

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Cdo/46/2021
Identifikačné číslo spisu: 7218204066
Dátum vydania rozhodnutia: 31.05.2022
Meno a priezvisko: JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:7218204066.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Jozefa Kolcuna, PhD. a členiek senátu JUDr. Jany Bajánkovej a JUDr. Jany Haluškovej, v spore žalobcu R. Y. C., bývajúceho v V., M. XX, zastúpeného JUDr. Mariánom Rušinom, PhD., advokátom v Košiciach, Letná 47, proti žalovanému Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky, so sídlom v Košiciach, Hlavná 110, IČO: 31 947 000, o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe a náhradu funkčného platu, vedenom na Okresnom súde Košice II pod sp. zn. 41Cpr/18/2018, o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach z 26. augusta 2020 sp. zn. 11CoPr/8/2019, takto

rozhodol:

I. Dovolanie žalobcu z a m i e t a.

II. Žalovanému náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Košice II (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 1. marca 2019 č. k. 41Cpr/18/2018-320 žalobu zamietol (výrok I.) a žalovanému nepriznal nárok na náhradu trov konania (výrok II.). Na odôvodnenie rozhodnutia uviedol, že žalobca sa žalobou z 26. apríla 2018 domáhal určenia, že skončenie štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu v skúšobnej dobe dňom 27. marca 2018 je neplatné a štátnozamestnanecký pomer žalobcu trvá ďalej. Zároveň žiadal vyplatenie funkčného platu v zmysle § 96 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 55/2017 Z. z.“). Vykonaným dokazovaním bolo zistené, že žalobca na základe Služobnej zmluvy uzavretej 16. januára 2018 pracoval u žalovaného s účinnosťou od 16. januára 2018 vo funkcii štátny radca - riaditeľ Osobného úradu žalovaného v štátnozamestnaneckom pomere podľa zákona č. 55/2017 Z. z. Žalovaný využil svoje právo v zmysle § 81 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. a k 27. marc 2018 ukončil so žalobcom štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe. Medzi stranami bolo sporné, či skončenie štátnozamestnaneckého pomeru je výsledkom svojvoľného a účelového konania žalovaného, ktorým došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v štátnozamestnaneckých vzťahoch, a teda k diskriminačnému konaniu a či konanie žalovaného spočívajúce v skončení štátnozamestnaneckého pomeru možno považovať za zneužitie práva, teda za konanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania

skonštatoval, že v posudzovanom prípade boli splnené všetky hmotnoprávne podmienky pre platné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe, vrátane zrušovacieho prejavu vôle účastníka, ktorým je právny úkon žalovaného - Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe z 21. marca 2018. Keďže okolnosť, že zamestnávateľ zruší pracovný pomer v skúšobnej dobe aj bez uvedenia dôvodu sama o sebe nevylučuje, že ide o diskriminačné rozviazanie pracovného pomeru, súd prvej inštancie skúmal, či v danom prípade nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, t. j. k diskriminačnému konaniu. Mal za to, že žalovaný v konaní preukázal, že u žalobcu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania a žalobcu nediskriminoval. Ohľadom „iné postavenia“ súhlasil s názorom žalovaného, že existencia skúšobnej doby štátnozamestnaneckého pomeru je zákonom predpokladaná skutočnosť (§ 52 zákona č. 55/2017 Z. z.) a nie diskriminačný dôvod. Skúšobná doba nie je identifikovaná spoločným povahovým základom s niektorým zo zákonom zakázaných dôvodov diskriminácie. Žiaden zo zakázaných diskriminačných dôvodov nijako nedeterminuje voľbu zamestnávateľa spočívajúcu v rozhodnutí, či osoba, s ktorou uzavrie štátnozamestnanecký pomer, bude v skúšobnej dobe alebo nie. Skúšobnú dobu tak nie je možné subsumovať pod pojem „iné postavenie“ na účely označenia diskriminačného dôvodu. Keďže skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe je zákonom predpokladaným spôsobom skončenia pracovného pomeru, súd prvej inštancie nepovažoval postup žalovaného v súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu v skúšobnej dobe za svojvoľný. S poukazom na námietku žalobcu, že skončenie štátnozamestnaneckého pomeru bolo účelové, súd prvej inštancie sa v bode 50. rozsudku podrobne zaoberal okolnosťami, za ktorých bolo vyhlásené výberové konanie na funkciu riaditeľa osobného úradu po tom, čo žalovaný skončil štátnozamestnanecký pomer so žalobcom. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že pokiaľ sa žalovaný rozhodol vo vzťahu k žalobcovi využiť možnosť podľa § 81 zákona č. 55/2017 Z. z. a ukončiť s ním štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe bez udania dôvodu, nie je možné jeho konanie hodnotiť ako konanie v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania len z toho dôvodu, že v čase skončenia štátnozamestnaneckého pomeru so žalobcom nemal žalovaný objektívne možnosť ukončiť štátnozamestnanecký pomer týmto spôsobom aj s ktorýmkoľvek iným zamestnancom, pretože žiadny z vedúcich zamestnancov žalovaného sa v tom čase v skúšobnej dobe nenachádzal. Dôvodil, že by bolo v rozpore s účelom inštitútu skúšobnej doby, ak by bol zamestnávateľ pod hrozbou obvinenia z porušenia princípu rovnakého zaobchádzania nútený k tomu, aby spôsob skončenia štátnozamestnaneckého pomeru so zamestnancom v skúšobnej dobe bez udania dôvodu nevyužil len preto, že ho nemôže využiť aj vo vzťahu k ostatným zamestnancom, ktorí sa v skúšobnej dobe nenachádzajú. Ohľadom plnenia pracovných povinností a diskriminácie žalobcu súd prvej inštancie s poukazom na vykonané dôkazy uviedol, že v prípade, ak sa u žalovaného vyskytli problémy týkajúce sa plnenia pracovných povinností zamestnancami, o ktorých žalovaný preukázateľne vedel, prijal v tomto smere potrebné opatrenia. Uzavrel, že žalovaný sa nesprával k žalobcovi diskriminačne v súvislosti s posudzovaním plnenia si pracovných povinností u toho ktorého zamestnanca, teda neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Žalobca v spore zároveň nepreukázal, v čom konanie žalovaného pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru žalobcu v skúšobnej dobe porušilo dobré mravy, či zneužilo právo. K uvedenému záveru nedospel ani súd prvej inštancie vykonaným dokazovaním. Na margo námietky žalobcu, že žalovaný ho neupozornil na neplnenie si svojich povinností uviedol, že zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva povinnosť zamestnávateľa počas skúšobnej doby upozorniť zamestnanca na neplnenie či nekvalitné plnenie si svojich povinností. Čo sa týka uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) z 29. septembra 2015 sp. zn. 6Cdo/449/2013 zdôraznil, že toto vychádza z iných skutkových okolností, ako je tomu v prípade súdnej veci. Súd prvej inštancie sa na záver (bod 57. rozsudku) vyjadril aj k výsluchu žalobcom navrhutej svedkyne F. N.. Vzhľadom na zamietnutie žaloby o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe nevykonával z dôvodu hospodárnosti konania dokazovanie ohľadom vyplatenia funkčného platu v zmysle § 96 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. O trovách konania rozhodol podľa § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Košiciach (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalobcu rozsudkom z 26. augusta 2020 sp. zn. 11CoPr/8/2019 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a stranám sporu náhradu trov odvolacieho konania nepriznal. Po prejednaní veci dospel k záveru, že odvolanie nie je opodstatnené a

uplatnené odvolacie dôvody nie sú preukázané. Stotožnil sa s tvrdením súdu prvej inštancie, že žalobca v danej veci neunesol dôkazné bremeno. Z obsahu napadnutého rozsudku vyplynulo, že medzi stranami bolo sporným to, či skončenie štátnozamestnaneckého pomeru medzi žalobcom a žalovaným je výsledkom svojvoľného a účelového konania žalovaného, ktorým došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v štátnozamestnaneckých vzťahoch a či konanie žalovaného spočívajúce v skončení štátnozamestnaneckého pomeru možno považovať za zneužitie práva, t. j. za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Súd prvej inštancie ohľadom „iné postavenia“ vychádzal z úvahy, že existencia skúšobnej doby štátnozamestnaneckého vzťahu je zákonom predpokladaná skutočnosť (§ 52 zákona č. 55/2017 Z. z.) a nie diskriminačným dôvodom. Konštitutívnym prvkom diskriminácie je vždy rozdielne zaobchádzanie s rôznymi subjektmi, ktoré sa nachádzajú v rovnakom alebo porovnateľnom postavení. Ak chýba vhodný komparátor, nemožno hovoriť o stave znevýhodňujúceho zaobchádzania zo strany zamestnávateľa, ktoré by mohlo byť kvalifikované ako neprípustné diskriminačné konanie. S uvedenými argumentami sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožnil. Pokiaľ ide o žalobcom tvrdený diskriminačný dôvod, ktorým je „iné postavenie“ (žalobca bol v skúšobnej dobe), odvolací súd zdôraznil, že daný pojem nie je v právnej teórii ani súdnej praxi definovaný, hoci Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) viackrát konštatoval, že tento pojem je vo všeobecnosti potrebné vykladať extenzívne. Na tomto mieste poukázal na publikáciu Sabján, N., Cenker, M. Výklad pojmu „iné postavenie“ z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov, 2018, Wolters Kluwer a súvisiacu judikatúru ESLP (Engel a ďalší proti Holandsku, 1976; Kjeldsen, Busk, Mandsen a Pedersen proti Dánsku, 1976; Peterka proti Českej republike, 2011). V bode 19. odôvodu svojho rozsudku odvolací súd analyzoval judikatúru najvyšších súdnych autorít v Slovenskej republike k výkladu chráneného dôvodu iného postavenia [nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) z 13. júna 2013 sp. zn. PL. ÚS 13/2012, z 3. júla 2013 sp. zn. PL. ÚS 1/2012, z 22. októbra 2014 sp. zn. PL. ÚS 11/2013, z 27. mája 2015 sp. zn. PL. ÚS 8/2014 a uznesenie najvyššieho súdu z 11. augusta 2014 sp. zn. 5Cdo/462/2013 v spojení s uznesením ústavného súdu z 12. novembra 2014 sp. zn. I. ÚS 671/2014-14]. Odvolací súd ďalej argumentoval, že žalobca motív (pohnútku) diskriminačného konania neuviedol. Z tvrdení žalobcu nevyplýva, aby nerovnaké zaobchádzanie žalovaného, aj keby k nemu došlo, malo konkrétny dôvod, ktorý pre kvalifikáciu nerovnakého zaobchádzania ako diskriminačného predpokladá § 2 ods. 1 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) [ďalej len „antidiskriminačný zákon“], resp. § 4 zákona č. 55/2017 Z. z., prípadne, aby vyplývalo z jeho osobnostnej charakteristiky - či už vrodenej (napr. farba pleti) alebo založenej na voľbe žalobcu (napr. vierovyznanie a pod.). Podľa odvolacieho súdu nemá skúšobná doba dohodnutá v Služobnej zmluve zo 16. decembra 2018 žiadny súvis s charakteristikami chránených dôvodov uvedenými v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, či v § 4 zákona č. 55/2017 Z. z. Nakoľko v danom prípade absentuje rozlišovacie kvalifikačné kritérium, ktoré je základným predpokladom pre vytvorenie záveru o možnej diskriminácii, aj odvolací súd vyhodnotil žalobu ako nedôvodnú. Uviedol, že v čase trvania štátnozamestnaneckého pomeru medzi žalovaným a žalobcom, ktorý pre žalovaného pracoval na pozícii vedúceho zamestnanca, žiadnemu z vedúcich zamestnancov u žalovaného neplynula skúšobná doba, a teda žiaden z týchto zamestnancov nebol v situácii porovnateľnej so situáciou žalobcu, na základe čoho by bolo možné vysloviť záver, že v prípade rovnakých alebo podobných pracovných nedostatkov u viacerých zamestnancov žalovaný ako zamestnávateľ voči týmto zamestnancom nepostupoval rovnako. Na margo námietky žalobcu, že skončenie štátnozamestnaneckého pomeru bolo účelové, poukázal na právny názor vyslovený v uznesení ústavného súdu zo 4. februára 2015 sp. zn. II. ÚS 65/2015-27, v zmysle ktorého znevýhodnením nemôže byť bez ďalšieho iba rozhodnutie zamestnávateľa o tom, že určitý uchádzač o zamestnanie bol odmietnutý, zatiaľ čo iný zamestnanec bol prijatý. Takýmto výkladom by došlo až k príliš extenzívnemu chápaniu posunu dôkazného bremena na osobu, o ktorej sa tvrdí, že diskriminovala. Z vykonaného dokazovania je tiež zrejmé, že výberové konanie na funkciu riaditeľa osobného úradu bolo vyhlásené na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z 20. septembra 2018 a so skončením štátnozamestnaneckého pomeru so žalobcom nemá žiadnu súvislosť. Odvolací súd sa zaoberal aj zásadou rovnakého zaobchádzania, ktorá predstavuje širší pojem ako zákaz diskriminácie, nakoľko zahŕňa aj výkon práv a povinností v súlade s dobrými mravmi. Stotožnil sa so záverom súdu prvej inštancie, že pokiaľ sa žalovaný rozhodol vo vzťahu k žalobcovi ukončiť s ním štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe bez udania dôvodu podľa § 81 zákona č. 55/2017 Z. z., nie je možné jeho

konanie hodnotiť ako konanie v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, resp. ako konanie v rozpore s dobrými mravmi iba z toho dôvodu, že v čase skončenia štátnozamestnaneckého pomeru so žalobcom nemal žalovaný objektívne možnosť ukončiť štátnozamestnanecký pomer týmto spôsobom aj s ktorýmkoľvek iným svojim zamestnancom, keďže žiaden z vedúcich zamestnancov žalovaného sa v tom čase v skúšobnej dobe nenachádzal. Uzavrel, že subjektívny názor žalobcu na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu, pričom na tomto mieste poukázal na uznesenie ústavného súdu z 30. apríla 2009 sp. zn. IV. ÚS 16/09-23. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca (ďalej aj ako „dovolateľ“) dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzoval z § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Prvou právnou otázkou zásadného významu, pri ktorej riešení sa podľa dovolateľa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu je otázka, či je možné považovať skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe, ktoré je výsledkom nerovnakého zaobchádzania so štátnym zamestnancom v porovnaní s inými štátnymi zamestnancami, za konanie v súlade s dobrými mravmi a či takéto konanie možno považovať za zneužitie práva, prejav svojvôle zamestnávateľa a za diskrimináciu. Na tomto mieste poukázal na rozhodnutie najvyššieho súdu z 29. septembra 2015 sp. zn. 6Cdo/449/2013 a tvrdil, že odvolací súd sa nesprávne právnym posúdením veci od neho odklonil. Dodal, že konanie zamestnávateľa, ktorý rôzne pristupuje k neplneniu si pracovných povinností zamestnancov (niektorých sankcionuje a iných nie), považuje za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Druhou právnou otázkou zásadného významu, pri ktorej riešení sa podľa dovolateľa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu je otázka, či je možné subsumovať skúšobnú dobu pod iné postavenie ako chránený dôvod zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Aj v tomto prípade poukázal na rozhodnutie najvyššieho súdu z 29. septembra 2015 sp. zn. 6Cdo/449/2013. Mal za to, že odvolací súd danú právnú otázku vyriešil nesprávne, keď za dôvody zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch považoval len tie, ktoré sa vyznačujú príslušnosťou diskriminovaného k určitej skupine (viera, rasa, národnosť a pod.). Z týchto dôvodov navrhol, aby odvolací súd rozsudok odvolacieho súdu ako vecne nesprávny a nezákonný zrušil, eventuálne, aby vo veci sám rozhodol tak, že žalobe vyhovie.

4. Žalovaný v reakcii na dovolanie uviedol, že dovolateľ nešpecifikoval, v čom vidí prípustnosť dovolania, t. j. z akých dôvodov sa odvolací súd odchýlil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu. Argumentáciu dovolateľa považuje za vágnu, vyjadrujúcu skôr jeho presvedčenie. Podané dovolanie, v ktorom dovolateľ iba znovu opakuje svoje právne a skutkové tvrdenia a nepresne, resp. nezrozumiteľne odkazuje na jediné rozhodnutie najvyššieho súdu, podľa názoru žalovaného nespĺňa ani základné náležitosti v zmysle § 428 CSP v spojení s § 432 ods. 1, 2 CSP. Dovolanie navrhol odmietnuť podľa § 447 písm. d/ a f/ CSP alebo zamietnuť podľa § 448 CSP a žiadal priznať trovy odvolacieho konania.

5. Najvyšší súd ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana 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 potrebné zamietnuť.

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

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

8. Dovolanie prípustné podľa § 421 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).

9. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

10. V posudzovanom prípade dovolateľ uplatnil dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. Vo vzťahu k označenému dovolaciemu dôvodu dovolací súd uvádza, že toto ustanovenie dopadá len na takú právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil, t. j. vysvetlil jej podstatu a uviedol súvisiace právne úvahy spolu s dôvodmi, pre ktoré zvolil práve riešenie, na ktorom založil svoje rozhodnutie a zároveň sa týmto rozhodnutím odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. V tejto súvislosti dovolací súd poukazuje na definíciu pojmu „ustálená rozhodovacia prax dovolacieho súdu“ uvedenú v rozhodnutí najvyššieho súdu zo 6. marca 2017 sp. zn. 3Cdo/6/2017, kde sa uvádza: „Ustálená rozhodovacia prax najvyššieho súdu je vyjadrená predovšetkým v stanoviskách alebo rozhodnutiach najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu, alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a vecne na ne nadviazali.“ Podľa judikátu R 71/2018 do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu v zmysle § 421 ods. 1 CSP treba zahrnúť aj naďalej použiteľné, legislatívnymi zmenami a neskoršou judikatúrou neprekonané civilné rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierkach súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávaných Najvyššími súdmi ČSSR a ČSFR, ďalej v Bulletinu Najvyššieho súdu ČSR a vo Výbere rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SSR a napokon aj rozhodnutia, stanoviská a správy o rozhodovaní súdov, ktoré boli uverejnené v Zborníkoch najvyšších súdov č. I, II a IV vydaných SEVT Praha v rokoch 1974, 1980 a 1986.

11. Dovolateľ za prvú podstatnú právnu otázku pokladá to, či je možné považovať skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe, ktoré je výsledkom nerovnakého zaobchádzania so štátnym zamestnancom v porovnaní s inými štátnymi zamestnancami, za konanie v súlade s dobrými mravmi a či takéto konanie možno považovať za zneužitie práva, prejav svojvôle zamestnávateľa a za diskrimináciu. Pri riešení tejto otázky sa mal odvolací súd odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, konkrétne od rozhodnutia najvyššieho súdu z 29. septembra 2015 sp. zn. 6Cdo/449/2013.

12. Dovolací súd má za to, že takto položenú právnu otázku odvolací súd neriešil. Odvolací súd práve naopak dospel k záveru, že v danom prípade skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe medzi žalovaným a dovolateľom nebolo výsledkom nerovnakého zaobchádzania so štátnym zamestnancom (dovolateľom) v porovnaní s inými štátnymi zamestnancami. Dovolateľom nastolená otázka je v podstate vymedzená negatívnym, resp. opačným spôsobom a má iba právno-teoretickú povahu, jej zodpovedanie odvolacím súdom by nevedlo k zrušeniu alebo zmene dovolaním napadnutého

rozhodnutia. Cieľom konania pred dovolacím súdom je poskytnúť dotknutej strane reálnu ochranu jej práva, nie riešiť teoretické či hypotetické otázky. Právna otázka, na vyriešení ktorej reálne nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska § 421 ods. 1 CSP. Dovolací súd preto uzatvára, že prvá dovolateľom položená právna otázka nepredstavuje vymedzenie relevantnej právnej otázky tak, ako to predpokladá § 421 ods. 1 písm. a/ CSP v spojení s § 432 ods. 2 CSP. Uplatnený dovolací dôvod tak nie je v tejto časti vymedzený spôsobom uvedeným v § 431 až 435 CSP.

13. Druhou právnou otázkou zásadného významu, pri ktorej riešení sa podľa dovolateľa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu je otázka, či je možné subsumovať skúšobnú dobu pod iné postavenie ako chránený dôvod zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Aj v tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie najvyššieho súdu z 29. septembra 2015 sp. zn. 6Cdo/449/2013.

14. O tom, či je daná prípustnosť dovolania podľa § 421 ods. 1 CSP (a to z hľadiska všetkých troch procesných situácií upravených v uvedenom ustanovení pod písmenom a/ až c/) rozhoduje dovolací súd. V uvedenom prípade dovolací dospel k záveru, že odvolací súd sa neodklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a teda nie sú dané predpoklady prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP. V označenom rozhodnutí sp. zn. 6Cdo/449/2013 dovolací súd vo vzťahu k dovolaniu žalobcu uzavrel, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci, tak v časti týkajúcej sa určenia neplatnosti výpovede, ako aj v časti, v ktorej odvolací súd nevyhovel jeho žalobe o ochrane pred diskrimináciou a že konanie pred odvolacím súdom trpí vadami, ktoré mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Toto rozhodnutie však vychádzalo z iných skutkových okolností a iného právneho stavu, ako je tomu v prejednávanej veci, predovšetkým z dôvodu, že žalovaná skončila so žalobcom pracovný pomer výpoveďou a nie v skúšobnej dobe. Dovolací súd tu síce skonštatoval, že odvolací súd dospel k nesprávnomu právnomu názoru, keď za dôvody zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch považoval len tie, ktoré sa vyznačujú príslušnosťou diskriminovaného k určitej skupine (viera, rasa, národnosť a pod.), avšak dovolateľom vymedzenú právnu otázku vôbec neriešil. Jednotlivé pasáže citovaného rozhodnutia nie je možné vytrhávať z kontextu iného sporu. Z tohto dôvodu sa v súdnej veci nemohol odvolací súd od daného rozhodnutia odkloniť.

15. Dovolací súd však zároveň nezistil, že by sa vo svojej rozhodovacej praxi zaoberal právnou otázkou, či je možné subsumovať skúšobnú dobu pod iné postavenie ako chránený dôvod zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Prípustnosť dovolania preto posudzoval podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP majúci za to, že predmetná právna otázka v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Vzhľadom na kvalifikované vymedzenie právnej otázky tak, ako to predpokladá § 421 ods. 1 v spojení s § 432 ods. 2 CSP, je podané dovolanie prípustné. Následne dovolací súd skúmal, či je aj dôvodné.

16. Úlohou dovolacieho súdu je posúdiť, či je možné subsumovať skúšobnú dobu pod „iné postavenie“ ako chránený dôvod zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Už odvolací súd sa veľmi podrobne zaoberal interpretáciou diskriminačného dôvodu založeného na inom postavení. Citujúc vnútroštátnu i medzinárodnú súdnu judikatúru i rôznorodú právnu doktrínu dospel k jednoznačnému právnomu záveru, že existencia skúšobnej doby štátnozamestnaneckého vzťahu je zákonom predpokladaná skutočnosť (§ 52 zákona č. 55/2017 Z. z.) a nie diskriminačný dôvod.

17. Dovolací súd sa v podstate v celom rozsahu stotožňuje s právnymi úvahami odvolacieho súdu, ako aj súdu prvej inštancie a s ich logickou a výstižnou argumentáciou, hoci týkajúcou sa štátnozamestnaneckého pomeru, ktorú nepovažuje za efektívne znovu prezentovať. Nad jej rámec však dovolací súd, opierajúc sa aj o ďalšiu právnu jurisprudenciu (napr. Šamánek, J. a kol. Antidiskriminačné právo v judikatúre a praxi. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017; Príručka o európskom antidiskriminačnom práve. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2011, rozhodnutia ústavného súdu sp. zn. PL. ÚS 8/04, PL. ÚS 23/05, PL. ÚS 19/09, PL. ÚS 13/09), dodáva nasledovné.

18. Diskrimináciou dochádza k porušeniu zásady rovnosti v právach ľudí. Rovnosť nie je kategóriou nemennou, pretože prechádza vývojom, ktorý jej obsah výrazne poznamenáva. Rovnako medzinárodné inštrumenty o ľudských právach a mnohé rozhodnutia medzinárodných orgánov vychádzajú z toho, že nie každé nerovné zaobchádzanie s rôznymi subjektmi možno kvalifikovať ako porušenie princípu rovnosti. O protiprávnu diskrimináciu pôjde vtedy, ak sa s rôznymi subjektmi, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, zaobchádza rozdielnym spôsobom bez toho, aby na to existovali objektívne a rozumné dôvody pre uplatnenie tohto rozdielného prístupu. Aj ESELP vo svojej ustálenej judikatúre konštatuje, že odlišnosť v zaobchádzaní medzi osobami nachádzajúcimi sa v analogických alebo zrovnateľných situáciách je diskriminačnou len, ak nemá žiadne objektívne a rozumné vysvetlenie, t. j. ak nesleduje legitímny cieľ alebo ak nie sú použité prostriedky sledovanému cieľu primerané.

19. Obsah tejto zásady bližšie vysvetlil ešte Ústavný súd ČSFR vo svojom náleze sp. zn. PL. ÚS 22/1992 z 8. októbra 1992. Uviedol, že je „vecou štátu, aby v záujme zabezpečenia svojich funkcií rozhodol, že určitej skupine poskytne menej výhod než skupine inej. Ani vtedy však nesmie postupovať celkom ľubovoľne. Ak zákon ustanovuje prospech jednej skupine ľudí a zároveň tým ustanovuje neúmerne povinnosti inej skupine, môže sa tak stať len s odvolaním na verejné hodnoty.“ Uvedené potvrdzuje, že rovnosť je kategóriou relatívnou, nie absolútnou. Rozlišovanie v prístupe k určitým právam je teda prípustné, ale nikdy nie ako prejav svojvôle. Inak povedané, zásada rovnosti neznamená, že by každému muselo byť priznané akékoľvek právo.

20. Na posudzovanie rovnosti práv ľudí má tak nemalý význam povaha samotného práva, ktoré sa zo strany štátu priznáva, resp. odníma. V oblasti občianskych a politických práv a slobôd existuje pre preferenčné zaobchádzanie s niektorými subjektmi len minimálny priestor. Naopak, oveľa širší priestor pre preferenčné zaobchádzanie existuje v oblasti sociálnych práv, hoci aj tu sa musí dbať na to, aby zvýhodňujúci prístup bol založený na objektívnych a rozumných dôvodoch. Skutočnosť, že štát disponuje oveľa väčšími možnosťami pre uplatnenie svojej predstavy o prípustných medziach faktickej nerovnosti v oblasti hospodárskych, sociálnych, kultúrnych a menšinových práv, vyplýva z toho, že ide o odstraňovanie nerovností medzi rôznymi skupinami v zložitej sociálne, kultúrne, profesijne či inak rozvrstvenej spoločnosti.

21. Ústavný súd Slovenskej republiky pri skúmaní nerovnosti a jej ústavnoprávnej intenzity sa vo svojej rozhodovacej činnosti priklonil k testu aplikovanému k posudzovaniu zákazu diskriminácie aplikovaným ESELP. Test nachádza odpovede na túto množinu otázok:

- a) či došlo k vyčleneniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny hlavne vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných práv a slobôd,
- b) či sa tak udialo na základe kvalifikovaného kritéria alebo podobného neospravedliteľného dôvodu,
- c) pričom vyčlenenie je na príťaž jednotlivcovi alebo skupine a
- d) uvedené vyčlenenie nemožno ospravedlniť, pretože buď absentuje dôvod ospravedlnenia (verejný, legitímny záujem) alebo ide o neprimeraný, neproporcionálny zásah.

22. Dovolateľ poukazuje na vznik nerovnosti v pracovnoprávných vzťahoch či v štátnozamestnaneckom pomere, a to zakotvením skúšobnej doby, ktorá podľa jeho tvrdení je diskriminačným dôvodom v podobe „iné postavenia“. Inými slovami, skúšobná doba je neospravedliteľným dôvodom jeho vyčlenenia z inej porovnateľnej skupiny.

23. Vo všeobecnosti platí, že v pracovnoprávných vzťahoch, ale aj v iných obdobných právnych vzťahoch, je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (§ 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona). Dôvody nerovnakého zaobchádzania podľa čl. 12 ods. 2 ústavy predstavujú - pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, viera a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Katalóg kvalifikovaných kritérií je precizovaný v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého: „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 zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

24. Pojem „iné postavenie“ je pojmom otvoreným, ktorý je dotváraný najmä súdnou judikatúrou. EŠLP ustanovil niekoľko dôvodov v rámci kategórie „iné postavenie“. Ide napr. o sexuálnu orientáciu, vek, zdravotné postihnutie, otcovstvo, rodinný stav, členstvo v organizácii, vojenskú hodnosť, rodičovstvo dieťaťa narodeného mimo manželstva, miesto bydliska (bližšie Castells proti Španielsku, č. sťažnosti 11798/85; Weller proti Maďarsku, č. sťažnosti 44399/05; Petrov proti Bulharsku, č. sťažnosti 15197/02; Danilenkov a ostatní proti Rusku, č. sťažnosti 67336/10; Engel a ostatní proti Holandsku, č. sťažnosti 51000/71; Sommerfeld proti Nemecku, č. sťažnosti 31871; Carson a ostatní proti Spojenému kráľovstvu, č. sťažnosti 42184/05).

25. Skúšobná doba pracovného (príp. štátnozamestnaneckého) pomeru nebola doposiaľ posudzovaná ako príčina nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami z dôvodu iného postavenia.

26. Podľa § 45 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce možno v pracovnej zmluve dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba môže byť aj súčasťou služobnej zmluvy uzavretej podľa § 51 zákona č. 55/2017 Z. z.

27. Nesporne je skúšobná doba súčasťou obdobia trvania pracovného pomeru a pozná ju takmer každý právny poriadok v Európskej únii (bližšie <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/skusobna-doba>). Skúšobná doba slúži na to, aby sa zamestnávateľ so zamestnancom navzájom spoznali. Zamestnávateľ si počas jej trvania overí, či nie sú dôvody na skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a zamestnanec, naopak, zistí, či je daná pozícia pre neho vyhovujúca a má o ňu naďalej záujem. Z právnej úpravy vyplýva, že skúšobnú dobu možno dohodnúť, nejde o povinnosť dohodnúť skúšobnú dobu. Na to, aby bola skúšobná doba dojednaná platne, musí byť dohodnutá písomne. V prípade, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec na skúšobnej dobe dohodnú napríklad ústne, pôjde o neplatne dohodnutú skúšobnú dobu. Dohoda o skúšobnej dobe musí byť obsiahnutá v pracovnej zmluve. Ak teda zákonodarca zakotvil do právnej úpravy možnosť dohodnúť v rámci pracovného alebo iného pomeru i skúšobnú dobu, sledoval tým legitímny cieľ, ktorý je prostriedkom na zefektívnenie samotného pracovného či obdobného pomeru. To vylučuje, aby skúšobná doba sama osebe mohla byť považovaná za kvalifikované kritérium (zakázaný dôvod) pre vyčlenenie porovnateľného jednotlivca alebo skupiny vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných práv alebo slobôd. Naopak, je právnym úkonom (subjektívnej povahy), na ktorom sa dohodli obe strany (zamestnanec a zamestnávateľ) a s ktorým zákon spája viaceré právne následky.

28. Iná situácia by vznikla, ak by k zrušeniu pracovného pomeru/štátnozamestnaneckého pomeru (aj počas skúšobnej doby) došlo na základe zakázaného diskriminačného dôvodu. V rozhodnutí z 21. apríla 2009 sp. zn. 21Cdo/2195/2008 dospel Najvyšší súd Českej republiky k tomu, že i zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je potrebné posudzovať z hľadiska pravidiel zákazu diskriminácie. Znamená to povinnosť skúmať, či dôvodom pre zrušenie pracovného vzťahu neboli napr. pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, viera a náboženstvo, politické, či iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Diskriminácia v tomto okruhu regulovaných spoločenských vzťahov môže vzniknúť nielen pri rozviazaní/skončení pracovného pomeru/štátnozamestnaneckého pomeru (napr. pre etnický dôvod), ale aj pri prístupe k zamestnaniu/štátnej službe (napr. diskriminácia z dôvodu pohlavia pri výberovom konaní) alebo v samotnom priebehu trvania pracovného pomeru/štátnozamestnaneckého pomeru (napr. v súvislosti s odmeňovaním, obťažovaním na pracovisku).

29. V kontexte uvedeného dovolací súd konštatuje, že skúšobná doba je teda legitímnym a žiaducim nástrojom zefektívnenia a racionalizácie pracovnoprávných a iných obdobných vzťahov a samotná

dohoda o skúšobnej dobe nemôže byť diskriminačná, tobôž nemôže zakladať diskriminačný dôvod v podobe iného postavenia. To však nebráni tomu, aby pri jej vzniku, priebehu či zániku nemohlo dôjsť ku skutočnému diskriminačnému konaniu. Odvolací súd tak v danom spore druhú nastolenú právnu otázku správne vyriešil, keď uzavrel, že dohodnutá skúšobná doba nesúvisí s charakteristikami chránených dôvodov uvedenými v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, resp. v § 4 zákona č. 55/2017 Z. z. Dovolanie preto smeruje proti takému rozsudku odvolacieho súdu, ktorý nespočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 2 CSP).

30. Z uvedených dôvodov dospel dovolací súd k záveru, že podané dovolanie je síce prípustné, ale nie je dôvodné, a preto ho podľa § 448 CSP zamietol.

31. V dovolacom konaní úspešnému žalovanému (§ 453 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP) dovolací súd trovy dovolacieho konania nepriznal, pretože mu žiadne trovy nevznikli.

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.