

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	5CdoPr/5/2024
Identifikačné číslo spisu:	7218207239
Dátum vydania rozhodnutia:	23.01.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:7218207239.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne: JUDr. B. Č., nar. XX. XX. XXXX, M., L. XX, zastúpená Advokátska kancelária Juristi, s.r.o., Košice, Krivá 3, IČO: 51 941 244, proti žalovanej: Technická univerzita Košiciach, Košice, Letná 9, IČO: 00 397 610, zastúpená advokátkou JUDr. Marta Šuvadová, Košice, Floriánska 16, o porušení zásady rovnakého zaobchádzania a náhrady nemajetkovej ujmy, vedenom na bývalom Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 11Cpr/34/2018, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 20. septembra 2023 sp. zn. 9CoPr/1/2023, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu Košiciach z 20. septembra 2023 sp. zn. 9CoPr/1/2023 a uznesenie Mestského súdu v Košiciach z 14. februára 2024 č. k. K2 - 11Cpr/34/2018 - 591 z r u š u j e a v e c v r a c i a Krajskému súdu v Košiciach na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 28. marca 2022 č. k. 11Cpr/34/2018 - 472 žalobu žalobkyne zamietol (výrok I.). Vyslovil, že žalobkyňa je povinná nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu (výrok II.).

1.1. V odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie uviedol, že predmetom sporu bolo zistenie a preukázanie, či vo vzťahu k žalobkyňi dochádzalo zo strany žalovaného k diskriminácii a to forme neuhrádzania adekvátnej výšky osobného príplatku počas 13-tich rokov trvania pracovného pomeru u žalovaného.

1.2. Súd predmetný vzťah posúdil ako pracovnoprávny vzťah, ktorý vznikol na základe platne uzatvorenej Pracovnej zmluvy zo dňa 28. 02. 2002. Táto skutočnosť je nesporná a vyplýva aj z predložených listinných dôkazov a túto skutočnosť nerozporevali ani sporové strany, a preto s prihliadnutím na ustanovenie § 151 Civilného sporového poriadku súd sa týmito skutočnosťami v rámci dokazovania nezaoberal.

1.3. V prvom rade sa súd prvej inštancie zaoberal prvou časťou žalobného petitu samotnej žalobkyne a to výrokom I., v rámci ktorého žalobkyňa žiadala, aby žalovaný upustil od diskriminačného konania voči jej osobe. Vzhľadom na to, že žalobkyňa k 31. 10. 2018 ukončila pracovný pomer so žalovaným Dohodou v zmysle ust. § 60 Zákonníka práce, súd prvej inštancie konštatuje, že tento návrh prednesený samotnou žalobkyňou je nedôvodný a z tohto dôvodu ho súd zamietol.

1.4. Súčasne sa súd prvej inštancie následne vysporadúval aj s námietkou premlčania vznesenou právnym zástupcom žalovaného v rámci jeho prvotného vyjadrenia k žalobe. V tejto súvislosti súd poukazuje na ustálenú judikaturu, konkrétne na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. novembra 2012 po sp. zn. 2Cdo/194/2011 publikované pod číslom R 58/2014, v zmysle záverov ktorého „právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, je právom majetkovej povahy, ktoré sa premlčuje.“ Z tohto dôvodu súd prvej inštancie považoval žalovaným vznesenú námietku premlčania za sčasti dôvodnú (vzhľadom na rozsah uplatňovaného obdobia).

1.5. K vykonanému dokazovaniu vo vzťahu k výroku II. súd prvej inštancie uvádza nasledovné:

1.6. Premetom sporu bolo primárne posúdenie otázky, či zo strany žalovaného ako zamestnávateľa žalobkyne došlo k porušeniu zákazu diskriminácie, resp. k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré malo spočívať v neobjektívnom odmeňovaní v rámci priznávania osobných príplatkov jednotlivým zamestnancom žalovaného. Hneď v úvode súd prvej inštancie musí skonštatovať, že pri porovnávaní mzdy ako takej (resp. odmeňovania jednotlivých zamestnancov) musí súd brať na zreteľ, či porovnávaní zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v zmysle ust. § 119a Zákonníka práce.

1.7. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 43 ods. 1 ZP v pracovnej zmluve so zamestnancom dohodnúť druh práce a jeho stručnú charakteristiku. Výkon rovnakého druhu prác dvomi zamestnancami znamená, že práce by mali byť rovnaké podľa všetkých objektívnych kritérií porovnávania, ktorými sa hodnotí zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce, t. j. za ich výkon obom zamestnancom patrí základná zložka mzdy poskytovaná podľa odpracovaného času v rovnakej výške. Ak sú tieto rovnaké práce vykonávané aj v rovnakých podmienkach, musí obom zamestnancom prislúchať aj rovnaké plnenie, zohľadňujúce príslušné podmienky práce (napr. za prácu vo sviatok alebo v noci). V prípade, že títo zamestnanci budú dosahovať rovnakú výkonnosť a výsledky práce, aj prípadné plnenia, zohľadňujúce výkonnosť a výsledky práce (napr. prémie, výkonnostné odmeny) musia byť obom zamestnancom poskytnuté v rovnakej výške.

1.8. Prácou rovnakej hodnoty sa rozumie práca porovnateľnej náročnosti podľa kritérií zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávaná v porovnateľných pracovných podmienkach. Ak dvaja zamestnanci vykonávajú porovnateľnú prácu a dosahujú v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach aj rovnaký alebo porovnateľný pracovný výkon a výsledky práce v pracovnom pomere k tomu istému zamestnávateľovi, majú právo na rovnakú mzdu za prácu.

1.9. Ak budú na základe porovnania dvoch kvalitatívne rozličných prác podľa uvedených kritérií práce hodnotené na rovnakej úrovni, pôjde o práce porovnateľnej náročnosti, ktoré musia byť zaradené do zhodného stupňa v hierarchii náročnosti práce (napr. do tej istej tarifnej triedy v rámci tarifného systému). Za výkon týchto prác musí byť zamestnancom poskytovaná rovnaká tarifná mzda.

1.10. Výška ďalších plnení, ktorá závisí napr. od schopností zamestnanca, jeho prístupu k výkonu práce, teda od pracovnej výkonnosti zamestnanca a dosahovaných výsledkov, už nemusí byť rovnaká, nakoľko ju ovplyvňuje plnenie príslušných kritérií konkrétnou osobou zamestnanca.

1.11. Z rozsiahleho dokazovania, ktoré súd prvej inštancie v rámci prejednávania tohto sporu vykonal jednoznačne vyplynulo, že žalobkyňou označení komparátori (teda osoby majúce vykonávať prácu rovnakú resp. prácu rovnakej hodnoty) nevykonávali rovnakú prácu v zmysle ust. § 119a Zákonníka práce. Uvedené skutočnosti vyplývajú jednak z listín predložených žalovaným na žiadosť súdu ako aj z jednotlivých svedeckých výpovedí samotných svedkov, ktorí podrobne opísali svoje pracovné náplne. V tejto súvislosti súd prvej inštancie konštatuje, že aj žalobkyňou navrhovaná svedkyňa pani I. uviedla - vyjadrila počudovanie nad tým, že sa porovnáva jej práca s prácou zamestnancov na odbore legislatívno-právnom. Uvedené skutočnosti boli dostatočne preukázané listinnými dôkazmi ako aj svedeckými výpoveďami, ktorých závery sú uvedené v časti zistené skutkového stavu. Teda z vykonaného dokazovania, predovšetkým z jednotlivých pracovných náplní a opisov jednotlivých pracovných náplní svedkov - zamestnancov žalovaného, súd mal za to, že právne akceptovateľnými na porovnanie a posúdenie, či u žalovaného dochádza/lo k diskriminácii zo strany žalovaného v rámci procesu odmeňovania sú práve a len zamestnanci, ktorých agenda je rovnaká alebo obdobná ako u samotnej žalobkyne a teda jedná sa predovšetkým o zamestnancov odboru legislatívno-právneho.

1.12. V tejto súvislosti z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaný uniesol dôkazné bremeno v tom zmysle, že súdu jednoznačne a bez akýchkoľvek pochybností preukázal, že žalobkyňa v priebehu trvania jej pracovného pomeru u žalovaného poberala najvyšší tarifný plat, pričom bola zaradená do

najvyššej platovej triedy a stupňa. Rovnako žalovaný súdu preukázal, že žalovanej v rámci procesu odmeňovania boli žalobkyni priznávané najvyššie odmeny v porovnaní so zvyšnými zamestnancami odboru legislatívno-právneho.

1.13. Súčasne je nutné konštatovať, že žalobkyňa túto skutočnosť v priebehu sporu nenamietala.

1.14. Pokiaľ ide o hlavnú námietku žalobkyne v priebehu prejednávaneho sporu, táto spočívala v nerovnakom zaobchádzaní pokiaľ ide o priznávanie osobných príplatkov u žalovaného.

1.15. V tejto súvislosti súd poukazuje na tú skutočnosť, Zákonník práce v zmysle ust. § 118 nepredurčuje názvy zložiek mzdy, ktorými zamestnávateľ bude motivovať zamestnanca k splneniu stanoveného cieľa. V praxi však základné mzdové formy môžu byť kombinované s doplnkovými mzdovými formami, medzi ktoré patria plnenia, všeobecne nazývané aj „pohyblivé zložky mzdy“, nakoľko nemajú charakter pevnej sumy tarifnej mzdy a ich výška v závislosti od plnenia podmienok pre vznik nároku na danú zložku je premenlivá. V tomto kontexte ide aj o napr. osobné príplatky, osobné ohodnotenie či iné bonusy. Súd sa stotožňuje s argumentáciou žalovaného, že táto zložka mzdy nie je nárokovateľnou zložkou mzdy. Avšak súd zároveň dodáva, že pri splnení vopred stanovených kritérií jednotlivými zamestnancami sa pri priznávaní týchto motivačných mzdových foriem rovnako musí dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania.

1.16. Z výsluchov jednotlivých svedkýň vyplynulo, že jednotlivé úpravy v rámci zmeny výšky osobného príplatku súviseli prevažne so zmenou vykonávanej agendy, s prebratím agendy po odchádzajúcom zamestnancovi, s prerozdelením novej agendy, s výsostným vykonávaním určitej agendy a podobne. Teda inými slovami žalovaný preukázal, že v rámci procesu priznávania osobných príplatkov hoci vo vyššej sume ako u žalobkyne, vždy uvedené kroky zamestnávateľa súviseli s konkrétnou zmenou pracovnej náplne.

1.17. Rovnako tak neobstojí v tomto kontexte ani námietka žalobkyne, že žalovaný nemal vytvorené vnútorné predpisy/kritériá na prideľovanie týchto motivačných zložiek mzdy. Naopak žalovaný predloženými listinnými dôkazmi predovšetkým Vnútorným platovým poriadkom spolu s jeho jednotlivými prílohami preukázal súdu, že toto odmeňovanie zamestnancov dôsledne upravovali tak normy vyššej právnej sily (zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov) ako aj interné normy (článok 10 Vnútorného platového poriadku žalovaného). Súčasne súdu preukázal, že k týmto zmenám došlo na základe procesu, kde v prvom rade stál najbližšie nadriadený zamestnanec, ktorý konkrétnu zmenu v osobnom príplatku navrhoval a následne tento návrh bol schvaľovaný na úrovni kvestora resp. zástupcu žalovaného s ohľadom na výšku jednotlivých zdrojov. Súčasne predloženými listinnými dôkazmi žalovaný súdu preukázal, že tak v prípade žalobkyne ako aj v prípade označených svedkov došlo pri jednotlivých návrhoch k špecifikácii zdôvodnenia navrhovanej zmeny v rámci predpísaného formulára. V tomto kontexte súd prvej inštancie vyhodnotil aj túto námietku žalobkyne za neopodstatnenú.

1.18. Súčasne z podrobne vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobkyňa nikdy v priebehu trvania pracovného pomeru nebola tým zamestnancom, ktorý by mal najnižší osobný príplatok. Práve naopak v rámci posudzovania jednotlivých období žalovaný súdu preukázal, že to bola práve žalobkyňa, ktorá poberala či už najvyšší alebo 2. najvyšší osobný príplatok v rámci odboru legislatívno-právneho.

1.19. Za rovnako neopodstatnenú a žalobkyňou nepreukázanú námietku vyhodnotil súd aj tú skutočnosť, že počiatok diskriminačného správania sa zo strany žalovaného začala žalobkyňa pociťovať po doručení jej sťažnosti týkajúcej sa nesprávneho odmeňovania jednotlivých zamestnancov. Z vedeckých výpovedí vyplynulo, že žiaden zamestnanec neregistroval takéto známky diskriminačného konania žalovaného. Rovnako z predloženého listinného dôkazu Odpovede na sťažnosť vyplýva, že žalovaný sa touto sťažnosťou zaoberal, pričom vyzval žalobkyňu na špecifikáciu jednotlivých porušení tak Zákonníka práce ako aj Antidiskriminačného zákona. Žalobkyňa však súdu v tomto kontexte nepreukázala a nepredložila dôkazy, že z jej strany došlo k patričnej súčinnosti po tejto výzve zo strany žalovaného a k doplneniu jej podania.

1.20. V rámci procesnej obrany žalovaný opakovane uvádzal námietku absencie označenia vhodných komparátorov a označenia diskriminačného dôvodu.

1.21. V tejto súvislosti súd prvej inštancie uvádza, že z vyššie citovanej právnej úpravy vyplýva, že za diskriminačné nemožno považovať každé konanie (opomenutie), rozhodnutie, úpravu či opatrenie, ktorým sa cíti byť určitá osoba dotknutá, ale len také, ktoré predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie, než s osobami v porovnateľnej situácii (priama diskriminácia), alebo znevýhodnenie v porovnaní s inými

osobami (nepriama diskriminácia) a zároveň ktorého pohnútkou (motívom) je okolnosť, ktorá je z objektívneho hľadiska spôsobilá byť aprobovaným diskriminačným dôvodom. V európskom práve, z ktorého vychádza aj slovenský koncept antidiskriminačných sporov, sa uplatňuje pravidlo výmeny dôkazného bremena, ktorým sa prenáša ťarcha dokazovania, v smere vyvrátenia, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, na žalovaného. Treba zdôrazniť, že k tejto výmene (dôkazného bremena), dochádza až po tom, čo žalobca kvalifikovane prezentuje skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (§ 11 ods. 2 ADZ). Výstižný záver k tomu formuloval napríklad Ústavný súd SR v uznesení sp. zn. IV. ÚS 16/2009 z 30. 4. 2009, v zmysle ktorého „...subjektívny názor sťažovateľa na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu. Z vnútroštátnej úpravy (do 31. júna 2004 § 13 ods. 7 Zákonníka práce a od 1. júla 2004 § 11 ods. 2 zákona 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 predpisov v spojení s § 13 ods. 5 Zákonníka práce) totiž vyplýva, že dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napr. jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod) a pod.. Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania“. Na úrovni európskeho práva, obdobne smernice predpokladajú nastúpenie pravidla o presune dôkazného bremena na žalovaného až po tom, čo samotné porušenie zásady rovnakého zaobchádzania na prvý pohľad dokázal žalobca (Čl. 10 smernice Rady EÚ 2000/78/ES), resp. ak sa vyskytne evidentný právny prípad diskriminácie (Čl. 8 smernice Rady EÚ 2000/43/ES), pričom aj ESD v tomto zmysle opakovane prijal interpretačný záver, že pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť tam, kde ide o prípad diskriminácie na prvý pohľad. Napríklad vo veci „Brunnhöfer“ (Susanna Brunnhöfer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG) žalobkyňa tvrdila, že bola vystavená diskriminácii na základe pohlavia, pretože mala nižšiu mzdu ako jej kolega, ktorý bol zaradený v tej istej platovej triede. ESD v tomto prípade v otázke rozdelenia dôkazného bremena vyšiel z toho, že navrhovateľka mala najprv dokázať, že dostávala nižšiu mzdu ako jej kolega a potom, že vykonávala prácu rovnakej hodnoty. Až to by podľa jeho záveru mohlo viesť k vysloveniu domnienky, že rozdielne zaobchádzanie možno vysvetliť len na základe pohlavia. Až potom by zamestnávateľ musel túto domnienku vyvrátiť, k čomu v praxi dochádza vo svojej podstate dvoma spôsobmi; môže buď dokázať, že žalobca v skutočnosti nie je v podobnej alebo porovnateľnej situácii ako jeho „komparátor“, alebo že rozdielne zaobchádzanie nie je založené na chránenom dôvode, ale na iných objektívnych skutočnostiach.

1.22. Znaký diskriminačného konania - nepriaznivé zaobchádzanie v porovnaní s niekým v porovnateľnej situácii alebo rovnaké zaobchádzanie v porovnaní s niekým v rozdielnej situácii (komparátor) a prítomnosť chráneného dôvodu (právom aprobovanú diskriminačnú pohnútku), predstavujú imanentnú súčasť každej antidiskriminačnej žaloby, keďže sa nimi vymedzuje samotný predmet ochrany - chránený dôvod i konanie, ktorým dochádza k jeho porušovaniu. Aby však došlo k preneseniu dôkazného bremena na žalovaného, musí žalobca tieto znaky tvrdiť a objektivizovať tak, aby to v okolnostiach konkrétneho prípadu vyvolalo presvedčenie o žalobcom prezentovanej diskriminačnej pohnútky. Prirodzene žalobca nemusí preukázať istotu, že došlo k diskriminácii; postačuje len určitá miera pravdepodobnosti. Z rôznorodosti diskriminačných sporov vyplýva, že túto mieru pravdepodobnosti nemožno zovšeobecniť a že teda v každom jednotlivom prípade bude posudzovaná individuálne. Možno však považovať za východiskové, ako bolo vysvetlené už na inom mieste, že za postačujúci v tomto smere bezpochyby nemožno považovať len subjektívny názor žalobcu.

1.23. Premietnutím týchto právno-teoretických východísk na posudzovaný prípad, možno konštatovať, že 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 nesprávnym odmeňovaním prostredníctvom osobného príplatku teda jej mzdovým ohodnotením na jej pracovnej pozícii, 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. Z vykonaného dokazovania však vyplynulo, že žalobkyňa v priebehu celého prejednávania sporu nevedela a neoznačila diskriminačný dôvod, ktorý mal viesť k nerovnakému zaobchádzaniu v rámci procesu jej odmeňovania formou motivačnej zložky mzdy. Teda inými slovami v rámci procesného útoku v tomto smere neunesla dôkazné bremeno v takom rozsahu, aby mohlo na jeho podklade dôjsť k preneseniu dôkazného bremena na žalovaného v zmysle vyššie uvedenej zásady v rámci antidiskriminačných sporov. V tejto súvislosti súd prvej inštancie konštatuje skôr subjektívnu nespokojnosť žalobkyne so spôsobom odmeňovania jednotlivých zamestnancov zo strany žalovaného formou osobných príplatkov, ako aj jej bližšie nešpecifikovanú nespokojnosť so zavedeným systémom odmeňovania v rámci všetkých organizačných štruktúr u žalovaného. Tieto skutočnosti však s ohľadom na predmet sporu a vykonané dokazovania, nemôžu a sami o sebe nenesú známky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného ako zamestnávateľa voči žalobkyni.

1.24. Na záver súd prvej inštancie dodáva, že Ústavný súd SR vo svojej rozhodovacej praxi k potrebnosti zodpovedania nepodstatných otázok, formuloval (tiež) záver, že „...všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania.“ (napr. II. ÚS 251/04, III. ÚS 209/04). V inom rozhodnutí (II. ÚS 200/09) ústavný súd obdobne uviedol, že „...odôvodnenie rozhodnutia nemusí dať odpoveď na každú poznámku či pripomienku účastníka konania, ktorý ju nastolil. Je však nevyhnutné, aby spravodlivé súdne rozhodnutie reagovalo na podstatné a relevantné argumenty účastníka konania a aby mu dalo jasnú a zreteľnú odpoveď na riešenie konkrétného právneho problému.“ Žiada sa v tejto súvislosti pripomenúť tiež výstižný záver, formulovaný ESLP v rozhodnutí vo veci Ruiz Torija proti Španielsku, v zmysle ktorého „Právo na spravodlivý súdny proces nevyžaduje, aby súd v rozsudku reagoval na každý argument prednesený v súdnom konaní. Stačí, aby reagoval na ten argument (argumenty), ktorý je z hľadiska výsledku súdneho rozhodnutia považovaný za rozhodujúci.

1.25. Súd prvej inštancie teda konštatuje, že vykonaným dokazovaním, ktoré bolo pomerne rozsiahle a v mnohých otázkach podrobné, bolo zo strany žalovaného preukázané, že k diskriminácii, či už priamej alebo nepriamej pri odmeňovaní žalobkyne formou osobných príplatkov nedošlo, a teda z jeho strany nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

1.26. Súd poukazuje na vyššie citované zákonné ustanovenia vo výroku tohto rozsudku rozhodol len o rozsahu nároku úspešného žalovaného na náhradu trov konania. Žalovaný bol úspešný v pomere 100 %, preto súd konštatoval úspešnosť žalovaného v plnom rozsahu a v tomto rozsahu aj priznal žalovanému náhradu trov konania. O konkrétnej výške tejto náhrady bude po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením rozhodovať príslušný súdny úradník tunajšieho súdu.

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 20. septembra 2023 sp. zn. 9CoPr/1/2023 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil (výrok I.). Žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalobkyni v plnom rozsahu (výrok II.).

2.1. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas, oprávnenou osobou, proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP a contrario, v rozsahu danom § 379, § 380 ods. 1, 2 CSP z hľadísk uplatnených odvolacích dôvodov a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné. Rozsudok je vecne správny, z ktorých dôvodov ho odvolací súd podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

2.2. Z obsahu žaloby vyplýva, že žalobkyňa sa titulom porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona domáhala, aby žalovaný od tvrdeného diskriminačného konania upustil a poskytol jej ako satisfakciu za už nastalý zásah do práv náhradu nemajetkovej ujmy 70.000 eur.

2.3. Súd rozhodol o zamietnutí žaloby v časti uloženia povinnosti žalovanému na upustenie od diskriminačného konania berúc na zreteľ, že už 31. 10. 2018 žalobkyňa ukončila pracovný pomer so žalovaným, teda k času vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej neexistovalo žiadne diskriminačné konanie

žalovaného, od ktorého by vo vzťahu k žalobkyni mohol a mal upustiť. Pokiaľ aj žalobkyňa rozsudok napadla v celom rozsahu argumentujúc existenciou diskriminácie zo strany žalovaného, k uvedenému právnomu posúdeniu jej návrhu, s ktorým sa odvolací súd stotožňuje, neformulovala skutkové alebo právne dôvody, ktoré by spochybnili vecnú správnosť napadnutého výroku rozhodnutia, preto bol odvolacím súdom potvrdený.

2.4. Odvolací súd hodnotil ako vecne správne aj právne posúdenie námietky premlčania peňažného nároku titulom náhrady nemajetkovej ujmy v trojročnej premlčacej dobe podľa § 100 ods. 1, ods. 2 v spojení s § 101 Občianskeho zákonníka. Ak obsahom satisfakčného nároku je požiadavka na zaplatenie peňažnej čiastky, potom princíp právnej istoty vylučuje, aby plynutiu času neboli priznané právne účinky. Prípustnosť námietky premlčania proti takému nároku umožňuje prihliadnuť k obmedzeným možnostiam vynútiteľnosti práva a obrany proti nemu, ktorú námietku môže vzniesť sporová strana na súde prvej inštancie kedykoľvek. Žalobkyňa svoj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy 70.000 eur viazala na obdobie trinástich rokov tvrdeného diskriminačného konania žalovaného, ktorého počiatok stanovila na január 2005, pričom žalobu podala 9. 8. 2018. Nie je tak sporné, že u práva na peňažné plnenie pripadajúceho na obdobie od januára 2005 do 8. 8. 2015 došlo k uplynutiu premlčacej doby. Námietka žalobkyne, že súd prihliadal na premlčanie, aj keď taká procesná obrana zo strany žalovaného nebola vznesená nemá podklad v obsahu spisu. Už z prvého vyjadrenia žalovaného k žalobe vyplýva, že žalobkyni titulom diskriminácie nepatrí právo na premlčaný nárok, túto svoju obranu zopakoval aj v ďalších podaniach, i výslovne ako námietku premlčania zdôraznil aj na poslednom pojednávaní 28. 3. 2022. Pokiaľ súd zamietnutie žaloby v časti peňažného nároku odôvodnil kvalifikovaným uplynutím času, urobil tak v súlade so zásadou hospodárnosti konania vedúcej k prednostnému vyhodnoteniu dôvodnosti námietky premlčania (R 29/1983, rozhodnutia NS SR sp. zn. 1Cdo/82/2009, 2Cdo/194/2011 a ďalšie).

2.5. Žalobkyňou tvrdený zásah do práva na poskytnutie rovnakej odmeny za rovnakú prácu bol odôvodnený nižšou sumou osobného príplatku ako u iných zamestnancov legislatívno-právneho odboru, resp. iných zamestnancov zaradených v 12 platovej triede. Nebolo sporné, že žalobkyni bol priznávaný osobný príplatoč na základe návrhu jej nadriadenej JUDr. I. podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v zmysle ktorého zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, možno priznať osobný príplatoč až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je zákonom vymedzený na 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, pričom o priznaní osobného príplatku jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

2.6. Z koncepcie osobného príplatku vyplýva, že ide o nenárokovateľnú zložku platu, a to na „ocenenie“ mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, pričom zákon definuje limit. Osobou oprávnenou rozhodovať o osobnom príplatku je zamestnávateľ, jeho priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie navrhuje vedúci zamestnanec písomne zamestnávateľovi. V prípade nedodržania tohto postupu však zákon nestanovuje žiadny následok. Osobný príplatoč, slúžiaci na „ocenenie“, je plne závislý od vôle zamestnávateľa, pričom zákon predpokladá, že táto vôľa zamestnávateľa môže byť počas plynutia pracovného pomeru menená (priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie) a je namieste podotknúť, že táto môže byť zmenená i bez zmeny kvality (hodnoty) práce zamestnanca (napr. nadobudnutím nových, resp. hlbších vedomostí zamestnávateľa o charaktere a kvalite vykonávanej práce zamestnanca, čím sa môže znížiť alebo zvýšiť v jeho očiach kvalita práce zamestnanca, čo je dôvodom na zmenu „ocenenia“, ergo zmenu výšky osobného príplatku). Tým, že sa jedná o nenárokovateľnú časť platu, súd nemá právomoc preskúmať, či osobný príplatoč je priznaný (resp. zvýšený, znížený alebo odobratý) dôvodne, za podmienky, že tento postup zamestnávateľa nie je vedený diskriminačným dôvodom alebo zakladá iný rozpor s právnym predpisom. Osobný príplatoč a jeho priznanie (vrátane zmien) je preto plne v kompetencii zamestnávateľa, spočíva tak v jeho rukách prostriedok na motiváciu svojich zamestnancov, a to pod subjektívnym hodnotením, pri zachovaní zákonných štandardov, z ktorých nesmie vybočiť.

2.7. V zhode so zásadou zákazu diskriminácie (nerovnakého zaobchádzania) v pracovnoprávných vzťahoch formulovaných v súdom citovaných ustanoveniach Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona, sa súd prvej inštancie zaoberal skúmaním predpokladov, či v konkrétnom prípade došlo k

porušení tejto zásady. V prvom rade žalobkyňa v zhode s § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona mala preukázať pri namietaní určitej formy diskriminácie, že existuje (existoval) rozdiel v zaobchádzaní s ňou, v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo podobnej situácii, že napadnutým konaním jej vznikla ako obeti diskriminácie nejaká nevýhoda, a že medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou existuje kauzálna súvislosť. V kontexte uvedeného preto súd skúmal, či žalobkyňa preukázala „zásah na prvý pohľad“ (prima facie), lebo nepostačuje iba samotné tvrdenie, či vnútorné presvedčenie žalobcu o existencii zásahu. Z uvedeného potom vyplýva, že predložené dôkazné prostriedky by mali mať takú výpovednú hodnotu, aby preukazovali existujúce objektívne okolnosti daného prípadu, pri ktorých bude možné už na prvý pohľad (prima facie) prijať záver o porušení zásady rovnakého zaobchádzania (t. j. o zásahu). Žalobkyňa tiež musela uviesť v dôsledku akej pohnútky (diskriminačného dôvodu) došlo k nerovnakému zaobchádzaniu. Ak žalobca nepreukáže, že s ním bolo zaobchádzané neobvyklým spôsobom, teda znevýhodňujúcim spôsobom (t. j. diskriminačne), nemôže byť v spore úspešný (NS SR sp. zn. 5Cdo/10/2011). V intenciách uvedeného, argumentácia žalobkyne vyznieva nepresvedčivo, ak na jednej strane tvrdila existenciu diskriminačného konania od januára 2015 a súčasne ako motív nerovnakého zaobchádzania tvrdila „iné postavenie“, pod ktoré subsumovala svoje správanie, že nebola servilná, upozorňovala na nedostatky, čo vztiahla k sťažnosti z roku 2009 adresovanej rektorovi a odborovému združeniu. Aj v situácii, ak žalobkyňa označila subjekty, u ktorých suma osobného príplatku k tarifnému platu bola vyššia ako v jej prípade, podľa názoru súdu neuvážila, že podmienky jeho poskytovania v rozdielnej výške ako nenárokovateľnej zložky mzdy sa viažu k osobnému výkonu zamestnanca, čo môže objektívne odôvodňovať rozdielnosť príplatku, nedefinovala zákonom uznaný diskriminačný dôvod tvrdeného rozdielneho prístupu a pri vymedzení komparátorov nevzala do úvahy zásady pre hodnotenie jej práce ako práce rovnakej hodnoty v porovnaní s ňou označenými komparátormi, ktorá nie je definovaná len priznanou platovou (tarifnou) triedou.

2.8. Pod zákonom aprobované dôvody diskriminácie (pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod ČL.12 Ústavy, § 13 ods. 2 ZP, § 2, § 2a v spojení s § 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona) ani podľa názoru odvolacieho súdu nemožno vziať prejav výslovne osobnej povahy vyplývajúce z určitej osobnostnej charakteristiky (napr. pedantnosť alebo ľahkovážnosť, kritickosť či zvýšená tolerancia, veľa, či málo empatie, individualizmus alebo práca pre kolektív a pod.), lebo necharakterizujú „iné postavenie“ v zmysle „iného zmýšľania“ v rovine etických, spoločenských hodnôt, politických preferencií a pod. chráneného ako súčasť základných ľudských práv a slobôd pred diskrimináciou. Žalobkyňa svoju žalobu založila na osobnom presvedčení o nesprávnom postupe zamestnávateľa pri priznávaní osobných príplatkov, lebo mala nižší alebo rovnaký funkčný plat ako zamestnanec v nižšej platovej triede alebo vekovo mladší, čo hodnotila ako diskriminačné, a uviedla to aj v sťažnosti z roku 2009 (čl. 50 spisu). Obsah vyjadrení žalobkyne, ktorými odôvodňovala svoj nárok a diskriminačné konanie žalovaného spočíval vo vyjadrení jej nespokojnosti s tým, že ako zamestnanec vo vyššej platovej triede nedostávala v peňažnom vyjadrení vyšší osobný príplato ako zamestnanci v nižšej platovej triede, inak povedané nárokovala si už len z titulu platového zaradenia aj vyšší osobný príplato. Takéto presvedčenie vedené osobnou motiváciou získať celkovo vyššiu pracovnú odmenu, však nepreukazuje „prima facie“ záver o porušení zásady rovnakého zaobchádzania ani nedefinuje pohnútku (diskriminačný dôvod) nerovnakého zaobchádzania. Pri použití výkladu žalobkyne, by v zásade bolo priznanie osobného ohodnotenia považované za definitívnu, ktorú by bolo možné len ťažko zrušiť, resp. odňať, čo však neguje účel a význam osobného príplatku ako motivačnej zložky mzdy.

2.9. Pokiaľ súd prvej inštancie uzavrel, že žalobkyňa motív tvrdeného diskriminačného konania žalovaného neoznačila, ale išlo o jej osobný prejav nespokojnosti, jej tvrdenia nedali základ pre záver o „na prvý pohľad“ existujúcej diskriminácii, v dôsledku čoho napokon neunesla dôkazné bremeno podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona v takom rozsahu, aby mohlo na jeho podklade dôjsť k preneseniu dôkazného bremena na žalovaného, možno s týmto jeho záverom súhlasiť. V konečnom dôsledku však súd vykonával dokazovanie na zistenie, či sa žalovaný dopustil nerovnakého zaobchádzania voči žalobkyni, so záverom, že žalovaný nekonal diskriminačne, lebo preukázal existenciu objektívnych skutočností zakladajúcich dôvody pre odlišné priznanie osobného príplatku žalobkyni v porovnaní s ostatnými zamestnancami, ako to predpokladá aj § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

2.10. V zhode s § 119a ods. 2 Zákonníka práce, sa súd zaoberal otázkou, či žalobkyňa a ňou uvedení

referenční zamestnanci vykonávali rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, vychádzajúc pritom zo zákonnej definície, podľa ktorej za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Nebolo pritom významné, či porovnávaní zamestnanci vykonávajú pre zamestnávateľa totožnú prácu a zodpovedajú za totožnú agendu, resp. podľa pracovnej náplne obsiahnutej v pracovnej zmluve vykonávajú pre zamestnávateľa rovnaký druh práce. Pre súd podstatným kritériom bola náplň práce a to z hľadiska jej povahy, zložitosti a zodpovednosti. S ohľadom na aspekty týkajúce sa povahy úloh, ktoré vykonávali jednotliví zamestnanci, boli kladené rôzne požiadavky aj na ich osobné schopnosti. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch neznamena, že každé odlišné zaobchádzanie so zamestnancom predstavuje diskrimináciu a je v rozpore s právom, ak jeho príčinou je oprávnený a objektívny dôvod.

2.11. Ak aj z pohľadu zaradenia do príslušnej platovej triedy (tarify) (v prípade žalobkyne 12 platová trieda) bolo možné z hľadiska zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, ktorá sa posudzuje podľa vzdelania a praktických znalostí a skúseností potrebných pre výkon tejto práce, podľa zložitosti predmetu práce a pracovnej činnosti, podľa organizačnej a riadiacej náročnosti, podľa miery zodpovednosti za škody, zdravie a bezpečnosť, či z hľadiska pracovných podmienok podľa fyzickej, zmyslovej a duševnej záťaže a pôsobenia negatívnych vplyvov práce, za prácu rovnakej hodnoty považovať aj pozície mimo rámca legislatívno-právneho oddelenia (T., V. a I.), na účely vyhodnotenia, či žalovaný dodržiaval zásadu rovnakého (nediskriminačného) prístupu pri priznávaní (zmene) osobných príplatkov, boli rozhodujúce práve okolnosti spočívajúce v osobnom prístupe zamestnanca a ekonomické zdroje zamestnávateľa na pokrytie týchto príplatkov. Na účely rozhodovania o osobnom príplatku zamestnávateľ uplatňuje okrem kritérií zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti práce a charakteru pracovných podmienok významných pre priznanie platovej triedy, aj ďalšie kritériá ako skúsenosti, spoľahlivosť, efektívnosť, nárast pracovnej agendy, zaťaženosť zamestnanca a pod., ktoré až vo svojom súhrne umožnia ohodnotiť postavenie zamestnanca a jeho prínos pre zamestnávateľa. V organizácii žalovaného tomu zodpovedal aj interný systém odmeňovania, nebolo preto možné konštatovať ani absenciu transparentnosti zakladajúcej dôvody na pochybnosti o používanej politike odmeňovania. Podľa právnej praxe (napr. uznesenie III. ÚS 119/2012), priznanie, odňatie alebo zníženie osobného príplatku ako fakultatívnej zložky platu zo strany zamestnávateľa závisí najmä od jeho ekonomickej situácie, a preto ho tento môže v súlade s ekonomickými možnosťami upravovať, napr. znížiť. V konaní nebolo sporné, že finančné prostriedky určené na výplatu osobných príplatkov boli limitované celkovými finančnými zdrojmi zamestnávateľa, priznanie osobného príplatku žalobkyni navrhoval jej nadriadený pracovník (JUDr. I.) z odboru legislatívno-právneho, preto dôvodne súd považoval zamestnancov tohto odboru za zodpovedajúcich komparátorov v pomere k žalobkyni pri hodnotení podmienok priznávania osobných príplatkov, tak čo do charakteru práce, pracovných podmienok, osoby nadriadeného i celkovo pridelených finančných prostriedkov na účely osobného ohodnotenia. Vykonaným dokazovaním zistil, že odlišná úroveň finančného ohodnotenia u žalobkyne v pomere k ostatným zamestnancom (M., Ž., V.D.) sa v prípade osobného príplatku viazala na objektívne dôvody nárastu, či zmeny pracovnej agendy, existenciu ktorých okolností pre priznanie osobného príplatku žalobkyňa vo vzťahu k výkonu svojej pracovnej činnosti ani len netvrdila. Správny je preto záver súdu, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní nedošlo, lebo zistený rozdiel v prístupe je odôvodnený objektívnymi faktormi, ktoré s diskrimináciou vôbec nesúvisia. Na účely preukázania opaku žalobkyňa na súde prvej inštancie neoznačila ani nepredložila žiadne také dôkazy, ktoré by zakladali odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e) CSP, a tieto napokon neidentifikovala ani vo svojom odvolaní. Samotná okolnosť, že súd prvej inštancie nevykonával dôkaz navrhnutý stranou sporu nemôže byť v sporovom konaní spôsobilým odvolacím dôvodom, nakoľko súd nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy. Odvolací súd zastáva názor, že súd vykonával všetky dôkazy potrebné na preukázanie skutočnosti, ktoré z hľadiska hmotného práva boli významné (teda nevykonával iba tie dôkazy, ktoré z tohto hľadiska významné neboli, resp. boli nadbytočné).

2.12. Odvolací súd nezistil naplnenie ani ostatných žalobkyňou tvrdných odvolacích dôvodov. Rozsudku súdu prvej inštancie, ktorý bol napadnutý odvolaním nemožno vytknúť, že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov, alebo z prednesov strán nevyplývali a ani inak nevyšli za

konania najavo alebo, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor. Tiež nebolo zistené, že by na zistený skutkový stav súd prvej inštancie aplikoval nesprávne zákonné ustanovenie alebo použité zákonné ustanovenie nesprávne vyložil. Súd vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu, náležite zistil skutkový stav a vykonané dôkazy hodnotil v súlade so zákonom a z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam, na ktorých založil aj svoje rozhodnutie, zo zisteného stavu vyvodil aj správny právny záver. Podľa názoru odvolacieho súdu napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je dostatočne a zrozumiteľne odôvodnený, spĺňa kritériá riadneho odôvodnenia podľa § 220 ods. 2 CSP, a nesúhlas a polemika odvolateľky so spôsobom vyhodnotenia dôkaznej situácie v spore a právnym vyhodnotením jej nároku nezakladajú vecnú nesprávnosť rozsudku. Vychádzajúc z vyššie uvedenej argumentácie odvolací súd preto rozsudok ako vecne správny potvrdil vrátane zákonu zodpovedajúceho výroku o náhrade trov konania odrážajúceho procesnú zodpovednosť sporovej strany za výsledok konania.

2.13. Výrok rozhodnutia o náhrade trov odvolacieho konania vyplýva z § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP. Odvolateľka bola v odvolacom konaní neúspešná, nevznikol jej preto nárok na náhradu trov konania, a tieto je povinná nahradiť procesnej úspešnej protistrane v plnom rozsahu.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj ako „dovolateľka“) dovolanie, v ktorom uplatnila dovolacie dôvody podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

3.1. Pokiaľ ide o dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP uviedla, že má za to, že postup odvolacieho súdu pri rozhodovaní v merite veci, ktorý sa v konečnom dôsledku prejavil v obsahu napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, vykazuje také znaky, že ho možno považovať v celom rozsahu za zjavne svojvoľný (arbitrárny), v čom spočíva nesprávny procesný postup odvolacieho súdu, ktorým bolo porušené právo žalobkyne na spravodlivý súdny proces. Všetky závery odvolacieho súdu, ktorými tento odôvodňuje správnosť rozsudku súdu prvej inštancie a nedôvodnosť odvolacích námietok žalobkyne, sú buď zjavne nesprávne, zjavne protirečivé alebo tak všeobecné a vágne, že sú absolútne nepreskúmateľné a teda zjavne neodôvodnené. Odvolací súd sa zároveň vôbec nevysporiadal takmer so všetkými podstatnými odvolacími námietkami žalobkyne, hoci je zjavné, že tieto logicky vyvracajú správnosť jeho záverov ako aj záverov súdu prvej inštancie. Žalobkyňa je toho názoru, že z napadnutého rozsudku odvolacieho súdu je zjavné, že odvolací súd prispôbuje svoju argumentáciu tomu, aby odôvodnil správnosť argumentácie žalovanej (t. j. selektívny postup súdu). Žalobkyňa má taktiež za to, že napadnutým rozsudkom odvolacieho súdu jej bola odňatá možnosť náležite argumentovať, čím taktiež bolo porušené jej právo na spravodlivý súdny proces.

Žalobkyňa v podanom odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie namietala, že záver súdu prvej inštancie o tom, že žalovaná vznesla námietku premlčania, je nesprávny, nakoľko žalovaná počas celého priebehu konania v prvej inštancii kvalifikovane námietku premlčania nevzniesla, hoci bola zastúpená kvalifikovaným právnym zástupcom. V dôsledku toho žalobkyňa v podanom odvolaní namietala, že záver súdu prvej inštancie, ktorým tento sčasti prihliadol na údajnú námietku premlčania (nevedno akú), je záverom nesprávnym. Blížšie k tomu v časti I. odvolania žalobkyne proti rozsudku súdu prvej inštancie.

Odvolací súd sa s uvedenou odvolacou argumentáciou žalobkyne týkajúcou sa premlčania vysporiadal v bode č. 18 odôvodnenia napadnutého rozsudku. Odvolací súd uviedol, že námietka žalobkyne o nevznesení námietky premlčania nemá obsah v súdnom spise, nakoľko už z prvého vyjadrenia žalovanej k žalobe vyplýva, že žalobkyni titulom diskriminácie nepatrí právo na premlčaný nárok, túto svoju obranu zopakovala aj v ďalších podaniach, i výslovne ako námietku premlčania zdôraznila aj na poslednom pojednávaní 28. 03. 2022.

Odvolací súd teda svoj záver o existencii vznesenej námietky premlčania žalovanou odôvodňuje poukazom na vyjadrenie žalovanej k žalobe, z ktorej má vyplývať kvalifikované vznesenie námietky premlčania, čo je však zjavne nesprávny právny názor odvolacieho súdu, čo je bližšie riešené v časti III. A tohto dovolania pri odôvodnení dovolacieho dôvodu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Ďalej už odvolací súd iba všeobecne a vágne odkazuje na „ďalšie podania“ žalovanej, a na „zdôraznenie“ námietky premlčania na pojednávaní dňa 28. 03. 2022, avšak bez akejkoľvek bližšej konkretizácie, o ktoré ďalšie podania žalovanej sa má jednať a ako konkrétne bola námietka premlčania zdôraznená na pojednávaní dňa 28. 03. 2022. Záver odvolacieho súdu o vznesení námietky premlčania žalovanou je teda v tomto smere absolútne nepreskúmateľný a zjavne neodôvodnený. Navyše, nakoľko žalobkyňa trvá na tom, že

žalovaná nevzniesla kvalifikovane námietku premlčania vôbec počas celého konania v prvej inštancii, a to ani vo vyjadrení k žalobe, ani v ďalších podaniach žalovanej, a ani na pojednávaní konanom dňa 28. 03. 2022, je záver odvolacieho súdu o vznesení námietky premlčania žalovanou v zjavnom rozpore s obsahom súdneho spisu, a teda aj zjavne nesprávny a arbitrárny.

Odvolací súd po tom, čo v bodoch č. 19 - 22 odôvodnenia napadnutého rozsudku uvádza všeobecné teoretické východiská, sa v bode č. 23 odôvodnenia zaoberá skúmaním predpokladov, či v konkrétnom prípade došlo k porušeniu zákazu diskriminácie žalobkyne, a to preukázania menej priaznivého zaobchádzania so žalobkyňou oproti osobe nachádzajúcej sa v rovnakej alebo podobnej situácii, a tvrdenia diskriminačného dôvodu. Odvolací súd tu vychádza zo svojho východiska, že predložené dôkazné prostriedky by mali mať takú výpovednú hodnotu, aby z nich porušenie zákazu diskriminácie bolo zrejmé „už na prvý pohľad“. Toto východisko odvolacieho súdu je však zjavne nesprávne, zjavne popierajúce účel a význam civilného sporového konania, čo je o to závažnejšie, ak sa jedná o antidiskriminačný spor. Súd nemá rozhodnúť o porušení zákazu diskriminácie iba vtedy, ak je to zo skutkového stavu a dôkaznej situácie zrejmé na prvý pohľad, nakoľko by to predstavovalo odklon od dôsledného zisťovania skutkového stavu súdom v neprospech žalobkyne ako slabšej strany konania v antidiskriminačnom spore, čo je absolútne neprípustné. To, že odvolací súd z tohto zjavne nesprávneho východiska nepochybne vychádzal, iba potvrdzuje, že odvolací súd zjavne dostatočne nepreveril správnosť zistenia skutkového stavu, a to na ťarchu žalobkyne, čím postupoval zjavne v rozpore s ochranou žalobkyne ako slabšej strany konania.

Odhládnuv od predošlého bodu tohto dovolania, odvolací súd v bode č. 23 odôvodnenia napadnutého rozsudku dospel k záveru, že argumentácia žalobkyne čo do preukázania porušenia zákazu diskriminácie vyznieva nepresvedčivo, čo odôvodnil tým, že na jednej strane tvrdila existenciu diskriminačného konania od januára 2015 a súčasne ako motív nerovnakého zaobchádzania tvrdila „iné postavenie“, čo vzťahla k sťažnosti z roku 2009. Táto argumentácia odvolacieho súdu však zjavne neobstoí, nakoľko vychádza zo zjavne nesprávne zisteného skutkového stavu odvolacím súdom. V prvom rade totiž nie je pravdou, že žalobkyňa tvrdila existenciu diskriminačného konania od januára 2015. Zo súdneho spisu je nepochybné, že žalobkyňa tvrdila počiatok diskriminácie od januára 2005, a nie od januára 2015. Po druhé, nie je zrejmé, na základe čoho dospel odvolací súd k záveru, že žalobkyňa vzťahla počiatok svojej diskriminácie k sťažnosti z roku 2009. Tento záver odvolacieho súdu je v zjavnom rozpore s obsahom súdneho spisu a argumentáciou žalobkyne v tunajšom konaní, na základe čoho je zjavne nesprávny a pre absenciu odôvodnenia aj nepreskúmateľný a zjavne neodôvodnený. Žalobkyňa v tunajšom konaní jasne a zreteľne vymedzila diskriminačné obdobie (roky 2005 - 2018, viď napr. aj vo výsluchu žalobkyne na pojednávaní dňa 09. 09. 2019), a práve toto obdobie je jediné rozhodné pre posudzovanie trvania a počiatku diskriminačného konania, tvoriaceho predmet tunajšieho súdneho konania. Zjavne nesprávny a súčasne nepreskúmateľný záver odvolacieho súdu o tom, kedy žalobkyňa údajne začala pociťovať diskriminačné správanie voči nej, iba navodzuje mylný dojem o tom, ako keby žalobkyňa nemala ustálený počiatok diskriminačného obdobia, čo je iba potvrdením selektívneho prístupu odvolacieho súdu k žalobkyni v jej neprospech.

Žalobkyňa sa otázke počiatku diskriminačného obdobia venovala aj vo svojom odvolaní v časti VI., kde namietala zjavnú nesprávnosť a nepreskúmateľnosť záveru súdu prvej inštancie v tejto otázke, a to poukazovaním na konkrétne skutočnosti vyplývajúce zo súdneho spisu, z ktorých nepochybne vyplýva, kedy nastal počiatok diskriminačného obdobia žalobkyne, a ako dlho trvalo (t. j. že to boli roky 2005 - 2018). Odvolací súd sa však s odvolacou argumentáciou žalobkyne uvedenou v časti VI. odvolania vôbec nevysporiadal, úplne ju odignoroval, a nekriticky a bez ďalšieho prebral zjavne nesprávny a nepreskúmateľný záver súdu prvej inštancie o počiatku diskriminačného obdobia, hoci odvolacia argumentácia žalobkyne tento nesprávny záver nepochybne vyvracia.

Odvolací súd ďalej v napadnutom rozsudku dospel k záveru, že žalobkyňa neoznačila diskriminačný dôvod (body č. 23, 25 a 26 odôvodnenia napadnutého rozsudku), ale že išlo iba o jej osobný prejav nespokojnosti s tým, že ako zamestnankyňa vo vyššej platovej triede nedostávala vyšší osobný príplatok ako zamestnanci nižšej platovej triedy, čo bolo vedené osobnou motiváciou žalobkyne získať celkovo vyššiu pracovnú odmenu.

Tento záver o neoznačení diskriminačného dôvodu je však zjavne nesprávny, nakoľko je taktiež v zjavnom rozpore s obsahom súdneho spisu. Žalobkyňa v konaní pred súdom prvej inštancie označila diskriminačný dôvod, a to hneď na viacerých miestach (vzhľadom na opakované námietky žalovanej o

neoznačení diskriminačného dôvodu žalobkyňou). Aj z výpovede samotnej žalobkyne zo dňa 09. 09. 2019 jasne a zreteľne vyplýva diskriminačný dôvod, vid': „...Tu by som sa dostala vlastne k diskriminačnému dôvodu, ktorý považujem za hlavný diskriminačný dôvod, a to, že som pomenúvala veci správnymi menami a robila som veci v súlade so zákonom a zaužívanou praxou.“ Inými slovami povedané, diskriminačný dôvod videla žalobkyňa v tom, že nebola voči žalovanej servilná, čiže bola diskriminovaná z dôvodu „iného postavenia“.

Aj na konkrétnom príklade uvedenom v predošlom bode tohto dovolania je nepochybne demonštrované, že odvolací súd argumentuje jednostranne a výhradne v neprospech žalobkyne (selektívny prístup odvolacieho súdu), a to aj za cenu vnútornej rozpornosti a zmätočnosti svojej argumentácie.

Zároveň je potrebné podotknúť, že argumentáciu uvedenú v bode č. 17 tohto dovolania uvádzala žalobkyňa aj vo svojom odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie (časť VII. odvolania), avšak odvolací súd sa s ňou v napadnutom rozsudku vôbec nevysporiadal, úplne ju odignoroval, a bez ďalšieho prebral zjavne nesprávny záver súdu prvej inštancie v rozpore s obsahom súdneho spisu, že žalobkyňa diskriminačný dôvod neuviedla, ku ktorému by nedospel, ak by sa s touto odvolacou námietkou vysporiadal.

Navyše, z napadnutého rozsudku nie je vôbec zrejmé, na základe čoho dospel odvolací súd k záveru, že u žalobkyne sa jednalo iba o jej osobný prejav nespokojnosti s tým, že ako zamestnankyňa vo vyššej platovej triede nedostávala vyšší osobný príplatok ako zamestnanci nižšej platovej triedy, čo bolo vedené osobnou motiváciou žalobkyne získať celkovo vyššiu pracovnú odmenu. Aj v tomto prípade sa jedná o zjavne svojvoľný záver odvolacieho súdu, ktorý zjavne nemá oporu v obsahu súdneho spisu a je aj zjavne nelogický. Z argumentácie žalobkyne v konaní je totiž nepochybný jej motív, a to že žalobkyňa namietala jej nižšie ohodnotenie osobnými príplatkami oproti ňou označeným komparátorom z dôvodu jej diskriminácie, a nie z dôvodu jej púheho presvedčenia, že ako zamestnankyňa v najvyššej platovej triede by mala dostávať najvyšší osobný príplatok, čo je logicky potvrdené aj tým, že tunajšie konanie je antidiskriminačným konaním. Žalobkyňa by nikdy nenamietala udeľovanie vyšších osobných príplatkov, ako mala ona sama, kolegom nižších platových tried, ak by na to existovali objektívne dôvody, čo v tunajšom súdnom konaní nebolo preukázané. Uvedený záver odvolacieho súdu neoprávnene vykresľuje žalobkyňu ako osobu, ktorá nemá ustálený diskriminačný dôvod, čo je taktiež iba potvrdením selektívneho prístupu odvolacieho súdu k žalobkyni v jej neprospech.

Už len vzhľadom na zjavnú nesprávnosť záverov odvolacieho súdu o netvrdení diskriminačného dôvodu žalobkyňou, je aj záver odvolacieho súdu o nesplnení podmienok na presun dôkazného bremena zo žalobkyne na žalovanú (bod č. 26 odôvodnenia napadnutého rozsudku) zjavne nesprávny.

Nakoľko žalobkyňa v tunajšom súdnom konaní:

- uviedla a preukázala prostredníctvom listinných dôkazov výšku svojich príjmov od zamestnávateľa počas svojho pracovného pomeru u neho - pričom žalovaná uvedené skutočnosti ani nepoprela, t. j. jedná sa o. i. aj o nespornú právnu skutočnosť v zmysle ust. § 151 ods. 1 CSP, označila konkrétne osoby (či už ich menami alebo ich špecifikáciou prostredníctvom označenia ich pracovného zaradenia známeho žalobkyni) ako komparátorov vo vzťahu k nej,

- uviedla jej známe údaje o výške ohodnotenia uvedených komparátorov, t. j. či už konkrétnym vyjadrením sumy, resp. uvedením, že títo boli odmeňovaní zo strany žalovaného štedrejšie oproti nej, pričom vzhľadom na jej postavenie zamestnankyne nemajúcej prístup k informáciám zamestnávateľa navrhla vyžiadanie si od žalovanej potrebné listinné dôkazy majúce za cieľ preukázať mzdové pomery týchto komparátorov za relevantné žalované obdobie,

tak to jednoznačne odôvodňuje záver, že v zmysle ustálenej súdnej praxe (vid' napr. nález Ústavného súdu ČR, Pl. ÚS 37/04, alebo uznesenie Krajského súdu v Košiciach zo dňa 25. októbra 2007, sp. zn. 2Co/430/2006-148) boli splnené podmienky na presun dôkazného bremena na žalovanú.

V nadväznosti na predošlý bod tohto dovolania je napadnutý rozsudok zároveň aj zjavne vnútorne rozporný, nakoľko odvolací súd na jednej strane uvádza, že nedošlo k splneniu podmienok na presun dôkazného bremena zo žalobkyne na žalovanú, na druhej strane sa ale venuje otázkam dokazovania skutočností, ktoré sa dokazujú až po splnení podmienok na presun dôkazného bremena, napr. otázku preukázania existencie objektívneho dôvodu na priznanie osobných príplatkov komparátorom. Uvedené je iba preukázaním toho, že podmienky na presun dôkazného bremena na žalovanú splnené boli, čoho si boli zjavne vedomé aj konajúce súdy (hoci oficiálne deklarujú opačný záver). Neexistuje totiž žiadny rozumný dôvod na to, aby konajúci súd v antidiskriminačnom spore vykonával dokazovanie

opodstatnenosti rozdielneho zaobchádzania, ak má za to, že nie sú splnené podmienky na presun dôkazného bremena na žalovaného.

V prvom rade je potrebné poukázať na to, že súd prvej inštancie vo svojom rozsudku uvádzal úplne iné dôvody, na základe ktorých považoval za spôsobilých komparátorov voči žalobkyni iba zamestnancov odboru legislatívno-právneho, ako uvádza odvolací súd v napadnutom rozsudku. Ako vyplýva z bodu č. 98 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, súd prvej inštancie (síce nepreskúmateľne - viď časť II. odvolania žalobkyne) poukazoval na pracovné náplne zamestnancov, kdežto odvolací súd v napadnutom rozsudku (bod č. 28 odôvodnenia) argumentuje limitáciou finančných zdrojov zamestnávateľa na výplatu osobných príplatkov a tým, že o ich priznaní rozhodoval vedúci odboru legislatívno-právneho. Odvolací súd v predmetnej (a treba povedať že podstatnej) otázke teda aplikoval v zásade novú argumentáciu, úplne odlišnú od tej, ktorú použil v tejto otázke súd prvej inštancie. Nakoľko táto nová, iná argumentácia odvolacieho súdu v podstatnej otázke predmetného sporu (hoci záver súdu prvej inštancie v tejto otázke bol odvolacím súdom potvrdený) sa do sféry žalobkyne dostala až dorúčením jej napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, t. j. až momentom zavŕšenia odvolacieho konania, je zrejmé, že žalobkyňa už v tomto štádiu nemá možnosť plnohodnotne voči tejto novej argumentácii odvolacieho súdu skutkovo a právne argumentovať, nakoľko potenciálne prípustné vnútroštátne opravné prostriedky (dovolenie, ústavná sťažnosť) umožňujú už len výrazne obmedzený rozsah sťažnostných dôvodov. Žalobkyňa má preto za to, že postupom odvolacieho súdu, kedy odvolací súd de facto vymenil, resp. opravil argumentáciu súdu prvej inštancie v určitej zásadnej otázke, hoci záver v tejto otázke potvrdil, je nesprávnym procesným postupom, ktorým sa žalobkyni odňala možnosť náležite argumentovať voči takýmto novým argumentom odvolacieho súdu, čím došlo k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý súdny proces.

Odvolací súd v bode č. 28 odôvodnenia napadnutého rozsudku vyslovuje aj záver, že odlišná úroveň finančného ohodnotenia u žalobkyne v pomere k ostatným zamestnancom (M., Ž., V.D.) sa v prípade osobného príplatku viazala na objektívne dôvody nárastu, či zmeny pracovnej agendy, existenciu ktorých okolností žalobkyňa vo vzťahu k výkonu svojej pracovnej činnosti ani len netvrdila. Tento záver odvolacieho súdu však v napadnutom rozsudku nie je vôbec bližšie odôvodnený, a nie je zrejmé, v čom konkrétne spočívajú objektívne dôvody nárastu, či zmeny pracovnej agendy u uvedených ostatných zamestnancov, t. j. je zjavne neodôvodnený, a zároveň aj zjavne nesprávny. Žalobkyňa pritom vo svojom odvolaní (časť III. odvolania žalobkyne) namietala nepreskúmateľnosť a nesprávnosť záverov súdu prvej inštancie o tom, že osobné príplatky boli ostatným zamestnancom pridelené na základe objektívnych kritérií, v rámci čoho v konkrétnej rovine poukazovala na to, že:

- z vykonaného dokazovania vyplývali nanajvýš vágne a nemerateľné informácie o dôvodoch, pre ktoré boli týmto ostatným zamestnancom pridelené vyššie osobné príplatky oproti žalobkyni, v dôsledku čoho nebolo preukázané, aby osobné príplatky boli ostatným zamestnancom priznané na základe objektívnych dôvodov,

- sami komparátori v ich svedeckých výpovediach na pojednávaní dňa 17. 01. 2022 potvrdili skutočnosť, že činnosti, za ktoré im boli priznané a vyplácané osobné príplatky, tvorili ich pracovnú náplň, čo samo o sebe vyvracia pravdivosť záveru o zmene pracovnej agendy. (bližšie k tomu v časti III. odvolania)

Ani s touto odvolacou argumentáciou žalobkyne sa odvolací súd v napadnutom rozsudku vôbec nevysporiadal, úplne ju odignoroval, a bez ďalšieho prijal nepreskúmateľný a zjavne nesprávny záver súdu prvej inštancie o existencii objektívnych dôvodov, ku ktorému by nemohol dospieť, ak by sa s touto odvolacou argumentáciou žalobkyne vysporiadal.

Totožné ako v predošlom bode tohto dovolania sa vzťahuje aj na záver odvolacieho súdu o existencii náležitého interného systému odmeňovania u žalovanej a o tom, že nebolo možné konštatovať ani absenciu transparentnosti zakladajúcej dôvody na pochybnosti o používanej politike odmeňovania (bod č. 28 odôvodnenia napadnutého rozsudku). Aj tento záver odvolacieho súdu nie je vôbec odôvodnený, je iba konštatovaný, čím je absolútne nepreskúmateľný, a zároveň aj zjavne nesprávny. Aj tu žalobkyňa vo svojom odvolaní (časť IV. odvolania žalobkyne) namietala nepreskúmateľnosť a nesprávnosť záverov súdu prvej inštancie o tom, že u žalovanej existovali náležité interné pravidlá pre priznávanie osobných príplatkov, kde žalobkyňa v konkrétnej rovine poukazovala na to, že interné predpisy žalovanej sú iba formálnymi dokumentmi bez akejkoľvek pridanej hodnoty oproti zákonnej úprave, čo de facto znamená, že u žalovanej fakticky absentovala interná právna úprava odmeňovania zamestnancov, čo predstavuje

živnú pôdu pre realizáciu svojvôle zamestnávateľa pri priznávaní osobných príplatkov, čo je v konečnom dôsledku demonštrované aj na nemerateľných a vágnych dôvodoch, ktorými bolo priznávanie osobných príplatkov u žalovanej odôvodňované (bližšie k tomu vid' časť IV. odvolania žalobkyne). Ani s touto odvolacou argumentáciou žalobkyne sa odvolací súd v napadnutom rozsudku vôbec nevysporiadal, úplne ju odignoroval, a bez ďalšieho prijal nepreskúmateľný a zjavne nesprávny záver súdu prvej inštancie o existencii náležitého interného systému odmeňovania u žalovanej, ku ktorému by nemohol dospieť, ak by sa s touto odvolacou argumentáciou žalobkyne vysporiadal.

Zjavne nesprávny je aj posledný záver odvolacieho súdu uvedený v bode č. 28 odôvodnenia napadnutého rozsudku, že žalobkyňa nepredložila ani neoznačila také dôkazy, ktoré by zakladali odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e) CSP, a tieto napokon neidentifikovala ani vo svojom odvolaní. Ako vyplýva z časti VIII. odvolania žalobkyne, žalobkyňa tieto dôkazy jasne špecifikovala, a to poukázaním na svoje dovtedajšie písomné podania v konaní a na bod č. 60 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, z čoho je nepochybné, že sa jednalo o návrhy žalobkyne na vykonanie dokazovania platových pomerov ohľadne ňou ďalších navrhnutých komparátorov, ktoré súd prvej inštancie nevykonával. Odvolací súd sa však ani s touto odvolacou argumentáciou žalobkyne vôbec nevysporiadal, úplne ju odignoroval, a namiesto toho v zjavnom rozpore s obsahom súdneho spisu uviedol záver, že žalobkyňa dôkazy, ktorých nevykonanie namietala, ani neoznačila. V tejto súvislosti aj záver odvolacieho súdu, že súd prvej inštancie vykonal všetky dôkazy potrebné na preukázanie rozhodujúcich skutočností, je zjavne nesprávny, nakoľko vychádza zo zjavne nesprávnych záverov o potrebe akceptovať iba komparátorov z odboru legislatívno-právneho u žalovanej.

Ako teda vyplýva z vyššie uvedeného, je možné konštatovať, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu takmer úplne ignoruje odvolaciu argumentáciu žalobkyne, hoci táto zjavne vyvracia správnosť záverov rozsudku súdu prvej inštancie, a odvolací súd sa bez akéhokoľvek bližšieho odôvodnenia prikláňa k zjavne nesprávnym záverom vyplývajúcim z rozsudku súdu prvej inštancie. V zásade možno konštatovať, že všetky skutkové závery, ako aj podstatná časť právnych záverov v napadnutom rozsudku sú buď zjavne nesprávne, zjavne nepreskúmateľné, zjavne nelogické, prípadne zjavne vzájomne rozporné. Z napadnutého rozsudku sa objektívne javí jeho zjavná jednostrannosť v neprospech žalobkyne - odvolací súd nekriticky a bez akéhokoľvek bližšieho vysvetlenia preberá zjavne nesprávne závery v prospech žalovanej, odvolaciu argumentáciu žalobkyne, ktorá tieto nesprávne závery zjavne vyvracia, úplne ignoruje, a zachádza až tak ďaleko, že na ťarchu žalobkyne pričítava skutočnosti, o ktorých zas v inej časti napadnutého rozsudku uvádza, že neexistujú, čo taktiež dáva na ťarchu žalobkyne (vid' body č. 18, 19 dovolania). V zásade vo všetkých podstatných meritórnych a procesných otázkach dospel odvolací súd k zjavne nesprávnym záverom (označenie diskriminačného dôvodu žalobkyňou, prenos dôkazného bremena na žalovanú, určenie počiatku diskriminačného obdobia, okruh komparátorov, preukázanie objektívnych dôvodov rozdielneho zaobchádzania so žalobkyňou a komparátormi, atď.). Uvedené vady napadnutého rozsudku sú tak rozsiahle a intenzívne, že sa vzťahujú v zásade na celý rozsah napadnutého rozsudku a ovplyvňujú jeho vecnú správnosť.

Na základe uvedeného má žalobkyňa za to, že je naplnený dovolací dôvod v zmysle § 420 písm. f) CSP.

3.2. K dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP dovolateľka uviedla, že právny záver odvolacieho súdu, že iba púhe označenie nároku protistrany ako premlčaného je možné považovať za kvalifikované vznesenie námietky premlčania, je nesprávnym právnym záverom.

V nadväznosti na uvedené je teda možné uzavrieť, že aj keď tomu, akým spôsobom je potrebné kvalifikovane vzniesť námietku premlčania, sa už dovolací súd venoval vo svojej rozhodovacej praxi, nemožno hovoriť o ustálenej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu. Nie je teda v tomto prípade daný dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) CSP, ale dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

Právnou otázkou, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená, je teda otázka, či na kvalifikované vznesenie námietky premlčania (a teda na to, aby na námietku premlčania súd prihliadol) je postačujúce, ak dlžník iba jednoducho a bez ďalšieho o uplatnenom nároku veriteľa uvedie, že je premlčaný. Žalobkyňa má za to, že túto právnu otázku posúdil odvolací súd nesprávne, keď dospel k záveru, že iba takýto poukaz dlžníka na to, že uplatnený nárok veriteľa je premlčaný, je možné považovať za kvalifikované vznesenie námietky premlčania. Správnym právnym názorom podľa žalobkyne pri tejto právnej otázke je ten, že iba takýto poukaz nie je možné považovať za kvalifikované vznesenie námietky premlčania.

Žalobkyňa má za to, že právny záver odvolacieho súdu, že za komparátorov voči žalobkyni možno považovať iba zamestnancov odboru legislatívno-právneho u žalovanej z dôvodu limitácie celkových finančných zdrojov určených na výplatu osobných príplatkov u žalovanej, ako aj z dôvodu, že priznanie osobného príplatku žalobkyni navrhuje vedúca tohto odboru, je nesprávnym právnym záverom.

Zúžiť zákaz diskriminácie iba na odbor legislatívno-právny výhradne z dôvodov, ktoré uviedol odvolací súd, je popretím účelu a zmyslu právnej úpravy zákazu diskriminácie, nakoľko by to predstavovalo živnú pôdu pre jej obchádzanie.

Právnou otázkou, od ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená, je teda otázka, či u zamestnávateľa, ktorý sa vnútorne organizačne člení, predstavujú limitácia finančných prostriedkov určených na výplatu osobných príplatkov celkovými finančnými zdrojmi zamestnávateľa, a spolu s tým to, že priznanie osobného príplatku v zmysle interných predpisov zamestnávateľa navrhuje vedúci príslušnej vnútornej organizačnej časti, dôvod sám o sebe na to, aby sa za spôsobilých komparátorov v antidiskriminačnom spore týkajúcom sa výplaty osobných príplatkov považovali iba zamestnanci začlenení do tejto príslušnej (t. j. totožnej) vnútornej organizačnej časti u zamestnávateľa. Žalobkyňa má za to, že túto právnu otázku posúdil odvolací súd nesprávne, keď dospel k záveru, uvedené predstavuje dôvod sám o sebe, že komparátormi sú v takomto prípade iba zamestnanci začlenení do totožnej vnútornej organizačnej časti u zamestnávateľa. Správnym právnym názorom podľa žalobkyne pri tejto právnej otázke je ten, že uvedené nepredstavuje dôvod sám o sebe, že komparátormi sú v takomto prípade iba zamestnanci začlenení do totožnej vnútornej organizačnej časti u zamestnávateľa.

Na základe uvedeného má žalobkyňa za to, že je naplnený dovolací dôvod v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

3.3. Na základe vyššie uvedeného, tak žalobkyňa navrhuje dovolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok, ktorým je rozsudok Krajského súdu v Košiciach č. k. 9CoPr/1/2023-558 zo dňa 20. 09. 2023, zrušil, a aby zrušil aj rozsudok Okresného súdu Košice II ako súdu prvej inštancie č. k. 11Cpr/34/2018-472 zo dňa 28. 03. 2022, a aby vec vrátil príslušnému súdu na ďalšie konanie a rozhodnutie. Žalobkyňa si zároveň uplatňuje nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

4. Žalovaná vo svojom vyjadrení k dovolaniu žalobkyne uviedla, že žalobkyňa ani vo svojom dovolaní nešpecifikovala a neuvedla, čo vlastne malo byť pohnútkou diskriminačného konania zo strany žalovanej podľa § 2 ods. 1 diskriminačného zákona, resp. § 13 ods. 2 Zákonníka práce, t. j. či bol dôvodom tvrdenej diskriminácie vek, alebo pohlavie, či iný konkrétny dôvod. Žalobkyňa za diskriminačné obdobie považuje všetky roky od januára 2005 až do skončenia pracovného pomeru (bod 14. dovolania), pod diskrimináciou žalobkyňa rozumie stav, že jej nebol priznaný za roky 2005 až 2020 najvyšší osobný príplatok, i keď si ho (podľa jej osobného názoru) zaslúžila. Podľa jej názoru žalobkyňa neustála dôkazné bremeno svojich tvrdení a dovolací súd nie je inštanciou, ktorá je oprávnená preskúmať a prehodnocovať skutkový stav. Navrhla dovolanie žalobkyne s poukazom na ust. § 447 písm. c) CSP ako neprípustné odmietnuť a priznať žalovanej náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %. V prípade, že dovolací súd dôjde k záveru, že dovolanie v danej veci prípustné je, tak žalovaná navrhuje, dovolanie podľa § 448 CSP zamietnuť ako nedôvodné a priznať jej náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %.

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) žalobkyňa zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 1 CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP) bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP), dospel k záveru, že dovolanie je nielen procesne prípustné, ale aj dôvodné.

6. Podľa § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

7. Podľa § 420 CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b/ ten, kto

v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

8. Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

9. Dovolateľka vyvodzuje prípustnosť dovolania z § 420 písm. f) CSP.

10. Hlavnými znakmi, ktoré charakterizujú procesnú vadu uvedenú v § 420 písm. f) CSP, sú a/ zásah súdu do práva na spravodlivý proces a b/ nesprávny procesný postup súdu znemožňujúci procesnej strane, aby svojou procesnou aktivitou uskutočňovala jej patriace procesné oprávnenia. Podstatou 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; integrálnou súčasťou tohto práva je právo na relevantné, zákonu zodpovedajúce súdne konanie. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných právnych predpisov a rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami. Jeho súčasťou nie je ani právo procesnej strany dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (porovnaj rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, I. ÚS 97/97, II. ÚS 3/97 a II. ÚS 251/03).

11. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) CSP treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktoré 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 riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti).

12. Dovolateľka namietala, že záver odvolacieho súdu o vznesení námietky premlčania žalovanou je absolútne nepreskúmateľný a zjavne neodôvodnený. Navyše trvá na tom, že žalovaná nevzniesla kvalifikovane námietku premlčania vôbec počas celého konania.

K predmetnej dovolacej námietke dovolací súd uvádza, že touto sa odvolací súd zaoberal v bode 18. svojho rozhodnutia kde uvádza, že „žalobkyňa svoj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy 70.000 eur viazala na obdobie 13 rokov tvrdeného diskriminačného konania žalovaného, ktorého počiatok stanovila na január 2005, pričom žalobu podala dňa 09. 08. 2018“. Ďalej bez ďalšieho konštatoval, že u práva na peňažné plnenie pripadajúceho na obdobie od januára 2005 do 08. 08. 2015 došlo k uplynutiu premlčacej doby. V ďalšej časti v dôvodoch svojho rozhodnutia sa odvolací súd zaoberal, či žalovaná kvalifikovanie vzniesla námietku premlčania predmetného nároku a dospel k záveru, že táto bola podaná žalovanou kvalifikovaným spôsobom, s čím sa stotožňuje aj dovolací súd. Odvolací súd však náležite a presvedčivo neodôvodnil, prečo došlo k premlčaniu nároku žalobkyne za obdobie od januára 2005 do 08. 08. 2015, keď z obsahu spisu je zrejmé a to nepoprel ani odvolací súd, že žalobkyňa uplatňovala náhradu nemajetkovej ujmy za obdobie 13 rokov od januára 2005 až do roku 2018 s tým, že tvrdila, že diskriminácia zo strany žalovaného trvá počas celého obdobia. Je možné sa teda stotožniť s tvrdením dovolateľky, že v tejto časti je rozhodnutie odvolacieho súdu nepreskúmateľné.

12.1. Dovolateľka ďalej namietala, že odvolací súd v bode 23. svojho rozhodnutia tvrdí, že preukázanie zákazu porušenia zo strany žalobkyne vyznieva nepresvedčivo, keď na jednej strane tvrdí existenciu

diskriminačného konania od januára 2015 a súčasne ako motív nerovnakého zaobchádzania, „iné postavenie“ stiahla k sťažnosti z roku 2009. Táto argumentácia odvolacieho súdu neobstojí, keď vychádza z nesprávneho zisteného skutkového stavu odvolacím súdom, žalobkyňa tvrdila začiatok diskriminácie od januára 2005, čo je zrejmé z obsahu spisu.

K predmetnej námietke dovolací súd uvádza, že táto je dôvodná, keď z obsahu súdneho spisu je nepochybné, že žalobkyňa tvrdila počiatok diskriminácie od januára 2005 a nie od januára 2015. Taktiež nie je zrejmé, na základe čoho dospel odvolací súd k záveru, že žalobkyňa stiahla počiatok svojej diskriminácie k sťažnosti z roku 2009. Tento záver odvolacieho súdu je v zjavnom rozpore s obsahom súdneho spisu a argumentáciou žalobkyne v tunajšom konaní a v tejto časti je rozhodnutie odvolacieho súdu nepreskúmateľné.

12.2. Dovolateľka ďalej namietala, že záver o neoznačení diskriminačného dôvodu, ktoré uviedol odvolací súd v bodoch 23., 25., 26. svojho rozhodnutia je nesprávny, je v rozpore s obsahom spisu, keď odvolací súd zase uvádza mylne, že táto tvrdila existenciu diskriminačného dôvodu od januára 2015. K predmetnej námietke dovolací súd uvádza, že tvrdenia sú v rozpore s obsahom súdneho spisu, keď žalobkyňa pred súdom prvej inštancie označila diskriminačný dôvod, je to zrejmé aj z výpovede samotnej žalobkyne zo dňa 09. 09. 2019 a to, že pomenovávala veci správnymi menami a robila veci súlade so zákonom a zaužívanou praxou, nebola voči žalovanej servilná, čiže bola diskriminovaná z dôvodu „iné postavenia“. Aj v tejto časti je odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu nepresvedčivé a vnútorne rozporné.

12.3. Dovolateľka ďalej namietala, že odvolací súd dospel k záveru, že spôsobilými komparátormi voči žalobkyni boli iba zamestnanci legislatívno-právneho odboru žalovanej, bolo to len limitované finančnými prostriedkami na výplatu v osobných príplatkoch (bod 28. rozsudku odvolacieho súdu), kdežto súd prvej inštancie vo svojom rozsudku uvádza iné dôvody v bode 98., keď poukazoval na pracovné náplne zamestnancov, kdežto odvolací súd dôvodil limitáciou finančných prostriedkov. Namietala, že zo strany odvolacieho súdu jej bolo odňatá možnosť argumentovať voči novým dôvodom odvolacieho súdu. Ďalej uvádzala, že odvolací súd v bode 28. svojho rozhodnutia poprel argumentáciu súdu prvého stupňa uvedenou v bode 98. svojho rozhodnutia, keď na začiatku bodu 28. uviedol, že aj pozície pracovníkov mimo odboru legislatívno-právneho (T., V.F., I.D.) možno považovať za prácu rovnakej hodnoty oproti žalobkyni. V závere bodu 28. odvolací súd vyslovuje, že odlišná úroveň finančného ohodnotenia žalobkyne v pomere k ostatným zamestnancom (M., Ž.Č.X., V.) v prípade osobitného príplatku viazala sa na objektívne dôvody nárastu, či zmeny pracovnej agendy, čo ale bližšie neodôvodnil.

K uvedeným námietkam dovolací súd uvádza, že tieto sú dôvodné, predmetné rozpory odvolací súd bližšie nevysvetlil, či môžu byť komparátormi iba zamestnanci príslušnej organizačnej zložky alebo všetci zamestnanci, odvolací súd bez ďalšieho oproti súdu prvej inštancie, ktorý argumentoval pracovnými náplňami, tento argumentoval limitáciou finančných prostriedkov, keď bez ďalšieho uviedol, že osobitný príplatok bol viazaný na objektívne dôvody narastajúcu agendu, čo ale bližšie neodôvodnil. Vzhľadom na predmetný rozpor, ktorý odvolací súd bližšie nevysvetlil, nemohol dovolací súd riešiť dovoláciu otázkou podanú dovolateľkou, či za spôsobilých komparátorov v antidiskriminačnom spore týkajúcom sa výplaty osobných príplatkov môžu byť považovaní iba zamestnanci začlenení do tej príslušnej (t. j. totožnej vnútornej organizačnej časti u zamestnávateľa) alebo aj ostatní zamestnanci.

12.4. Dovolateľka ďalej namietala, že odvolací súd uzavrel, že na súde prvej inštancie neoznačila ani nepredložila žiadne také dôkazy, ktoré by zakladali odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e) CSP. Tvrdenia odvolacieho súdu nie sú pravdivé, keďže je nepochybné, že navrhovala na vykonanie dokazovania platových pomerov ohľadne ňou ďalších navrhnutých komparátorov, ktoré súd prvej inštancie nevykonával. Odvolací súd sa však ani s touto odvolacou argumentáciou žalobkyne vôbec nevysporiadal, úplne ju odignoroval a namiesto toho v zjavnom rozpore s obsahom súdneho spisu uviedol záver, že žalobkyňa dôkazy ktorých nevykonanie namietala ani neoznačila.

K uvedenej dovolacej námietke dovolateľky dovolací súd uvádza, že táto je dôvodná, keď odvolací súd v bode 28. svojho rozhodnutia sa stotožnil s dôvodmi súdu prvej inštancie, že dovolateľka neoznačila ani nepredložila žiadne také dôkazy a tie napokon neidentifikovala ani vo svojom odvolaní bez toho, aby sa náležite vypořádala s odvolacími dôvodmi uvedenými v časti VIII. odvolania žalobkyne, kde žalobkyňa tieto dôkazy jasne špecifikovala, a to poukázaním na svoje dovtedajšie písomné podania v konaní a na bod 60. odôvodnenia rozsudku prvej inštancie, z čoho je nepochybné, že sa jednalo o návrhy žalobkyne na vykonanie dokazovania v platových pomeroch ohľadne ňou ďalších navrhnutých komparátorov,

ktoré súd prvej inštancie nevykonal. Je skutočnosťou, že odvolací súd sa touto odvolacou argumentáciou žalobkyne vôbec nevysporiadal, v zjavnom rozpore z obsahom súdneho spisu uviedol záver, že žalobkyňa, dôkazy ktorých nevykonanie namietala ani neoznačila. V tejto časti sú teda dôvody odvolacieho súdu nepreskúmateľné.

13. So zreteľom na dôvodne namietanú vadu zmätočnosti napadnutého rozhodnutia dovolací súd v súlade s jeho rozhodocou praxou neposudzoval opodstatnenosť ďalších dovolacích námietok, týkajúcich sa nesprávneho právneho posúdenia žalobou uplatneného nároku a arbitrárnosti právnych záverov súdov nižších inštancií.

14. Skutočnosť, že v konaní došlo k procesnej vade podľa § 420 písm. f) CSP je okolnosťou, pre ktorú musí dovolací súd napadnuté rozhodnutie zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnou procesnou vadou nemôže byť považované za správne. Dovolací súd preto rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) ako aj súvisiace rozhodnutie Mestského súdu v Košiciach zo 14. 02. 2024 č. k. K2-11Cpr/34/2018-591, ktoré pojednáva o trovách konania a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

15. V novom rozhodnutí odvolací súd rozhodne znova o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.