

Súd: Okresný súd Košice II  
Spisová značka: 41Cpr/2/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7618207361  
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 09. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Beáta Oreničová  
ECLI: ECLI:SK:OSKE2:2019:7618207361.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice II sudkyňou JUDr. Beátou Oreničovou v právnom spore žalobcu: B. E., nar. X.XX.XXXX, bytom B. XXX, XXX XX B., proti žalovanému: Embraco Slovakia s.r.o., IČO: 35 734 132, so sídlom Odorínska cesta 2, 052 01 Spišská Nová Ves, v konaní o zákaze diskriminácie v pracovnoprávnom vzťahu, takto

### rozhodol:

I. Žalobu zamietá.

II. Žalovanému proti žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou pôvodne Okresnému súdu Spišská Nová Ves dňa 10.12.2018 domáhal voči žalovanému vyplatenia finančnej náhrady za ujmu na mzde po dobu diskriminácie, zaplatenia nemajetkovej ujmy vo výške podľa rozhodnutia súdu a náhrady trov konania, a to z dôvodu jeho diskriminácie v pracovnoprávnom vzťahu so žalovaným. Na Okresnom súde Spišská Nová Ves bol vec vedená pod sp.zn. 5C/56/2018.

2. Uplatnený nárok odôvodnil tým, že u žalovaného pracuje od 1.3.2005 až doteraz ako operátor. Ako operátor II je zaradený v mzdovej triede 9, kde sa základná mzda pohybuje v rozmedzí od 610 - 914 eur. Jeho základný plat je 712,- eur po odpracovaní viac ako 14 rokov u zamestnávateľa. Viackrát žiadal nadriadených o zvýšenie základnej mzdy, bolo mu sľúbené zvýšenie, ktoré sa nerealizovalo. Preto dňa 22.5.2018 podal zamestnávateľovi písomnú žiadosť o úpravu triedy na štandardnú úroveň, ktorá mu bola v odpovedi zamestnávateľa zo dňa 1.6.2018 zamietnutá. Následne podal novú žiadosť o úpravu tarifnej mzdy dňa 3.7.2018, ktorá mu bola dňa 20.8.2018 taktiež zamietnutá. Dňa 31.10.2018 podal zamestnávateľovi predžalobnú výzvu, na ktorú zamestnávateľ nereagoval. Žalobca uviedol, že prácu vykonáva v náročných klimatických podmienkach, v hlučnom prostredí, v lete sa teplota v hale pohybuje bežne od 30-39 stupňov celzia. Pracujú s nim kolegovia, ktorí robia tú istú prácu, striedajú sa na pozíciách, sú zaradení v triede 10, s oveľa väčším základom, 983,- eur. Podľa žalobcu je to diskriminácia voči jeho osobe, porušovanie platnej kolektívnej zmluvy, ktorá upravuje zákaz diskriminácie. Od 30.10.2018, kedy zamestnávateľ na zásadu rovnakého zaobchádzania upozornil, zamestnávateľ neodpovedal, nevykonal nápravu, neupustil od takého konania, ani neodstránil jeho následky.

3. Okresný súd Spišská Nová Ves vec postúpil z dôvodu kauzálnej nepríslušnosti Okresnému súdu Košice II, kde bola ďalej žaloba vedená pod sp.zn. 41Cpr/2/2019.

4. Na výzvu Okresného súdu Košice II. na odstránenie vád podania žalobcu dňa 4.2.2019 doplnil žalobu, kde uviedol, že priemerná mzda podľa Štatistického úradu SR bola v roku 2017 vo výške 954,-

eur (v roku 2015 vo výške 883,- eur, v roku 2016 vo výške 912,- eur, v roku 2018 vo výške 1.035,- eur). Ďalej žalobca poukázal na vývoj miezd podľa krajov (muži, ženy). V bratislavskom kraji bola v roka 2018 priemerná mesačná mzda 1.216,- eur, v košickom kraji za rok 2018 muži 1.090,- eur a ženy 870,- eur. Uviedol, že u žalovaného pracuje vyše 14 rokov, mal by mať k tomu prispôsobený základ. Za rok 2018 má základ 712,- eur v triede 9, kde je rozmedzie od 610-914 eur. Miesto vrchnej časti je v spodnej časti rozmedzia, preto požaduje aspoň 90% z priemernej mzdy (teda z 1.035,- eur - 100%, 90% je 932,- eur). Pre rok 2017 bola priemerná mzda 954,- eur, z toho je 90% 860,- eur, preto žiada základ za rok 2017 860,- eur. Znova uviedol, že pracujú s nim kolegovia, robia tú istú prácu, striedajú sa na pozíciách a sú zaradení v triede 10, so základom niektorí až 983,- eur. Pokiaľ má vedomosti, toto sa deje minimálne dva roky dozadu.

Rozdiel na nevyplatennej mzde žalobca vyčíslil nasledovne: rozdiel na nevyplatennej mzde rok 2018 - 202,- eur za mesiac x 12 mesiac = 2.424,- eur. Rozdiel na nevyplatennej mzde rok 2017 - 163,- eur za mesiac x 12 mesiacov = 1.956,- eur. Spolu za dva roky: rok 2018 - 2.424,- eur + rok 2017 - 1.956,- eur, spolu: 4.380,- eur.

Okrem rozdielu na nevyplatennej mzde za roky 2017 a 2018 žalobca žiadal priznať náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 3.000,- eur ako kompenzáciu psychickej ujmy, ktorú mu spoločnosť spôsobila svojim konaním. Podľa žalobcu nemajetkovú ujmu sa prejavila v psychike, v pocite že je nedocenený, zamestnávateľ ho neakceptoval ako partnera, ale ako podriadeného, vznik psychickej traumy, pocit menejcennosti, podriadenosti, nátlaku, neakceptovanie jeho práv, ich porušovanie, narušenie ľudskej dôstojnosti, ako keby bol pre spoločnosť len číslo a nemal pre spoločnosť žiadnu hodnotu a cenu. To nehovorí o prebdených nociach a psychickej ťarche a traume, ktorú by pociťoval každý vnímavý človek na svojom mieste. To už nehovorí ani o odmietnutí zastupovania Odborovou organizáciou OZ - KOVO u zamestnávateľa, ktorej je členom.

5. Ďalším podaním doručeným súdu 22.2.2019 žalobca uviedol, že bol otvorený vecnej komunikácii so zamestnávateľom, naposledy to bolo koncom septembra 2018, avšak nevedlo to k ničomu, dokonca mu bolo povedané, že Embraco s nim nemusí vôbec jednáť, že mzdovú politiku rieši s odbormi. To bola odpoveď na jeho otázku, koľko je ochotný zamestnávateľ navýšiť základ platu. Firma mala za rok 2017 čistý zisk 59 mil. eur, na ktorom sa podieľal svojou prácou aj on. Ak firma ohodnotí iných zamestnancov, prečo neohodnotí adekvátne aj jeho. Dnes Embraco zoberie do zamestnania aj ľudí bez praxe, bez výučného listu, po troch mesiacoch dostanú základ 624,- eur, ako k tomu on príde, keď má stredoškolské vzdelanie s maturitou a 14 ročnú prax u zamestnávateľa, skúsenosti, zručnosti, ochotu pracovať kedykoľvek na úkor zdravia a osobného života v 100% kvalite odvedenej práce s pár euro vyšším základom ako nový pracovník. Embraco ocení len tých, ktorí majú prepojenie s riadením a vedením spoločnosti a ostatní na to nemajú nárok. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Bude na zamestnávateľovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

6. Žalovaný sa k žalobe vyjadril písomne v podaní doručenom súdu dňa 22.2.2019, kde žalovaný uplatnený nárok neuznal v celom rozsahu a žiadal žalobu zamietnuť. K okolnostiam sporu uviedol, že žalobca sa vo svojich žiadostiach a žalobe domáha v prvom rade zvýšenia mzdy. Základná mzda žalobcu bola individuálne dohodnutá v pracovnej zmluve zo dňa 1.3.2005 a bola každoročne zvyšovaná v súlade so mzdovou politikou žalovaného.

Mzdová politika žalovaného je v zmysle platnej kolektívnej zmluvy dojednávaná formou kolektívneho vyjednávania spolu s odborovou organizáciou u neho pôsobiaceou každoročne a odzrkadľuje stav pracovného trhu i vývoja priemerných miezd na Slovensku i v regióne.

Žalobcovi bola v roku 2017 a 2018, t.j. obdobie, v ktorom si žalobou uplatňuje doplatok na ušlej mzde, vyplatená hrubá mzda vo výške 12.394,47 eur v roku 2017 a 12.717,36 eur v roku 2018. Mesačný priemer za rok 2017 predstavuje 1.032,77 eur a za rok 2018 1.059,78 eur vyplatenej hrubej mzdy. Dôkazom toho sú mzdové listy žalobcu za rok 2017 a 2018. S poukazom na ust. § 119 ods. 1 Zákonníka práce a § 119 ods. 2 Zákonníka práce, žalovaný je toho názoru, že mzdové podmienky boli so žalobcom dojednané platne, v súlade so zákonom a situáciou na pracovnom trhu.

V zmysle časti VII/2 platnej Kolektívnej zmluvy zaraďovanie pracovných pozícií zamestnancov Embraco Slovakia s.r.o. do mzdových tried sa realizuje podľa popisov pracovných pozícií a bodového hodnotenia prác uvedeného v katalógu pracovných pozícií. Metodológia zaraďovania pracovných pozícií bola vypracovaná svetovo uznávanou spoločnosťou Hay Group a spočíva vo vyhodnotení objektívnych kritérií, ktoré skúmajú tri prvky pracovnej pozície - vedomosti/zručnosti, zodpovednosti, riešenie problémov. Konkrétne pracovné pozície zaraďuje do mzdových tried, na základe tejto metodiky a podľa

popisu pracovnej pozície Hodnotiaca komisia fungujúca podľa Pravidiel práce Hodnotiacej komisie. Žalobcová pracovná pozícia Operátor II bola na základe vyššie uvedených kritérií a systému zaradená do mzdovej triedy 9. Žalobca bol do pracovnej pozície Operátor II povýšený v roku 2008. Žalovaný taktiež dokladá popis pracovnej pozície Operátor III zaradenej do mzdovej triedy 10. Rozdiel medzi týmito dvoma pracovnými pozíciami spočíva v obsluhu náročnejších zariadení a s tým súvisiaca potreba vyššej kvalifikácie na pozíciu Operátor III, ako aj vyššiu úroveň vedomostí/zručností. Na ozrejmienie fungovania metodológie hodnotenia pracovných pozícií navrhol žalovaný vypočítať Ing. Š. F., špecialistu odmeňovania - zamestnankyňu žalovaného.

Následne sa v zmysle časti VII/2, článku 3 Kolektívnej zmluvy základná (nominálna) mzda konkrétneho zamestnanca určuje podľa percentilu prislúchajúcemu k mzdovej triede, v ktorej sa jeho pracovná pozícia nachádza, v rozmedzí 80% - 120%. Konkrétne výška percentilu sa odvíja od výsledkov kolektívneho vyjednávania mzdovej politiky s odborovým zväzom. Výsledkom kolektívneho vyjednávania v posledných rokoch bolo väčšinou navýšovanie miezd zamestnancov formou celoplošného navýšovania mzdových tried a iba v rokoch 2014, 2015 a 2016 formou individuálneho navýšovania percentilu. Žalobca namietá, že sa nachádza na 93% jeho mzdovej tarify, no neuvádza, že sa mu výška základnej mzdy zvyšuje každoročne. Od roku 2011 do roku 2018 došlo k zvýšeniu mzdy žalobcu o 48%. Žalobca uvádza taktiež, že ostatní zamestnanci majú vyšší percentil, no pravdou je, že v mzdovej triede 9 sa na 93% mzdovej tarify nachádza vyše 90% zamestnancov.

Žalobca vo svojej žalobe uvádza, že s nim pracujú kolegovia, ktorí „robia tú istú prácu a sú zaradení v triede 10“ bez bližšej špecifikácie, o akých kolegov by sa malo jednať. Vo svojej žiadosti zo dňa 3.7.2017 označuje kolegov, ktorí sú zaradení vyššie ako Z. I., L. G., R. E. Z.. Žalovaný dokladá prehlásenia nadriadených zamestnancov, ktorí vedú úsek, na ktorom pracuje žalobca (stredisko SK00060). Z týchto prehlásení sa podarilo žalovanému podľa žalobcovho označenia identifikovať p. L. G. R. P. E. Z.. Kolegovia, na ktorých sa žalobca odvoláva, sú na pracovnej pozícii Operátor III, zaradení v triede 10, nakoľko majú oproti žalobcovi vyššiu kvalifikáciu - Zváranie elektrickým oblúkom, Zváranie v ochrannej atmosfére CO<sub>2</sub>, nevyhnutnú na výkon ich pracovnej pozície. Táto kvalifikácia je u menovaných zamestnancov pravidelne obnovovaná, aby mohli podľa pokynov zamestnávateľa v prípade potreby vykonávať aj zvaračské práce. Žalobca žiadnu podobnú kvalifikáciu nemá. Žiadny z ostatných zamestnancov, uvedených v prehláseniach nadriadených zamestnancov, s ktorými pracuje žalobca, nie je zaradený vo vyššej triede ako žalobca.

Žalobca označuje rozdiely v mzdovom hodnotení ako prejav diskriminácie, no neuvádza, čo vlastne malo byť pohnútkou alebo dôvodom takéhoto diskriminačného konania zo strany žalovaného. Podľa § 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona platí, že žalobca nemusí preukazovať kvalifikovaný dôvod diskriminácie, ale postačuje, ak súdu oznámi skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, čo bolo pohnútkou diskriminačného konania. V prípade, že tieto skutočnosti žalobca oznámi, je na žalovanom, aby preukázal, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. Posun v dôkaznom bremene ale nie je automatický - nenastáva okamžite, ako žalobca vyhlási, že je diskriminovaný. Nastáva len vtedy, ak žalobca oznámi skutočnosť, na základe ktorých možno usudzovať, že k diskriminácii skutočne došlo. Žalovaný je toho názoru, že žalobca v žalobe, ani v inom podaní neuviedol, čo malo byť pohnútkou / dôvodom konania, ktoré žalobca označuje ako diskriminačné.

Ďalej žalovaný poukázal na to, že žalobcove požiadavky sa svojvoľne menia od podania k podaniu - v Žiadosti zo dňa 22.5.2018 sa jednalo o zvýšenie na 762,- eur, v Žiadosti zo dňa 3.7.2018 na 838,- eur a v doplnení žaloby zo dňa 29.1.2019 na 914,- eur, zatiaľ čo žalobca žiadny spôsobom neodôvodňuje výšku tohto nároku, ani ako by toto vyčíslenie malo súvisieť s diskriminačným konaním žalovaného. V poslednom výpočte, zohľadňujúc aj v doplnenom petite, žalovaný vychádza z rozdielu jemu vyplatenej základnej zložky mzdy za roky 2017/2018 oproti priemernej mzde zverejňovanej Štatistickým úradom SR, čo je ukazovateľ absolútne nesúvisiaci s údajnou diskrimináciou popisovanou v žalobe - keďže ako diskriminačné konanie označuje rozdiely v zaradení do mzdovej triedy oproti jeho kolegom. Navyše nepodáva pravdivé informácie, čo sa týka priemernej hrubej mzdy zverejňovanej Štatistickým úradom SR.

Taktiež žalovaný považuje petit 1 za neodôvodnený a neurčitý a nevykonateľný, nakoľko žalobcov časové ohraničenie „za dva roky dozadu“ neurčuje a neodôvodňuje, od akého momentu spätne sa má datovať žalobcov nárok. Taktiež neodôvodňuje výšku úrokov z omeškania, ani dôvod ich použitia. Žalovaný je toho názoru, že v tomto prípade podľa platnej právnej úpravy úroky z omeškania nemajú oporu v zákone.

K petitu 2, kde žalobca žiada o náhradu vo výške 1.000,- eur za právny servis, poradenstvo a zastupovanie uviedol, že považuje petit 2 za neodôvodnený, nakoľko žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal využitie právnych služieb a v konaní nie je zastúpený advokátom, či inou osobou

oprávnenou na zastupovanie v konaní. Rovnako žiadnym spôsobom nepreukázal výdavky, ktoré mu vznikli v súvislosti s právnymi službami, ktorých úhradu si nárokuje.

K petitu 3, kde žalobca žiada náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 3.000,- eur ako kompenzáciu psychickej ujmy, ku ktorej malo dôjsť v dôsledku diskriminačného konania, že ho žalovaný „neakceptoval ako partnera, ale ako podriadeného“ uviedol, že princíp nadriadenosti a podriadenosti v pracovných vzťahoch je základom závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Odmietnutie zastupovania žalobcu zo strany odborovej organizácie OZ KOVO len ťažko možno dávať za vinu žalovanému a je vyslovene vecou vzťahu odborovej organizácie a jej člena. K ďalším tvrdeniam žalobcu uviedol, že sú ničím nepodložené. Žalobca nepredložil žiaden dôkaz o svojom psychickom stave, ani opisovaných útrapách a ich príčinnej súvislosti s namietanou diskrimináciou. Žalobca nemajetkovú ujmu nijak neodôvodňuje. Preto žalovaný považuje petít 3 za neodôvodnený.

7. K vyjadreniu žalovaného žalobca dňa 8.3.2019 doručil repliku, v ktorej uviedol, že v jeho prípade ide o diskrimináciu voči majetku, teda ide o diskrimináciu v pracovnoprávnom vzťahu, kde zamestnávateľ vypláca pracovníkom - zamestnancom, za rovnako odvedenú prácu vyššiu mzdu, ako jemu. Pracuje na úseku SK0060, pracujú s nim kolegovia, ktorí dlhodobo vykonávajú tú istú prácu ako žalobca, minimálne dva roky dozadu, t.j. od roku 2017 a sú zaradení v mzdovej triede 10 s oveľa vyšším základom ako žalobca. Uviedol, že je absolventom Strednej poľnohospodárskej technickej školy s maturitou, pracuje v spoločnosti Embraco vyše 14 rokov, kde Embraco prijíma do zamestnania nových pracovníkov, po zaškolení majú plat minimálne 624,- eur, a to aj bez vyučného listu. Pokiaľ zamestnávateľ uvádza, aký mal príjem, je to poväčšine jeho zásluha, bol zamestnávateľovi k dispozícii kedykoľvek to potreboval, pracoval na nadčasové zmeny na úkor svojho zdravia a rodiny, pracoval v nočných zmenách, v hlučnom prostredí a vo vysokých teplotách. Embraco vyrába kompresory na troch linkách: linka EM, na ktorej pracuje žalobca je stredisko SK 0060, linka MIDI II stredisko SK00131 a linka T A Jota stredisko SK0055. Uvádza to preto, že v rámci flexibility pracovnej sily pracuje aj v týchto strediskách cez obedné prestávky, počas absencie stálych zamestnancov a pri nadčasových zmenách cez víkendy. Ide o rovnakú prácu, akú vykonáva na linke EM stredisko SK0060, ako aj na ostatných dvoch strediskách, ibaže sa pracuje s väčšími komponentmi, čo sa kompenzuje menším počtom vyrobených kompresorov ako na linke EM. V rámci diskriminácie v pracovnoprávnom vzťahu uviedol ako príklad konkrétne troch pracovníkov, ale je ich oveľa viac. K dvom pracovníkom sa spoločnosť Embraco vyjadřila, k tretiemu sa nevyjadřila vôbec, neuviedla ani jedného navyše v triede 10 a 11, na všetkých troch úsekoch a na všetkých zmenách, keďže sa pracuje nepretržite v troch zmenách. Žiada preto, aby si súd vyžiadal mzdové listu všetkých zamestnancov, ktorí pracovali a pracujú v mzdových triedach 9, 10 a 11 na linke EM stredisko SK0060, na linke MIDI II stredisko SK00131, na linke T a J stredisko SK0055 za roky 2017 a 2018. Nakoniec aj sama spoločnosť Embraco priznala, že v triede 9 pracuje do 10% zamestnancov so základom vyšším ako 93% tarifu v tejto triede a to ešte nespomína triedu 10 a 11 a zamestnancov z iných stredísk preradených na tieto strediská výroby. Keď sa robila revízia mzdových tried, bol vyše 100 zamestnancom znížený základ, nakoľko presahovali strop v danej triede, v niektorých prípadoch aj o 30%. Nešlo náhodou o pracovníkov zjavne prepojených na riadenie a vedenie spoločnosti, medzi inými bol tam aj súčasný predseda odborovej organizácie CZ KOVO L. B.. Preto sa vôbec nečuduje, že mu odbory odmietli zastupovať ho v tomto spore. Odbory pod jeho vedením nezastupujú zamestnancov, zastupujú zamestnávateľa. V Kolektívnej zmluve uzatvorenej na roky 2018 až 2021 sa v čl. IV.3 hovorí o zákaze diskriminácie. V prílohe č. I v Mzdovej tabuľke sú uvedené mzdové triedy 8-14, preto sa pýta, prečo nie sú uvedené všetky triedy, triedy pre THP pracovníkov, triedy lídrov a manažérov, konateľov a ich kontrakty. Nie je už toto diskriminačné? Uviedol, že možno by sa veľmi čudovali, aké sumy by sa tam objavili vo vrcholovom manažmente, aj niekoľko stotisíc eur ročne. Je to doslova smiešne, pokiaľ si žiada o navýšenie o 50, 100, 200 eur, musí sa súdiť a popri tom odchádzajú miliónové zisky do zahraničia. Naproti tomu jemu zamestnávateľ nie je ochotný zdvihnúť základ ani o 1 cent. V poslednom období cíti z okolia od ostatných operátorov, zvärača, kontrolórky, doslova nenávisť, ohováranie, osočovanie jeho osoby s tým, že nevie robiť, podsúvajú sa mu naschvál zlé kusy a príčiny, za ktoré vôbec nemôže, sa zvaľujú na jeho osobu. Niekedy mu to pripadá ako šikana na vojne alebo ako keby bol v base. Snaží sa robiť dobre a zodpovedne, čo preukazuje tým, že za odpracovaných viac ako 14 rokov nemá ani jedno porušenie pracovnej disciplíny, ani jeden zápis. Citoval zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred diskrimináciou, ktorý podľa žalobcu jasne hovorí: za prácu rovnakej hodnoty alebo rovnakú prácu patrí zamestnancovi rovnaká odmena (žiadna zmienka o školeniach a zručnostiach).

8. Súd v predmetnej veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s obsahom spisu: Žalobou, Žiadosťou žalobcu o úpravu mzdy na štandardnú úroveň zo dňa 22.5.2018, Žiadosťou žalobcu o úpravu tarifu mzdy

zo dňa 3.7.2018, Predžalobnou výzvou zo dňa 31.10.2018, Doručenkami, Prílohou č. I Mzdová tabuľka ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o. uzatvorenej na roky 2018 až 2021 zo dňa 22.1.2018, Odpoveďou zamestnávateľa zo dňa 1.6.2018 vo veci Žiadosti o úpravu mzdy na štandardnú úroveň, Žiadosťou o úpravu tarifu mzdy - odpoveď zo dňa 20.8.2018, Podaním žalobcu zo dňa 29.1.2019, Podaním žalobcu zo dňa 20.2.2019, Vyjadrením žalovaného zo dňa 21.2.2019 k žalobe, Časťou Kolektívnej zmluvy, Prílohou č. I Mzdová tabuľka ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o. na roky 2018 až 2012 zo dňa 22.1.2018, Prílohou č. 3 Zoznam benefitov hradených zo sociálneho fondu ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o. zo dňa 22.1.2018, Mzdovým listom žalobcu na rok 2017 a 2018, Pravidlami práce Hodnotiacej komisie zo dňa 12.5.2014, Popisom pracovnej pozície Operátor výroby II, Popisom pracovnej pozície Operátor výroby III, Dodatkom č. 2 ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o. na roky 2013 až 2017 zo dňa 17.1.2014, Dodatkom č. 3 ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o. na roky 2013 až 2017 zo dňa 31.3.2015, Prílohou č. 2 k Dodatku č. 3 ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o., Dodatkom č. 5 ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o. na roky 2013 až 2017 zo dňa 2.12.2015 s prílohami, Vzdelanostnou kartou L. G., Protokolom o periodickom preskúšaní zváračov, Vzdelanostnou kartou E. Z., Prezenčnou listinou kurzu Z-M1-Zváranie v ochrannej atmosfére CO<sub>2</sub> - opakované školenie, Prezenčnou listinou kurzu Z-G1 - Zváranie plameňom a rezanie kyslíkom - opakované školenie, Vzdelanostnou kartou B. E., Prehlásením L. V. zo dňa 20.2.2019, Prehlásením E. B. zo dňa 20.2.2019, Prehlásením U. B. zo dňa 20.2.2019, Informačným systémom o priemerných zárobkoch, Podaním žalobcu zo dňa 6.3.2019, Štandardnými operačnými postupmi Základným hodnotením pracovnej pozície, Podaním žalobcu zo dňa 2.4.2019, Vyjadrením žalovaného zo dňa 15.5.2019, Vzdelanostnou kartou P. I., Kolektívnou zmluvou Embraco Slovakia s.r.o. na rok 2018 až 2012, Prílohou č. 1 a Prílohou č. 2 ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia na roky 2018 až 2021, Podaním žalobcu zo dňa 4.6.2019, Vyjadrením žalovaného zo dňa 8.7.2019, ostatným spisovým materiálom), výsluchom žalobcu, výsluchom svedkyne Ing. Štefanie Slavkovskej, pričom zistil tento skutkový stav:

9. Medzi stranami nie je sporné, že žalobca je zamestnancom žalovaného od 1.3.2005 a u žalovaného pracuje na pozícii Operátor II (kód pozície 00036B) a je zaradený v platovej triede 9.

10. Žalobca ako Operátor výroby II je zaradený do platovej triedy 9. Predmetom tohto sporu je doplatok na ušlej mzde za dva roky dozadu (uviedol, že rok 2017 a 2018, presne to žalobca nešpecifikoval), ktorý žalobca vyčíslil v sume 4.380,- eur na istine a 9% úrok z omeškania od vzniku pohľadávky až do jej zaplata, ďalej náhrada 1.000,- eur za právny servis a poradenstvo a nakoniec náhrada nemajetkovej ujmy vo výške 3.000,- eur ako kompenzácia psychickej ujmy ktorá žalobcovi vznikla, a to z dôvodu diskriminačného konania žalovaného voči osobe žalobcu pre nezaradenie žalobcu do platovej triedy 10 (operátor výroby III). Aby bolo zrejmé, akého obdobia sa diskriminácia týka, súd ustálil, že ide o obdobie od 1.1.2017 do 31.12.2018.

11. Podľa Popisu pracovnej pozície „Operátor výroby II“ operátor II vykonáva náročné aj komplexné operačné funkcie vo výrobnom procese, vyžadujúce náročnejšie vedomosti a zručnosti, v súlade s POP, prípadne vyplývajúce z plnenia úloh oddelenia. Jedná sa najmä o obsluhu technických zariadení, špeciálnych strojov, skupiny strojov, optimalizáciu a zabezpečenie zásobovania výrobného procesu, kontrola kvality prijímaného materiálu, vykonávaných operácií, cieľom splniť plánované úlohy v oblasti kvality, nákladov, produkcie, BOZP.

Špecifické vedomosti a zručnosti: základné samostatné s pochopením súvisiacich činností, jednoduchej analýzy, vysoká úroveň zručností. Špecifické kurzy: vyplývajúce z pracovnej pozície, Školenie systému manažérstva (procedúry, štandardy, manuál), Školenie environmentálneho povedomia (č.l. 57).

12. Podľa Popisu pracovnej pozície „Operátor výroby III“, operátor III vykonáva náročné operácie vo výrobnom procese, prípadne obsluhuje náročné stroje alebo komplex jednoduchých zariadení, ktoré vyžadujú veľmi komplexné znalosti, skúsenosti v súlade s POP, prípadne vyplývajúce z plnenia úloh oddelenia. Jedná sa najmä o obsluhu technických zariadení, špeciálnych strojov, skupiny strojov, optimalizácia a zabezpečenie zásobovania výrobného procesu, kontrola kvality prijímaného materiálu, vykonávaných operácií pre zložité stroje, alebo skupiny pracovných pozícií. S cieľom splniť plánované úlohy v oblasti kvality, nákladov, produkcie, BOZP.

Špecifické vedomosti a zručnosti: odborné s pochopením súvisiacich činností, vysoká úroveň zručností. Špecifické kurzy: kurzy vyplývajúce z pracovnej pozície. Školenie systému manažérstva (procedúry, štandardy, manuál), Školenie environmentálneho povedomia (č.l. 58).

13. Žalovaný predložil Hodnotenie pozícií podľa Hay metodológie, a to u pozície Operátor výroby II a Operátor výroby III. Porovnaním pozícií Operátor výroby II a Operátor výroby III (pokiaľ ide o vedomosti a zručnosti), súd zistil rozdiel v tom, že u Operátora výroby III sú vyžadované dodatočné odborné školenia. V otázke riešenia problémov u Operátora výroby II je riešenie problémov na úrovni rutiny (vyžaduje myslenie pod silným dohľadom a v rámci štandardných inštrukcií), u pozície Operátor výroby III riešenie problémov je na úrovni čiastočnej rutiny (na úrovni definovaných postupov a príkladov na určitom stupni rozmanitosti a pod sústredeným dohľadom). Rozdiel medzi pracovnými pozíciami je aj v zodpovednosti, u pozície Operátor výroby II zodpovednosť je kontrolovaná (inštrukcie a zavedené pracovné postupy, silný dohľad), veľkosť vplyvu nerozhoduje (nie je priamy dopad na výsledky) a vplyv je veľký. U Operátora výroby III zodpovednosť je štandardizovaná (štandardizované praktiky a postupy, všeobecné pracovné inštrukcie, dohľad nad postupmi a výsledkami). Veľkosť vplyvu nerozhoduje (nie je priamy dopad na výsledky) a vplyv je silný. Rozdiel je ale vo finálnom hodnotení. U Operátora II finálne hodnotenie C-II, B2+, B+0III, Trieda 9. U Operátora výroby III finálne hodnotenie: CII, C2+, C0III, Trieda 10 (č.l. 59).

14. Mzdová politika u žalovaného je v zmysle platnej kolektívnej zmluvy dojednávaná formou kolektívneho vyjednávania s odborovou organizáciou. U žalovaného v súčasnosti platí Kolektívna zmluva Embraco Slovakia s.r.o. na rok 2018 - 2021, časť VII Mzdová oblasť s prílohami. Predtým platila Kolektívna zmluva na roky 2013 až 2017 (č.l. 128-144, 64-65).

15. Z výsluchu žalovaného vyplynulo, že u žalovaného pracuje od roku 2004, kde pracoval pol roka a bol z organizačných dôvodov prepustený. Po piatich mesiacoch opätovne nastúpil do práce ku žalobcovi, kde pracuje dodnes, od roku 2008 na pozícii operátor II, kedy mu bola upravená aj mzda. Do tej doby nemal žiaden kariérny postup, za vyše 10 rokov nedostal žiadne hodnotenie jeho práce. Pracuje k spokojnosti zamestnávateľa, kedykoľvek je mu k dispozícii. Nemal napríklad kto ostať po robote, zostal. Protistrana nepoukázala na žiaden jeho prešľap. Ako operátor II pracuje v rizikovitom, hlučnom a teplom prostredí. Teraz sú im za to vyplácané príplatky. Odkedy nastúpil, boli im upravované základné platy, ale len „kozmeticky“. Ako stály a dlhodobý zamestnanec na základe dobrých hospodárskych výsledkov v roku 2017 (zisk bol 59 miliónov eur) požiadal žalovaného pridať na výplatu. Nežiadal veľa, 50,- eur, čo bolo zamietnuté. Po mesiaci podal ďalšiu žiadosť na zvýšenie o 100,- eur. Vedenie ho pozvalo na jednanie a bolo mu povedané, že čo vlastne chce, že žalovaný s ním ani nemusí rozprávať z dôvodu, že mzdovú politiku riešia s odbormi. Dosť ho zarazil takýto prístup, pretože bol členom odborov, ale od 1.3.2019 z odborov odišiel, pretože nesúhlasí s ich politikou. Žiadal aj odbory, aby mu pomohli riešiť jeho problém, ale postavili sa k tomu záporne. Povedali mu, aby to riešil sám a že mu nepomôžu. Bola robená revízia mzdových tried v roku 2014 alebo 2015 a pri tejto príležitosti bolo zistené, že viac ako 100 zamestnancov spoločnosti presahuje strop mzdových tried. Je v triede 9, kde je strop 912,- eur a niektorí v tejto triede už mali aj 1.100,- eur, čiže po revízii týchto tried došlo u niektorých zamestnancov k zníženiu. Zamestnávateľ mu dodnes nevie vysvetliť, prečo sa nevie dostať na štandard a niektorí sú už 30% nad štandardom. Upozornil zamestnávateľa, že robia s nim kolegovia, ktorí sú zaradení vo vyšších mzdových triedach.

Na otázku sudkyne k dôvodu diskriminačného konania, pohnútky uviedol, že niektorí kolegovia robia tú istú prácu ako on, menia sa v zamestnaní, robia tie isté pracovné úkony a niektorí kolegovia sú zaradení v triede 10, 11, 12 a majú vyššie základy ako on. Argumentoval to zamestnávateľ tým, že majú nejaké školenia, vzdelanie, ale robia to isté ako on. Je to pán Z. a pán G.. Rozdiel medzi operátorom II a operátorom III je vo financiách, majú vyššie základy, od ktorých sa všetko odvíja. Nevie, prečo ho zamestnávateľ nepreradil na pozíciu operátor III. Na to musí odpovedať zamestnávateľ, aké sú tam predpoklady a prečo ho nepreradil. Ide o to, že dlhodobo robia jednu robotu, bral by to, keby prišiel na zastupovanie na mesiac - dva, ale dva roky robí niekto to čo on a má vyššiu mzdu. Ako dôvod diskriminácie vidí v tom, že je menej ohodnotený ako jeho kolegovia. Má za to, že zo strany žalovaného nebolo voči nemu pristupované férovovo za tie toky, ktoré u žalovaného odrobil. Chcel sa so zamestnávateľom dohodnúť, ale nikto s ním nechcel rozprávať. Aj odbory ho odmietli v tejto veci. Preto aj z odborov vystúpil k 1.3.2019. Bol za odborármi, ale mu povedali, že sa to nedá riešiť a má za to, že odbory sú prepojené so zamestnávateľom. Priemerná mzda bola v Markíze prezentovaná vo výške 1.035,- eur. Na otázku, či je pravdou, že priemerný zárobok žalobcu v roku 2017 bol 1.032,77 eur a či mu bola vyplatená, žalobca uviedol, že je to asi hrubá mzda a pokiaľ mu bola vyplatená, tak sú to nadčasy, ale u neho je základná mzda 697,- eur za rok 2017. A na otázku, či bola mu v roku 2018 vyplatená priemerná mzda vo výške 1.059,78 eur uviedol, že s príplatkami a nadčasmi v hrubom mu to mohlo byť takto vyplatené. Na mená osôb, s ktorými sa porovnáva, si žalobca nevedel spomenúť.

Čo sa týka zvyšovania miezd, žalobca poznamenal, že nezvyšovala sa mzda len jemu, ale aj ostatným zamestnancom - operátorom. Zamestnávateľ mu doteraz neodpovedal, prečo mali niektorí operátori nad 30% vyššie. Nikdy ho zamestnávateľ nepožiadala, aby si urobil kurz. Bol aj na výberových konaniach na vyššie pozície, ale nebol úspešný. A pokiaľ išlo o zvyšovanie jeho platu, nebolo to zvyšovanie, ale kozmetické úpravy.

Na otázku súdu, v čom vidí žalobca zásah do jeho osobnostných práv a čím odôvodňuje nemajetkovú ujmu, uviedol, že sú to stresy, ktoré prežíval po jednaniach. Pripadal si ako žobrák. Žobre o niečo, čo by mu malo byť priznané samo. Bol za odborármi, bol odmietnutý. Odborári sa taktiež odťahovali, že sa to nedá, že neuspjú. V noci rozmýšľal o tom, čo má robiť, chodil nevyspatý ako duch. Aj dnešné pojednávanie mu vyvolalo stres. Keď spomenie firmu Embraco, nikto s nim nechce nič mať. V spoločnosti sú ľudia, ktorí sú nadhodnotení a niekomu nedajú ani to, čo mu patrí.

16. Svedkyňa Ing. Štefánia Slavkovská vypovedala, že vo firme Embraco pracuje od roku 1998 na pozícii špecialista odmeňovania a benefitov. Vo veci uviedla, že primárne pozície hodnotia podľa Hay metodológie, kde sa určí trieda jednotlivých pozícií, keďže vo výrobe je viacero pozícií podľa štandardných operačných postupov, kde je napísané, čo má daný operátor na danej pozícii vykonávať. Na pozícii Operátor II má daný zamestnanec vykonávať aktivity - činnosti, ktoré vyžadujú jednotlivé štandardné operačné postupy. V prípade žalobcu s nadriadenými komunikovali a rozprávali, na ktorých pozíciách konkrétne p. E. pracuje. Uviedla, že k veci predložili štandardné operačné postupy a aj hodnotenie jednotlivých pozícií (č.l. 102-121). Tak napríklad prvá pozícia - zavesenie kompresora EM (č.l. 103 a 104), na prvých dvoch listoch sú popísané aktivity, ktoré má daný operátor vykonávať a potom je hodnotenie pracovnej pozície, kde sa skúma napríklad dĺžka zaškolenia a všetky tieto údaje. Potom ide vizuálna kontrola tesnosti EM (č.l. 106-108) a tam hodnotenie má viac bodov ako prvá pozícia a na základe toho je určené, že táto pozícia bude operátorom II, túto pozíciu má pán E. a to aj napriek tomu, že rotuje. Čiže napriek tomu, že je tu šesť pozícií, na ktorých p. Roth rotuje, tak na piatich by mohli pracovať aj operátori I. Rozdiel medzi operátorom II a operátorom III v zmysle metodológie je v tom, že operátor III určite vykonáva zložitejšie pozície - operácie a na viacerých strojoch. Potom ide konkrétny štandardný operačný postup, kde je presne uvedené, aké aktivity operátor III vykonáva. Pri trojkových strojoch je potrebné, aby nastavoval stroj pri zmenách typu výroby. Pri zložitejších strojoch je potrebná aj nejaká doplnková kvalifikácia, napr. zváračský kurz alebo iné dodatočné kurzy, ktoré sú pre túto konkrétnu pozíciu nevyhnutné. Alebo majú napr. veľké lisy a tam sú jednoznačne potrebné dodatočné kurzy alebo dlhšia doba zaškolenia, pretože operácie sú náročnejšie.

Na otázku žalobcu, že prečo s nim pracujú operátori ktorá majú triedu 10, 11, 12 a robia to isté čo on uviedla, že tieto informácie si overovala u nadriadeného, nakoľko takouto informáciou nedisponovala o všetkých týchto pozíciách a nadriadený jej povedal, že p. E. pracuje jednoznačne na tých šiestich pozíciách, ktoré súdu a žalobcovi predložila. Pýtala sa aj na druhé stredisko, ktoré spomenul p. E., kde sú podľa neho viac ohodnotení, ale nie sú viac ohodnotení, lebo sú tam jednotky a dvojky. A nadriadená povedala, že na stredisku 55 p. E. nepracuje, chodí aj na nadčasy, ale na 55 nepracuje. Keď treba, zaskočí, ale rok dozadu na 55 p. E. nebol. Uviedla, že na daných strediskách sú zvárači a táto pozícia je naozaj obodovaná na vyššiu úroveň. Keď sa pozrie na štandardný operačný postup, tak sú tam zložitejšie práce, musia nastavovať stroje pri zmenách typu, takže logicky sú ohodnotené vyššie. Svedkyňa ďalej doplnila, že v triede 13 je zmenový majster. V triede 12 sú nastavovači, ktorí nastavujú celú linku. V triede 11 sú zvárači. Keďže podľa vyjadrenia nadriadenej skutočne žalobca na 055 nebol za posledný rok, tak pozrela operátorov, ktorí sú ohodnotení ako operátor III, čiže pracujú na pozícii operátor III v triede 10 a všetci majú platné zváračské skúšky s tým, že v prípade potreby, keď vypadne zvárač alebo opravár kompresorov, tak sú schopní ho zastúpiť. Takže to je ten dôvod, prečo niektorí môžu mať inú triedu ako žalobca. Operátorov v triede III je asi desať alebo pätnásť na všetkých troch strediskách, za celú firmu majú 491 operátorov II.

Na otázku súdu svedkyňa uviedla, že žalobca mal možnosť urobiť si zváračský kurz. Pokiaľ má skúsenosti, nikomu sa nepovedalo, že nie, nikomu sa nebránilo vo zvyšovaní kvalifikácie.

17. Na výpoveď svedkyne reagoval žalobca a uviedol, že uchádzal sa o kurz na pozícii lídrov, nastavovačov. Pri každom hodnotení čakal, že Embraco mu samo navrhne kurz. Sám to navrhol na výberovom konaní, ale videl, že to nemá zmysel, lebo tam boli dopredu určení ľudia. Na jeho pozíciu ale nie je treba zváračský kurz a zamestnávateľ je povinný ho upozorniť na to, čo potrebuje. Na otázku súdu, či sa sám z vlastnej iniciatívy informoval u zamestnávateľa, že si chce urobiť zváračský kurz, žalobca uviedol, „na čo by som to robil, keď rušia tie pozície“.

18. Vzhľadom na označenie osôb žalobcom, a to p. L. G. R. P.. E. Z., ktorí mali vykonávať tú istú prácu a sú zaradení vo vyššej triede ako žalobca, súd porovnával Vzdelanostné karty predložené žalovaným u p. L. G. R. P.. E. Z. so Vzdelanostnou kartou žalobcu a porovnaním súd zistil, že p. Z. R. P.. G.M. sa zúčastňovali opakovaných školení so zvárania elektrickým oblúkom a zvárania v ochrannej atmosfére, naposledy 10.5.2018. Dôkazom toho sú Vzdelanostné karty L. G. a E. Z., Protokol o periodickom preskúšaní zváračov a Prezenčné listiny. Absolvovanie školení resp. opakovaných školení zo zvárania u žalobcu podľa Vzdelanostnej karty absentuje (čl.68-74).

Taktiež súd porovnával Vzdelanostnú kartu žalobcu predloženú žalovaným so Vzdelanostnou kartou zamestnanca P. I., ktorého žalobca dodatočne označil a zistil, obdobne ako u zamestnancov p. G. R. P.. Z., Ž. P.. P. I. pracuje na pozícii Operátor III a podobne ako p. G. R. P.. Z. má oproti žalobcovi vyššiu kvalifikáciu, aby mohol v prípade potreby podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať aj zváračské práce (č.l. 127).

Pokiaľ žalobca označil na porovnanie aj osobu p. Z. I., podľa vyjadrenia žalovaného menovaný od 1.12.2018 bol preložený na pozíciu Skladník II, kde je náplň je diametrálne odlišná od pozície Operátor II, na ktorej pracuje žalobca (č.l. 126).

19. Z prehlásenia E.O. B. zo dňa 20.2.2019 ako zodpovedného zamestnanca za časť linky montáž EM stredisko SK 00060 vyplýva, že žalobca nevykonával práce na stredisku, časť linky montáž EM. Z prehlásenia p. Miriamy Horkej zo dňa 20.2.2019 vyplýva, že žalobca v čase výkonu práce na tomto stredisku SK00060 vykonával činnosti v: založenie krytu kompresora, zavesenie kompresora na hak dopravníka, nasadenie hermetických kľucov, vizuálna kontrola tesnosti EM, Odpojenie hermetických kľučov, Založenie ochranných zátok EM (čl.75-76).

20. Zo mzdového listu žalobcu za rok 2017 vyplýva, že hrubá mzda žalobcu predstavovala sumu 12.394,47 eur a čistá mzda žalobcu za rok 2017 činila 9.347,04 eur a za rok 2018 hrubá mzda 12.717,36 eur, čistá mzda predstavovala sumu 9.557,22 eur (č.l.52-55).

21. Podľa časti I, článku 3 Kolektívnej zmluvy Embraco Slovakia s.r.o. na rok 2018 až 2021 (ďalej len Kolektívna zmluva), zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu KZ a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva alebo inak priamo alebo nepriamo diskriminovať žiadneho zo zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak iné zaobchádzanie ustanovuje zákon, alebo ak je naň vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo v požiadavkách právnych predpisov a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať (č.l. 128).

22. Podľa časti IV. 3 Zákaz diskriminácie - článku I platnej Kolektívnej zmluvy, 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).

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, 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 (č.l. 34).

Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa vyššie uvedených odsekov. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok sa môže obrátiť na súd

a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) č.l. 34.

23. Podľa Prílohy č. 2 - Tabuľka mzdových štandardov tried 8-14 platná od 1.2.2017 mzdovej triede 8 prislúcha štandard 653,00 eur, 80% - 522,00 eur, 120% - 784,00 eur  
mzdovej triede 9 prislúcha štandard 710,00 eur, 80% - 568,00 eur, 120% - 852,00 eur  
mzdovej triede 10 prislúcha štandard 780,00 eur, 80% - 624,00 eur, 120% - 936,00 eur  
mzdovej triede 11 prislúcha štandard 865,00 eur, 80% - 692,00 eur, 120% - 1.038,00 eur  
mzdovej triede 12 prislúcha štandard 970,00 eur, 80% - 776,00 eur, 120% - 1.164,00 eur  
mzdovej triede 13 prislúcha štandard 1.110,00 eur, 80% - 888,00 eur, 120% - 1.332,00 eur  
mzdovej triede 14 prislúcha štandard 1.328,00 eur, 80% - 1.060,00 eur, 120% - 1.590,00 eur (č.l. 65).

24. Podľa Prílohy č. I - Mzdová tabuľka ku Kolektívnej zmluve Embraco Slovakia s.r.o. uzatvorenej na roky 2018 až 2021 zo dňa 22.1.2018, Embraco Slovakia s.r.o. a výbor Základnej organizácie Odborového zväzu OZ KOVO pri Embraco Slovakia s.r.o. pristúpili k uzavretiu dohody o mzdovej tabuľke, a to formou tejto prílohy č. I ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej na roky 2018 až 2021, platnej od 1.1.2018 do 31.12.2018, pričom príloha č. I je nedeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy nasledovne:  
mzdová trieda 8 prislúcha štandard 2018 - 720 eur, 80% - 576 eur, 120% - 864 eur  
mzdová trieda 9 prislúcha štandard 2018 - 762 eur, 80% - 610 eur, 120% - 914 eur,  
mzdová trieda 10 prislúcha štandard 2018 - 819 eur, 80% - 655 eur, 120% - 983 eur  
mzdová trieda 11 prislúcha štandard 2018 - 890 eur, 80% - 712 eur, 120% - 1.068 eur  
mzdová trieda 12 prislúcha štandard 2018 - 995 eur, 80% - 769 eur, 120% - 1.194 eur  
mzdová trieda 13 prislúcha štandard 2018 - 1.145 eur, 80% - 916 eur, 120% - 1.374 eur  
mzdová trieda 14 prislúcha štandard 2018 - 1.370 eur, 80% - 1.096 eur, 120% - 1.644 eur.

25. Na výzvu súdu, aby žalobca uviedol mená spolupracovníkov, vo vzťahu ku ktorým mal byť žalobca diskriminovaný, žalobca v podaní doručenom súdu 5.4.2019 poučil súd, že žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania a dôkazné bremeno je na strane zamestnávateľa. Preto žiada, aby boli vyžiadané mzdové listy všetkých zamestnancov pracujúcich na všetkých troch zmenách na prevádzke na úsekoch SK-00131, Sk0055, SK-0060 za posledné dva roky od 1.1.2017 doteraz, je to povinnosť zamestnávateľa, nie sa vyhovárať, že ide o 500 ľudí. Aj napriek tomu, že to nie je jeho povinnosť a ani nevie identifikovať všetkých zamestnancov, ktorých sa to týka, uviedol mená L. G., P. I., Z. I., E. Z.. Taktiež žalobca upozornil na skutočnosť, že spoločnosť Embraco prijíma do zamestnania ľudí bez kvalifikácie a výučného listu, čo je tiež diskriminačné voči jeho osobe a iným, ktorí museli splniť náročné požiadavky a kritéria.

26. Zistený skutkový stav súd posúdil podľa týchto zákonných ustanovení:

27. Podľa Základných zásad - článku 3 prvá veta Zákonníka práce, zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu.

28. Podľa ust. § 13 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Podľa ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.

Podľa ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce, zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Podľa ust. § 13 ods. 5 zamestnanec, ktorý sa cíti byť poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1a a 3, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania.

Podľa ust. § 13 ods. 6 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

29. Podľa ust. § 118 ods. 1, 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

30. Podľa ust. § 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, tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

31. Podľa ust. § 2 ods. 1, 2 Antidiskriminačného zákona, 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.

Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

32. Podľa ust. § 2a ods. 2 Antidiskriminačného zákona, priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

33. Podľa ust. § 3 ods. 1 Antidiskriminačného zákona, každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelaní.

34. Podľa ust. § 6 (Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch) ods. 1, 2 Antidiskriminačného zákona, v súlade so zásadami rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich, zakazuje sa diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach

a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,

b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,

c) prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania alebo

d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

35. Podľa ust. § 9 Antidiskriminačného zákona, každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie.

36. Podľa ust. § 11 ods. 1, 2 Antidiskriminačného zákona, konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len žalobca). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len žalovaný). Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

37. Predmetom tohto sporu je individuálny pracovnoprávny spor so slabšou stranou a súčasne ide o antidiskriminačnú žalobu. V podstate sa žalobca v žalobe a vo svojich následných podaniach domáha zvýšenia mzdy respektíve domáha sa doplatku (rozdielu) na ušlej mzde z titulu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a z tohto dôvodu aj náhrady nemajetkovej ujmy, a to za obdobie od 1.1.2017 do 31.12.2018. Rozdiel na nevyplatennej mzde za roky 2017 a 2018 vyčíslil žalobca v celkovej sume 4.380,- eur, pričom pri výpočte vychádzal z rozdielu medzi priemernou mzdou v národnom hospodárstve zistenou Štatistickým úradom SR v rozsahu 90-tich% v rokoch 2017 a 2018 a žalobcovi vyplácanou základnou mzdou v rokoch 2017 a 2018. Titulom psychickej ujmy, ktorá mala žalobcovi vzniknúť titulom porušenia zásady nerovnakého zaobchádzania, žiadal priznať nemajetkovú ujmu vo výške 3.000,- eur bez bližšieho odôvodnenia.

38. Súd v predmetnej veci vykonal dokazovanie, prihliadol na všetky skutočnosti, ktoré za konania vyšli najavo, vyhodnotil dôkazy jednotlivo i vo vzájomnej súvislosti a dospel k záveru, že žalobe žalobcu vo veci diskriminácie v pracovnoprávnom vzťahu nemožno vyhovieť, nakoľko žalobcov návrh je nedôvodný. Podľa názoru súdu žalovaný preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku žalobcovi. Pri rozhodovaní súd vychádzal z nasledovných zistení:

39. Medzi stranami sporu nie je sporné, že žalobca u žalovaného pracuje na pozícii Operátor II a je zaradený v platovej triede 9.

Medzi stranami zostalo sporným, či žalobca ktorý je zaradený na pozícii Operátor II v platovej triede 9, ktorý vykonáva tie isté pracovné činnosti, ako podľa žalobcu niektorí zamestnanci žalovaného ktorí sú zaradení na pozícii Operátor III v platovej triede 10, a či z tohto dôvodu zo strany žalovaného ako zamestnávateľa nie je porušená zásada rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku žalobcovi, a teda či došlo ku diskriminačnému konaniu tak, ako to popísal žalobca v žalobe a v následných svojich vyjadreniach.

40. Podľa citovaných zákonných ustanovení, pokiaľ žalobca tvrdil, že konaním žalovaného došlo vo vzťahu k nemu k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a teda ku diskriminačnému konaniu, je na žalobcovi, aby oznámil súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Uvedená povinnosť pre žalobcu vyplýva priamo z § 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z. - antidiskriminačný zákon. Až v prípade unesenia dôkazného bremena žalobcom v tomto smere, prechádza dôkazné bremeno (ohľadom skutočnosti, že o diskrimináciu nešlo) na stranu žalovaného. Žalobca by mal uviesť, z akého zákonom zakázaného dôvodu s ním malo byť odlišne zaobchádzané. Dôvody zákazu diskriminácie sú uvedené v § 13 Zákonníka práce, ako aj v Antidiskriminačnom zákone sú zakotvené demonštratívny spôsobom. Zákonník práce, ako aj Antidiskriminačný zákon zakazujú diskrimináciu nielen z výslovne vymenovaných diskriminačných dôvodov, ale aj z hľadiska „iného postavenia“, čo treba rozumieť (interpretovať) tak, že to nemôže byť akýkoľvek iný než v zákone uvedený dôvod diskriminácie. Diskriminácia z dôvodu „iného postavenia“ sa viaže na dôvody, ktoré sú spojené s identitou a dôstojnosťou osoby, o ktorú ide. I keď nie je výpočet diskriminačných dôvodov v Antidiskriminačnom zákone taxatívny a predstavuje tzv. otvorený status, pri interpretácii zákonných dôvodov, ktoré možno subsumovať pod slovné spojenie „iné postavenie“ chápať ako dôvod toho istého druhu alebo tej istej povahy.

Ako dôvod diskriminácie (pohnútku) žalobca uvádzal nižší plat ako jeho kolegovia dostávajú za tú istú prácu a neskôr ako diskriminačný dôvod uviedol majetok.

Vo veci unesenia dôkazného bremena zaujal stanovisko i Ústavný súd SR, podľa ktorého žalobca je práve ten, kto musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočnosti, z ktorých možno odôvodniť, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii resp. k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania mohlo dôjsť. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo resp. mohlo dôjsť. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je spojená buď s identitou

a integritou alebo dôstojnosťou tejto osoby. Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukázať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania (nález ÚS SR sp.zn. IV.16/09, nález ÚS SR sp.zn. III 90/2015, nález ÚS ČR sp.zn. 880/15).

41. V prejednávanej veci žalobca označil skutočnosti, na základe ktorých zdôvodňoval, že v jeho prípade došlo k diskriminácii resp. že malo dôjsť k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania (keď za tú istú prácu akú vykonáva on, jeho kolegovia sú zaradení do vyšších tarifných tried s vyšším základom) a o svojich tvrdeniach navrhol súdu vykonanie dôkazov. Žiadal, aby žalovaný predložil súdu mzdové listy všetkých zamestnancov. Zároveň žalobca identifikoval niektoré osoby, a to p. L. G., P. P. I., P. Z. I. R. P. E. Z., vo vzťahu ku ktorým ho zamestnávateľ diskriminoval. Súd nevyhovel návrhu žalobcu na vykonanie dokazovania - predloženie mzdových listov všetkých zamestnancov (cca 500 ľudí) z dôvodu neúčelnosti navrhovaného dôkazu, hospodárnosti konania, ako aj z pohľadu (zhodne ako uvádza žalovaný) ochrany osobných údajov. Z hľadiska posúdenia oprávnenosti uplatneného nároku súdu postačovali doteraz vykonané dôkazy (listinné dôkazy včítane výsluchu svedkyne Ing. F.), predložené v konaní, ktoré sú súčasťou súdneho spisu, ktorými žalovaný súdu preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku žalobcovi.

42. Vykonaným dokazovaním mal súd ďalej preukázané, že v oblasti mzdovej politiky u žalovaného v súčasnosti platí Kolektívna zmluva na roky 2018 - 2021 (časť VII Mzdová oblasť s prílohami), a do roku 2017 platila Kolektívna zmluva na roky 2014 -2017. Teda mzdová politika žalovaného je v zmysle platnej kolektívnej zmluvy dojednaná formou kolektívneho vyjednávania zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

V zmysle časti VII.2 článku 2 platnej Kolektívnej zmluvy „Zaradovanie pracovných pozícií zamestnancov Embraco Slovakia s.r.o. do mzdových tried“ sa realizuje podľa popisov pracovných pozícií a bodového hodnotenia prác uvedeného v katalógu pracovných pozícií. Žalobcova pracovná pozícia Operátor II bola na základe uvedeného zaradená do mzdovej triedy 9 a do tejto pozície bol ustanovený v roku 2008. Náplň práce žalobcu vyplýva z Popisu pozície Operátor II. V tejto súvislosti žalovaný predložil i Popis pracovnej pozície Operátor III, ktorá pozícia je zaradená do mzdovej triedy 10. Porovnaním týchto popisov súd zistil, že rozdiel medzi týmito dvoma pracovnými pozíciami spočíva v obsluhu náročnejších zariadení, s čím je spojená potreba vyššej kvalifikácie na pozíciu Operátora III, ako aj vyššia úroveň vedomostí a zručností. Následne sa v zmysle časti V sa v zmysle časti VII.2 článku 3 Kolektívnej zmluvy základná mzda konkrétneho zamestnanca určuje podľa percentilu príslušajúceho k mzdovej triede, v ktorej sa jeho pracovná pozícia nachádza v rozmedzí 80-120%. Konkrétna výška percentilu sa odvíja od výsledkov kolektívneho vyjednávania mzdovej politiky s odborovým orgánom. Pokiaľ žalobca v žalobe uviedol, že cíti sa byť diskriminovaný preto, že s ním pracujú kolegovia, ktorí „robia tú istú prácu a sú zaradení v triede 10“ (následne boli kolegovia identifikovaní ako L. G., E. Z., Z. I. R. P. I.), súd sa stotožňuje s dôvodmi uvádzanými žalovaným, t.j. že kolegovia na ktorých sa žalobca odvoláva, sú zaradení v triede 10 na pracovnej pozícii Operátor III, nakoľko majú oproti žalobcovi vyššiu kvalifikáciu Zváranie elektrickým oblúkom, Zváranie v ochrannej atmosfére CO<sub>2</sub>, nevyhnutné na výkon ich pracovnej pozície. Táto pozícia je u týchto zamestnancov pravidelne obnovovaná, aby mohli byť v prípade potreby podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať zväračské práce. Žalobca žiadnu podobnú kvalifikáciu nemá. Uvedené skutočnosti sú nesporné a vyplývajú z dôkazov predložených žalovaným (Popis pracovnej pozície Operátor II na čl. 57, Popis pracovnej pozície Operátor III na čl. 58, Hodnotenie pozícií podľa Hay metodológie na čl. 59, Vzdelanostná karta L. G. na čl. 68, Protokolom o periodickom preskúšaní zväračov zo dňa 1.6.2017 u L. G. na čl. 69, Vzdelanostnou kartou E. Z. na čl. 70, Prezenčnou listinou zo dňa 10.5.2008 z kurzu Z-M1 - Zváranie v ochrannej atmosfére s CO<sub>2</sub> - opakované školenie na čl. 71 (E. Z.), Prezenčnou listinou zo dňa 10.5.2018 z kurzu Z-G1 - Zváranie plameňom a rezanie kyslíkom - opakované školenie (E. Z.) na čl. 72, Vzdelanostnou kartou B. E. na čl. 73, ako aj z výpovede svedkyne Ing. F.. Na základe vykonaného dokazovania súd uzavrel, že žalovaný vo vzťahu ku žalobcovi neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Na základe kompletného znenia Kolektívnej zmluvy a jej dodatkov mal súd preukázané, že mzdové podmienky žalobcu a ich každoročná úprava podľa názoru súdu je v súlade s platnou legislatívou.

43. V súvislosti s predmetom sporu sa žiada súdu dodať zhodne s názorom žalovaného, že u žalobcu spočiatku absentoval zákonom chránený dôvod diskriminácie, teda dôvod, kvôli ktorému k tvrdenej diskriminácii došlo či malo dôjsť a z ktorého je diskriminácia zakázaná (§2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, § 13 ods. 2 Zákonníka práce), nakoľko medzi dôvodom diskriminácie a medzi vzniknutou nevýhodou (nerovnováhou) musí existovať príčinná súvislosť. V neskorších podaniach a v reakcii na

záverečnú reč žalovaného, žalobca len neurčito uviedol, že pohnútkou/ dôvodom konania, ktoré žalobca označuje za diskriminačné, mal byť majetok, teda že za tú istú prácu bol menej ohodnotený ako jeho kolegovia.

44. Predmetom tohto sporu sú nepochybne finančné nároky žalobcu z titulu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania žalovaného voči žalobcovi.

Konajúci súd v prvom rade riešil predbežne otázku, a to či žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku žalobcovi. Keďže súd uzavrel, že žalovaný vo vzťahu ku žalobcovi neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, nároky žalobcu uplatnené v žalobe (ktoré majú podklad v porušení zásady rovnakého zaobchádzania), čo sa týka finančnej náhrady za ujmu na mzde za obdobie od 1.1.2017 do 31.12.2018, náhrady nemajetkovej ujmy a náhrady trov konania, súd považoval čo do základu za nedôvodné, preto žalobu zamietol.

45. Keďže súd nemal daný základ nároku (t.j. že žalovaný vo vzťahu k žalobcovi neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania), z dôvodu hospodárnosti konania sa výškou finančnej náhrady za ujmu na mzde, ani výškou nemajetkovej ujmy a požadovanými úrokmi z omeškania, nezaoberal. Nakoniec sa súdu žiada dodať, že žalobca pokiaľ výšku ušlej mzdy za roky 2017 a 2018 vypočítal a uplatnil si v tomto konaní na základe priemernej mesačnej mzdy zverejnenej Štatistickým úradom SR a požadoval „aspoň 90% z tejto priemernej mzdy“, súd uvádza, že tieto úvahy postrádajú logickú úvahu a súd nevidí žiadnu príčinnú súvislosť medzi týmto výpočtom žalobcu na základe priemernej mesačnej mzdy zverejnenej Štatistickým úradom SR a porušením zásady rovnakého zaobchádzania žalovaným vo vzťahu ku žalobcovi. U žalovaného, ako nepochybne z vykonaného dokazovania vyplynulo, v oblasti mzdovej politiky v rozhodnom období platila a platí kolektívna zmluva, v zmysle ktorej mzdová politika je dojednávaná formou kolektívneho vyjednávania zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

46. O náhrade trov konania bolo rozhodnuté podľa § 262 ods. 1 (podľa ktorého o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí) v spojení s § 255 ods. 1 CSP (podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci). V prejednávanej veci žalobca požadoval náhradu trov konania vo výške 1.000,- eur, ich výšku nepreukázal, v konaní bol však neúspešný, preto na náhradu trov konania žalobca nemá nárok. Oproti tomu žalovaný bol v konaní v celom rozsahu úspešný a náhradu trov konania si uplatnil, preto mu súd priznal plnú náhradu trov konania. Pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania na strane žalobcu súd nevzhladol dôvody hodné osobitného zreteľa.

47. O výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha(odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym úradným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mal vplyv rozhodnutiu vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

V prípade, ak povinný dobrovoľne nesplní to, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.