

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	6Cdo/121/2018
Identifikačné číslo spisu:	1113228825
Dátum vydania rozhodnutia:	29.04.2020
Meno a priezvisko:	JUDr. Ivan Machyniak
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2020:1113228825.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne I. C. E., narodenej X. XX. XXXX, bývajúcej v J., G. E. XXX/J, v dovolacom konaní zastúpenej Advokátskou kanceláriou JUDr. Peter Wolf, s. r. o., so sídlom v Galante, Hlavná 949/53, v mene ktorej koná konateľ a advokát JUDr. Peter Wolf, proti žalovanej Sociálnej poisťovni ústredie, so sídlom v Bratislave, Ul. 29. augusta č. 8, IČO: 30 807 484, o návrhu na zabezpečenie právnej ochrany pred diskrimináciou, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/8/2013, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 25. januára 2018 sp. zn. 10CoPr/2/2017, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 25. januára 2018 sp. zn. 10CoPr/2/2017 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Žalobkyňa sa svojou žalobou (po zmene petitu na pojednávaní súdu prvej inštancie dňa 14. 10. 2014) domáhala, aby súd vyslovil, že žalovaná ako jej zamestnávateľ voči nej nedodržala zásadu rovnakého zaobchádzania pri poskytovaní odmien za plnenie úloh za jeden rok vyplácaných vo výplatnom termíne v júli 2013 zamestnancom odboru opravných prostriedkov, sekcie dôchodkového poistenia, čím porušila právo na rovnaké zaobchádzanie v oblasti pracovnoprávných vzťahov, a že vo vzťahu k nej žalovaná porušila podmienky ustanovené v § 13 ods. 3 Zákonníka práce, a aby uložil žalovanej povinnosť v dôsledku nerovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní zaplatiť jej nemajetkovú ujmu v sume 290,- Eur a v dôsledku porušenia podmienok ustanovených v § 13 ods. 3 Zákonníka práce nemajetkovú ujmu v sume 100,- Eur. Tvrdila, že žalovaná jej nevyplatila odmeny za obdobie, v ktorom riadne plnila svoje povinnosti, pričom ostatným zamestnancom odboru, na ktorý bola zaradená, odmeny boli vyplatené, čím sa dopustila voči nej porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a zároveň porušenia viacerých vnútorných predpisov týkajúcich sa spôsobu odmeňovania zamestnancov. Za dôvod takéhoto postupu žalovanej označila skutočnosť, že žalovaná ju pokladala za iniciátorku podaní (list z 22. 5. 2013 a zo 7. 6. 2013; na nich figuroval jej podpis na prvom mieste), ktorými upozorňovali žalovanú na možný nesúlad vnútorného predpisu so zákonom. Jej presvedčenie, že odmena jej nebola vyplatená z tohto dôvodu umocnila skutočnosť, že dňa 20. 6. 2013, (t. j. deň potom ako bol podnet doručený

predsedníčke odborovej organizácie), bolo prijaté rozhodnutie generálneho riaditeľa žalovanej o znížení počtu zamestnancov a 21. 6. 2013 jej bolo oznámené, že sa stala nadbytočnou, a že pre nadbytočnosť dostala výpoveď z pracovného pomeru (jej platnosť je predmetom samostatného konania). Obdobným spôsobom bolo postupované aj voči ďalšej zamestnankyni I. R. D.. Vzhľadom na uvedené následne dňa 26.7. 2013 doručila žalovanej sťažnosť na porušenie § 13 Zákonníka práce. Dôvodnosť jej žaloby potvrdzuje aj fakt, že o vyplatení predmetných odmien rozhodovala I. K. G., ktorá bola poverená vykonávaním funkcie riaditeľky odboru opravných prostriedkov od mája 2013. Hoci jej práca bola hodnotená dňa 19. marca 2012 a následne 26. februára 2013 s nadpriemerne pozitívnym hodnotením, I. G. rozhodla o nevyplatení odmien, a to bez akýchkoľvek argumentov.

2. Okresný súd Bratislava I rozsudkom z 21. novembra 2014 č. k. 19Cpr/8/2013-220 zamietol žalobu žalobkyne a rozhodol o trovách konania. Vychádzal zo zistení, že žalobkyňa bola spolu s ďalšími zamestnancami odboru metodického riadenia a opravných prostriedkov iniciátorom a signatárom listu z 22. 5. 2013 adresovaného žalovanej (jej štatutárnemu zástupcovi), ktorého predmetom bolo upozornenie, že vnútorný predpis žalovanej (metodické usmernenie č. 16/2013 - bol ním upravený postup organizačných zložiek v konaní o dôchodkovej dávke poistenca) je podľa ich názoru v rozpore so zákonom, že ani po stretnutí s riaditeľkou sekcie dňa 5. 6. 2013 časť zamestnancov, vrátane žalobkyne nenadobudli presvedčenie o jeho súladnosti so zákonom, že listom zo 7. 6. 2013 požiadali predsedníčku základnej odborovej organizácie, aby v uvedenej veci zastupovala zamestnancov a že dňa 20. 6. 2013 bolo prijaté rozhodnutie generálneho riaditeľa žalovanej o znížení počtu zamestnancov a 21. 6. 2013 bolo žalobkyni oznámené, že sa stala nadbytočnou z dôvodu organizačnej zmeny, a bolo jej ponúknuté pracovné miesto na inom odbore. Ďalej ním bolo zistené, že žalovaná doplácala v mesiaci júl 2013 odmeny za rok 2012 v rozmedzí 300 eur až 100 eur, že žalobkyni a I. D. doplatok odmeny vyplatený nebol, a že odmeny boli vyplatené aj iným zamestnancom, ktorý list z 22. 5. 2013 podpísali. Podľa súdu prvej inštancie správanie žalovanej, pokiaľ nevyplatila žalobkyni doplatok odmeny za rok 2012, nemožno považovať za konanie diskriminačné (odmeny nie sú nárokovateľnou zložkou mzdy a I. G. ako nadriadená žalobkyne bola oprávnená rozhodnúť o poskytnutí odmien) a ani za konanie v rozpore s dobrými mravmi (§ 13 ods. 1 a ods. 3 Zákonníka práce). Poukázal na to, že zo štyroch údajných iniciátorov upozornenia nedostala (z ich odboru) odmeny len žalobkyňa a I. D., pričom doplatok odmien bol vyplatený aj väčšine ďalších signatárov upozornenia. Stotožnil sa s tvrdením žalovanej, že v decembri 2012 žalobkyni bola vyplatená mimoriadna odmena vo výške nad rozsah obvyklého priemeru. V súvislosti s upozornením na nesúlad vnútorného pokynu žalovanej so zákonom, ktorý mal byť podľa žalobkyne dôvodom nerovnakého zaobchádzania uviedol, že bolo právom, resp. pracovnou povinnosťou žalobkyne predostrieť jej nadriadeným svoj odborný názor. Na druhej strane považoval za potrebné rešpektovať právo žalovanej, či zotrvať na doterajších postupoch alebo svoj názor zmeniť. Žalobkyni z titulu jej pracovnej pozície neprináležalo iniciovať ďalšie aktivity za účelom vynucovania si prijatia jej názoru žalovanou. Postup žalobkyne v súvislosti s upozornením vyhodnotil ako zbytočne konfrontačný. Dospel preto k záveru, že v súvislosti s nevyplatením odmien žalobkyni, nemal za preukázané diskriminačné konanie žalovanej voči žalobkyni a nešlo ani o konanie žalovanej v rozpore s dobrými mravmi. Nebol tak právny dôvod zaviazať žalovanú na zaplatenie žalobkyňou požadovanej náhrady nemajetkovej ujmy, z ktorého dôvodu žalobu v celom rozsahu zamietol.

3. Krajský súd v Bratislave rozsudkom z 25. januára 2018 sp. zn. 10CoPr/2/2017 na odvolanie žalobkyne rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a rozhodol o náhrade trov odvolacieho konania. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že sa stotožnil s právnym záverom súdu prvej inštancie, ktorý nezistil v postupe žalovanej pri doplatku odmeny za rok 2012, žiadne diskriminačné konanie vo vzťahu k žalobkyni, ani konanie v rozpore s dobrými mravmi. Z výsledkov vykonaného dokazovania totiž jednoznačne vyplýva, že ďalším signatárom písomného upozornenia adresovaného žalovanej, ako aj iným zamestnancom, ktorí sa pod upozornenie podpísali, bola odmena vyplatená. Podľa odvolacieho súdu bolo preukázané, že dôvodom, pre ktorý žalobkyni doplatok odmeny určený nebol, nespočíval v sankcionovaní žalobkyne za ňou tvrdené autorstvo upozornenia. K argumentácii žalobkyne, ktorá poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 MCdo 19/2007 uviedol, že z odôvodnenia daného rozhodnutia vyplýva, že znaky diskriminačného konania a porušenia povinnosti zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania

predstavuje taký postup zamestnávateľa, ktorý svojim zamestnancom odmenu vyplatil a nevyplatil ju výlučne zamestnancovi z dôvodu, že tento podal na zamestnávateľa sťažnosť. Uvedený právny záver nebolo podľa odvolacieho súdu možné aplikovať na posudzovanú vec, keďže žalobkyňa sťažnosť na porušenie § 13 Zákonníka práce o zákaze diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch podala žalovanej až dňa 26. 07. 2013, t. j. po vyplatení mimoriadnych odmien vo výplatnom termíne júl 2013. K tvrdeniu žalobkyne, že jej námietky, resp. písomné upozornenie z 22. 5. 2013 adresované žalovanej je potrebné posudzovať za sťažnosť v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce a preto sa uvedený judikát na prejednávajúcu vec vzťahuje uviedol, že ide o pokus žalobkyne nesprávne interpretovať uvedené zákonné ustanovenie. Žalobkyňa sa totiž tvrdeným autorstvom upozornenia na nesúlad vnútorného predpisu so zákonom nedomáhala žiadnych pracovnoprávných práv. Svojim nadriadeným spolu s ostatnými podpísanými zamestnancami touto formou iba prezentovali svoj odborný názor na stanovený postup pri vyplácaní dôchodkov, ktorý sa im javil byť v rozpore s právnymi predpismi. K námietke žalobkyne, že súd prvej inštancie sa nezaoberal vôbec dôvodom, pre ktorý jej žalovaná odmeny nepriznala uviedol, že to nebolo potrebné, nakoľko právne relevantným pre konanie bolo zistiť, či sa žalovaná nevyplatením odmien dopustila voči žalobkyni diskriminačného konania. Podľa odvolacieho súdu žalobkyňa v odvolaní neuviedla žiadne také skutočnosti, s ktorými by sa súd prvej inštancie v odôvodnení rozsudku nevyporiadal. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie preto ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 a ods. 2 C. s. p. potvrdil.

4. Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala včas dovolanie žalobkyňa, ktoré odôvodnila jednak porušením práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) C. s. p.) a tiež nesprávnym právnym posúdením veci (§ 432 ods. 1 C. s. p.). Existenciu zmatečnosti vady videla v nepreskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu z dôvodu jeho nedostatočného odôvodnenia. Výtýkala odvolaciemu súdu, že nepodrobil dôsledne prieskumu ňou uplatnené odvolacie dôvody, reagoval na ne neúplne a nevysvetlil, prečo ich nepovažuje za relevantné. Prípustnosť dovolania spočívajúceho v nesprávnom právnom posúdení veci odôvodnila ustanovením § 421 ods. 1 písm. a) C. s. p. Za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu označila rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 MCdo 19/2007, uverejnené v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR pod č. 24/2009. Uviedla, že v uvedenom rozhodnutí dovolací súd dospel vo veci, ktorá sa týkala porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri poskytovaní nenárokovateľných odmien k právnemu názoru, podľa ktorého nevyplatenie odmeny, je porušením zásady rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní, ak dôvodom, pre ktorý nedošlo k vyplateniu odmeny, je určité legitímne konanie zamestnanca (v judikovanom prípade išlo o podanie námietok zamestnanca na konanie zamestnávateľa). Podľa dovolateľky odvolací súd dospel k nesprávnejmu záveru, že sa v preskúmvanej veci nejedná o obdobný prípad a že uvedený judikát nemožno aplikovať. Tento svoj záver nesprávne odôvodnil tým, že dovolateľka sťažnosť na porušenie § 13 Zákonníka práce o zákaze diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch podala žalovanej až dňa 26.7. 2013. Sama dovolateľka nikdy túto sťažnosť neuvádzala ako dôvod nerovnakého zaobchádzania. Podanie tejto sťažnosti bolo dôsledkom porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a nie jej dôvodom. Vyhodnotenie tejto sťažnosti odvolacím súdom ako možného motívu nerovnakého zaobchádzania je podľa dovolateľky absurdné. V tejto súvislosti poukázala na účel a zmysel právneho názoru dovolacieho súdu vyjadreného v rozhodnutí sp. zn. 2 MCdo 19/2007, ktorý má základ predovšetkým v tom, že legitímne konanie a správanie sa zamestnanca voči osobe zamestnávateľa, nemôže byť kritériom na neposkytnutie aj nenárokovateľných odmien. Takéto konanie zamestnávateľa bez toho, aby bol objektívne zdôvodnený rozdielny prístup v odmeňovaní, je neoprávneným postihom zamestnanca, a súčasne takéto konanie zamestnávateľa napĺňa znaky diskriminačného konania v oblasti pracovnoprávných vzťahov, konkrétne v oblasti odmeňovania. Zdôraznila, že vždy tvrdila, že jej námietky v podobe písomného upozornenia z 22. 5. 2013, ktorých bola autorkou, adresované zamestnávateľovi, sú práve tou obdobou „sťažnosti“ ako je uvádzaná v judikovanom rozhodnutí dovolacieho súdu sp. zn. 2 MCdo 19/2007. Motívom diskriminácie v judikovanom rozhodnutí dovolacieho súdu je vznesenie námietok k vyjadreniu zamestnávateľa, nevyžaduje teda podanie sťažnosti na zamestnávateľa v pravom slova zmysle. Odvolací súd dospel preto k nesprávnejmu záveru, pokiaľ nemožnosť aplikácie judikovaného právneho názoru založil na skutočnosti, že v prejednávanej veci absentuje podanie sťažnosti dovolateľkou ešte pred porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa dovolateľky nesprávny je aj právny názor odvolacieho súdu, že v konaní nebolo potrebné zaoberať sa

dôvodom neudelenia odmien žalovanou, nakoľko právne relevantným bolo zistiť, či sa žalovaná v konaní nevyplatením odmien dovolateľke dopustila voči nej diskriminačného konania. Podľa dovolateľky uvedený záver odvolacieho súdu predstavuje nesprávnu aplikáciu ustanovenia § 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), podľa ktorého je žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámil súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Žalovaná by mohla byť v prejednávanej veci úspešná, len ak by uviedla dôvod, pre ktorý sa s dovolateľkou zaobchádzalo inak oproti iným porovnateľným zamestnancom, a ak by tento dôvod súd nevyhodnotil ako diskriminačný. Okrem toho zdôraznila, že sa svojím návrhom domáhala určenia, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní v rámci odboru opravných prostriedkov sekcie dôchodkového poistenia u žalovanej a nie v rámci celej Sociálnej poisťovne. Navrhla, aby dovolací súd rozsudok krajského a tiež okresného súdu zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie.

5. Žalovaná vo vyjadrení k dovolaniu označila rozhodnutie odvolacieho súdu za vecne správne a žiadala dovolanie žalobkyne zamietnuť.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C. s. p.), zastúpená advokátom v súlade s ustanovením § 429 ods. 1 C. s. p., zaoberal sa bez nariadenia pojednávania jeho prípustnosťou. Dospel pritom k záveru, že dovolanie žalobkyne pokiaľ prípustnosť a súčasne dôvodnosť dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 420 písm. f) C. s. p. prípustné nie je. Pokiaľ napáda rozsudok odvolacieho súdu pre nesprávne právne posúdenie veci (§ 432 ods. 1 C. s. p.) mal za to, že dovolanie je podľa § 421 ods. 1 písm. a) C. s. p. prípustné a treba ho považovať aj za opodstatnene podané.

7. Dovolanie je mimoriadnym opravným prostriedkom, ktorým možno napadnúť právoplatné rozhodnutie odvolacieho súdu, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C. s. p.). Jeho účelom je náprava najzávažnejších procesných pochybení (zmätočných rozhodnutí) a riešenie otázok zásadného právneho významu a zjednocovanie judikatúry. Je prípustné proti dvom skupinám rozhodnutí odvolacieho súdu, a to proti rozhodnutiam postihnutým tzv. zmätočnosťnou vadou (§ 420 C. s. p.) a proti rozhodnutiam zásadnej právnej významnosti (§ 421 C. s. p.). Tým sú zároveň určené dva prípustné dovolacie dôvody, a to dovolací dôvod spočívajúci vo vadách uvedených v § 420 C. s. p. a dovolací dôvod spočívajúci v nesprávnom právnom posúdení veci za splnenia predpokladov uvedených v § 421 C. s. p.

8. V preskúmvanej veci žalobkyňa odôvodňovala prípustnosť a súčasne aj dôvodnosť dovolania podľa § 420 písm. f) C. s. p. a rozsudok odvolacieho súdu napadla aj pre nesprávne právne posúdenie veci, pričom prípustnosť vyvodzovala z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) C. s. p.

9. Dovolací súd v prvom rade skúmal prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) C. s. p., podľa ktorého je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces je treba rozumieť taký nesprávny postup súdu, ktorý sa prejavuje v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, vymykajúcich sa nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca. Podstatou tohto práva je zabezpečiť fyzickým a právnickým osobám možnosť domáhať sa svojich práv na nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty, ktoré im právny poriadok priznáva. Nesprávnym procesným postupom sa rozumie iba faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu. V zmysle § 420 písm. f) C. s. p. je teda relevantný taký nesprávny procesný postup, ktorý vylučuje stranu sporu z realizácie jej procesných oprávnení a ktorý marí možnosť jej aktívnej účasti na konaní (porovnaj 1 Cdo 6/2014, 3 Cdo 38/2015, 5 Cdo 201/2011, 6 Cdo 90/2012). Pre procesnú stranu z práva na spravodlivý súdny proces nevyplyva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami,

preberal a riadil sa ňou predkladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom (I. ÚS 50/04, II. ÚS 251/03, IV. ÚS 252/04).

10. Pokiaľ dovolateľka existenciu vady v zmysle § 420 písm. f) C. s. p. odôvodnila tým, že napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu je nedostatočne odôvodnené, najvyšší súd predovšetkým pripomína, že právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorej súčasťou je aj právo strany sporu na dostatočné odôvodnenie súdneho rozhodnutia, je jedným z aspektov práva na spravodlivý proces. Z práva na spravodlivé súdne konanie vyplýva totiž aj povinnosť všeobecného súdu zaoberať sa účinne námietkami, argumentmi a dôkaznými návrhmi strán (avšak) s výhradou, že majú význam pre rozhodnutie (I. ÚS 46/05). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (napr. III. ÚS 107/07). Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemusí odpovedať na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní, zostali sporné alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia, ktoré sa preskúmava v odvolacom konaní (II. ÚS 78/05). Treba zdôrazniť, že len výnimočne, keď písomné vyhotovenie rozhodnutia neobsahuje žiadne dôvody alebo neobsahuje zásadné vysvetlenie dôvodov podstatných pre rozhodnutie súdu, môže ísť o skutočnosť, ktorá zakladá prípustnosť a súčasne aj dôvodnosť dovolania podľa § 420 písm. f) C. s. p.

11. Najvyšší súd po preskúmaní veci nezistil, že by v danej veci išlo o takýto extrémny prípad vybočenia z medzi ustanovenia § 393 ods. 2 C. s. p., ktorým by došlo k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý proces.

12. Dovoláním napádaný rozsudok totiž uvádza ako vo veci rozhodol súd prvej inštancie, obsah odvolania žalobkyne a vyjadrenia žalovanej, zdôraznenie správnosti rozsudku súdu prvej inštancie a za týmto účelom aj doplnenie ďalších dôvodov. Treba mať na pamäti, že konanie pred súdom prvej inštancie a pred odvolacím súdom tvorí jeden celok a určujúca spätosť rozsudku odvolacieho súdu s potvrdzovaným rozsudkom vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia v takomto prípade postačí, ak odvolací súd v rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a právne posúdenie veci; rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie a musí byť preto posudzované v kontexte s dôvodmi uvedenými v napadnutom rozsudku súdu prvej inštancie, s ktorým, ako už bolo uvedené, vytvára organickú jednotu. Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu, ako aj rozsudku súdu prvej inštancie, nevyplýva jednostrannosť, ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Konajúce súdy dali dostatočnú odpoveď, prečo vyhodnotili postup žalovanej ako neporušujúci zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k žalobkyne v súvislosti s nevyplatením odmien. Žalobkyňa preto nedôvodne argumentovala, že rozsudok odvolacieho súdu v spojení s rozsudkom súdu prvej inštancie je nedostatočne odôvodnený a arbitrárny; pričom za vadu konania v zmysle § 420 písm. f) C. s. p. v žiadnom prípade nemožno považovať to, že odvolací súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv žalobkyne.

13. So zreteľom na vyššie uvedené možno uzavrieť, že dovolací súd nezistil taký nesprávny postup odvolacieho súdu, ktorým by vylúčil žalobkyňu z realizácie jej procesných práv s následkom porušenia jej práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) C. s. p. Dovolanie žalobkyne pre vadu zmätočnosti nie je preto prípustné a ani dôvodné.

14. Dovolací súd následne pristúpil k preskúmaniu dovolania, pokiaľ dovolateľka ním uplatnila ako dovolací dôvod nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 432 ods. 1 C. s. p.).

15. Dovolateľka v danej veci prípustnosť dovolania odôvodnila podľa § 421 ods. 1 písm. a) C. s. p. odklonom odvolacieho súdu od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu (za ktorú označila judikát publikovaný v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov SR č. pod č. 24/2009) pri

posudzovaní právnej otázky, či konanie žalovanej spočívajúce v nevyplatení odmien žalobkyni, naplnilo v okolnostiach danej veci znaky diskriminačného konania a porušenia povinností zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

16. Podľa § 421 ods. 1 C. s. p. dovolanie je 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/ ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

17. Podľa § 432 ods. 1 a ods. 2 C. s. p. dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne a uvedie v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia.

18. Dovolateľka v prejednávanej veci uplatnila prípustný dovolací dôvod, ktorý zároveň vymedzila v súlade s ustanovením § 432 ods. 2 C. s. p., keď v ňom uviedla, ktoré právne posúdenie veci pokladá za nesprávne a aj v čom táto nesprávnosť spočíva.

19. Dovolací súd po zistení, že vo vzťahu k tejto otázke sú splnené procesné podmienky dovolacieho konania, pristúpil k skúmaniu predpokladov prípustnosti dovolania vyplývajúcich z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a) C. s. p., pričom dospel k záveru, že tieto sú splnené.

20. Dovolateľkou nastolenú otázku treba nepochybne považovať za právnu otázku, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu.

21. Pokiaľ ide o posúdenie, či sa odvolací súd pri riešení nastolenej otázky (ne)odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, treba uviesť, že dovolateľkou označený judikát treba považovať za aktuálny, a teda treba ho považovať za ustálenú rozhodovaciu prax odvolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) C. s. p. V prípade uvedeného judikátu išlo o pracovnoprávny spor, v ktorom sa žalobca okrem iného domáhal proti žalovanému, ako jeho zamestnávateľovi, aj vyplatenia nemajetkovej ujmy, vzniknutej mu v dôsledku porušenia ustanovenia § 13 ods. 5 Zákonníka práce (v znení aktuálnom pre prejednávanú vec ide o § 13 ods. 3 Zákonníka práce - poznámka odvolacieho súdu) na tom skutkovom základe, že mu nebola vyplatená odmena výlučne z dôvodu, že vzniesol námietku nepravdivosti potvrdenia vystaveného zamestnávateľom o odbornej praxi iného zamestnanca. Dovolací súd tu v právnej vete vyslovil, že znaky diskriminačného konania a porušenia povinnosti zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania má postup zamestnávateľa, ktorý svojim zamestnancom odmenu vyplatil, a výlučným dôvodom na jej nevyplatenie jedinému z nich bolo, že tento zamestnanec podal na zamestnávateľa sťažnosť. Najvyšší súd v tomto rozhodnutí stanovil predpoklady, za splnenia ktorých konanie zamestnávateľa spočívajúce v nevyplatení odmeny zamestnancovi, splňa znaky diskriminačného konania v oblasti odmeňovania. Týmito predpokladmi sú nevyplatenie odmeny zamestnancovi ako jedinému výlučne z dôvodu podania sťažnosti na zamestnávateľa (v tomto prípade námietky zamestnanca voči vyjadreniu zamestnávateľa) a že u ostatných zamestnancov k vyplateniu odmeny došlo.

22. Vec prejednávajúci senát sa s týmito závermi stotožňuje, nemá dôvod na nich nič meniť.

23. V preskúmvanej veci žalobkyňa za diskriminačné konanie a porušenie povinnosti žalovanej zaobchádzať s ňou v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 21. 8. 2013, ktoré znenie bolo potrebné na vec vzťahovať (odvolací súd na vec použil iné nesprávne znenie Zákonníka práce) považovala konanie žalovanej spočívajúce v nevyplatení odmien za rok 2012, a to výlučne z dôvodu, že bola iniciátorom listu z 22. 5. 2013 adresovaného zamestnávateľovi, ktorého predmetom bolo upozornenie na možný nesúlad vnútorného predpisu upravujúceho postup zamestnancov sekcie dôchodkového poistenia pri posudzovaní dôchodkových

nárokov poistencov so zákonom s tým, že je jedinou spolu s ďalšou zamestnankyňou odboru opravných prostriedkov (I.. D.), ktorej odmena vyplatená nebola.

24. Z uvedeného je zjavné, že žalobkyňa založila svoj nárok týkajúci sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania na obdobnom skutkovom základe, ako tomu bolo vo veci najvyššieho súdu sp. zn. 2MCdo 19/2007. Ide teda nepochybne o obdobný prípad v porovnaní s predmetom sporu v judikovanej veci. Odvolací súd dospel preto k nesprávnemu záveru, že označený judikát nemožno vzťahovať na prejednávajúcu vec. Navyše, dôvod pre ktorý dospel k takémuto záveru, a to, že žalobkyňa sťažnosť na porušenie § 13 Zákonníka práce o zákaze diskriminácie podala žalovanej až dňa 26. 7. 2013, t. j. po vyplatení mimoriadnych odmien vo výplatnom termíne júl 2013, treba považovať za zmatečný. Uvedenú sťažnosť totiž žalobkyňa podala zamestnávateľovi (nie na zamestnávateľa) podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce už v súvislosti s porušením zásady nerovnakého zaobchádzania pre nedodržanie podmienok v odseku 3 citovaného ustanovenia. Zo strany odvolacieho súdu sa teda jednalo o zjavné nepochopenie tvrdení žalobkyne, ktorá ako uviedla aj v dovolaní, podala sťažnosť zamestnávateľovi zo dňa 26. 7. 2013 až ako dôsledok toho, že postup zamestnávateľa vnímala ako porušujúci zásadu rovnakého zaobchádzania. Navyše, odvolací súd nesprávne vyhodnotil písomné upozornenie adresované žalovanej z 22. 5. 2013, ktorého iniciátorkou bola žalobkyňa a ktoré žalobkyňa považovala za dôvod nerovnakého zaobchádzania s ňou tak, že ho žalobkyňa prezentuje ako sťažnosť v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce (správne § 13 ods. 5 Zákonníka práce). V skutočnosti uvedené podanie bolo potrebné považovať za „sťažnosť“ v zmysle, v akom o nej hovorí ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce a ako pojem „sťažností“ v podobe námietok vnímal aj najvyšší súd v žalobkyňou označenom judikáte.

25. Na tomto mieste treba uviesť, že pojem „sťažnosť na zamestnávateľa“ ako dôvod, pre ktorý nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný a ani inak postihovaný uvedený v § 13 ods. 3 Zákonníka práce treba vykladať skôr rozširujúco a nie zužujúco. Za sťažnosť na zamestnávateľa nemožno preto považovať len taký písomný prejav vôle zamestnanca adresovaný zamestnávateľovi (jeho štatutárnemu zástupcovi), ktorý je takto výslovne označený. Sťažnosť v zmysle citovaného ustanovenia môže spočívať aj v podaní námietok zamestnanca na konanie zamestnávateľa, prípadne aj vo forme upozornenia zamestnanca na nedostatky v činnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Správnosť takéhoto výkladu uvedeného pojmu potvrdzuje aj samotný judikát, na ktorý žalobkyňa odkazuje, v ktorom najvyšší súd považoval za sťažnosť na zamestnávateľa podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce aj písomné podanie, v ktorom zamestnanec vzniesol námietku nepravdivosti potvrdenia vystaveného zamestnávateľom o odbornej praxi iného zamestnanca.

26. Pokiaľ sa odvolací súd odmietol zaoberať v kontexte citovaného judikátu písomným upozornením z 22. 5. 2013, v ktorom žalobkyňa ako jeho iniciátorka spolu s ďalšími zamestnancami namietali možný nesúlad záväzného vnútorného predpisu vydaného žalovanou so zákonom, lebo tento prejav vôle nesprávne subsumoval pod ustanovenie § 13 ods. 5 Zákonníka práce a nepovažoval ho za sťažnosť v zmysle § 13 ods. 3 Zákonníka práce, ide o nesprávnu aplikáciu práva na daný prípad a tým zároveň aj o odklon od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

27. Treba prisvedčiť dovolateľke aj v tom, že odvolací súd nesprávne právne vec posúdil, ak zaujal názor, že nebolo potrebné zaoberať sa dôvodom neudelenia odmien žalobkyňi, nakoľko právne relevantným bolo v konaní zistiť, či sa žalovaná nevyplatením odmien dopustila voči žalobkyňi diskriminačného konania.

28. Zo záverov vyššie označeného judikátu najvyššieho súdu totiž vyplýva, že jedným z predpokladov diskriminačného konania a porušenia povinnosti zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania je, že výlučným dôvodom nevyplatenia odmien zamestnancovi je skutočnosť, že zamestnanec podal na zamestnávateľa sťažnosť. To znamená, že bez zistenia dôvodu, pre ktorý zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi odmenu, nie je možné dospieť k jednoznačnému záveru, či sa zamestnávateľ (ne)dopustil nevyplatením odmien voči zamestnancovi diskriminačného konania. Odvolací súd sa teda aj prijatím tohto nesprávneho záveru nepochybne odklonil od citovaného judikátu najvyššieho súdu.

29. Pokiaľ dovolateľka namietala nesprávnu aplikáciu ustanovenia § 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), podľa ktorého je žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo treba uviesť, že citované ustanovenie predstavuje zásadnú odchýlku konania vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti dokazovania. Žalobca je v tomto konaní povinný tvrdiť rozhodujúce skutočnosti o porušení zásady rovnakého zaobchádzania (tvrdiť a preukázať rozdiel v zaobchádzaní s inou porovnateľnou osobou, ktorá je alebo by mohla byť na rovnakej pozícii ako žalobca), a tiež označiť a ak je to možné aj predložiť dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia. Žalobcovi teda stačí predložiť skutočnosť, z ktorých možno dôvodne predpokladať diskrimináciu zo strany žalovaného (nemusí s úplnou istotou preukázať, že došlo k diskriminácii, postačuje len určitá miera pravdepodobnosti). Ak žalobca tieto skutočnosti v konaní pred súdom predloží, dochádza k prechodu povinnosti preukázať, že k diskriminácii nedošlo, na žalovaného.

30. V preskúmvanej veci žalobkyňa uviedla rozhodujúce skutočnosti, z ktorých vyvodzuje porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania, označila, resp. predložila dôkazy na ich preukázanie, uviedla a aj preukázala rozdiel v zaobchádzaní žalovanej pri vyplatení odmien v júli 2013 v porovnaní s ostatnými zamestnancami (okrem I. D.Í.) v jej pozícii na odbore opravných prostriedkov, dala k dispozícii vysoko pozitívne hodnotenia žalovanej na jej osobu, uviedla dôvod, pre ktorý jej odmena nebola žalovanou vyplatená a aj skutočnosti osvedčujúce tento dôvod.

31. Podľa dovolacieho súdu, tieto žalobkyňou predložené skutočnosti, ktoré napokon aj súd prvej inštancie vzal za základ svojho rozhodnutia, z hľadiska ich časového sledu, presvedčivosti a logickej nadväznosti, boli spôsobilé objektívne (nie len u žalobkyne) vyvolať dôvodné presvedčenie, že k diskriminačnému konaniu a k porušeniu povinnosti žalovanej zaobchádzať so žalobkyňou v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, došlo. Povinnosť tvrdenia a dôkazná povinnosť tak prešla na stranu žalovanej, a to dokázať spôsobom nevzbudzujúcim žiadnu pochybnosť, z akého dôvodu zaobchádzala pri odmeňovaní žalobkyne na odbore opravných prostriedkov inak, v porovnaní s ostatnými zamestnancami (okrem I. D.) pôsobiacimi na tomto odbore. Pokiaľ súd prvej inštancie v dôvodoch rozhodnutia uviedol, že sa stotožnil s tvrdením žalovanej, podľa ktorého žalobkyňa bola vo výplatnom termíne za mesiac december 2012 priznaná odmena nad rozsah obvyklého priemeru, nijako nevysvetlil, aký záver v súvislosti s diskrimináciou žalobkyne z tohto zistenia vyvodil a prípadne aké úvahy ho k prijatému záveru viedli.

32. Dovolací súd na základe vyššie uvedeného dospel k záveru, že odvolací súd sa v dovolateľkou nastolenej právnej otázke odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Dovolanie dovolateľky treba preto podľa § 421 ods. 1 písm. a) C. s. p. považovať za prípustné. Keďže rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, je ňou podané dovolanie zároveň aj dôvodné.

33. Najvyšší súd Slovenskej republiky so zreteľom na vyššie uvedené rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 449 a § 450 C. s. p.). V novom rozhodnutí vo veci rozhodne tento súd aj o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 C. s. p.). V ďalšom konaní je odvolací súd právnym názorom dovolacieho súdu viazaný (§ 455 C. s. p.).

34. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.