

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	2Cdo/99/2022
Identifikačné číslo spisu:	1316213772
Dátum vydania rozhodnutia:	18.12.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Jozef Zlocha
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1316213772.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne: C. T., narodená Z., trvale bytom D., zast. Advokátska kancelária JUDr. Anna Hudáková, s. r. o., so sídlom Bratislava, Záhradnícka 66, IČO: 47 250 798, proti žalovanému: Letové prevádzkové služby Slovenskej republiky, štátny podnik, so sídlom Bratislava, Ivanská cesta 93, IČO: 35 778 458, zast. PARA advokáti, s. r. o., so sídlom Bratislava, Gagarinova 10A, IČO: 47 258 969, za účasti intervenienta na strane žalobkyne: Združenie riadiacich letovej prevádzky Slovenskej republiky - ATCA SR, so sídlom Bratislava, Letisko M. R. Štefánika, IČO: 30 810 744, o splnenie povinnosti z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a diskriminácie v pracovnoprávnom vzťahu, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B3-14Cpr/5/2016, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 24. novembra 2020 sp. zn. 16CoPr/6/2019, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 24. novembra 2020 sp. zn. 16CoPr/6/2019 v celom rozsahu z r u š u j e a vec vracia odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava III (po zmene súdnej mapy Mestský súd Bratislava IV - ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom z 27. februára 2019 č. k. 14Cpr/5/2016-223 (ďalej len „rozsudok okresného súdu“ alebo „rozhodnutie súdu prvej inštancie“) žalobu zamietol (prvá výroková veta). Druhou výrovkou vetou žalovanému priznal náhradu trov konania voči žalobkyni v rozsahu 100 % s tým, že žalobkyňa je povinná zaplatiť trovy konania do pätnástich dní od právoplatnosti rozhodnutia o výške náhrady trov konania.

1.1. Z odôvodnenia rozsudku okresného súdu vyplýva, že konal o žalobe, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu so žalobkyňou tým, že jej odmietol priznať nárok na prvý rekondičný pobyt z dôvodu, že si plnila po dobu 25 týždňov povinnosti v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, čím ju žalovaný znevýhodnil v porovnaní s mužskými kolegami vykonávajúcimi rovnakú prácu zaradenú do tretej rizikovej kategórie prác. Zároveň sa žalobkyňa domáhala, aby súd žalovanému uložil povinnosť upustiť od protiprávneho konania a priznať jej nárok na rekondičný pobyt, poskytnúť žalobkyni pracovné voľno v rozsahu dvoch týždňov

s náhradou mzdy v sume jej priemerného zárobku, ako reštitučný nárok za každý rekondičný pobyt, na ktorý žalobkyni vznikol nárok od roku 2015 vrátane, a na ktorý žalobkyňa žalovaný odmietol vyslať, a to až do riadneho vyslania žalobkyne na rekondičné pobyty, zaplatiť žalobkyni náhradu v sume 559 eur (300 eur liečebná starostlivosť; 189 eur stravné; 70 eur športové aktivity) ako reštitučný nárok za každý rekondičný pobyt, na ktorý žalobkyni vznikol nárok od roku 2015 vrátane, a na ktorý žalobkyňa žalovaný odmietol vyslať, a to až do riadneho vyslania žalobkyne na rekondičný pobyt.

1.2. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie právne odôvodnil čl. 38 ods. 1 a čl. 1 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, čl. 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ ES, § 2 ods. 1, § 2a ods. 1 písm. a), ods. 2, § 3 ods. 1, § 6 ods. 1, § 6 ods. 2 písm. b), § 9 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 (ďalej len „zákon č. 365/2004 Z. z.“ alebo „Antidiskriminačný zákon“), čl. 6 a čl. 8 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „zákon č. 311/2001 Z. z.“ alebo „Zákonník práce“), aplikoval § 13 ods. 1, ods. 2, § 141 ods. 1, § 144a ods. 1 písm. a), § 168a ods. 4 Zákonníka práce, § 1, § 11 ods. 1, ods. 2, ods. 11, ods. 12, ods. 13 zákona č. 126/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon č. 126/2006 Z. z.“) a vecne tým, že žalovaný v konaní preukázal, že pohnútkou jeho jednania nespôčívala v tvrdenom diskriminačnom dôvode.

1.3. Pokiaľ žalobkyňa uplatnila nárok z dôvodu tvrdenej nepriamej diskriminácie postupom žalovaného pri posúdení jej nároku na prvý rekondičný pobyt, vychádzala z výkladu pojmu nepretržitého výkonu práce po dobu piatich rokov podľa § 11 ods. 1 zákona č. 126/2006 Z. z., keď žalobkyňa prerušila nepretržitý výkon práce z dôvodu plnenia povinností v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a starostlivosťou o novonarodené dieťa a po čerpaní materskej dovolenky (po dobu 25 týždňov) nastúpila do práce; žalovaný ju však nezaradil na prvý rekondičný pobyt z dôvodu, že nespĺnila podmienku nepretržitého výkonu práce zaradenej do tretej kategórie po dobu piatich rokov. Pohnútkou diskriminačného konania malo byť pohlavie, teda postavenie žalobkyne ako ženy a matky.

1.4. Súd prvej inštancie vychádzal pri výklade pojmu nepretržitý výkon práce z účelu zákona č. 124/2006 Z. z., podľa ktorého účelom zákona je stanovenie všeobecných zásad prevencie a základných podmienok pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi rekondičný pobyt je viazaná na súčasné splnenie podmienky a) zamestnanec vykonáva rizikovú prácu a b) poskytnutie rekondičného pobytu je účelné, rekondičný pobyt môže pôsobiť preventívne na vznik choroby z povolania vzhľadom na faktory práce a pracovného prostredia, v ktorých zamestnanec vykonáva prácu. Okresný súd ustálil, že z týchto podmienok vyplýva, že povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi rekondičný pobyt a povinnosť zamestnanca tento rekondičný pobyt absolvovať sa viaže na skutočný, a teda reálny výkon práce, pri ktorom je zamestnanec vystavený pôsobeniu rizikového faktora z práce. Pojem nepretržitý výkon práce v zmysle § 11 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. nemožno vykladať v kontexte s pojmom výkon práce podľa § 141 ods. 1 a § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Vyložil, že čerpanie materskej dovolenky sa podľa Zákonníka práce považuje za výkon práce pre účely dôchodkového zabezpečenia matiek; naproti tomu nepretržitý výkon práce pre účely zákona č. 124/2006 Z. z. súvisí s reálnym pôsobením škodlivého faktora na zdravie zamestnanca počas vykonávania konkrétnej pracovnej činnosti zaradenej do tretej kategórie po určitý čas, ktorý na základe poznatkov lekárskej vedy má negatívny vplyv na zdravie zamestnanca, pokiaľ je mu vystavený dlhodobo.

1.5. Zabezpečenie rekondičného pobytu zamestnávateľom pre zamestnanca a jeho absolvovanie zamestnancom je koncipované ako povinnosť ako pre zamestnávateľa, tak aj pre zamestnanca; túto zákonom uloženú povinnosť účastníkom pracovnoprávneho vzťahu nemožno stotožniť s pracovným benefitom alebo zlepšením pracovných podmienok podľa čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES.

1.6. Okrajom súd prvej inštancie poznamenal, že aj žalovaný považoval zákonné kritérium počítania nepretržitej doby výkonu práce 5 rokov odznova po každom prerušení výkonu práce nad 8 týždňov bez

ohľadu na dôvod prerušenia za príliš tvrdé, a preto na základe kolektívnej zmluvy poskytol nárok na rekondičný pobyt aj zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradenú do tretej kategórie po dobu troch rokov, a to všetkým zamestnancom, bez ohľadu na manželský alebo rodinný stav alebo pohlavie zamestnanca.

1.7. Súd prvej inštancie žalovanému priznal náhradu trov konania voči žalobkyni v rozsahu 100 %, aplikujúc § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“ alebo „krajský súd“), na základe odvolania žalobkyne, rozsudkom z 24. novembra 2020 č. k. 16CoPr/6/2019-291 (ďalej aj „napadnuté rozhodnutie“ alebo „napadnutý rozsudok“) rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil (prvá výroková veta) a žalovanému priznal proti žalobkyni plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania (druhá výroková veta). Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil podľa § 387 ods. 1, ods. 2 CSP; v celom rozsahu sa stotožnil s odôvodnením odvolaním napadnutého rozsudku, konštatoval správnosť jeho dôvodov a poukázal na jeho dostatočné skutkové a právne zdôvodnenie. Skonštatoval, že žalobkyňa v podanom odvolaní neuviedla žiadne relevantné skutočnosti spôsobilé privodiť zmenu rozsudku súdu prvej inštancie.

2.1. Na zdôraznenie správnosti záverov prijatých súdom prvej inštancie k otázke sporného výkladu pojmu „nepretržité vykonávanie práce“, ktorý mal byť skutočnosťou, z ktorej možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného, odvolací súd uviedol, že legálna definícia pojmu „výkon práce“ upravená v Zákonníku práce je všeobecnou definíciou. Zákon č. 124/2006 Z. z. obsahuje vlastnú definíciu pojmu „vykonávania práce“, ku ktorej pripája požiadavku nepretržitosti. Legálna definícia, ktorá je súčasťou právneho predpisu je záväzná. „Nepretržitým vykonávaním práce“ podľa zákona č. 124/2006 Z. z. je aj jej prerušenie na menej ako osem týždňov počas najmenej piatich rokov. Z uvedeného nepochybne vyplynulo, že akékoľvek prerušenie vykonávania práce vrátane prerušenia doby, ktorá je považovaná za „výkon práce“ podľa Zákonníka práce na viac ako osem týždňov nie je „nepretržitým vykonávaním práce“ v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. Uvedené platí bez ohľadu na dôvod, pre ktorý k prerušeniu práce došlo, teda či tento dôvod prerušenia je zároveň považovaný za „výkon práce“ podľa Zákonníka práce. V danej súvislosti odvolací súd uzavrel, že výklad zákona učinенý súdom prvej inštancie nebol formalistický ani v rozpore s Ústavou Slovenskej republiky, zákonom č. 365/2004 Z. z., či dohovormi EÚ a OSN a európskymi smernicami na ochranu pred diskrimináciou a v celom rozsahu zodpovedá účelu, ktorý je ním sledovaný, a tým je ochrana zamestnancov, ktorí reálne vykonávajú prácu, pri ktorej sú vystavení pôsobeniu rizikového faktora práce.

2.2. K námietke žalobkyne, že súd prvej inštancie vôbec neskúmal, či žalobkyňa bola alebo nebola nepriamo diskriminovaná z dôvodu pohlavia pri prístupe k rekondičnému pobytu odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie zrozumiteľne vysvetlil, čo možno považovať za nepriamu diskrimináciu a jasne ozrejmil podmienky, za akých je zamestnávateľ povinný zabezpečiť zamestnancovi rekondičný pobyt v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. Zároveň konštatoval, že zabezpečenie rekondičného pobytu zamestnávateľom pre zamestnanca a jeho absolvovanie zamestnancom je koncipované ako povinnosť ako pre zamestnávateľa, tak aj pre zamestnanca, preto túto zákonom uloženú povinnosť nemožno účastníkom pracovnoprávneho vzťahu spájať s nejakým pracovným benefitom alebo zlepšením pracovných podmienok v zmysle čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES.

2.3. Podľa odvolacieho súdu súd prvej inštancie zároveň riadne zdôvodnil, prečo považoval za preukázané, že žalovaný nepostupoval pri posudzovaní vzniku nároku žalobkyne na prvý rekondičný pobyt vo vzťahu k podmienke nepretržitého výkonu práce po dobu piatich rokov tak, že tento jej nevznikol nie preto, že bola ženou - matkou, ale postupoval tak z dôvodu, že išlo o zákonné kritérium pre vznik tohto nároku. Aj s poukazom na závery rozhodnutia Súdneho dvora EÚ (C-170/84 Bilka Kaufhaus GmbH c/a Karin Weber von Hartz z 13. 05. 1986), na ktoré poukazovala žalobkyňa, zdôraznil, že účel, ktorému slúži rekondičný pobyt, t. j. prevencia profesionálneho poškodenia zdravia, bol objektívne odôvodnený, primeraný a nevyhnutný na dosiahnutie sledovaného záujmu.

2.4. Posúdenie zákonného kritéria, podľa ktorého žalovaný postupoval pri plnení povinnosti poskytovať rekondičný pobyt, nemalo ani podľa odvolacieho súdu nič spoločné so žalobkyňou tvrdeným diskriminačným dôvodom - pohlavím, tehotenstvom a materstvom. V nadväznosti na uvedené pripomenul znenie čl. 6 Zákonníka práce a zdôraznil, že právne predpisy upravujúce ochranu žien v tehotenstve a materstve predstavujú legitímnu výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania podľa pohlavia; ide o tzv. pozitívnu diskrimináciu. Odvolací súd ďalej konštatoval, že hoci žalobkyňa na tieto skutočnosti poukázala, v kontexte prejednávanej veci akoby v ustanoveniach, ktoré ju majú chrániť, paradoxne videla svoju pomyselnú nevýhodu. V nadväznosti na to, zároveň poukázala na to, že je potrebné prijať „vhodné opatrenia“ na ochranu práv týchto žien v zamestnaní. Žalobkyňa sa tak podľa odvolacieho súdu mylne domnieva, že týmito „vhodnými opatreniami“ je zabezpečenie rekondičného pobytu, a to vzhľadom na jeho účel. Ochrana tehotných žien a matiek po pôrode je zabezpečená osobitnými ustanoveniami Zákonníka práce. Žalobkyňa tak práve tým, že nemohla vykonávať prácu riadiacej leteckej prevádzky po 34. týždni tehotenstva a po pôrode nastúpila na materskú dovolenku, bola chránená pred negatívnymi vplyvmi vykonávanej práce a dôvodom tejto ochrany bol jej osobitný chránený status tehotnej ženy a ženy po pôrode.

2.5. Na základe uvedených skutočností odvolací súd v závere rozhodnutia zdôraznil, že ak žalobkyňa žalobu založila na dôvodoch, že v dôsledku jej chráneného postavenia (tehotenstvo a pôrod) nemohla byť nepretržite vystavená negatívnym vplyvom rizikového faktoru vykonávanej práce, v čom mala spočívať jej diskriminácia v práve na ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci oproti jej mužským kolegom, dopustila sa celkom chybného argumentácie porušujúcej zásady logického dôkazu, ktorej nebolo možné priznať právne relevantné opodstatnenie. Ďalšie odvolacie námietky žalobkyne odvolací súd vyhodnotil ako právne irelevantné a nespôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, keďže žalobkyňa v podanom odvolaní neuviedla žiadne relevantné skutočnosti preukazujúce nesprávnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj ako „dovolateľka“) dovolanie, ktorého prípustnosť odvodila z § 421 ods. 1 písm. b) CSP navrhujúc, aby dovolací súd rozhodnutie odvolacieho súdu zmenil a rozhodol vo veci.

3.1. Ako dovolací dôvod žalobkyňa uviedla, že sa s rozsudkom odvolacieho, ale aj prvostupňového súdu nestotožňuje, pretože súdy nesprávne vyhodnotili podstatné právne otázky, t. j. vec nesprávne právne posúdili. Zotrvala na názore, že v jej prípade došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu jej tehotenstva a materstva, a tým aj k znevýhodneniu v prístupe k právu na prvý rekondičný pobyt, obmedzeniu práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a tým aj sťaženiu a pozastaveniu prístupu k spravodlivým pracovným podmienkam bez diskriminácie podľa pohlavia.

3.2. Dovolateľka žiadala dovolací súd, aby poskytol záväzný výklad a vyriešil právne otázky, ktoré v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte neboli vyriešené, a to:

1) Ako treba vykladať slovné spojenie „zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu“ podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z.? Považuje sa za prerušenie vykonávania práce aj jej prerušenie z dôvodu tehotenstva a pôrodu, s ohľadom na ustanovenia, ktoré chránia ženy, ich zdravie a biologický stav § 168 ods. 4 a § 144a ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce, ako aj čl. 8 bod 1. a bod 5. Európskej sociálnej charty a čl. 31 Charty základných práv Európskej únie, v kontexte ustanovení na ochranu pred diskrimináciou § 2a ods. 11 písm. a), § 3 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z., ako aj čl. 9 ods. 1 písm. g), čl. 14 ods. 1 písm. c), čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES?

2) Ako treba vykladať slovné spojenie splnenie podmienky účelnosti v zmysle § 11 ods. 2, ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z., pre prípady prerušenia vykonávania práce, z dôvodu čerpania materskej dovolenky v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, s ohľadom na čl. 8 bod 1. a bod 5. Európskej sociálnej charty, § 168 ods. 4 Zákonníka práce a požiadavky ATCO.MED.B.045 Nariadenia komisie EÚ 2015/340, pri nároku na prvý rekondičný pobyt podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., keď zákon jednoznačne neupravuje, v akých prípadoch je podmienka účelnosti rekondičného pobytu splnená, naopak v § 11

ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z. ustanovuje len prípady, kedy podmienka účelnosti nie je splnená?

3) Je požiadavka nepretržitého vykonávania práce zaradenej do tretej kategórie, ktoré nie je prerušené na dlhšie ako osem týždňov skutočne objektívne odôvodnená, primeraná a nevyhnutná na dosiahnutie sledovaného cieľa a účelu zákona č. 124/2006 Z. z. pri chránenej skupine, ktorou sú ženy pred a po pôrode, ktoré v súlade s § 168 ods. 4 Zákonníka práce a čl. 8 bod 1. a bod 5. Európskej sociálnej charty, v spojení s čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES a ustanoveniami čl. 31 Charty základných práv Európskej únie, čerpali materskú dovolenku, teda využili ochranu ich biologického stavu v súvislosti s tehotenstvom, ktoré im právne predpisy garantujú, čím prerušili nepretržité vykonávanie práce zaradenej do tretej kategórie, pričom pre tento dôvod, ktorý je chráneným dôvodom v zmysle predpisov na ochranu pred diskrimináciou nespĺnili požiadavku podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., následkom čoho sa doba 5 rokov nepretržitého vykonávania práce, ako podmienka pre nárok na poskytnutie prvého rekondičného pobytu počíta vždy od začiatku, a to bez ohľadu na to, aký čas prácu zaradenú do tretej kategórie ženy nepretržite vykonávali pred nástupom na materskú dovolenku, alebo bez ohľadu na počet takýchto prerušení nepretržitého vykonávania práce z dôvodu opakovaného tehotenstva?

4) Ako je treba vykladať právny kontext ustanovení, ktoré na jednej strane chránia ženy, ich zdravie a biologický stav v tehotenstve, t. j. najmä § 168 ods. 4 Zákonníka práce, čl. 8 bod 1. a bod 5. Európskej sociálnej charty, ako aj čl. 31 Charty základných práv Európskej únie, v protiklade k podmienke v § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., pri uplatnení a aplikácii ustanovení, ktoré poskytujú ochranu pred diskrimináciou podľa pohlavia, t. j. najmä § 2a ods. 3, 5, § 2a ods. 11 písm. a), § 3 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z., čl. 9 ods. 1 písm. g), čl. 14 ods. 1 písm. c) a čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES, ako aj čl. 23 Charty základných práv Európskej únie a čl. 20 Európskej sociálnej charty, ale aj čl. 14 a protokol č. 12 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd?

5) Je možné aplikovať na prípad žalobkyne a túto právnu vec ustanovenie čl. 9 ods. 1 písm. g) smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES, s názvom „Príklady diskriminácie“, ktorý explicitne upravuje, že: „Ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely: pozastavenia, zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky..., ktoré sú udelené na základe zákona alebo dohody a sú hradené zamestnávateľom?“

3.3. Potrebu zodpovedania vyššie uvedených otázok dovolateľka odôvodnila nasledovne:

K otázke 1)

Odvolací súd sa k otázke výkladu pojmu „nepretržité vykonávanie práce“ vyjadril v bode 45., žalobkyňa s takýmto výkladom odvolacieho súdu nesúhlasí, pričom poukázala na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej aj „ÚS SR“ alebo „ústavný súd“) zo 16. októbra 2018 sp. zn. III. ÚS 388/2018, podľa ktorého „zákonodarcu pri tvorbe právneho predpisu spravidla vychádza z toho, čo je bežné, pričom osobitné, špecifické situácie môžu uniknúť jeho pozornosti. V takýchto prípadoch nemôžu súdy postupovať len formalisticky a zohľadniť iba doslovné znenie zákona, ktorého aplikácia môže mať protiústavné dôsledky.“ Uviedla, že súdy pri výklade ustanovenia § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. zohľadnili iba doslovné znenie, ktorého striktný výklad má protiústavné dôsledky pre špecifické prípady žien na materskej dovolenke, ktorým zákon na jednej strane garantuje ochranu ich zdravia a biologického stavu v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, avšak súčasne im tiež garantuje ochranu pred diskrimináciou, priamou alebo nepriamou, pre tento chránený dôvod. Vo svojich rozhodnutiach sa súdy úplne vyhli posudzovaniu širšieho kontextu nastoleného právneho problému, pričom vôbec neaplikovali vnútroštátne ani európske právne normy, ktoré chránia ženy a ich spoločenské poslanie vo vzťahu k zákazu diskriminácie z dôvodu tehotenstva. Podľa žalobkyne bol nesprávny aj výklad odvolacieho súdu, podľa ktorého „akékoľvek prerušenie vykonávania práce vrátane prerušenia doby, ktorá je považovaná za výkon práce podľa Zákonníka práce na viac ako osem týždňov nie je nepretržitým vykonávaním práce v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z., a to bez ohľadu na dôvod,

pre ktorý k prerušeniu práce došlo...”. Následkom takéhoto výkladu je to, že sa doba 5 rokov nepretržitého vykonávania práce, ako podmienka pre nárok na prvý rekondičný pobyt, počíta vždy od začiatku, a to bez ohľadu na to, aký čas prácu zaradenú do tretej kategórie ženy nepretržite vykonávali pred nástupom na materskú dovolenku alebo bez ohľadu na počet takýchto prerušení nepretržitého vykonávania práce z dôvodu opakovaného tehotenstva. Pri aplikácii takéhoto výkladu súdu by mohlo v praxi dochádzať aj k situáciám, že žena, ktorá by porodila viac detí a fakticky odpracuje vo vybranom povolaní aj desiatky rokov, aj napriek odpracovaným rokom vo vybranom povolaní vôbec nesplní podmienku nároku na prvý rekondičný pobyt podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., a to len z dôvodu opakovaného prerušenia nepretržitého vykonávania práce pre opakované tehotenstvo a s tým súvisiace čerpanie materskej dovolenky v zákonom minimálnej výmere podľa § 168 ods. 4 Zákonníka práce. Podľa názoru žalobkyne takýto výklad súdu nie je odôvodnený, nie je primeraný a nie je ani nevyhnutný na dosiahnutie zámeru zákonodarcu a ani účelu zákona č. 124/2006 Z. z. pri prístupe k rovnakým pracovným podmienkam na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pričom neúmerne znevýhodňuje ženy, ako chránenú skupinu, a to práve pre chránený dôvod tehotenstva a materstva.

Podľa názoru žalobkyne je na jej prípad možné aplikovať rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci C-136/95 - Thibault, kde Súdny dvor Európskej únie vyslovil záver, že ide o diskrimináciu, ak žena z dôvodu materskej dovolenky trvajúcej viac ako šesť mesiacov nedostala zvýšenie mzdy ako jej kolegovia, pretože v prípade žalobkyne sa jedná o uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia, pri prístupe k právu na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v súvislosti s nárokom na poskytnutie prvého rekondičného pobytu. Pri tomto rozhodnutí Súdny dvor Európskej únie aplikoval ustanovenia čl. 2 a čl. 5 smernice rady č. 76/207/EHS, ktorú v celom rozsahu nahradila smernica Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES, na ktorej ustanovenia sa žalobkyňa odvolávala vo svojich podaniach.

K otázke 2)

Odvolací súd sa právnou otázkou výkladu splnenia podmienky účelnosti rekondičného pobytu zaoberal v bode 46. napadnutého rozsudku, s ktorým sa žalobkyňa nestotožnila, pretože podľa nej súd nerozhodoval v súlade so všetkými právnymi predpismi pri zohľadnení ich vzájomného vzťahu. Splnenie podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia v zmysle § 11 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z. podľa názoru žalobkyne odvolací súd nesprávne viazal výlučne na splnenie podmienky nepretržitosti vykonávania práce podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. Zákon jednoznačne nedefinuje, čo znamená, že rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti, avšak § 11 ods. 3 explicitne ustanovuje, kedy podmienka účelnosti rekondičného pobytu nie je splnená, čo nie sú prípady, ktoré by sa dali uplatniť na prípad žalobkyne. Žalobkyňa vykonáva vybrané povolanie od roku 2010, pričom pred nástupom na materskú dovolenku nepretržite odpracovala vo vybranom povolaní bez pár týždňov 5 rokov. Do dnešnej doby teda pracuje vo vybranom povolaní viac ako 10 rokov s prerušením z dôvodu tehotenstva na 25 týždňov, avšak s prvým zákonným nárokom na poskytnutie rekondičného pobytu až v tomto roku 2021 a to len preto, že opakovane neotehotnela a neprerušila vykonávanie práce z dôvodu ďalšieho tehotenstva.

Pri uplatnení výkladu odvolacieho súdu by teda rekondičný pobyt poskytnutý žalobkyni splnil podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia až po odpracovaní viac ako 10 rokov vo vybranom povolaní, s prerušením na 25 týždňov z dôvodu tehotenstva, čo žalobkyňa vníma ako nesprávne, nespravodlivé a diskriminačné. Takýto nesprávny výklad súdu k splneniu podmienky účelnosti fakticky znamená znevýhodnenie žien vykonávajúcich prácu vo vybranom povolaní z dôvodu tehotenstva v porovnaní s mužmi, ktorí nemajú toto významné spoločenské poslanie, ktoré ženám poskytuje právnu ochranu, jednak ich zdravia a biologického stavu a súčasne aj právnu ochranu pred diskrimináciou pre tento chránený dôvod. Skutočnosť, že žalobkyňa prerušila faktické vykonávanie práce vo vybranom povolaní na čas spojený s tehotenstvom a pôrodom nemôže znamenať to, že poskytnutie rekondičného pobytu takejto žene by bolo automaticky neúčelné z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia, a to len z dôvodu, že nesplnila podmienku nepretržitosti, bez ohľadu na to, aký čas prácu vo vybranom povolaní reálne vykonávala a vykonáva po návrate z materskej dovolenky. Odvolací súd nezohľadnil vzájomný vzťah všetkých právnych predpisov, na ktoré žalobkyňa

v celom konaní poukazovala, § 168 ods. 4 Zákonníka práce, čl. 8 bod 1. a bod 5. a čl. 20 Európskej sociálnej charty, v zmysle ktorého patrí podľa názoru žalobkyne do pracovných podmienok bezpochyby aj právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, prevencia profesionálneho poškodenia zdravia a právo na poskytnutie rekondičného pobytu.

Dovolaiteľka nesúhlasí ani s právnym názorom odvolacieho súdu, že „povinnosť zamestnávateľa poskytnúť rekondičný pobyt a povinnosť zamestnanca tento rekondičný pobyt absolvovať je koncipované ako povinnosť pre zamestnávateľa, tak aj pre zamestnanca, preto túto zákonom uloženú povinnosť nemožno... spájať s nejakým... zlepšením pracovných podmienok v zmysle čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES.” Podľa jej názoru povinnosti zamestnávateľa poskytnúť rekondičný pobyt v zmysle § 11 ods. 4 zákona č. 124/2006 Z. z. korešponduje právo zamestnanca na poskytnutie rekondičného pobytu, pričom zamestnanec je povinný zúčastniť sa na zamestnávateľom navrhnutom rekondičnom pobyte, na ktorý ho zamestnávateľ riadne vysielal, a to v súvislosti s výkonom práce a zabezpečením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES je jednoznačne ustanovené, že „žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa... za podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.“ Takýmto zlepšením pracovných podmienok je podľa žalobkyne aj právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, prevencia profesionálneho poškodenia zdravia a právo na poskytnutie rekondičného pobytu.

Žalobkyňa v konaní poukazovala aj na rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci C-170/84 Bilka, v ktorom Súdny dvor Európskej únie konštatoval, že zamestnávateľ porušuje čl. 119 Zmluvy, ak jeho opatrenie postihuje podstatne viac ženy ako mužov, pokiaľ by rozdiel vo využívaní práv nebolo možné odôvodniť. Na určenie toho, či rozdielne zaobchádzanie je alebo nie je primerané, nesmie existovať žiadny iný prostriedok na dosiahnutie uvedeného cieľa, ktorý menej zasahuje do práva, inými slovami znevýhodnenie je obmedzené na čo možno najnižšiu úroveň ujmy, ktorá je potrebná na dosiahnutie sledovaného cieľa, pričom cieľ, ktorý sa má dosiahnuť je dostatočne dôležitý na odôvodnenie tejto úrovne zásahu.

K otázke 3)

Odvolací súd právnou otázkou odôvodnenosti, primeranosti a nevyhnutnosti požiadavky nepretržitosti vykonávania práce z hľadiska dosiahnutia sledovaného záujmu predchádzania vzniku chorôb z povolania riešil v ods. 47. napadnutého rozsudku. Žalobkyňa ani s týmto záverom odvolacieho súdu nesúhlasila, pričom poukázala na § 3 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z., ktorý ustanovuje, že pri posudzovaní diskriminácie súd nemá brať do úvahy pohnútky, dôvody, alebo mylné domnienky strán, ktoré k spornému konaniu viedli. Preto nemôže byť preukázané to, že pohnútkou konania žalovaného nespočívala v tvrdenom diskriminačnom dôvode, a to aj v prípade, ak by išlo o zákonné kritérium alebo zákonnú požiadavku. Zodpovednosť za dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch je vždy na zamestnávateľovi.

Dovolaiteľka poukázala na Príručku o európskom antidiskriminačnom práve FRA, podľa ktorej „Antidiskriminačné právo EÚ zakazuje jednak prípady, v ktorých sa s osobami alebo skupinami osôb v rovnakej situácii zaobchádza rozdielne, t. j. priama diskriminácia, ale aj prípady, v ktorých sa s osobami alebo skupinami osôb v rôznych situáciách zaobchádza rovnako, t. j. „nepriama“ diskriminácia. Antidiskriminačné právo teda pri nepriamej diskriminácii ustanovuje požiadavku, aby sa s osobami, ktoré sa nachádzajú v rôznych situáciách, zaobchádzalo rozdielne do tej miery, aká je potrebná na to, aby mohli využívať konkrétne príležitosti na rovnakom základe ako ostatní, pretože ide o účinky zaobchádzania, ktoré osoby s odlišnými charakteristikami, ktoré definujú chránenú skupinu, vnímajú inak. Pri nepriamej diskriminácii je prvou identifikovateľnou požiadavkou zdanlivo neutrálne pravidlo, kritérium alebo postup. Inými slovami, musí existovať nejaká forma požiadavky, ktorá sa uplatňuje na každého. Druhou identifikovateľnou požiadavkou je, že zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo postup vystavuje „chránenú skupinu“ určitej nevýhode v porovnaní s ostatnými v podobnej situácii. V

tomto sa nepriama diskriminácia odlišuje od priamej diskriminácie tým, že dôraz sa presúva od rozdielného zaobchádzania na rozdielne účinky.” Vyššie uvedená definícia nepriamej diskriminácie je aj predmetom tohto antidiskriminačného sporu. Žalobkyňa bola znevýhodnená ako žena v porovnaní s mužskými kolegami v prístupe k nároku na poskytnutie prvého rekondičného pobytu, a to preto, že v súvislosti s jej tehotenstvom a pôrodom nemohla splniť neutrálnu požiadavku „nepretržitého výkonu práce podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., ktorá sa uplatňuje na každého.“

Formalistický a doslovný výklad § 11 ods. 1, ods. 2, ods. 3 a ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. znamená znevýhodnenie žien vykonávajúcich prácu vo vybranom povolani z dôvodu tehotenstva v porovnaní s mužmi. Skutočnosť, že žalobkyňa prerušila vykonávanie práce vo vybranom povolaní na čas spojený s tehotenstvom a pôrodom nemôže znamenať to, že poskytnutie rekondičného pobytu takejto žene by bolo automaticky neúčelné z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia, a to len z dôvodu, že nespĺnila požiadavku nepretržitosti.

Žalobkyňa nesúhlasila ani s konštatovaním odvolacieho súdu v ods. 48. napadnutého rozsudku, že „Ak aj práca RLP je zväčša vykonávaná mužskými zamestnancami, čo sa potom môže prejavovať v tom, že ženy pri plnení svojich špecifických úloh spojených s tehotenstvom prerušia vykonávanie tejto práce..., a na rozdiel od ich mužských kolegov nespĺnia podmienku..., resp. túto podmienku splnia neskôr, nejedná sa - s ohľadom na účel, ktorý je sledovaný zákonom č. 124/2006 Z. z. o nepriamu diskrimináciu žien.” Následkom takéhoto výkladu sa doba 5 rokov nepretržitého vykonávania práce, ako podmienka pre nárok na poskytnutie prvého rekondičného pobytu počíta vždy od začiatku bez ohľadu na to, aký čas prácu zaradenú do tretej kategórie ženy nepretržite vykonávali pred nástupom na materskú dovolenku, alebo bez ohľadu na počet takýchto prerušení nepretržitého vykonávania práce z dôvodu opakovaného tehotenstva. Podľa žalobkyne nie je táto požiadavka ani objektívne odôvodnená, ani primeraná a už vôbec nie je nevyhnutná na dosiahnutie sledovaného cieľa a účelu zákona č. 124/2006 Z. z. pri chránenej skupine, ktorou sú ženy pred a po pôrode z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia pri výkone vybraného povolania. Podľa Príručky o európskom antidiskriminačnom práve FRA, ale aj podľa rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci C-170/84 Bilka na určenie, či rozdielne zaobchádzanie je primerané a odôvodnené, súd musí byť presvedčený o tom, že neexistuje žiadny iný prostriedok na dosiahnutie uvedeného cieľa, ktorý menej zasahuje do práva na rovnaké zaobchádzanie, t. j. že znevýhodnenie je obmedzené na čo možno najnižšiu úroveň ujmy, ktorá je potrebná na dosiahnutie sledovaného cieľa, pričom cieľ, ktorý sa má dosiahnuť je dostatočne dôležitý na odôvodnenie tejto úrovne zásahu.

K otázke 4)

Odvolací súd právnu otázku kontextu ustanovení, ktoré na jednej strane chránia ženy, ich zdravie a biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, v protiklade k požiadavke § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., pri aplikácii ustanovení, ktoré poskytujú ochranu pred diskrimináciou podľa pohlavia posudzoval v ods. 49., 50. a 51. rozsudku. Žalobkyňa s týmto právnym posúdením a záverom odvolacieho súdu nesúhlasila. Podľa nej zo strany odvolacieho súdu došlo k zásadnému nepochopeniu nielen celej jej právnej argumentácie. Žalobkyňa v konaní nikdy netvrdila, že sa cíti byť diskriminovaná preto, že nemohla byť nepretržite vystavená negatívnym vplyvom práce a rovnako ani netvrdila, že „vhodnými opatreniami“ na ochranu práv žien je zabezpečenie rekondičného pobytu, tak ako to uviedol odvolací súd v ods. 50. a 51. odôvodnenia rozsudku.

Zároveň sa žalobkyňa nestotožnila ani s názorom odvolacieho súdu, že by sa mal tento antidiskriminačný spor posudzovať na základe toho, či sa žena rozhodne materskú dovolenku čerpať alebo nie, z čoho podľa názoru súdu vyplýva jej povinnosť rešpektovať minimálnu zákonnú výmeru podľa § 168 ods. 4 Zákonníka práce. Žalobkyňa konštatovala ako fakt, že z dôvodu nástupu na materskú dovolenku a pre stratu zdravotnej spôsobilosti v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, ani objektívne nemohla splniť požiadavku nepretržitosti vykonávania práce v § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. Táto skutočnosť však neznamená, že nástupom na materskú dovolenku a pre stratu zdravotnej spôsobilosti žalobkyňa stratila aj možnosť uplatnenia právnej ochrany žien a matiek garantovaných v právnych predpisoch na ochranu pred diskrimináciou z dôvodu tehotenstva alebo materstva (§ 2a ods. 3 a ods. 11 zákona č.

Rovnako sa žalobkyňa nestotožnila ani s právnym posúdením odvolacieho súdu v ods. 48. rozsudku, ktorý ako jediný rozpor alebo odchýlenie sa od zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v zmysle čl. 6 Zákonníka práce, vidí výlučne v pozitívnej diskriminácii žien, vo vzťahu k ochrane ich biologického stavu v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa a starostlivosťou o dieťa po pôrode. Podľa Európskeho súdu pre ľudské práva sú všeobecné súdy povinné uplatňovať ochranu podľa Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, a podľa smerníc EÚ proti diskriminácii, a to bez ohľadu na to, či sa ich účastník konania dovoľáva alebo nie a určiť rozhodné právo. Žalobkyňa je názoru, že odvolací súd nesprávne aplikoval, ale aj nesprávne vyložil ustanovenia právnych predpisov v ich vzájomnom kontexte. Odvolací súd síce aplikoval ustanovenia právnych predpisov, ktoré chránia ženy, ich zdravie a biologický stav v tehotenstve, t. j. najmä § 168 ods. 4 Zákonníka práce, čl. 8 bod 1. a bod 5. Európskej sociálnej charty, avšak tieto nesprávne vyložil, pričom na druhej strane vôbec neaplikoval, resp. úplne opomenul ustanovenia právnych predpisov poskytujúce ženám ochranu pred diskrimináciou z dôvodu tehotenstva, t. j. najmä § 2a ods. 3, ods. 11 písm. a), § 3 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z., čl. 9 ods. 1 písm. g), čl. 14 ods. 1 písm. c) a čl. 15 Smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES, ako aj čl. 23 Charty základných práv Európskej únie a čl. 20 Európskej sociálnej charty, ale aj čl. 14 a protokol č. 12 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

K otázke 5)

Odvolací súd a ani prvostupňový súd sa v rozhodnutiach vôbec nevenovali a neaplikovali ustanovenie čl. 9 ods. 1 písm. g) Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES a to aj napriek tomu, že sa žalobkyňa vo svojich podaniach na prvom aj druhom stupni na toto ustanovenie opakovane odvolávala. Na základe toho, že súdy neaplikovali toto ustanovenie a ani sa k tomuto ustanoveniu v odôvodnení rozhodnutí vôbec nevyjadřili, žalobkyňa v konaní preto nedostala právne relevantnú odpoveď na túto právnu otázku. Žalobkyňa je názoru, že na jej prípad je možné aplikovať práve toto ustanovenie Smernice Európskeho parlamentu a rady č. 2006/54/ES, vo vzťahu k pozastaveniu nároku na poskytnutie prvého rekondičného pobytu pre nesplnenie požiadavky nepretržitosti vykonávania práce počas materskej dovolenky, podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z.

4. Z vyjadrenia žalovaného k dovolaniu vyplýva, že dovolanie nepovažuje za prípustné, nakoľko rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu nebola vyriešená, preto nenaplnia podmienku stanovenú § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Z uvedeného dôvodu žalovaný žiadal dovolanie zamietnuť.

4.1. K jednotlivým dovolacím námietkam žalovaný zdôraznil, že základnou otázkou v prejednávanej veci bol výklad pojmu „nepretržité vykonávanie práce“ podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. ako určujúcemu kritériu pre priznanie nároku zamestnanca na rekondičný pobyt; už súd prvej inštancie správne uviedol, že je potrebné vychádzať z účelu zákona č. 124/2006 Z. z., ktorým je zakotvenie zásad všeobecnej prevencie, základných podmienok na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia pri práci. Tento výklad zákona nepovažoval za formalistický ani odvolací súd, pričom zdôraznil, že legálna definícia, ktorá je súčasťou právneho predpisu, je záväzná. K otázke nároku na rekondičný pobyt žalovaný zdôraznil, že tento je v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. viazaný na dve kumulatívne podmienky, a to a) nepretržité vykonávanie rizikovej práce zamestnancom (vykonávanie práce zaradenej do tretej alebo štvrtej kategórie po dobu najmenej piatich rokov) a b) účel rekondičného pobytu (ktorým je účelná regenerácia alebo stabilizácia zdravotného stavu zamestnanca negatívne ovplyvneného jedným alebo viacerými faktormi pracovného prostredia). Žalovaný uviedol, že pojmy „nepretržité vykonávanie práce“ podľa zákona č. 124/2006 Z. z. a „vykonávanie práce“ podľa Zákonníka práce nemožno stotožňovať; terminológia podľa zákona č. 124/2006 Z. z. je odlišná od terminológie podľa Zákonníka práce.

4.2. Žalovaný tvrdil, že nepostupoval diskriminačne; pri posudzovaní nároku zamestnancov na

rekondičný pobyt postupuje vždy rovnako, bez ohľadu na pohlavie, rodinný alebo manželský stav. Jeho postup potvrdili aj stanoviská Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Inšpektorátu práce Bratislava. Predmetom sporu nebolo odmeňovanie žalobkyne ako zamestnankyne, jej odmeňovanie nie je medzi stranami sporu spornou skutočnosťou, poukaz na rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-136/1995 neobstoí.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu 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. O všetkých mimoriadnych opravných prostriedkoch platí, že narušenie princípu právnej istoty strán, ktorých právna vec bola právoplatne skončená (meritórnym rozhodnutím predstavujúcim *res iudicata*), musí byť vyvážené sprísnenými podmienkami prípustnosti. Právnu úpravu dovolania a dovolacieho konania, ktorá stanovuje podmienky, za ktorých môže byť výnimočne prelomená záväznosť už právoplatného rozhodnutia, nemožno interpretovať rozširujúco; namiesto je tu skôr reštriktívny výklad (porovnaj sp. zn. 3Cdo/319/2013, 1Cdo/348/2013, 3Cdo/357/2016).

7. Najvyšší súd opakovane uvádza, že právo na súdnu ochranu nie je absolútne a v záujme zaistenia právnej istoty a riadneho výkonu spravodlivosti podlieha určitým obmedzeniam. Toto právo, súčasťou ktorého je tiež právo domôcť sa na opravnom súde nápravy chýb a nedostatkov v konaní a rozhodovaní súdu nižšej inštancie, sa v civilnom sporovom konaní zaručuje len vtedy, ak sú splnené všetky procesné podmienky, za splnenia ktorých môže súd konať a rozhodnúť o veci samej. Platí to pre všetky štádiá konania, vrátane dovolacieho konania. Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.

8. Naznačenej mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

9. Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP). Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP). Právnym posúdením sa pritom rozumie činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.

10. K posúdeniu dôvodnosti dovolania (či dovolateľom napadnuté rozhodnutie skutočne spočíva na nesprávnom právnom posúdení) môže dovolací súd pristúpiť len po prijatí záveru o prípustnosti dovolania. Právna úprava dovolacieho konania dôsledne odlišuje prípustnosť a dôvodnosť dovolania.

11. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP). V dôsledku spomenutej viazanosti dovolací súd neprejednáva dovolanie nad rozsah, ktorý dovolateľ vymedzil v dovolaní uplatneným dovolacím dôvodom. Dovolací súd je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd (§ 442 CSP).

12. V zmysle § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od

vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne. Výpočet dôvodov uvedených v § 421 ods. 1 CSP je taxatívny. Všetky dôvody prípustnosti dovolania, ktoré sú vymenované v tomto ustanovení, sa vzťahujú výlučne na právnu otázku, ktorej vyriešenie viedlo k právnym záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu; zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna, ako aj procesnoprávna (v ďalšom texte len „právna otázka“).

13. V danom prípade dovolateľka vyvodila prípustnosť podaného dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP.

14. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP má určujúci význam vymedzenie „právnej“ otázky, ktorá dovolacím súdom ešte nebola riešená. Dôvod prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP predpokladá, že právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej odvolací súd doposiaľ neriešil a je daná potreba, aby odvolací súd ako najvyššia súdna autorita túto otázku vyriešil.

15. V danom prípade právne otázky nastolené dovolateľkou (bod 3.2. tohto uznesenia) majú dopad na právne posúdenie vecí, či u žalobkyne ako zamestnankyne boli splnené podmienky pre zabezpečenie rekondičného pobytu zamestnávateľom s povinnosťou žalobkyne takýto rekondičný pobyt absolvovať. Na riešení uvedenej otázky odvolací súd založil svoje rozhodnutie, pričom táto otázka ešte nebola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešená ustálene, preto odvolací súd po konštatovaní prípustnosti dovolania v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b) CSP, jeho vymedzením v súlade s náležitosťami vyplývajúcimi z ustanovenia § 432 ods. 2 CSP, pristúpil k meritórnemu posúdeniu dôvodnosti podaného dovolania.

16. Pre vyriešenie prvej a podstatnej právnej otázky pre meritórne posúdenie dôvodnosti podaného dovolania je rozhodujúci výklad a právne posúdenie nasledovných ustanovení právnych predpisov:

16.1. Podľa čl. 21 Charty základných práv Európskej únie zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického a sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

16.2. Podľa čl. 23 Charty Základných práv Európskej únie rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania a odmeňovania.

16.3. Podľa čl. 31 Charty Základných práv Európskej únie každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.

16.4. Podľa čl. 1 Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES (ďalej len „Smernica č. 2006/54/ES“) účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo všetkých veciach zamestnania a povolania. V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave; b) pracovné podmienky vrátane odmeny; c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia. Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.

16.5. Smernica č. 2006/54/ES v článku 2 definuje pojmy priama a nepriama diskriminácia; priamou diskrimináciou je, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii; nepriamou diskrimináciou je, keď by zjavne neutrálne ustanovenia, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do

osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritériám alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné.

16.6. Podľa čl. 16 ods. 1 písm. g) Smernice č. 2006/54/ES ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely pozastavenia zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky alebo voľna z rodinných dôvodov, ktoré sú udelené na základe zákona alebo dohody a sú hradené zamestnávateľom.

16.7. Podľa čl. 14 ods. 1 písm. c) Smernice č. 2006/54/ES nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia ako aj odmien, ako je stanovené v čl. 141 zmluvy.

16.8. Podľa čl. 15 Smernice č. 2006/54/ES žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaných podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.

16.9. Podľa čl. 8 bod 1., bod 5. Európskej sociálnej charty na zabezpečenie účinného výkonu práva zamestnaných žien na ochranu materstva sa zmluvné strany zaväzujú:

1) zabezpečiť zamestnaným ženám pred pôrodom a po ňom poskytnutie celkovo najmenej 14 týždňov dovolenky formou platenej dovolenky primeranými dávkami sociálneho zabezpečenia alebo dávkami z verejných fondov;

5) zakázať zamestnávanie tehotných žien, žien, ktoré momentálne porodili a žien, ktoré dojčia svoje deti, podzemnými prácami v baniach a akoukoľvek inou prácou, ktorá je nevhodná z dôvodu svojej nebezpečnosti, škodlivosti na zdravie alebo namáhavej povahy, a prijať príslušné opatrenia na ochranu práv týchto žien v zamestnaní.

17. Podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb, a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi.

17.1. Podľa čl. 36 ods. 1 ústavy zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.

17.2. Podľa čl. 38 ods. 1 ústavy ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.

18. Podľa čl. 3 Základných zásad Zákonníka práce zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

18.1. Podľa čl. 6 Základných zásad Zákonníka práce ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

18.2. Podľa § 13 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). (ods. 1) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (ods. 2)

18.3. Podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

18.4. Podľa § 144a ods. 1 Zákonníka práce ako výkon práce sa posudzuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak.

18.5. Podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.

18.6. Podľa § 168 ods. 4 Zákonníka práce materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

19. Podľa § 1 zákona č. 124/2006 Z. z. tento zákon ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia pri práci.

19.1. Podľa § 3 písm. c) zákona č. 124/2006 Z. z. na účely tohto zákona osobitné skupiny zamestnancov sú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím.

19.2. Podľa § 11 ods. 1, ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z.

1) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas

výkonu práce.

2) Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

19.3. Podľa § 11 ods. 11, ods. 12 zákona č. 124/2006 Z. z.

11) Na rekondičnom pobyte je povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie počas najmenej piatich rokov, a zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do štvrtej kategórie počas najmenej štyroch rokov. Nepretržitým vykonávaním práce je aj jej prerušenie na menej ako osem týždňov.

12) Na ďalšom rekondičnom pobyte je zamestnanec povinný zúčastniť sa raz za tri roky, ak odpracoval v o vybranom povolání najmenej 600 pracovných zmien, a zamestnanec, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom, ak odpracoval najmenej 400 pracovných zmien.

20. Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

20.1. Podľa § 2 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z. nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

20.2. Podľa § 2 ods. 11 písm. a) zákona č. 365/2004 Z. z. za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

21. Pokiaľ ide o skutkový stav, v tomto smere spory medzi účastníkmi konania neboli, otázky skutkového stavu žalobkyňa v podanom dovolaní nenamietala. Pre úplnosť dovolací súd uvádza, že z tvrdeného, nezpochybného a ustáleného skutkového stavu vyplýva, že žalobkyňa bola v rozhodnom čase zamestnancom žalovaného; pracovný pomer vznikol dňa 26. januára 2009 na základe pracovnej zmluvy z 23. januára 2009 s pôvodne dohodnutým druhom práce - riadení letovej prevádzky (v zácviu). Žalobkyňa získala preukaz spôsobilosti riadiaceho letovej prevádzky dňa 17. mája 2010; od 1. júna 2010 vykonávala v zamestnaneckom pomere u žalovaného funkciu riadení letovej prevádzky (po získaní preukazu spôsobilosti riadiaceho letovej prevádzky). Z ustanovenia § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. vyvodila, že žalovanému vznikla povinnosť poskytnúť jej prvý rekondičný pobyt v roku 2015 (po uplynutí piatich rokov od vykonávania funkcie riadiaceho letovej prevádzky). Nie je sporné, že pred uplynutím piatich rokov od začatia výkonu funkcie riadiacej letovej prevádzky žalobkyňa z dôvodu povinností v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a starostlivosťou o novonarodené dieťa nastúpila od 8. septembra 2014 na materskú dovolenku v trvaní 25 týždňov; dňa 28. februára 2015 žalobkyňa ukončila čerpanie materskej dovolenky a nastúpila do práce dňa 1. marca 2015. Niet sporu o tom, že žalovaný žalobkyni rekondičný pobyt po uplynutí piatich rokov od začatia výkonu funkcie riadiacej letovej prevádzky neposkytol z dôvodu, že u nej absentuje nepretržitý výkon práce riadiacej letovej prevádzky po dobu piatich rokov s vysvetlením, že doba piatich rokov nepretržitého výkonu práce zaradenej do tretej kategórie sa začína počítať odznova (a teda od opätovného nástupu do zamestnania na funkciu riadení letovej prevádzky po ukončení materskej dovolenky). Z výkladu § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. uskutočneného žalovaným ako zamestnávateľom vyplýva, že zákonná povinnosť poskytnúť žalobkyni rekondičný pobyt prichádza do úvahy až po 31. marci 2020, nakoľko až 31. marca 2020 by uplynula zákonná lehota piatich rokov nepretržitého výkonu práce zaradenej do tretej kategórie.

Zaradenie práce riadiaceho letovej prevádzky do tretej kategórie rizikových prác v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov nebolo sporné.

22. Dovolateľka namietala, že sudy nižších inštancií vec nesprávne právne posúdili; najmä namietla nesprávny výklad § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. vo vzťahu k tomu, či splnila podmienky na to, aby jej zamestnávateľ poskytol (bol povinný poskytnúť) rekondičný pobyt po uplynutí piatich rokov výkonu funkcie riadiaci letovej prevádzky.

23. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav (uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 1Cdo/222/2009 z 29. februára 2010). Nesprávnym právnym posúdením sa rozumie subsumovanie skutkového stavu pod normu hmotného práva alebo procesného práva, ktorá v hypotéze nemá také predpoklady, aké vyplývajú zo zisteného skutkového stavu. Nesprávne právne posúdenie veci konkrétne spočíva v tom, že súd použil nesprávnu právnu normu, alebo síce aplikoval správnu právnu normu, ale ju nesprávne interpretoval, a napokon právnu normu síce správne vyložil, ale na zistený skutkový stav ju nesprávne aplikoval (rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 2MCdo/4/2009).

24. Výklad právnej normy, ustanovenia § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., považovala dovolateľka s poukazom na ustanovenia súvisiacich právnych predpisov za formálny a diskriminačný.

24.1. Z uvedeného dôvodu sa dovolací súd zaoberal otázkou výkladu aplikovanej právnej normy a zisťoval, či zodpovedá ustanoveniu zákona, systematike zákona a výkladovým pravidlám, ktoré je potrebné použiť k zisteniu obsahu právnej normy.

24.2. Najvyšší súd v rozsudku sp. zn. 6Sžfk/62/2017 z 27. februára 2019 vo vzťahu k výkladu právnej normy uviedol nasledovné: „Právna metodológia a právna teória vyvinuli pravidlá postupu pre uplatňovanie právneho textu. Tieto pravidlá sa nazývajú metódami, kritériami alebo elementmi výkladu a sú obsiahnuté v tzv. výkladovom kanóne. V súčasnosti zahŕňa výkladový kanón 7 výkladových kritérií: 1. jazykovo-gramatický výklad, 2. historický výklad, 3. systematický výklad, 4. teleologický výklad, 5. výklad na základe konformity s európskym právom, 6. výklad na základe konformity s ústavou, 7. výklad v zmysle „hospodárskej analýzy práva“. V právnej vede neexistuje všeobecne prijatá dohoda, či niektorá z foriem výkladu má prioritu. Jednotlivé metódy by sa mali navzájom dopĺňať a viesť k zrozumiteľnému a rozumne odôvodniteľnému vysvetleniu textu právnej normy a jej účelu. Jazykový, systematický, teleologický, historický aj porovnávací výklad má spoločného menovateľa vo formách logickej argumentácie. Prvou sledovanou metódou výkladu a uplatnenia všeobecne záväzného právneho predpisu v materiálnom právnom štáte je metóda doslovného výkladu; až tam, kde doslovným výkladom nemožno jednoznačne identifikovať subjekt, obsah alebo objekt právnej normy, sa v materiálnom právnom štáte možno odkloniť od doslovného výkladu a nejasnosť právnej normy odstraňovať prostredníctvom inej metódy výkladu. K výkladu právnych predpisov a ich inštitútov teda nemožno pristupovať len z hľadiska textu zákona, a to ani v prípade, keď sa text môže javiť ako jednoznačný a určitý, ale predovšetkým podľa zmyslu a účelu zákona. Jazykový výklad môže totiž predstavovať len prvotné priblíženie sa k obsahu právnej normy, ktorej nositeľom je interpretovaný právny predpis; na overenie správnosti, či nesprávnosti výkladu, resp. na jeho doplnenie či upresnenie potom slúžia ostatné interpretačné prístupy, postavené na roveň gramatickému výkladu, v tomto prípade systematický a teleologický výklad, ktoré sú spôsobilé v kontexte racionálnej argumentácie predstavovať významný konektív pri zistení obsahu a zmyslu aplikovanej právnej normy, a to najmä v prípade, keď existuje určité napätie medzi doslovným a teleologickým, či systematickým výkladom. Otrocké nasledovanie doslovného znenia zákona nemá v modernom práve opodstatnenie. Pokiaľ vezmeme do úvahy jednu zo základných charakteristík právnej normy (tenzia medzi ich všeobecnou a širokou variabilitou spoločenských vzťahov, na ktoré dopadá) a nadprodukciou právnych predpisov posledných rokov, ako aj ich vzájomné prekrývanie, mohlo by trvanie na doslovnom znení zákona, bez možnosti použitia ďalších výkladových metód (popri metóde jazykovej) viesť v konkrétnych prípadoch k absurdným dôsledkom. Teleologický výklad je takmer nevyhnutnou súčasťou aplikácie práva, je akousi „korunou“

výkladu, zatiaľ čo výklad logicko - jazykový je jeho základom. Tento spôsob výkladu nemožno ignorovať a podceňovať. Každá právna norma má svoj zmysel a účel, ktorý možno vyvodiť predovšetkým z autentických dokumentov, hovoriacich o vôli a zámeroch zákonodarcu (dôvodová správa k zákonu, priebeh rozpravy v parlamente pri prijímaní návrhu zákona). Správne pochopenie zmyslu právnej normy je základom jej správnej aplikácie. Interpretáciou právnej normy sa vo všeobecnosti rozumie objasnenie zmyslu a obsahu platných právnych noriem, vyjadrených v normatívnych právnych aktoch, za účelom ich správneho pochopenia a používania. Výklad právneho predpisu možno chápať aj ako logický postup smerujúci k poznaniu skutočnej vôle zákonodarcu. Teleologický výklad je výklad účelový, ktorý má zabezpečiť nájdenie účelu a zmyslu normy. Teleologický výklad skúma, aký bol úmysel zákonodarcu a aký je účel rozoberanej právnej normy. Jedná sa o významný výklad, ktorý „kráča s duchom doby“, v ktorej je realizovaný. Výklad začína pri slovách zákona, pokračuje systematickými súvislosťami, všima si genézu zákona a jeho zavŕšením je poznanie účelu zákonného ustanovenia.“

24.3. Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) v uznesení sp. zn. II. ÚS 142/2015 z 10. marca 2015 definoval, že interpretácia zákona nemôže popierať účel a zmysel právnej úpravy a vo svojich dôsledkoch reštriktívne zasahovať do základných práv a slobôd, ktorých rešpektovanie je súčasťou základných princípov právneho štátu. Podstata ústavne konformného výkladu tak spočíva v tom, že ak sú pochybnosti o výklade niektorej právnej normy (v danom prípade § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z.), použije sa výklad, ktorý najviac zodpovedá ústave a princípom právneho štátu v nej uvedených.

24.4. Eurokonformný výklad znamená výklad vnútroštátnej normy v súlade s európskym právom; vnútroštátny orgán aplikácie práva sa má vždy usilovať o eurokonformný výklad vnútroštátneho práva, a teda o taký výklad, ktorý je v súlade s komunitárnym právom.

24.5. Dovolací súd poukazuje na závery vyslovené ústavným súdom v uznesení zo 16. októbra 2018 sp. zn. III. ÚS 388/2018, podľa ktorých zákonodarcu pri tvorbe právneho predpisu spravidla vychádza z toho, čo je bežné, z tzv. normálnych prípadov, pričom osobitné, špecifické situácie, ktoré život prináša, môžu uniknúť jeho pozornosti. V takýchto prípadoch nemôžu súdy postupovať formalisticky a zohľadniť iba doslovné znenie zákona, ktorého aplikácia môže mať protiústavné dôsledky. V prípadoch medzery zákona, ak sú dané podmienky pre dotváranie práva súdom, je súd k dotváraniu práva nielenže oprávnený, vychádzajúc z princípu rovnosti, dokonca povinný. Inštitút analógie je tak legitímnou metódou aplikácie práva a využíva sa v prípadoch, a k určitý vzťah nie je upravený konkrétnym ustanovením príslušného zákona, resp. iného právneho predpisu (analogia legis), resp. ak existuje spoločenský vzťah, na ktorý nepamätá právna norma, ktorá by ho regulovala (analogia iuris).

25. Všeobecným predpisom v oblasti pracovného práva je nepochybne zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, upravujúci individuálne pracovné vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a niektoré právne vzťahy s nimi súvisiace. Právnym vzťahom súvisiacim s výkonom závislej práce je právny vzťah týkajúci sa zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; zákon č. 124/2006 Z. z. je vo vzťahu k Zákonníku práce (upravujúcemu individuálne pracovné vzťahy vo všeobecnosti) zákonom osobitným (upravujúc otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci).

25.1. Podľa dôvodovej správy k zákonu č. 124/2006 Z. z., účelom návrhu zákona bolo posilnenie systémovej komplexnosti právnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a tak dôslednejšie zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vylúčenie alebo zníženie vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia pri práci. K účelu zákona (§ 1) dôvodová správa uvádza, že ním vymedzuje predmet zákona, ktorým sa upravuje prevencia a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov, podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia. Jednoznačne vysloveným účelom zákona je tak stanovenie takých podmienok pre výkon práce, aby k úrazom, chorobám a iným poškodeniam zdravia zamestnancov nedochádzalo. Dovolací súd dodáva, že druhotne

však z účelu zákona nevyplýva iba ochrana zamestnancov, ale aj pozitívne výsledky takejto ochrany zamestnanca pre zamestnávateľa, ktorého nespochybniteľnou požiadavkou na zamestnancov je požiadavka, aby zadané pracovné činnosti vykonávali zamestnanci na tieto činnosti spôsobilí (odborne, fyzicky a zdravotne), a aby nedochádzalo v dôsledku expozície rizikovým faktorom na pracovisku k pochybeniam zamestnancov majúcim za následok zodpovednosť zamestnávateľa na vzniknuté škody.

25.2. K § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. a konkrétnostiam v ňom uvedeným dôvodová správa mlčí; iba stručne konštatuje, že preberá osvedčené a zaužívané preventívne opatrenie na predchádzanie nezvratným poškodeniam zdravia zamestnancov prostredníctvom rekondičného pobytu tým, že sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť rekondičný pobyt a povinnosť zamestnanca, ktorý vykonáva vybrané povolania, zúčastňovať sa na rekondičnom pobyte v určených lehotách v súvislosti s výkonom povolania za mimoriadne sťažených pracovných podmienok.

25.3. Osobitné postavenie ženy (tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacej ženy), plniacej biologickú a výchovnú funkciu rodiny, v jej podstatných bodoch mužom nezastupiteľnú (tehotenstvo a pôrod), komplexne chráni mnohé ustanovenia právneho poriadku Slovenskej republiky; osobitne však aj ustanovenia Zákonníka práce (vo všeobecnosti čl. 3 Základných zásad Zákonníka práce) a v konkrétnostiach ustanovenia o skončení pracovného pomeru, preradení na inú prácu, pracovnom voľne (preventívne lekárske prehliadky), zákaz niektorých druhov prác. Materská dovolenka patrí medzi dôležitú osobnú prekážku v práci; v prípade materskej dovolenky platí, že zamestnankyňa je hmotne zabezpečená z prostriedkov nemocenského zabezpečenia (zamestnávateľ jej plat alebo mzdu neposkytuje); materská dovolenka (ako prekážka v práci) sa podľa Zákonníka práce posudzuje ako výkon práce. Aj zákon č. 124/2006 Z. z. priznáva tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode postavenie osobitnej skupiny zamestnancov.

25.4. Ochrana ženy, osobitne tehotnej ženy a ženy do deviatich mesiacov po pôrode tak nachádza ochranu v systéme vertikálne a horizontálne usporiadaných právnych noriem; od Ústavy Slovenskej republiky (napr. čl. 38 ods. 1), cez všeobecný predpis pracovného práva (čl. 6 základných zásad Zákonníka práce), zaradenie materskej dovolenky medzi dôležité osobné prekážky v práci a s tým súvisiacou právnou ochranou (§ 141 ods. 1, § 144a ods. 1 Zákonníka práce), až po osobitný predpis upravujúci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (§ 3 písm. c) zákona č. 124/2006 Z. z.); ochrana tehotnej ženy a matky je opodstatnená a definovaná predpismi európskeho a medzinárodného práva. V neposlednom rade možno ochranu ženy (z dôvodu zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia) vyvodiť z ustanovenia § 2 zákona č. 365/2004 Z. z. dopadajúceho na všetky oblasti právnych vzťahov; zákaz diskriminácie sa premieta do všeobecného kódexu pracovného práva (čl. 6, § 13 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce).

26. Zákon č. 124/2006 Z. z. pojem rekondičného pobytu osobitne nedefinuje, iba uvádza, že rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce. Pri stanovení účelu rekondičného pobytu z hľadiska zákona č. 124/2006 Z. z. je tak potrebné vychádzať zo všeobecného, pojmy definujúceho § 3, ktorý pod písm. c) definuje, že prevencia je systém opatrení plánovaných a vykonávaných v o všetkých oblastiach činnosti zamestnávateľa, ktoré sú zamerané na vylúčenie a obmedzenie rizika a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, a určenie postupu v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života a zdravia zamestnanca. Dovolací súd uvádza, že rekondičný pobyt je tak inštitútom pracovného práva, osobitne práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorý v systéme ďalších opatrení má preventívny charakter a jeho účelom je predchádzať, zmierniť alebo odstrániť následky rizikových faktorov pracovného prostredia.

26.1. Dovolací súd konštatuje, že zákon č. 126/2004 Z. z. v ustanovení o vymedzení niektorých pojmov (§ 3) nedefinuje osobitne nielen právny inštitút rekondičného pobytu, ale ani sporný pojem „nepretržitý výkon práce“; v konečnom dôsledku nedefinuje ani pojem „výkon práce“. V § 11 ods. 11 však definuje, že nepretržitým výkonom práce je aj jej prerušenie na menej ako osem týždňov.

26.2. Podstatnou otázkou v prejednávanej veci tak nie je len otázka nepretržitého výkonu práce, ale aj otázka, čo je možné považovať za prerušenie výkonu práce. Zákonník práce prekážky na strane zamestnanca, osobitne sobotné prekážky zamestnanca v práci, nepovažuje nielen za „prerušenie pracovného pomeru“, ale ani za prerušenie práce; dobu, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, považuje za výkon práce.

26.3. Jazykovo - gramatický výklad nasvedčuje záveru, že postup zamestnávateľa, ktorý zamestnankyni, ktorá po štyroch rokoch výkonu práce riadiacej leteckej prevádzky otehotnela a následne pred pôrodom (v súlade s § 166 ods. 1 v spojení s § 168 ods. 4 Zákonníka práce) nastúpila na materskú dovolenku, nezabezpečil rekondičný pobyt, bol správny.

26.4. Ako to vyplýva z vyššie uvedeného, pri výklade uvedeného ustanovenia (§ 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z.) je však potrebné vychádzať z obsahu konkrétneho ustanovenia, jeho postavenia v štruktúre právnej normy (zákon č. 124/2006 Z. z.), postavenia právnej normy v štruktúre vertikálne a horizontálne usporiadaných právnych noriem, v neposlednom rade posudzujúc existenciu, či neexistenciu základného práva a zistené skutočnosti pri výklade právneho predpisu konfrontovať s dopadom na konkrétne právo.

27. Žalovaný si otázku povinnosti zabezpečenia rekondičného pobytu vyložil tak, že zákonné päťročné obdobie je potrebné počítvať odznova od každého začiatku výkonu práce zaradenej do tretej kategórie a v prípade prerušenia výkonu prác od každého ukončenia prerušenia a opätovného začatia výkonu prác.

27.1. Dovolaiteľka už pred súdmi nižších inšancií správne namietala, že podľa takéhoto výkladu by jej v prípade opakovaného tehotenstva, pôrodu a nástupu na materskú dovolenku nárok na poskytnutie rekondičného pobytu dlhé obdobie nevznikol, uvádzajúc hypotetickú situáciu, kedy by opakovane nastúpila na materskú dovolenku pred koncom každého ďalšieho päťročného obdobia. Pri troch tehotenstvách (hypoteticky každých 4,5 roka, predpokladanej zákonnej dĺžke materskej dovolenky 34 týždňov) by jej nárok na rekondičný pobyt vznikol až takmer po 20-tich rokoch zamestnania pri výkone práce na pozícii, v ktorej je vystavená rizikovým faktorom pracovného prostredia.

27.2. Pokiaľ dovolací súd uvádza, že zamestnankyni vzniká nárok na materskú dovolenku, zdôrazňuje, že systému povinností (tak ako je koncipovaná povinnosť zamestnávateľa poskytnúť a zabezpečiť zamestnancovi rekondičný pobyt a povinnosť zamestnanca sa na rekondičnom pobyte zúčastniť) zodpovedá aj systém práv, a teda právo zamestnanca na zabezpečenie rekondičného pobytu od zamestnávateľa a právo zamestnávateľa od zamestnanca absolvovanie rekondičného pobytu požadovať (s tým zodpovedajúcimi pracovnoprávnymi sankciami, pokiaľ sa zamestnanec rekondičného pobytu odmietne zúčastniť).

27.3. Absolvovanie rekondičného pobytu nie je samoúčelné, ide o preventívny inštitút na zabezpečenie ochrany a zdravia, jeho zabezpečenie je zákonnou povinnosťou a nie pracovným benefitom poskytovaným zamestnávateľom zamestnancovi.

27.4. Rizikové faktory pracovného prostredia, v danom prípade riadiaceho letovej prevádzky, plynutím času nevymiznú, ale svoj vplyv dlhodobým plynutím času zintenzívňujú. Uvedené nachádza odraz v zákonnom ustanovení o ďalšom rekondičnom pobyte (§ 11 ods. 12 zákona č. 124/2006 Z. z.); logicky však zamestnanec môže absolvovať ďalší rekondičný pobyt až po absolvovaní prvého rekondičného pobytu a uplynutí troch rokov (raz za tri roky) za požiadavky odpracovania najmenej 600 pracovných zmien vo vybranom povolání. Zákon č. 124/2006 Z. z. tak § 11 ods. 12 zvyrazňuje intenzitu pôsobenia rizikových faktorov na zamestnanca v sledovanom časovom období.

27.5. Záver o tom, že žena, plniac biologickú funkciu manželstva, pri prípadných opakovaných pôdoch a s tým súvisiacich materských dovolenkách, nebola v dostatočnej miere vystavená rizikovým faktorom pracovného prostredia v takej miere, aby to nemalo vplyv na jej zdravotný stav a bez potreby realizácie preventívnych opatrení (rehabilitačný pobyt), je tak evidentne nesprávny. Tento záver možno

vyvodíť z takého výkladu zákona, že povinnosť poskytnúť rehabilitačný pobyt vzniká až po (fyzicky) nepretržitom výkone vybraného povolania za obdobie piatich rokov.

28. Dovolací súd v tomto smere opakovane zdôrazňuje, že všeobecný predpis pracovného práva materskú dovolenku za prerušenie výkonu práce nepovažuje; z dôvodu jej systematizovania ako dôležitej osobnej prekážky v práci ju posudzuje ako výkon práce. S prihliadnutím na vyššie uvedenú argumentáciu má dovolací súd za to, že je potrebné uvedenú prekážku v práci považovať za výkon práce aj pre účely posudzovania splnenia podmienok pre zabezpečenie rehabilitačného pobytu zamestnávateľom. Iný výklad by znamenal, že žena po absolvovaní materskej dovolenky v určitých prípadoch stráca zákonný nárok na poskytnutie rekondičného pobytu (zodpovedajúci povinnosti zamestnávateľa rekondičný pobyt zabezpečiť), v rozpore s požiadavkou, aby žena, plniaca povinnosti v súvislosti s pôrodom, po návrate z materskej dovolenky mala rovnaké pracovné podmienky, ako pred nástupom na materskú dovolenku. Za pracovné podmienky je v tomto smere potrebné považovať aj podmienky, ktoré vyplývajú z práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky (čl. 36 ods. 1 ústavy) a jeho dielčieho práva na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci.

29. Právna úprava v rámci zásady rovnakého zaobchádzania zakotvuje zákaz diskriminácie, okrem iného, z dôvodu pohlavia; za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva.

29.1. Nepriamou diskrimináciou je aj navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou.

29.2. Zákon, resp. jeho ustanovenia, nemusia napĺňať znaky čo aj nepriamej diskriminácie. Zákonné ustanovenia však nevyhnutne nemôžu predvídať a upraviť všetky situácie, ktoré pri variabilite bežného života nastávajú.

29.3. Pokiaľ však výklad zákona, ktorý prijal žalovaný, má dopad na spravodlivé pracovné podmienky, sám majúci pochybnosti o výklade právnej normy (tvrdenie žalovaného, že sám považuje ustanovenia zákona č. 124/2006 Z. z. pre žalobkyňu za „tvrdé“), bolo namieste použiť výklad, ktorý najviac zodpovedá princípom právneho štátu uvedeného v ústave. V prejednávanej veci má posúdenie splnenia podmienok pre poskytnutie rekondičného pobytu dopad na právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky (patriace v systéme základných práv a slobôd medzi hospodárske, sociálne a kultúrne práva); neposkytnutie rekondičného pobytu zamestnankyni z dôvodu, že nesplnila podmienku nepretržitého výkonu práce v rizikovitom prostredí iba pre čerpanie materskej dovolenky, ktoré je podľa zákona v určitom trvaní zákonnou povinnosťou a plnila si tak funkciu pri tehotenstve, pôrode a starostlivosti o dieťa vo veku do 9 mesiacov, ktorému postaveniu právny poriadok Slovenskej republiky poskytuje osobitnú ochranu, znaky nepriamej diskriminácie napĺňa.

29.4. Oprávnený záujem pri inštitúte rekondičného pobytu je zabezpečenie jeho preventívneho pôsobenia v otázke ochrany a bezpečnosti pri práci najmä v prípade dlhodobej expozície zamestnanca nepriaznivými pracovnými podmienkami. Požiadavka nepretržitosti vykonávania práce v takomto prostredí po dobu piatich rokov nemôže nachádzať svoj odraz v nezabezpečení rekondičného pobytu v osobitnom prípade, ak je reálny výkon práce prerušený iba prekážkou v práci z dôvodu materskej dovolenky; to platí najmä v prípade, ak reálny výkon práce riadiacej leteckej prevádzky prevyšuje (resp. násobne prevyšuje) zákonné obdobie piatich rokov. Sledovaný oprávnený záujem (predchádzanie nepriaznivým následkom expozície nepriaznivými pracovnými podmienkami) by tak naplnený nebol.

30. Dovolací súd tak uzatvára, že žalovaný si pri posudzovaní dôvodnosti zabezpečenia rekondičného pobytu žalobkyňu ustanovenia právneho predpisu vyložil spôsobom, ktorý naplnil znaky nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia (a teda z dôvodu tehotenstva a materstva). Pokiaľ si tento výklad osvojil odvolací súd v napadnutom rozhodnutí, jeho závery sú výsledkom nesprávneho právneho posúdenia.

30.1. Dovolací súd reagujúc na nastolenú prvú otázku uvádza, že „prerušenie vykonávania práce z

dôvodu tehotenstva a pôrodu, resp. čerpanie materskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 v spojení s § 168 ods. 4 Zákonníka práce nemožno považovať za prerušenie výkonu práce podľa § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., ak po skončení materskej dovolenky pracovný pomer trvá a zamestnanec je po skončení materskej dovolenky opätovne vystavený rizikovým faktorom pracovného prostredia.“ Vzhľadom na uvedené potom pojem „nepretržité vykonávanie práce“ v zmysle § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z. je potrebné vykladať tak, že nepretržitým vykonávaním práce je aj jej prerušenie z dôvodu tehotenstva a pôrodu, resp. čerpanie materskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 v spojení s § 168 ods. 4 Zákonníka práce. Podľa názoru dovolacieho súdu takýto výklad zodpovedá účelu sledovaného zákonom č. 124/2006 Z. z., a to ochrany zamestnancov bez ohľadu na ich pohlavie, vykonávajúcich prácu, pri ktorej sú vystavení pôsobeniu jej rizikového faktora a neporušuje zásadu rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného voči žalobkyni v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z., zároveň je v súlade s ústavou, Zákonníkom práce a zákonom č. 355/2007 Z. z., spĺňa aj hľadisko eurokonformného výkladu v súlade so Smernicou č. 2006/54/ES, Chartou základných práv Európskej únie a Európskou sociálnou chartou na zabezpečenie účinného výkonu práva zamestnaných žien na ochranu materstva.

30.2. Pokiaľ odvolací súd založil svoje rozhodnutie na inom právnom závere a výklade § 11 ods. 11 zákona č. 124/2006 Z. z., ide podľa dovolacieho súdu o nesprávnu interpretáciu citovaného ustanovenia a z toho vyvedené nesprávne právne posúdenie veci, v dôsledku čoho rozhodnutie odvolacieho súdu nemôže obstať z hľadiska vecnej správnosti.

30.3. Z dôvodu, že dovolací súd už reagujúc na prvú dovoláciu otázku ustálil, že právne závery odvolacieho súdu, na ktorých založil svoje rozhodnutie, sú výsledkom nesprávneho právneho posúdenia sporu, nebol dôvod osobitne posudzovať ďalšie nastolené otázky, ktoré podstatnú prvú právnu otázku ďalej precizujú s prihliadnutím na špecifiká prejednáwanej veci. Nebol tak ani dôvod posudzovať dopad žalobkyňou špecifikovaných ustanovení Charty základných práv Európskej únie, Smernice č. 2006/54/ES a Európskej sociálnej charty na prejednávanú vec, nakoľko ustanovenia právneho poriadku Slovenskej republiky (inak reflektujúce európsku, resp. medzinárodnú úpravu) právam ženy v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, poskytujú dostatočnú ochranu aj v prípade zabezpečenia rekondičného pobytu zamestnávateľom podľa zákona č. 124/2006 Z. z.

31. Vzhľadom na vyššie uvedené je dovolanie žalobkyne nielen prípustné podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP, ale tiež dôvodné, lebo napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

32. Ak je dovolanie dôvodné, dovolací súd napadnuté rozhodnutie zruší (§ 449 ods. 1 CSP). Ak dovolací súd zruší napadnuté rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, zastaviť konanie, prípadne postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci patrí (§ 450 CSP).

33. Najvyšší súd v zmysle týchto ustanovení zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu a vrátil mu vec na ďalšie konanie.

34. Ak bolo rozhodnutie odvolacieho súdu zrušené a vec mu bola vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP); v novom rozhodnutí rozhodne aj o trovách pôvodného a dovolacieho konania (§ 453 ods. 1 a 3 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.