pri právnom posudzovaní veci odvolacím súdom, avšak dovolací súd akcentuje, že na riešení v dovolaní nastolenej otázky (ak by vôbec malo ísť o dovolaciu otázku) odvolací súd svoje rozhodnutie nezaložil a súčasne v dovolaní absentuje označenie rozhodnutia odvolacieho súdu, od ktorého sa mal odvolací súd pri rozhodovaní veci odkloniť.

38. 1. Na tomto mieste dáva dovolací súd do pozornosti, že z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP je relevantná len taká otázka, ktorá kumulatívne vykazuje všetky nižšie uvedené znaky: a/ musí ísť o otázku riešenú odvolacím súdom, ktorá je buď hmotnoprávneho alebo procesnoprávneho charakteru, b/ spôsob jej vyriešenia odvolacím súdom zakladá „odklon“ od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, c/ odvolací súd na jej riešení založil svoje rozhodnutie, d/ uvedená otázka musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní, e/ ide o otázku zásadného právneho významu, t. j. takú, ktorá je významná nielen pre prerokovávanú právnu vec (spor), ale aj zo širších hľadísk, najmä z hľadiska celkovej rozhodovacej praxe všeobecných súdov SR a f/ vždy musí ísť o otázku právnu, nie skutkovú; ak niektorý z týchto znakov chýba, dovolanie nie je podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP prípustné.

38. Uvedené sa potom primerane vzťahuje aj k dovolacím dôvodom podľa písm. b), c) ust. § 421 CSP, vo vzťahu ku ktorým dovolateľ nielenže neformuloval žiadnu právnu otázku, na riešení ktorej by odvolací súd založil svoje rozhodnutie (t. j. dovolateľ neformuloval žiadnu právnu otázku doposiaľ súdnou praxou dovolacieho súdu neriešenú, príp. riešenú odlišne, pričom neoznačil rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré by boli vo vzťahu k sebe pri riešení právnej otázky rozdielnymi), ale v tomto smere dovolacie dôvody ani len neuviedol a nekonkretizoval.

39. Dovolací súd konštatuje, že takéto vymedzenie dovolacieho dôvodu nesprávneho právneho posúdenia však nespĺňa zákonom stanovenú požiadavku kladenú na spôsob jeho vymedzenia v zmysle § 432 ods. 2 CSP. Samotné polemizovanie dovolateľa s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky, významovo nezodpovedá kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 CSP. Nedostatok tejto náležitosti Civilný sporový poriadok považuje za dôvod pre odmietnutie dovolania podľa § 447 písm. f) CSP.

40. So zreteľom na uvedené dovolací súd dovolanie žalobcu odmietol podľa § 447 písm. c), f) CSP ako dovolanie, ktoré smerovalo proti rozhodnutiu, proti ktorému dovolanie nie je prípustné (pokiaľ išlo o dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP) a jednak ako dovolanie, v ktorom dovolacie dôvody neboli vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 až 435 CSP (pokiaľ išlo o dovolanie podľa § 421 ods. 1 písm. a), b), c) CSP).

41. O nároku na náhradu trov dovolacieho konania dovolací súd rozhodol v zmysle § 453 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP a zásadou úspechu žalovaného v dovolacom konaní (§ 255 ods. 1 CSP) tak, že náhradu trov dovolacieho konania žalovanému nepriznal, lebo mu preukázateľne v dovolacom konaní žiadne trovy nevznikli (R 72/2018).

42. Senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v danej veci rozhodol pomerom hlasov 3 : 0 (§ 3 ods. 9 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1. mája 2011).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.