

Súd: Krajský súd Košice
Spisová značka: 9CoPr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7218207239
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 09. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Alena Miková
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2023:7218207239.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Aleny Mikovej a členiek senátu JUDr. Gizely Majerčák a JUDr. Dany Popovičovej v spore žalobkyne A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom v D., A. XX, zastúpená advokátskou kanceláriou Juristi, s.r.o., so sídlom v Košiciach, Popradská 66, IČO: 51 941 244 proti žalovanému Technická univerzita v Košiciach, so sídlom v Košiciach, Letná 9, IČO: 00 397 610, zastúpený advokátkou JUDr. Marta Šuvadová, so sídlom v Košiciach, Floriánska 16, o porušení zásady rovnakého zaobchádzania a náhradu nemajetkovej ujmy, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Košice II zo dňa 28.3.2022 č.k. 11Cpr/34/2018-472

rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalobkyne v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Súd prvej inštancie zamietol žalobu, ktorou žalobkyňa uplatňoval právo na ochranu podľa zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou („antidiskriminačný zákon“) a žiadala, aby žalovaný upustil od diskriminačného konania a nahradil jej nemajetkovú ujmu vo výške 70.000,00 eur. Uviedla, že bola zamestnankyňou žalovaného od 28.2.2002, pričom po návrate z rodičovskej dovolenky od januára 2005 ju žalovaný nepretržite znevýhodňoval tým spôsobom, že bola ohodnotená nižšou sumou osobného príplatku ako ostatní zamestnanci v porovnateľnej funkcii s porovnateľným popisom práce v tej istej platovej triede, lebo zamestnanci s nižšou platovou triedou mali vyšší osobný príplatok. So zreteľom na dobu 13-tich rokov počas ktorých sa mal žalovaný dopúšťať diskriminácie v odmeňovaní, žiadala náhradu nemajetkovej ujmy, ktorej výšku vyčíslila ako násobok sumy 450 eur, o ktorú sumu mal byť jej mesačný príjem nižší v dôsledku nižšej sumy osobného príplatku. Ako dôvod diskriminácie označila svoj prejav nespokojnosti s postupom zamestnávateľa, keď v písomnom podaní z roku 2009 adresovaného rektorovi a predsedovi Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy si dovoľila poukázať na skutočnosť, že žalovaný nemá objektívne kritéria na odmeňovanie zamestnancov. Vzhľadom na to, že zastávala vysoko kvalifikovanú odbornú prácu, pri ktorej sa vyžadovala aj poradenská a konzultačná činnosť pre fakulty a pracoviská žalovaného v oblasti obchodných, občianskoprávných, pracovnoprávných vzťahov, dožadovala sa vysvetlenia, prečo jej celkový funkčný plat suma ktorého zahrňovala osobný príplatok, bol nižší ako u mnohých zamestnancov so stredoškolským vzdelaním, keď títo zamestnanci napriek nižšej platovej triede mali osobný príplatok niekoľkonásobne vyšší. Uviedla, že rozhodnutím o priznaní platu z 13.9.2005 došlo k navýšeniu osobného príplatku zo sumy 16,50 eur (500,00 Sk) na sumu 136 eur (4.100,00 Sk), čo trvalo do konca roka 2005, a zníženie príplatku na pôvodnú sumu bolo odôvodnené nedostatkom finančných prostriedkov. Aby žalovaný vyriešil jej nespokojnosť uzatvoril s ňou dohody o vykonaní práce v rokoch 2006 až 2008 na rôzne obdobia a rôzne sumy. Mala vedomosť, že iní zamestnanci zaradení v nižšej platovej triede pri vyššie stanovenom osobnom príplatku ju ďaleko prevyšujú stanoveným

funkčným platom, čo ju viedlo k podaniu sťažnosti v roku 2009, v ktorom sa vyjadrila k nesystémovosti v oblasti odmeňovania i chýbajúcim kritériám, pre stanovenie osobného príplatku, svojvoľu vedúcich zamestnancov pri navrhovaní príplatkov pre podriadených. Vedenie reagovalo tak, že pokiaľ nie je spokojná s platom, nikto ju tam nedrží, ich oficiálnou odpoveďou bol list, v ktorom bola vyzvaná na označenie konkrétnych zamestnancov, u ktorých bolo porušený § 13 ods. 1, 3 Zákonníka práce. Od 7.5.2009 jej bol zvýšený osobný príplatočok na sumu 34,00 eur, pričom zamestnankyňa v pozícii finančnej účtovníčky zaradená v 8. platovej triede so stredoškolským vzdelaním mala osobný príplatočok až 200,00 eur, iná porovnateľná pracovníčka mala priznanú odmenu vo výške 300,00 eur. P. E. E., asistentka rektora mala osobný príplatočok 300,00 eur, odborné referentky pre vedu a výskum F. G. H. a I. J. K. pri zaradení do 11. platovej triedy mali priznaný osobný príplatočok 200,00 eur alebo 300,00 eur, odborný referent rozpočtu a financovania I. F. L. mala celkový funkčný plat vo výške presahujúcej 1.000,00 eur, referent personálnej práce a odmeňovania v Študentských domovoch a jedálni bez vysokoškolského vzdelania p. B. mala funkčný plat vo výške 1.200,00 eur. Ona bola zaradená do 12. platovej triedy, ktorá je charakterizovaná vysokou prevahou duševnej práce ako vysoko špecializovaná odborná práca, zložitá, vyžaduje analytické a syntetické činnosti s riešeniami zásadného charakteru, napriek uvedenému mala svoj funkčný plat nižší ako iní zamestnanci. Zastávala názor, že vnútorný mzdový a platový poriadok je len kompilátom všeobecne platných právnych predpisov bez toho, aby ich žalovaný bližšie špecifikoval a rozpracoval, teda prispôbil svojim vnútorným podmienkam, lebo napriek povahe osobného príplatku, ktorý je variabilnou nenárokovateľnou zložkou mzdy, jeho priznávanie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa a pokiaľ také chýbajú, dopúšťa sa porušovania zásady rovnakého zaobchádzania. Rozdielne odmeňovanie porovnateľných zamestnancov musí byť stanovené objektívnymi kritériami, ktorých opodstatnenosť musí viesť zamestnávateľ preukázať. V zmysle § 119a Zákonník práce je zamestnávateľ povinný poskytovať rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, čím sa myslí práca porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú v porovnateľných pracovných podmienkach pri dosahovaní porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce u rovnakého zamestnávateľa. Zdôraznila, že v čase nástupu bola u žalovaného jedinou právničkou v rámci majetkovo-právneho odboru, ktorý bol neskôr transformovaný na legislatívno-právny odbor, jej vedúcou bola A. L., neskôr na uvedený úsek pribudli JUDr. D. a JUDr. M., do času odčlenenia legislatívno-právneho odboru s ňou pracovali aj referentky N. O. a B. G., majúce na starosti evidenciu majetku zamestnávateľa, ktorých osobný príplatočok určený JUDr. L. bol na úrovni 170 eur až 200,00 eur, pričom ona vo vyššej platovej triede mala tento príplatočok len na úrovni 17,00 eur. Nepovažovala za opodstatnené vyjadrenia žalovaného, že jej bola vyplácaná vyššia odmena, lebo išlo o plnenie dvakrát ročne nezarátavajúce sa do sumy funkčného platu, a nijako to neodôvodňovalo rozdiely pri vyplácaní osobného príplatku ako variabilnej zložky mzdy. Súd vzal do úvahy obranu žalovaného, že žalobkyňa bola organizačne začlenená na rektoráte žalovaného na odbore legislatívno-právnom, o nenárokovateľných zložkách mzdy, osobnom príplatku a odmene v súlade s vnútorným poriadkom rozhodoval vedúci zamestnanec organizačného útvaru JUDr. Ferenčíková, komparátorom slúžiacim na ustálenie, či dochádzalo k diskriminácii u žalobkyne mohla byť len osoba v rovnakom alebo obdobnom postavení, teda zamestnanci tohto oddelenia, s tým, že po návrate žalobkyne z materskej dovolenky bola s ňou uzavretá dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 27.12.2004 v súvislosti s ktorou bola od 1.1.2005 žalobkyňa zaradená do 12. platovej triedy, teda do najvyššej, v ktorej bola aj vedúca odboru, keďže platová trieda 13. a 14. obsahovala taký popis činností, ktoré sa u žalovaného nevykonávajú, žalobkyňi boli pravidelne dvakrát ročne vyplácané odmeny, osoby na ktoré poukazovala, nie sú spôsobilými komparátormi z dôvodu odlišného pracovného zaradenia i postavenia a pokiaľ im aj boli priznané vyššie osobné príplatky, tieto im patrili na základe vykonanej práce a rozhodnutia vedúceho zamestnanca. Žalovaný sa tiež bránil tým, že žalobkyňa neuviedla žiadny zákonom uznaný diskriminačný dôvod svojej žaloby, diskriminácia v zamestnaní je založená na cielenom konaní zamestnávateľa voči určitej skupine osôb založená na objektívne existujúcom dôvode, keď za diskrimináciu nemožno považovať premlčané nároky žalobkyne ako zamestnanca voči zamestnávateľovi na náhradu doplatkov mzdy, pričom v zásade pojem diskriminácie žalobkyňa stotožňuje len s nepriznaním nenárokovateľnej zložky mzdy – osobného príplatku vo výške podľa jej predstáv, pričom nijako nebola preukázaná výška osobného príplatku v rozsahu 450,00 eur mesačne v rokoch 2005 až 2018, ktorým žalobkyňa odôvodňovala primeranosť žiadanej nemajetkovej ujmy.

2. Súd mal v konaní zistené, že žalobkyňa pracovala u žalovaného ako zamestnanec vo verejnej službe podľa zákona č. 313/2001 Z.z. od 28.2.2002, ktorý pracovný pomer bol ukončený dohodou podľa §60 Zákonníka práce bez uvedenia dôvodu k 31.10.2018. Pri nástupe do pracovného pomeru žalobkyňa bola zaradená do 10. platovej triedy 6. platového stupňa, obsahom jej pracovnej činnosti

bolo samostatné odborné vykonávanie náročných odborných prác spočívajúcich v príprave podkladov v oblasti obchodno-závazkových, občianskoprávných veciach spadajúcich do kompetencie vedenia žalovaného, spracovanie evidencie a zmlúv v oblasti nájmu o dočasne využiteľného majetku, vymáhanie pohľadávok, spracovanie a odborné posudzovanie zmlúv uzatváraných žalovaným, vedenie právnej agendy, zastupovanie v sporoch, spolupráca pri majetkovo-právnom vysporiadaní nehnuteľností i spolupráca s odbornými útvarmi žalovaného, miesto výkonu práce bolo na rektoráte žalovaného. Od 1.1.2005 žalobkyňa bola zaradená do 12. platovej triedy a 8. platového stupňa. Na základe dohôd o vykonaní prác uzavretých v roku 2004 až 2008 boli jej vyplácané odmeny za konzultácie, posudzovanie zmlúv v rozsahu 91 eur (2.750,00 Sk) až 796 eur (24.000,00 Sk). Podľa rozhodnutia o priznaní platu výška osobného príplatku predstavovala do 31.8.2005 16,50 eur (500,00 Sk), od 1.9.2005 bola vo výške 136 eur (4.100,00 Sk), následne opäť došlo k úprave od 1.1.2006 na sumu 16,50 eur (500,00 Sk). Z výpisu tarifných plátov a osobných príplatkov súdu vyplynulo, že v období od januára do apríla 2009 osobný príplato žalobkyne predstavoval 17,00 eur, od 1.5.2009 bol vo výške 34,00 eur až do 31.11. 2013, pričom sa jednalo o druhý najvyšší osobný príplato na oddelení legislatívno-právnom, v decembri 2013 bol žalobkyňi priznaný príplato v hodnote 83,00 eur, za obdobie januára až august 2014 činil 34,00 eur a od mesiaca september 2014 do ukončenia pracovného pomeru predstavoval osobný príplato 66,50 eur. Súd konštatoval že funkčný plat žalobkyne včítane príplatku bol v pomere k ostatným zamestnancom na legislatívno-právnom odbore najvyšším alebo druhým najvyšším. Nižšiu úroveň funkčný plat žalobkyne dosiahol len v období roku 2018, keď príplato mala priznaný v sume 66,50 eur, čo bol 4. najvyšší osobný príplato a v celkovej sume plat žalobkyne bol tretím najvyšším na príslušnom oddelení. Zo sťažnosti žalobkyne zo dňa 19.3.2009 na porušovanie ustanovení o odmeňovaní adresovanej rektorovi žalovaného a odborovému združeniu súdu vyplynulo, že žalobkyňa upriamila pozornosť na prístup k odmeňovaniu, podotkla, že nie sú vypracované jednoznačné pravidlá odmeňovania ani kritéria pri priznávaní osobných príplatkov, ktoré sú stanovené pevnou sumou, nie percentuálne a neexistuje systematizácia pracovného miesta popisujúcich vykonávanú činnosť, poberá nižší plat ako zamestnanci s nižšou platovou triedou, na čo žalovaný reagoval výzvou na upresnenie jej podania tak, aby poukázala na konkrétne skutočnosti zakladajúce porušenie antidiskriminačného zákona, alebo aby sa vyjadrila, či svojim podaním sledovala nesprávne zaradenie do platovej triedy a platového stupňa. V konaní mal súd preukázané, že v organizácii žalovaného existoval vnútorný platový poriadok pre zamestnancov, obsahom ktorého bola tiež úprava priznávania osobného príplatku v čl.10, vo väzbe na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov či výkon práce nad rámec pracovných povinností, o priznaní ktorého príplatku rozhodoval zamestnávateľ na základe návrhu vedúceho zamestnanca. O celkovej výške finančných prostriedkov určených na použitie osobných príplatkov bol oprávnený zamestnávateľ rozhodnúť v závislosti od použiteľného objemu mzdových prostriedkov, ktorý príplato určoval pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor. Na účely stanovenia príplatkov boli vypracované formulárové predlohy s identifikáciou zamestnanca, jeho zaradenia a dôvodov priznania osobného príplatku.

3. Z výpovede svedkyne A. L., vedúcej odboru legislatívno-právneho na rektoráte žalovaného súdu vyplynulo, že žalobkyňa bola zaradená v najvyššej 12. platovej triede, na oddelení pracovalo 5 až 7 ľudí, jeden právnik bol v 11-tej, a jeden v 10. platovej triede. K výraznejšiemu zvýšeniu osobných príplatkov dochádzalo pri zmene agendy, nárastu zodpovednosti za kvalitu auditu, podávanie záverečných správ, kedy zamestnankyni bol priznaný príplato 166,00 eur. Rovnako tak k zvýšeniu príplatku došlo u zamestnankyne, ktorá prevzala agendu nájmov, ktorú žalobkyňa nemala záujem vykonávať a v ďalšom prípade pri rozšírení pracovnej náplne o agendu správy registratúry bol zamestnankyni, ktorá prebrala uvedenú agendu priznaný osobný príplato 200,00 eur. Žalobkyňa naďalej vymáhala pohľadávky, riešila súdne spory, ktoré mala aj v minulosti, o tom, aby žalobkyňa podávala nejaký podnet na riešenie odmeňovania vedomosť nemala, o jej návrhu na zvýšenie osobného príplatku rozhodoval napokon nadriadený kvestor žalovaného E. K.. Z jeho výpovede súd zistil, že kontrolné orgány NKÚ, Správy finančnej kontroly, odborového združenía nikdy nekonštatovali nedostatky v spôsobe zaradenia tohto-ktorého zamestnanca či odmeňovania, a ani samotná žalobkyňa nepredložila akýkoľvek návrh na zmenu pridelovania osobných príplatkov. Výpoveďou zamestnancov legislatívno-právneho oddelenia (D., M., K.) mal potvrdené, že vyššie osobné príplatky boli priznávané v prípade zmeny pracovnej agendy alebo jej nárastu, keď svedkyňa A. D. dostala osobný príplato v rozsahu cca 200,00 eur za prevzatie agendy krátkodobých nájmov, JUDr. M., za prevzatie agendy registratúry a riešenie pohľadávok žalovaného a jeho fakúlt, obdobne svedkyňa I. K. za prevzatie pracovnej náplne zamestnankyne z iného úseku kontroly kvality, u žalobkyne nebola tvrdená ani zistená zmena pracovnej náplne.

4. V prípade zamestnancov pracujúcich na odlišnom úseku E. H., I. K., I. L., ktorým bol priznaný osobný príplatok na úrovni 200 eur, súd zistil ich odlišnú pracovnú kvalifikáciu, inú pracovnú náplň, iné predpoklady výkonu práce v pomere k žalobkyni. E. H. koordinovala zamestnancov pre vedu a výskum, mala na starosti doktorandské štúdium, realizovala vnútorné predpisy s týmto súvisiace, zasadnutia vedeckej rady, obstarávala agendu prideľovania titulov DrSc., návrhy na vymenovanie profesorov, mala na starosti tiež agendu atestačnej komisie. Zamestnankyňa I. K. vykonávala svoju pôsobnosť na úseku medzinárodných, zahraničných vzťahov, mobilityných programov, realizovala všetky činnosti súvisiace so zahraničnými štúdiijnými programami a pobytnými. I. F. L. bola zamestnankyňou ekonomického oddelenia s pôsobnosťou v oblasti rozpočtovania, zabezpečovala styk so štátnou pokladnicou, napojenia na štátnu pokladnicu a častokrát vykonávala prácu aj počas víkendov, je zvýšené pracovné úsilie sa prejavilo aj v priznaní osobného príplatku v rozsahu 200,00 eur.

5. Zistený skutkový stav súd právne vyhodnotil podľa čl. 1, 2, 8 ZP a § 1, § 40, § 13, § 119 ZP upravujúcich zásadu nediskriminácie a rovnakého prístupu k práci a povinnosť zamestnávateľa poskytovať za rovnakú prácu rovnakú odmenu, ako aj § 2, § 2a, § 3, § 6, § 8, § 9, § 11 Antidiskriminačného zákona. Zdôraznil, že zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami v oblasti prístupu k zamestnaniu, povolaniu, výkonu zamestnania, podmienok výkonu práce vrátane odmeňovania, keď sa zakazuje diskriminácia osôb z vymedzených diskriminačných dôvodov podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, teda z dôvodu pohlavia, vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine. Konštatoval, že podmienkou úspešnosti žaloby, aby žalobca kvalifikovane prezentoval skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo v zmysle § 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona, teda žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno vyvodiť, že došlo k priamej či nepriamej diskriminácii jeho osoby a musí tiež tvrdiť pohnútku, dôvod diskriminačného konania vymedzeného a uznaného zákonom až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má povinnosť preukázať svoje tvrdenia, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušila. Existencia nediskriminačného konania ako aj nepriaznivého zaobchádzania v porovnaní s niekým iným v porovnateľnej situácii alebo rovnaké zaobchádzania v porovnaní s niekým iným v rozdielnej situácii ako komparátor a prítomnosť chráneného dôvodu predstavujú základný predpoklad úspešnosti antidiskriminačnej žaloby. Z uvedeného tak vyvodil, že žalobkyňa bola povinná tvrdiť, že oproti iným osobám je znevýhodnená, teda vymedziť komparátor diskriminačného konania a zároveň uviesť pohnútku, dôvody zakladajúcu takúto nerovnosť.

6. Majúc nepochybné zistené, že žalobkyňa k 31.10.2018 ukončila pracovný pomer, konštatoval, že požiadavka žalobkyne, ktorou žiadala, aby súd uložil žalovanému upustiť od diskriminačného konania voči žalobkyni je neaktuálny, z ktorých dôvodov v tejto časti zamietol. Pokiaľ išlo o návrh žalobkyne na náhradu nemajetkovej ujmy, prvotne prihliadol k námietke premlčania vznesenú žalovaným v rámci vyjadrení k žalobe s poukazom na čas podania žaloby 9.8.2018, túto námietku považoval za dôvodnú, riadil sa preto úvahou, že nárok žalobkyne na náhradu nemajetkovej ujmy v peňažnom vyjadrení by mohol byť opodstatnený len za čas troch rokov pred podaním žaloby. Pri vyhodnotení toho, či konaním žalovaného došlo k diskriminácii žalobkyne, zameral pozornosť na ustálenie komparátora ako osoby vykonávajúcej práce rovnakej hodnoty ako žalobkyňa, poukazujúc na definíciu vyplývajúcu z ustanovení Zákonníka práce § 119a ods. 2, že za rovnakú prácu či prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej či porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti, vykonávaná v rovnakých či porovnateľných pracovných podmienkach pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce u toho istého zamestnávateľa. Rovnaký druh práce vychádza z objektívnych kritérií, porovnania, zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti i dosahovanej výkonnosti výsledkov práce, kde v prípade, že ak tieto rovnaké práce sú vykonávané v rovnakých podmienkach za rovnakého výsledku, musí byť poskytnutá odmena tiež v rovnakej výške. Keď zákaz diskriminácie sa tak týka odmeňovania v zmysle rovnakej tarifnej mzdy, ako aj v prípade priznávania motivačných mzdových foriem, ak zamestnanci dosahujú rovnakú výkonnosť. Vychádzal z § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona, že diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. Ustálil tak, že práce porovnateľnej náročnosti musia byť odmeňované rovnako, teda im má byť priznaná rovnaká tarifná mzda, výška ostatných nenárokovaných plnení môže byť rôzna, nakoľko je daná pracovnou výkonnosťou zamestnanca, ním dosahovanými výsledkami, teda ide o stav závislý od konkrétneho zamestnanca. Za zodpovedajúci komparátor v spornej otázke osobných

príplatkov v pomere k pracovnému postaveniu žalobkyne považoval zamestnancov odboru legislatívno-právneho, vzhľadom na ich pracovnú náplň a zaradenie z hľadiska profesijnej orientácie. Vychádzajúc z listinných dôkazov o výške priznaných a poberaných osobných príplatkov zamestnancami na úseku odboru legislatívneho konštatoval, že žalobkyňa bola v najvyššej možnej platovej triede a v prípade, ak iné zamestnankyne v nižšej platovej triede dosahovali vyšší príplatok, súviselo to s objektívnymi dôvodmi ako bola zmena vykonávanej agendy, jej rozšírenie napr. prebratím pracovnej agendy iného zamestnanca, teda vždy súviseli s konkrétnou pracovnou činnosťou dotknutého zamestnanca. Zamestnávateľ pritom vychádzal z vnútorných noriem – platového poriadku o odmeňovaní, o ktorom rozhodol najbližšie nadriadený zamestnanec a návrh bol následne schvaľovaný na úrovni kvestora, keď nebolo nijako preukázané, aby v súvislosti s podaním žalobkyne z roku 2009 došlo k akémukoľvek diskriminačnému prístupu k jej osobe pri priznávaní osobného príplatku.

7. K existencii diskriminačného dôvodu vo vzťahu k osobnému príplatku uviedol, že žalobkyňa tento jasne neformulovala, keď nevyjadřila pohnútku žalovaným tvrdenej nerovnosti, teda prijal záver, že na strane žalovaného ani nevzniklo dôkazné bremeno preukazovať, že k antidiskriminačnému konaniu nedošlo. V konečnom dôsledku však vykonal v tejto otázke dokazovanie so záverom, že žalovaný uniesol dôkazné bremeno o tom, že žalobkyňa v priebehu trvania jej pracovného pomeru poberala v celom súhrne jednu z najvyšších odmien a k jej diskriminácii nedošlo. Konštatoval subjektívnu nespokojnosť žalobkyne so spôsobom odmeňovania, čo však nenesie známky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Ustaučujúc pozíciu zamestnancov z odboru legislatívno-právneho ako komparátorov teda subjektov vykonávajúcich prácu rovnakej hodnoty uzavrel, že nie je potrebné vypočítať všetkých zamestnancov žalovaného, ktorí pracovali na iných pozíciách, vodič, vysokoškolský pedagóg, výskumný pracovník, aj keď poberali vyšší osobný príplatok. Preto iné, než vykonané návrhy na výsluch svedkov zamietol. Napokon uzavrel, že vykonaným dokazovaním bolo zo strany žalovaného preukázané, že k diskriminácii žalobkyne formou osobných príplatkov nedošlo a neporušil tak žalovaný zásadu rovnakého zaobchádzania. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP priznávajúc plne úspešnému žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu proti žalobkyňi.

8. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyňa odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b/, d/ e/ f/ h/ CSP, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (b), konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (d), súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (e), dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (f) a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (h). Navrhovala, aby odvolací súd rozsudok zmenil a jej žalobe vyhovel alebo rozhodnutie zrušil a vrátil vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Tvrdila, že došlo k zásahu do jej práva na spravodlivé súdne konanie pokiaľ súd dospel v časti nároku na náhradu nemajetkovej ujmy k záveru o premlčaní, pretože takúto procesnú obranu žalovaný neuplatnil, iba súd prvej inštancie upozornil strany sporu na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 2Cdo/194/2011 o tom, že toto plnenie je právom majetkovej povahy, ktoré sa premlčuje, ktorý postup súdu považoval za neprípustný. Vo veci samej nesúhlasila s názorom súdu, že v postavení komparátora teda subjektu, ktorý na účely ustálenia tvrdenej diskriminácie by mal byť v pomere k žalobkyňi zamestnancom pôsobiacim na porovnateľnej pozícii a vykonávajúcim rovnakú prácu ako žalobkyňa, mali byť iba zamestnanci odboru legislatívno-právneho, ktorý záver súdu považovala za nepreskúmateľný, založený len na rekapitulácii vyjadrení sporových strán. V tejto súvislosti vytkla súdu, že nevykonal dokazovanie vo vzťahu k iným ňou označeným zamestnancom a súčasne jeho postup považovala za zmätočný, ak také dokazovanie vykonal čiastočne ohľadom troch zamestnancov mimo odboru legislatívno-právneho E. H., I. K., I. L.. Zastávala názor, že miera náročnosti práce, ktorá je významná pri posudzovaní toho, čo je rovnakou prácou rovnakej hodnoty, sa odvíja od zaradenia toho ktorého zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa, keď žalobkyňa bola zaradená do 12. tej platovej triedy rovnako ako svedkyňa K., a do vyššej platovej triedy ako svedkyňa H., či L., pracujúce na inom odbore pôsobnosti. Za nevýznamné považovala zistenia súdu, že poberala najvyšší tarifný plat, a že jej boli priznávané najvyššie odmeny v porovnaní so zvyšnými zamestnancami odboru legislatívneho právneho, keď predmetom ochrany pred diskrimináciou bola otázka vyplácania osobných príplatkov, nie odmien a výška jej tarifného platu iba odrážala významnosť a náročnosť jej práce, pričom účelom osobných príplatkov nemalo byť dorovnávanie tarifných plátov zamestnancov, ale oceňovanie vykonanej práce. Závery súdu o neexistencii diskriminácie pri vyplácaní príplatkov založené na tom, že k ich zvýšeniu u iných zamestnancov došlo v súvislosti so zmenou pracovnej náplne, či nárastom pracovnej

agendy, považovala žalobkyňa za nedostatočne odôvodnené, založené na všeobecnom konštatovaní bez vymedzenia nejakých konkrétnych povinností, ktoré predmetní zamestnanci plnili, a v tejto otázke hodnotila rozsudok ako nepreskúmateľný. Považovala naopak za preukázané, že ňou označení komparátori H., K. a L., vo vzťahu ku ktorým súd vykonal dokazovanie, dostávali štedrejšie osobné príplatky, bez preskúmateľných objektívnych dôvodov, a konštatovanie o výraznom náraste agendy, zmene rozsahu vykonávaných pracovných činností u zamestnancov odboru legislatívneho právneho, nie sú merateľné bez predstavy o dĺžke pracovného času a objeme agendy. Podľa názoru žalobkyne komparátori vo svojich svedeckých výpovediach potvrdili, že činnosti, za ktoré boli odmeňovaní tvorili ich pracovnú náplň. Žalobkyňa svoju prácu hodnotila ako dôležitú, jedinečnú a možno náročnejšiu uvádzajúc, že pri skončení pracovného pomeru odovzdala do archívu okolo 160 spisov na vyradenie, ďalšie živé spisy, pracovala s programom ASPI a ako jediná ho ovládala, zastupovala počas dovolenky, či práceneschopnosti vedúcu JUDr. L., zverejňovala zmluvy na Centrálnom registri zmlúv, jej úlohy v časti zložitejšie sporovej agendy boli odstúpené advokátskym kanceláriám potom, čo ukončila svoj pracovný pomer. Tvrdila tiež nesprávne pochopenie problematiky interných noriem zamestnávateľa na pridelenie motivačných zložiek miezd, keď uvádzala, že interné normy neupravujú žiadne merateľné kritériá pre ohodnocovanie zamestnancov, iba kopírujú zákonnú úpravu, zdôvodnenie priznávania osobných príplatkov sa zakladá len na listine formulárového typu bez vymedzenia konkrétnych dôvodov. Vytkla súdu prvej inštancie nesprávnosť úvahy, že začiatok diskriminačného konania sa mal vzťahovať k podaniu jej sťažnosti v r. 2009, keďže podľa jej názoru zreteľne vymedzila diskriminačné obdobie rokov 2005 až 2018, ktoré je rozhodné pre posudzovanie trvania počiatku diskriminačného konania. Za nesprávny považovala tiež záver súdu, že neoznačila riadne diskriminačný dôvod, a nedošlo preto k presunu dôkazného bremena na žalovaného, keď tento dôvod je zrejmy aj z jej výpovede na pojednávaní dňa 9.9.2019, že bola diskriminovaná z dôvodu iného postavenia lebo „pomenúvala veci správnymi menami a robila ich v súlade so zákonom a zaužívanou praxou“, teda nebola servilná. Zdôraznila, že preukázala rozsah svojich príjmov i výšku poberaného osobného príplatku, označila konkrétne osoby ako komparátorov, ako aj jej známe údaje o výške ohodnotenia zamestnancov, ktorí vykonávali rovnakú prácu rovnakej hodnoty, čím boli splnené podmienky na presun dôkazného bremena na žalovaného. Žalovaný, potom čo na neho bolo prenesené dôkazné bremeno, nepreukázal existenciu objektívnych dôvodov pre lepšie ohodnotenie komparátorov v pomere k žalobkyňi, tieto boli vágne, nemerateľné a svojvoľné, čo zakladá dôvody na vyhovieť žalobe.

9. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu poukázal na obsah svojich písomných podaní i ústne vyjadrenia na pojednávanie, v ktorých opakovane uplatnil procesnú obranu o premlčaní nároku, pre námietku premlčania sa nevyžaduje žiadna osobitná forma a možno ju vzniesť kedykoľvek počas konania do právoplatného rozhodnutia súdu, čo sa v danom prípade aj stalo. Uviedol, že v otázke určenia, čo je považované za rovnakú prácu rovnakej hodnoty žalobkyňa využíva len citáciu z článku zverejneného na internetovej stránke vynechávajúc podstatné informácie, že porovnateľnými zamestnancami sú pracovníci v porovnateľnej situácii berúc do úvahy rôzne faktory, povahu práce, odbornej prípravy, pracovných podmienok, keď o rovnakú prácu ide v zásade v situácii, ak podľa pracovnej náplne obsiahnutej v pracovnej zmluve pracovníci vykonávajú rovnaký druh práce, v rovnakom zaradení v hierarchii zamestnávateľa a využívajú rovnaké pracovné postupy, či rovnaké pracovné nástroje. Teda pracovníci vykonávajú rovnakú prácu rovnakej hodnoty, ak s ohľadom na všetky aspekty akými sú povaha práce, požiadavky na vzdelanie, pracovné podmienky sa možno domnievať, že sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. V ostatnom poukázal na fakt, že žalobkyňa ťažila z rozhodnutia Krajského súdu v Košiciach 9CoPr/2/2020, keď z titulu svojho pracovného zaradenia riešila za zamestnávateľa problematiku tohto sporu. Napokon bola to žalobkyňa, ktorá za zamestnávateľa ako žalovaného predložila dotknutému zamestnancovi návrh dohody, aby následne uplatnila sama nárok voči zamestnávateľovi. Vytkol žalobkyňi, že nijako nekonkretizovala ani obdobie ani diskriminačné dôvody, kedy osobný príplatoč dostať mala a ho nedostala, lebo ho mala dostať za nejaké mimoriadne osobné výsledky, či pracovné schopnosti. Osobný príplatoč mala zvýšený v období od 1.9. do 31.12.2005 z vtedajších 16,50 eur (500,00 Sk) na 136 eur (4.100,00 Sk) z dôvodu zastupovania nadriadenej počas práceneschopnosti. Ak odkazovala na riešenie majetko-právneho vyporiadania nehnuteľností, za to mala s účinnosťou od 1.5.2009 zvýšený osobný príplatoč na 34,00 eur vyporiadala areál Bukovec a Ružín a takúto agendu riešila aj jej nadriadená v Košiciach a v P. a pokiaľ pri odchode odovzdala 150 spisov, jednalo sa o spisy, ktoré vybavovala počas celého pôsobenia u žalovaného, živú súdnu agendu mimo vymáhania pohľadávok tvorilo 6 spisov, z toho dve boli odovzdané externým právnym zástupcom, v ktorých spisoch vytkla žalobkyňi nesprávne vykonané právne kroky vedúce k sťažaniu postavenia zamestnávateľa v súdnom spore. Prácu s ASPI používa 15 zamestnancov, zverejňovanie

zmlúv žalobkyňa vykonávala len počas neprítomnosti nadriadenej, čo sa stalo asi 2 krát za čas trvania pracovného pomeru. Pokiaľ žalobkyňa za diskrimináciu označuje stav, že jej nebol priznaný najvyšší osobný príplatok na právnom oddelení, ide o nenárokovateľnú zložku mzdy a nenavýšenie mala aj svoje opodstatnenie vzťahujúce sa k celkovej sume finančných prostriedkov, ktoré na osobné príplatky na právnom oddelení boli určené, a rovnako nebola naplnená ani ďalšia podmienka týkajúca sa prác navyiac za ktoré by jej vznikol nárok na príplatok. Agendu interných auditov a manažérstvo kvality prevzala p. K., agendu krátkodobých nájmov p. D. a správ registratúry p. M.. Tieto práce nepovažovala žalobkyňa pre seba za vhodné. Postup priznávania nenárokovateľných zložiek mal žalovaný štandardizovaný, prepracovaný aj z formálneho hľadiska vzhľadom na to, že sa jedná o organizáciu s veľkým počtom zamestnancov. Žalovaný zopakoval, že počas celého konania neboli oboznámené žiadne skutočnosti zakladajúce dôvody pre diskrimináciu. Je predovšetkým na žalobkyňu, aby súdu oznámila okolnosti, za ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu takejto zásady rovnakého zaobchádzania došlo, teda z akého zákonom zakázaného dôvodu malo byť s ňou odlišne zaobchádzané, čo bolo pohnútkou tohto konania. Žalobkyňa sa až v odvolaní odvolávala na „iné postavenie“ bez akejkoľvek konkretizácie, keď podľa judikatúry ESl pojem iné postavenie zahŕňa dôvody, ktoré reflektujú osobnostné rysy každého človeka alebo dôvody spočívajúce v osobnostných vlastnostiach, pri ktorých voľba nehrá žiadnu rolu (pohlavie, rasa, vek). Vo vzťahu k nevykonaniu dôkazov žalovaná poukázala na fakt, že na výzvu súdu strana žalobkyne jasne uviedla, že ďalšie návrhy na vykonanie dokazovania nemá, a až následne bolo toto dokazovanie súdom vyhlásené za skončené. Zo strany žalobkyne nebol ani tvrdý právny relevantný diskriminačný dôvod, nebolo preukazované rozdielne zaobchádzanie z tohto dôvodu zo strany zamestnávateľa s osobou komparátora a ani príčinná súvislosť medzi tvrdým dôvodom diskriminácie a vzniknutou nevýhodou, teda v konaní naopak bolo preukázané, že žalobkyňa nebola žiadnym výrazným spôsobom ukrátená na dosahovanej mzde vrátane osobných príplatkov. Navrhoval preto rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdiť.

10. Žalobkyňa v odvolacej replike považovala stanovisko žalovaného za účelové a nesprávne nestotožňujúc sa s tým, že obsahom podaní žalovaného bolo relevantné vnesenie námietky premlčania, ktoré považovala iba za všeobecný poukaz na to, že nároky žalobkyne sú premlčané. Skutkové tvrdenia o pracovnej agende žalobkyne považovala za nové skutočnosti, ktoré mal žalovaný uplatniť na súde prvej inštancie a označovala ich tiež za nepravdivé a dehonestujúce. Zopakovala svoj názor, že v konaní riadne preukázala rozdielne zaobchádzanie oproti neuvedeným komparátorom, tvrdila existenciu diskriminačného dôvodu, na základe čoho nastal presun dôkazného bremena na žalovanú. Zdôraznila, že ani veľkosť počtu zamestnancov u zamestnávateľa nie je spôsobilé odôvodniť nepreskúmateľnosť postupu pri priznávaní nenárokovateľných zložiek pracovnej odmeny. Zotrvávala na stanovisku, že v priebehu celého súdneho konania jasne označovala diskriminačný dôvod, ktorý spadá pod pojem „iné postavenia“.

11. Žalovaný v duplike zotrval na svojich doterajších podaniach a vyjadreniach uvádzajúc, že žalobkyňa počas celého konania uplatňovala svoje nároky takým spôsobom, že až počas konania reagovala na výhrady žalovaného, následne usudzujúc čoho sa vlastne v spore domáha. Poukázal tiež na podstatné časti z uznesenia Najvyššieho súdu sp.zn. 5Cdo/20/2011, v zmysle ktorého strana žalobcu na prvom mieste je povinná preukázať zásah na prvý pohľad, nepostačuje iba samotné tvrdenie, žalobcu, či jeho vnútorné presvedčenie, ale dôkazné prostriedky by mali mať výpovednú hodnotu takú, aby preukazovali existenciu objektívnych okolností, z ktorých už bude možné na prvý pohľad prijať záver o porušení zásady rovnakého zaobchádzania a zároveň musí žalobca tvrdiť, že k takémuto konaniu došlo v dôsledku pohnútky žalovaného z rasovej, etnickej príslušnosti, či iným zákonom aprobovaného dôvodu, aj keď pohnútku konania žalovaného žalobca nedokazuje. Žalobkyňa nepreukázala, že je nositeľom určitého znaku, titulom ktorého dochádza k diskriminácii, jediné čo v zmysle vyjadrení žalobkyne poukazuje na diskrimináciu sú osobné príplatky, ktoré však v zmysle vnútorných pravidiel prislúchali zamestnancovi za prevzatú inú, či ďalšiu agendu, ktoré okolnosti žalobkyňa na svojej strane ani nikdy netvrdila. Zopakoval, že od prvopočiatku písomne aj ústne namietal oneskorenosť uplatnených nárokov a to v písomnom vyjadrení k žalobe, naposledy v záverečnej reči, opakovane sa vyjadroval aj k náročnosti a obsahu pracovnej agendy žalobkyne, teda nejde o žiadne novoty a diskriminačný dôvod žalobkyňa nikdy riadne neuviedla.

12. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd prejednal odvolanie žalobkyne ako podané včas, oprávnenou osobou, proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné, bez nariadenia pojednávania podľa § 385 ods.1 CSP a contrario, v rozsahu danom § 379, § 380 ods.1, 2 CSP z hľadisk

uplatnených odvolacích dôvodov a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné. Rozsudok je vecne správny, z ktorých dôvodov ho odvolací súd podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

13. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach 20. septembra 2023 v pojednávacej miestnosti č. 202/II.posch., pričom miesto a čas verejného vyhlásenia rozhodnutia boli zverejnené na úradnej tabuli a webovej stránke Krajského súdu v Košiciach v súlade s § 219 ods. 3 CSP.

14. Podľa § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona, 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 zadosťučinenie.

15. Podľa § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

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

17. Súd rozhodol o zamietnutí žaloby v časti uloženia povinnosti žalovanému na upustenie od diskriminačného konania berúc na zreteľ, že už 31.10.2018 žalobkyňa ukončila pracovný pomer so žalovaným, teda k času vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej neexistovalo žiadne diskriminačné konanie žalovaného od ktorého by vo vzťahu k žalobkyni mohol a mal upustiť. Pokiaľ aj žalobkyňa rozsudok napadla v celom rozsahu argumentujúc existenciou diskriminácie zo strany žalovaného, k uvedenému právnomu posúdeniu jej návrhu, s ktorým sa odvolací súd stotožňuje, neformulovala skutkové alebo právne dôvody, ktoré by spochybnili vecnú správnosť napadnutého výroku rozhodnutia, preto bol odvolacím súdom potvrdený.

18. Odvolací súd hodnotil ako vecne správne aj právne posúdenie námietky premlčania peňažného nároku titulom náhrady nemajetkovej ujmy v trojročnej premlčacej dobe podľa § 100 ods. 1, ods. 2 v spojení s § 101 Občianskeho zákonníka. Ak obsahom satisfakčného nároku je požiadavka na zaplatenie peňažnej čiastky, potom princíp právnej istoty vylučuje, aby plynutiu času neboli priznané právne účinky. Prípustnosť námietky premlčania proti takému nároku umožňuje prihliadnúť k obmedzeným možnostiam vynútiteľnosti práva a obrany proti nemu, ktorú námietku môže vzniesť sporová strana na súde prvej inštancie kedykoľvek. Žalobkyňa svoj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy 70.000 eur viazala na obdobie trinástich rokov tvrdeného diskriminačného konania žalovaného, ktorého počiatok stanovila na január 2005, pričom žalobu podala 9.8.2018. Nie je tak sporné, že u práva na peňažné plnenie pripadajúceho na obdobie od januára 2005 do 8.8.2015 došlo k uplynutiu premlčacej doby. Námietka žalobkyne, že súd prihliadal na premlčanie, aj keď taká procesná obrana zo strany žalovaného nebola vznesená nemá podklad v obsahu spisu. Už z prvého vyjadrenia žalovaného k žalobe vyplýva, že žalobkyni titulom diskriminácie nepatrí právo na premlčaný nárok, túto svoju obranu zopakoval aj v ďalších podaniach, i výslovne ako námietku premlčania zdôraznil aj na poslednom pojednávaní 28.3.2022. Pokiaľ súd zamietnutie žaloby v časti peňažného nároku odôvodnil kvalifikovaným uplynutím času, urobil tak v súlade so zásadou hospodárnosti konania vedúcej k prednostnému vyhodnoteniu dôvodnosti námietky premlčania (R 29/1983, rozhodnutia NS SR spzn. 1Cdo/82/2009, 2 Cdo 194/2011 a ďalšie).

19. Žalobkyňa sa domáhala ochrany v súdnom konaní z titulu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnom vzťahu so žalovaným tvrdiac nerovnaké odmeňovanie za rovnakú prácu. Spravodlivé odmeňovanie zamestnancov je jedným zo základných zásad pracovnoprávných vzťahov, keď zamestnávateľ je povinný zaisťovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami pokiaľ ide o ich pracovné podmienky, odmeňovanie, poskytovanie iných peňažných plnení, odbornú prípravu i príležitosť funkčného či iného postupu. O nepriaznivé diskriminačné zaobchádzanie by išlo v prípade, ak by so žalobkyňou bolo zaobchádzané menej priaznivo, ako s niekým iným v podobnej situácii, keď v uvedenom

prípade komparátorom je osoba či skupina osôb, ktorá je vo vecne podobnej situácii ako žalobkyňa, a jediný rozdiel medzi oboma osobami (skupinami) je zákonom chránený dôvod vo vzťahu, ku ktorému sa diskriminácia zakazuje, čo je v danom prípade poskytovanie rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Žalovaný bol následne povinný preukázať, že k porušeniu zásady rovnosti nedošlo, lebo v skutočnosti nešlo o osoby v podobnej situácii resp., že zistený rozdiel v odmeňovaní je odôvodnený objektívnymi faktormi zmeny alebo nárastu pracovnej agendy.

20. Súdny dvor EÚ vo svojich rozhodnutiach vykladať pojem „odmena“ s širším ako pojem „mzda“ podľa Zákonníka práce. Pod tento pojem v rámci svojej rozhodovacej praxe subsumoval aj plnenia poskytované zamestnávateľom, ktoré nemajú charakter mzdy, ako odstupné, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, náhrada príjmu počas materskej dovolenky okrem materskeho, príspevky zo sociálneho fondu a podobne. Tieto plnenia možno mať za základ v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve, v legislatíve alebo možno byť vyplácané zamestnávateľom dobrovoľne, na základe jeho iniciatívy. Z uvedeneho teda vyplýva, že zásadu rovnakej zaobchádzania treba aplikovať vo vzťahu ku všetkým plneniam poskytovaným zamestnancovi za prácu, nielen vo vzťahu k plneniam, ktoré sú považované za mzdu podľa legálnej definície v Zákonníku práce.

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

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

23. V zhode so zásadou zákazu diskriminácie (nerovnakého zaobchádzania) v pracovnoprávných vzťahoch formulovanú v súdom citovaných ustanoveniach Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona, sa súd prvej inštancie zaoberal skúmaním predpokladov, či v konkrétnom prípade došlo k porušeniu tejto zásady. V prvom rade žalobkyňa v zhode s § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona mala preukázať pri namietaní určitej formy diskriminácie, že existuje (existoval) rozdiel v zaobchádzaní s ňou, v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo podobnej situácii, že napadnutým konaním jej vznikla ako obeť diskriminácie nejaká nevýhoda, a že medzi dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou existuje kauzálna súvislosť. V kontexte uvedeného preto súd skúmal, či žalobkyňa preukázala „zásah na prvý pohľad“ (prima facie), lebo nepostačuje iba samotné tvrdenie, či vnútorné presvedčenie žalobcu o existencii zásahu. Z uvedeného potom vyplýva, že predložené dôkazné prostriedky by mali mať takú výpovednú hodnotu, aby preukazovali existujúce

objektívne okolnosti daného prípadu, pri ktorých bude možné už na prvý pohľad (prima facie) prijať záver o porušení zásady rovnakého zaobchádzania (t.j. o zásahu). Žalobkyňa tiež musela uviesť v dôsledku akej pohnútky (diskriminačného dôvodu) došlo k nerovnakému zaobchádzaniu. Ak žalobca nepreukáže, že s ním bolo zaobchádzané neobvyklým spôsobom, teda znevýhodňujúcim spôsobom (t.j. diskriminačne), nemôže byť v spore úspešný (NS SR sp.zn. 5 Cdo 10/2011). V intenciách uvedeného, argumentácia žalobkyne vyznieva nepresvedčivo, ak na jednej strane tvrdila existenciu diskriminačného konania od januára 2015 a súčasne ako motív nerovnakého zaobchádzania tvrdila „iné postavenie“, pod ktoré subsumovala svoje správanie, že nebola servilná, upozorňovala na nedostatky, čo vzťahla k sťažnosti z roku 2009 adresovanej rektorovi a odborovému združeniu. Aj v situácii, ak žalobkyňa označila subjekty, u ktorých suma osobného príplatku k tarifnému platu bola vyššia ako v jej prípade, podľa názoru súdu neuvážila, že podmienky jeho poskytovania v rozdielnej výške ako nenárokovateľnej zložky mzdy sa viažu k osobnému výkonu zamestnanca, čo môže objektívne odôvodňovať rozdielnosť príplatku, nedefinovala zákonom uznaný diskriminačný dôvod tvrdeného rozdielného prístupu a pri vymedzení komparátorov nevzala do úvahy zásady pre hodnotenie jej práce ako práce rovnakej hodnoty v porovnaní s ňou označenými komparátormi, ktorá nie je definovaná len priznanou platovou (tarifnou) triedou.

24. Okrem v zákone výslovne uvedených zakázaných diskriminačných dôvodov (rasa, pohlavie, náboženstvo, viera a pod.) zákazom diskriminácie sú postihované aj iné právne situácie, ktoré možno zahrnúť pod kategóriu „iné zmysľovanie“ alebo „iné postavenie“, ktoré nie je legislatívnou úpravou terminologicky definované. Ústavný súd SR vykladá pojmy „iné zmysľovanie“ a „iné postavenie“ tak, že sa musia viazať na jedinečnosť človeka ako ľudskej bytosti. Ústavný súd SR vo svojom rozhodnutí sp. zn. PL. ÚS 8/2014 konštatoval, že bez ohľadu na relatívne široký výklad diferenciačných kritérií, na ktoré sa viaže zákaz diskriminácie, aj "iné zmysľovanie" či "iné postavenie" musí byť za každých okolností späté s ľudskou jedinečnosťou, čo znamená, že musia byť vopred dané také vlastnosti, ktoré sú imanentne dané človeku ako ľudskej bytosti a ktoré ho odlišujú od iných ľudí. To však neznamená, že ochrana poskytovaná týmto ustanovením sa obmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené alebo nemenné, môže ísť aj o dôvody spočívajúce na osobných voľbách odrážajúcich osobnostné rysy (PL. ÚS 1/2012 a tam citovaná judikatúra ESLP rozsudok z 13.7.2010, sťažnosť č. 7205/07 vo veci Clift proti Spojenému kráľovstvu, bod 59, a rozsudok zo 4.5.2010, sťažnosť č. 21990/08 vo veci Peterka proti Českej republike). Ústavný súd SR zároveň zdôraznil, že ústavou predpokladané odlišné kritérium, ktoré sa vzťahuje aj na kritérium "iné postavenie", musí byť vždy aspoň latentne známe vopred a musí byť jednou z príčin alebo dôvodov nerovnakého zaobchádzania. Ak by absentoval diskriminačný dôvod, nemožno hovoriť o porušení zákazu diskriminácie (čo však nemusí vylučovať porušenie iných základných práv a slobôd). Z rozhodovacej činnosti ústavného súdu tak jednoznačne vyplýva reštriktívny výklad pojmu „iné postavenie“. V náleze sp. zn. Pl. ÚS 13/2012 z 13. júna 2013 ústavný súd uzavrel, že rozlišovací dôvod musí byť pri diskriminácii daný a že pod iným postavením nemožno rozumieť akúkoľvek charakteristiku, ale len takú, ktorá je obdobná dôvodom explicitne vyjadrených v článku 12 Ústavy SR.

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

zásade bolo priznanie osobného ohodnotenia považované za definitívu, ktorú by bolo možné len ťažko zrušiť, resp. odňať, čo však neguje účel a význam osobného príplatku ako motivačnej zložky mzdy.

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

27. V zhode s § 119a ods. 2 Zákonníka práce, sa súd zaoberal otázkou, či žalobkyňa a ňou uvedení referenční zamestnanci vykonávali rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, vychádzajúc pritom zo zákonnej definície, podľa ktorej za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Nebolo pritom významné, či porovnávaní zamestnanci vykonávajú pre zamestnávateľa totožnú prácu a zodpovedajú za totožnú agendu, resp. podľa pracovnej náplne obsiahnutej v pracovnej zmluve vykonávajú pre zamestnávateľa rovnaký druh práce. Pre súd podstatným kritériom bola náplň práce a to z hľadiska jej povahy, zložitosti a zodpovednosti. S ohľadom na aspekty týkajúce sa povahy úloh, ktoré vykonávali jednotliví zamestnanci, boli kladené rôzne požiadavky aj na ich osobné schopnosti. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch neznamena, že každé odlišné zaobchádzanie so zamestnancom predstavuje diskrimináciu a je v rozpore s právom, ak jeho príčinou je oprávnený a objektívny dôvod.

28. Ak aj z pohľadu zaradenia do príslušnej platovej triedy (tarify) (v prípade žalobkyne 12 platová trieda) bolo možné z hľadiska zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, ktorá sa posudzuje podľa vzdelania a praktických znalostí a skúseností potrebných pre výkon tejto práce, podľa zložitosti predmetu práce a pracovnej činnosti, podľa organizačnej a riadiacej náročnosti, podľa miery zodpovednosti za škody, zdravie a bezpečnosť, či z hľadiska pracovných podmienok podľa fyzickej, zmyslovej a duševnej záťaže a pôsobenia negatívnych vplyvov práce, za prácu rovnakej hodnoty považovať aj pozície mimo rámca legislatívno-právneho oddelenia (H., K. a L.), na účely vyhodnotenia, či žalovaný dodržiaval zásadu rovnakého (nediskriminačného) prístupu pri priznávaní (zmeny) osobných príplatkov boli rozhodujúce práve okolnosti spočívajúce v osobnom prístupe zamestnanca a ekonomické zdroje zamestnávateľa na pokrytie týchto príplatkov. Na účely rozhodovania o osobnom príplatku zamestnávateľ uplatňuje okrem kritérií zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti práce a charakteru pracovných podmienok významných pre priznanie platovej triedy, aj ďalšie kritériá ako skúsenosti, spoľahlivosť, efektívnosť, nárast pracovnej agendy, zaťaženosť zamestnanca a pod., ktoré až vo svojom súhrne umožnia ohodnotiť postavenie zamestnanca a jeho prínos pre zamestnávateľa. V organizácii žalovaného tomu zodpovedal aj interný systém odmeňovania, nebolo preto možné konštatovať ani absenciu transparentnosti zakladajúcej dôvody na pochybnosti o používanej politike odmeňovania. Podľa právnej praxe (napr. uznesenie III. ÚS 119/2012), priznanie, odňatie alebo zníženie osobného príplatku ako fakultatívnej zložky platu zo strany zamestnávateľa závisí najmä od jeho ekonomickej situácie, a preto ho tento môže v súlade s ekonomickými možnosťami upravovať, napr. znížiť. V konaní nebolo sporné, že finančné prostriedky určené na výplatu osobných príplatkov boli limitované celkovými finančnými zdrojmi zamestnávateľa, priznanie osobného príplatku žalobkyni navrhoval jej nadriadený pracovník (JUDr. Ferenčíková) z odboru legislatívno-právneho, preto dôvodne súd považoval zamestnancov tohto odboru za zodpovedajúcich komparátorov v pomere k žalobkyni pri hodnotení podmienok priznávania osobných príplatkov, tak čo do charakteru práce, pracovných podmienok, osoby nadriadeného i celkovo pridelených finančných prostriedkov na účely osobného ohodnotenia. Vykonaným dokazovaním zistil, že odlišná úroveň finančného ohodnotenia u žalobkyne v pomere k ostatným zamestnancom (D., M., K.) sa v prípade osobného príplatku viazala na objektívne dôvody nárastu, či zmeny pracovnej agendy, existenciu ktorých okolností pre priznanie osobného príplatku žalobkyňa vo vzťahu k výkonu svojej pracovnej činnosti ani len netvrdila. Správny je preto záver súdu, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní nedošlo, lebo zistený rozdiel v prístupe je

odôvodnený objektívnymi faktormi, ktoré s diskrimináciou vôbec nesúvisia. Na účely preukázania opaku žalobkyňa na súde prvej inštancie neoznačila ani nepredložila žiadne také dôkazy, ktoré by zakladali odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e/ CSP, a tieto napokon neidentifikovala ani vo svojom odvolaní. Samotná okolnosť, že súd prvej inštancie nevykonal dôkaz navrhnutý stranou sporu nemôže byť v sporovom konaní spôsobilým odvolacím dôvodom, nakoľko súd nie je povinný vykonať všetky navrhnuté dôkazy. Odvolací súd zastáva názor, že súd vykonal všetky dôkazy potrebné na preukázanie skutočnosti, ktoré z hľadiska hmotného práva boli významné (teda nevykonal iba tie dôkazy, ktoré z tohto hľadiska významné neboli, resp. boli nadbytočné).

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

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

31. Rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Košiciach pomerov hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie **n i e j e** prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).