

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 11Cpr/6/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317206311  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 06. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Gandelová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2022:1317206311.15

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v konaní pred sudkyňou JUDr. Silviou Gandelovou v právnej veci žalobkyne : V. H., I. X. XX.XX.XXXX, Z. J. N. Č.. X, Z., zastúpená advokátskou kanceláriou JUDr. Radovan Repa, advokát, s.r.o., so sídlom Záhradnícka č. 60, Bratislava, IČO : 36742023, proti žalovanému : Španielske kráľovstvo, Veľvyslanectvo Španielskeho kráľovstva v Bratislave, so sídlom Prešpotská č.10 Bratislava, IČO : 31809740, zastúpený advokátskou kanceláriou SP & R s.r.o., so sídlom Maróthyho č. 6, Bratislava, IČO : 36859982, o zaplatenie 12.065,89 eur s príslušenstvom takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyňi 12.065,89 eur, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % p.a. od 16.2.2017 do zaplatenia a to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšku sa žaloba zamieťa.

III. Žalobkyňa má voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

### odôvodnenie:

1. Žalobou, ktorá bola súdu doručená dňa 29.03.2017, sa žalobkyňa domáhala, aby súd zaviazal žalovaného ku zaplateniu sumy 13.224,13 eur s príslušenstvom, z titulu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, podľa zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní pri niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“).

2. V žalobe tvrdila, že uzavrela so žalovaným pracovnú zmluvu na dočasný pracovný pomer na miesto administratívneho asistenta, pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu určitú, pokrývajúcu obdobie materskej dovolenky stálej zamestnankyne pani W. G.. Dňa XX.XX.XXXX strany uzavreli ďalšiu pracovnú zmluvu na dočasný zamestnanecký pomer pokrývajúci obdobie rodičovskej dovolenky pani G.. Obe pracovné zmluvy stanovovali totožný hrubý mesačný plat vo výške 1.246 eur. Keď sa žalobkyňa oboznámila s obsahom pracovnej zmluvy a podmienkami poskytovanými pani G., ktorú u žalovaného zastupuje a vykonáva tie isté činnosti ako ona, zistila, že žalovaný jej ako trvalému zamestnancovi v rovnakej kategórii priznával ročný hrubý plat 21.806,40 eur. Uvedený plat trvalej zamestnankyni je poskytovaný ako mesačný plat vo výške 1.557,60 eur s tým, že dostáva aj 13. a 14. plat. Z bodu 3 pracovnej zmluvy trvalej zamestnankyne vyplýva priznanie ďalších plátov. Zvýhodnenie oproti trvalej zamestnankyne teda pozostáva z rozdielu v mesačnej mzde (suma 311,60 eur za mesiac), neposkytnutia 13. a 14. plátu (2x 1.557,60 eur), nároku na príplatok za odpracované tri roky, ktorý je priznaný trvalej zamestnankyni (tzv. trienio vo výške 38,65 eur mesačne) a neposkytnutia príspevku na stravu. Žalobkyňa mala za to, že uvedená platová diskriminácia nie je ospravedliteľná, žalovaný porušuje jej práva, jeho konanie je nielen v rozpore so Zákonníkom práce, ale aj so Všeobecnou deklaráciou ľudských práv, Medzinárodným paktom o hospodárskych sociálnych a kultúrnych právach,

normami Medzinárodnej organizácie práce, Európskej sociálnej charty a podobne. V danom prípade sa podľa žalobkyne jedná o rovnakú prácu, supluje absenciu trvalej zamestnankyne počas jej materskej a rodičovskej dovolenky. Diskrimináciu odôvodnila faktom, že je zamestnancom na dobu určitú a jej pracovná zmluva je uzatvorená z dôvodu suplovania trvalej zamestnankyne počas materskej a rodičovskej dovolenky. Keď vzniesla námietku ohľadom výšky mzdy, žalovaný jej mzdu dorovnal na úroveň mzdy stálej zamestnankyne a to počnúc T. XXXX. Rozdiel pred týmto obdobím jej dorovnaný nebol a žalovaný nereagoval ani na výzvu na zaplatenie ňou vyčísleného nároku.

3. Ako dôkazy označila pracovnú zmluvu zo dňa XX.XX.XXXX, pracovnú zmluvu zo dňa XX.XX.XXXX, pracovnú zmluvu pani G., mzdové listy, predžalobnú upomienku.

4. Žalovaný sa ku žalobe písomne vyjadril, žiadal ju v celom rozsahu zamietnuť. Potvrdil, že so žalobkyňou uzatvoril dňa XX.XX.XXXX pracovnú zmluvu, na základe ktorej mala vykonávať prácu na pozícii administratívny asistent, pracovný čas bol dohodnutý 37 a pol hodiny týždenne. V článku 8 zmluvy si zmluvné strany dohodli, že zmluva sa uzatvára na dobu určitú, pokrývajúcu obdobie materskej dovolenky stálej zamestnankyne. V článku 7 si zmluvné strany dohodli, že pracovný režim je upravený zákonmi Slovenskej republiky. Potvrdil, že dňa XX.XX.XXXX uzatvoril so žalobkyňou novú pracovnú zmluvu, na základe ktorej mala vykonávať prácu na pozícii administratívny asistent, v článku 8 si dohodli, že zmluva sa uzatvára na dobu určitú, na obdobie rodičovskej dovolenky stálej zamestnankyne W. G. a až táto druhá zmluva odkazovala na stáleho zamestnanca. Pracovná zmluva je zmluvou s cudzím prvkom, pričom v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17.06.2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (RIM I) sa zmluva spravuje právnym poriadkom, ktorý si zvolia zmluvné strany. Je teda zjavné, že na uvedený pracovnoprávny vzťah sa aplikujú ustanovenia Zákonníka práce, aj uznesenie z 31.01.2008 Generálneho sekretariátu pre verejnú správu. Žalovaný vyslovil názor, že zamestnanec G. nie je podľa neho porovnateľným zamestnancom v zmysle § 40 ods. 9 Zákonníka práce. Hrubý mesačný plat v prípade žalobkyne bol dohodnutý vo výške 1.246 eur, jedná sa o základnú zložku, na ktorú mala žalobkyňa nárok. Táto zložka jej bola od T. XXXX dorovnaná na úroveň základnej mzdy zamestnankyne G.. Nárok, v časti od V. XXXX X. XX.XX.XXXX, žalovaný považuje za premlčaný a 13. a 14. plat považuje za fakultatívnu zložku mzdy, ktorá je nad rámec základnej zložky mzdy, pričom v zmysle Zákonníka práce zamestnanec nemá právny nárok na ďalší plat, Zákonník práce peňažné plnenie 13. a 14. plat ani nepoznal a aj teraz ho považuje za dobrovoľnú, nie povinnú možnosť odmeňovania zamestnanca za prácu. Uviedol, že v prípade pani G. sa jedná o motivačnú formu, ktorá je nenárokovateľná, preto je toho názoru, že žalobkyňa nemá právny nárok na ďalší plat, svoj nárok nemôže odvodzovať z ustanovenia § 119a Zákonníka práce, nakoľko Zákonník práce do 01.05.2018 s týmito zložkami mzdy nerátal a nepoznal ich. Uplatnený nárok na tzv. trienio Zákonník práce nepozná, uvedená zložka mzdy je tiež nenárokovateľná, ani zamestnanec pani G. nemá právny nárok na túto zložku mzdy a v jej pracovnej zmluve sa ani nespomína, je preto na dobrej vôli zamestnávateľa, či túto zložku poskytuje, alebo nie.

5. Žalobkyňa reagovala na vyjadrenie žalovaného a uviedla, že podľa nej sa jedná o diskriminačné konanie, žalovaný jej neposkytuje rovnaké podmienky, najmä odmenu za prácu ako stálej zamestnankyni, ktorú zastupuje, a je nesporné, že vykonáva rovnakú prácu. Nestotožnila sa s tvrdením, že nie je porovnateľným zamestnancom s pani G., poukázala na koncepciu porovnateľného zamestnanca judikovanú v rozhodnutiach európskych súdnych autorít, podľa nej je porovnateľným zamestnancom práve pani G. a teda by mala mať rovnaké pracovné podmienky obsahujúce aj mzdové a iné ohodnotenie. Podľa nej tvrdenie žalovaného, že trienio je fakultatívnou časťou mzdy neobstojí, ak by sa súd stotožnil s touto argumentáciou, poukázala na fakt, že priznaním tohto nároku pani G. je nepochybné, že tejto časti odmeny si je žalovaný vedomý a uplatňuje ju, avšak iba pri stálych zamestnancoch, teda zamestnancoch s pracovnými zmluvami uzavretými na dobu neurčitú.

6. Rozsudkom č.k. 11Cpr/6/2017-92 zo dňa 22.11.2018 súd zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyňi sumu 1.158,24 eur, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % p.a od 16.2.2017 do zaplatenia a vo zvyšku žalobu zamietol. Rozhodnutie odôvodnil tým, že iba v časti nároku na vyplatenie príspevku na stravné posúdil žalobu ako dôvodnú, diskriminačné konanie žalovaného považoval za nepreukázané.

7. Rozhodnutím č.k. 8CoPr/4/2019-171 zo dňa 30.6.2020 odvolací súd napadnuté rozhodnutie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Odôvodnil ho tým, že súd prvej inštancie vo vzťahu k napadnutej časti, v ktorej sa žalobkyňa domáha ochrany pred diskrimináciou, nedostatočne a zároveň nesprávne ustálil

skutkový stav veci významný pre rozhodnutie v spore, pričom vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci, ktoré malo vplyv aj na zistenie skutkového stavu veci.

8. Po zrušení a vrátení veci bolo dokazovanie doplnené, žalobkyňa predkladala súdu listinné dôkazy a bola v spore opäť vypočítaná a súd na základe vykonaného dokazovania považoval za preukázané, že žalobkyňa uzavrela so žalovaným dňa XX.XX.XXXX pracovnú zmluvu na dočasný pracovný pomer na miesto administratívneho asistenta, na dobu určitú, na obdobie materskej dovolenky nešpecifikovanej stálej zamestnankyne. Dňa XX.XX.XXXX strany uzavreli ďalšiu pracovnú zmluvu na dočasný zamestnanecký pomer prekrývajúci obdobie rodičovskej dovolenky stálej zamestnankyne pani W. G.. Mesačný plat bol dohodnutý vo výške 1.246 eur. Strany sporu sa dohodli, že na urovanie sporov, ktoré môžu vzniknúť pri interpretácii tejto zmluvy sa podriaďujú jurisdikcii súdov Slovenskej republiky a bude uplatňovaný pracovný režim upravený zákonmi Slovenskej republiky.

9. Nebolo sporné, že pani W. G., ktorú u žalovaného zastupovala žalobkyňa, mala uzatvorenú pracovnú zmluvu, v ktorej bol dohodnutý hrubý plat vo výške 21.806,40 eur ročne, čo predstavuje mesačný plat vo výške 1.557,60 eur a zároveň jej bol vyplácaný 13. a 14. plat.

10. Nebolo sporné, že žalovaný žalobkyňi dorovnal vyplatenú mzdu na úroveň 1.557,60 eur, počnúc T. XXXX.

11. Žalobkyňa doručila súdu mail zo dňa XX.XX.XXXX, z ktorého vyplýva, že všetci zamestnanci majú rovnaké percentuálne zvýšenie platu, v rámci svojej kategórie, pričom jediným kritériom je krajina pôsobenia. Zároveň zo spisu založila listinu označenú ako dokument XXX/XX-Y., obsahujúcu tabuľku so zoznamom krajín a zvýšením plátov v roku 2019, pričom v Slovenskej republike je nárast plátov o 2,47 %. Žalobkyňa založila do spisu aj mail veľvyslanca Španielskeho kráľovstva adresovaný Ministerstvu zahraničných vecí a spolupráce Španielska zo dňa X. V. XXXX, ktorým veľvyslanec žiada o platové vyrovnanie dvoch dočasných zamestnankýň, ktoré pracujú na zastupiteľstve a to žalobkyne a pani W. N.. V liste sa okrem iného uvádza, že žalobkyňa ako dočasná zamestnankyňa veľvyslanectva od XX.X.XXXX zastupuje v čase materskej dovolenky pani W. G. ako sekretárka veľvyslanca a aj napriek navýšeniu platu na konci roku XXXX pretrváva rozdiel v odmeňovaní medzi pozíciami administratívnej asistentky na stály pracovný pomer a na dočasný pracovný pomer v rovnakej kategórii, z dôvodu nezohľadnenia možnosti extra plátov. Veľvyslanec vyjadril názor, že týmto dochádza k štrukturálnemu typu znevýhodnenia spomínaných zamestnankýň v ekonomickej zložke. Dôvodom žiadosti o platové vyrovnanie je princíp rovnosti a nediskriminácie medzi zamestnancami ak jediným rozdielom je dĺžka pracovného pomeru. Zdôrazňuje, že od zamestnancov, ktorí pracujú na veľvyslanectve na dočasný pracovný pomer sa vyžaduje rovnaký stupeň pracovného vyťaženia výsledkov ako ostatných zamestnancov na stály pracovný pomer rovnakej kategórii.

12. Žalobkyňa vo výpovedi uviedla, že od V. XXXX, hneď po podpise zmluvy pracovala ako osobný asistent veľvyslanca, pracovala na tom istom mieste ako pani G., mali identickú pracovnú zmluvu, rovnaké povinnosti, mala prístup do tých istých priestorov ako pani G.. Obe majú v pracovnej zmluve uvedené, že vykonávajú úlohy, ktoré určí vedúci misie. Podľa jej názoru je priamy nadriadený s jej prácou spokojný a vyjadril jej podporu. Poukázala na to, že v rozpočte na rok XXXX boli uvedené finančné prostriedky na jej miesto aj s ďalšími plátmi, pričom žalovaný nemohol vedieť, že pani G. odíde na materskú dovolenku. Uviedla, že podľa španielskych zákonov majú všetci zamestnanci nárok na 13. a 14. plat a nie je dôležité z akého právneho základu vyplývajú jej nároky, ale to, že takéto nároky boli vyplácané pani G.R. a ona ich nedostávala, čo preukazuje jej znevýhodňovanie. Pracovala na sekretariáte veľvyslanca ako jeho asistentka, ale vykonávala aj iné administratívne činnosti. Jej hlavnou náplňou práce bola agenda veľvyslanca, pracovná, ale aj súkromná časť, organizácia stretnutí, zabezpečovanie podkladov, sledovanie tlače, tmočenie, preklad dokumentov, organizácia udalostí na rezidencii veľvyslanca, ako aj mimo nej. Čo sa týka administratívnej činnosti išlo najmä o triedenie pošty, kopírovanie, registráciu dokumentov a ich archivovanie. Žalobkyňa potvrdila, že od T. XXXX jej žalovaný vypláca plat vo výške ako pani G.. Ďalej uviedla, že v súčasnosti pracujú na veľvyslanectve tri osoby v pozícii administratívny asistent a všetky majú rovnaký príjem, všetky sú na trvalý pomer, nie dočasný. Za diskriminačné považovala, že jej príjem bol o 33% menší ako príjem zamestnankyne, ktorú zastupovala. Podľa náplne práce z pracovnej zmluvy vyplýva, že ide o administratívneho asistenta, príležitostne práce inej kategórie a v tejto kategórii by mali mať všetci rovnaký príjem. Uviedla, že od X.XX.XXXX pracuje u

žalovaného v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Ďalej uviedla, že trienio (príspevok za odpracované tri roky) je vyplácaný iba stálym zamestnancom.

13. Žalovaný uviedol, že podľa neho nemožno žalobkyňu označiť za porovnateľného zamestnanca s pani G., nakoľko žalobkyňa pracovala ako administratívny asistent, pričom rozdiel medzi ňou a pani G. bol ten, že pani G. pracovala pre žalovaného dlhšie, požívala väčšiu dôveru. Tvrdil, že aj napriek tomu, že obe zamestnankyne mali uvedené v pracovnej zmluve rovnakú a všeobecne formulovanú náplň práce (administratívny asistent), bola ich pracovná náplň rozdielna, preto ich nemožno označiť za porovnateľných zamestnancov. Rozdiel dôvodil špecifikami práce na diplomatickej misii, kde náplň práce je flexibilná, záleží na veľvyslancovi, nie je možné ustáliť konkrétnu pracovnú náplň, preto nie je možné porovnávať žalobkyňu s pani G.. Žalobkyňa robila niečo, čo robila aj pani G., ale nedá sa to porovnať. Podľa žalovaného veľvyslanec nemôže meniť počet, ani kategóriu zamestnancov a z dôvodu lepšej mobility medzi jednotlivými oddeleniami je uvedená profesná kategória všeobecne ako administratívny pracovník. Neznamená to, že každý má rovnakú náplň práce a od toho sa odvíja aj určenie mzdy. Sama žalobkyňa uviedla, že začala pracovať keď už pani G.R. bola na materskej dovolenke, preto nemohla vedieť čo bolo jej náplňou práce, keďže ako je uvedené v pracovnej zmluve, náplň ustanovuje vedúci zastupiteľstva. Pani G. vybavovala okrem iného aj osobnú korešpondenciu veľvyslanca a mala na starosti archív, čo boli úlohy, ktoré žalobkyňa neplnila. Počet zamestnancov neurčuje veľvyslanec, ale ministerstvo, pričom všetci majú rovnaké zaradenie - administratívny pracovník, ale ich pracovná náplň je rozdielna. Mzda žalobkyne bola jasne daná, išlo o fixnú zložku a fakultatívne zložky, ktoré boli na rozhodnutí zamestnávateľa, t.j. 13 a 14 plat a treniam neboli uvedené v pracovnej zmluve, sú to nenárokovateľné zložky. Má za to, že porovnateľný zamestnanec je taký, s ktorým sa musí stretnúť v čase na jednom pracovisku, porovnateľným zamestnancom nemôže byť hypotetický zamestnanec.

14. Súd posudzoval žalobný návrh, ktorý zostal predmetom sporu v zmysle nasledujúcich ustanovení zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a antidiskriminačného zákona.

15. Podľa ustanovenia § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

16. Podľa ustanovenia § 13 ods. 7 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa 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).

17. Podľa ustanovenia § 40 ods. 9 porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

18. Podľa ustanovenia § 48 ods. 7 Zákonníka práce zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

19. Podľa ustanovenia § 119a Zákonníka práce mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov. (2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. 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.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

20. Podľa ustanovenia § 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.

21. Podľa ustanovenia § 2a ods. 1,2 antidiskriminačného zákona diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. 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. Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

22. Podľa ustanovenia § 3 ods. 1 a 2 antidiskriminačného zákona každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.

23. Podľa ustanovenia § 6 ods. 1,2 antidiskriminačného zákona v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje 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.

24. Podľa ustanovenia § 8 antidiskriminačného zákona 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.

25. Podľa ustanovenia § 9 ods. 1,2 antidiskriminačného zákona má každý 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 nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodrжал zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.

26. Podľa ustanovenia §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. Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania. 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.

27. Žalobkyňa za diskriminačnú označila skutočnosť, že vykonávala rovnakú prácu ako porovnateľný zamestnanec pani G., nakoľko suplovala jej absenciu počas materskej a rodičovskej dovolenky, ale jej platové ohodnotenie bolo iné ako platové ohodnotenie zamestnanca, ktorý pracoval na dobu neurčitú.

28. Súd preto skúmal, či možno žalobkyňu a pani G. označiť v zmysle ustanovenia § 40 ods. 9 Zákonníka práce za porovnateľného zamestnanca.

29. V spore bolo preukázané, že obe zamestnankyne mali v pracovnej zmluve rovnakú, nie veľmi špecifikovanú pracovnú náplň, preukázaný rozdiel medzi nimi bol v tom, že zamestnankyňa G. mala uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú a žalobkyňa na dobu určitú, od X.X.XXXX na zastupovanie G. počas rodičovskej dovolenky.

30. Jediný v spore preukázaný rozdiel a to skutočnosť, že jedna bola zamestnaná na dobu určitú a druhá na dobu neurčitú nemôže mať vplyv na odmeňovanie, nemôže byť dôvodom na rozdielne odmeňovanie.

31. Právne štandardy pri zamestnávaní zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú zakotvuje Smernica č. 99/70/ES o rámcovej dohode o práci na určitú dobu, ktorá určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou vykonávanou v pracovnom pomere na určitú dobu a vytvára všeobecný rámec na zabezpečenie rovnosti v zaobchádzaní pre zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na určitú dobu, v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi u zamestnávateľa v pracovnom pomere na neurčitý čas. Hlavnou myšlienkou smernice je zásada rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami pracujúcimi v pracovnom pomere na určitú dobu a zamestnancami pracujúcimi v pracovnom pomere na neurčitý čas. Zásadu rovnakého zaobchádzania zakotvuje článok 4 smernice podľa, ktorého pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky zamestnanci na dobu určitú nesmú byť znevýhodňovaní voči porovnateľným zamestnancom na neurčitý čas len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo pracovno-právny vzťah na určitú dobu. Výnimku z vyššie uvedenej zásady predstavujú prípady, ak na odlišné zaobchádzanie so zamestnancami s pracovným pomerom na určitú dobu existujú objektívne dôvody.

32. Smernica, ako aj aktuálna judikatúra Súdneho dvora Európskej únie vyžadujú, aby právna úprava členských štátov zabezpečila rovnoprávnosť v zaobchádzaní so zamestnancami pracujúcimi v pracovnom pomere na neurčitý čas, zamestnanci na určitú dobu nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancom v pracovnom pomere na neurčitý čas znevýhodnení len tým, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

33. Obsahom pojmu pracovnoprávne podmienky sa zaoberal Súdny dvor Európskej únie vo svojom rozhodnutí C-307/05 (Del Cerro Alonso zo dňa 13.9.2007), v ktorom deklaroval širšie chápanie tohto pojmu, zahrňujúceho aj mzdu za prácu zamestnanca. V právnej veci C-268/06 (Impact) zo dňa 15.4.2008 zdôraznil, že pracovnoprávne podmienky zakotvené v doložke 4 smernice zahŕňajú podmienky týkajúce sa odmeňovania, aj dôchodkového zabezpečenia. Podľa názoru Súdneho dvora Európskej únie aj keď rozdielne odmeňovanie a stanovenie výšky mzdy prislúcha do vnútroštátnej kompetencie členských štátov Európskej únie a nepodlieha povinnosti harmonizácie zo strany členských štátov, to nebráni zamestnancovi v pracovnom pomere na určitú dobu požadovať, aby sa na neho uplatňovali pracovné podmienky, ktoré platia pre zamestnancov v pracovnom pomere na neurčitý čas, hoci uplatnenie tejto zásady má za následok vyplácanie rozdielnej mzdy. Podľa výroku rozhodnutia vo vyššie uvedenej veci pojem pracovné podmienky sa má vykladať tak, že môže slúžiť ako základ pre takú požiadavku, aby bol zamestnancovi v pracovnom pomere na určitú dobu poskytnutý príplatok za odpracované roky, ktorý je podľa vnútroštátnej úpravy vyhradený iba pre zamestnancov v pracovnom pomere na neurčitý čas (C-307/05 Del Cerro Alonso zo dňa 13.9.2007, bod 31). Podľa rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie je ustanovenie smernice o zákaze diskriminácie zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na určitú dobu dostatočne presné na to, aby sa naň mohol odvolávať jednotlivec pred vnútroštátnym

súdom, napríklad pre prípad, že členský štát v ustanovenej lehote neuskutoční transpozíciu smernice do svojho právneho systému alebo ju uskutoční nedostatočne.

34. Je teda zjavné, že eurokonformný výklad vyžaduje, aby súd posudzoval porovnateľného zamestnanca v súlade s účelom sledovaným smernicou, teda posudzovanie rovnakej práce by malo vychádzať z objektívnych kritérií. Aj Súdny dvor Európskej únie používa pre identifikáciu rovnakej práce a práce rovnakej hodnoty iba objektívne kritériá, ktoré nezahŕňajú osobné kvality ich vykonávateľov. Preto je porovnateľným zamestnancom v spore je pani G., ako bývalý zamestnanec, na miesto ktorého žalobkyňa nastúpila.

35. Podľa ustanovenia § 307 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) antidiskriminačný spor je spor, ktorý sa týka porušenia zásady rovnakého zaobchádzania podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou. Dôkazné bremeno v prípade antidiskriminačných žalôb sa presúva na žalovaného. Z procesnoprávneho hľadiska antidiskriminačný zákon v ustanovení § 11 formuluje dôkazné bremeno tak, že žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak aj samotný žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

36. V danom prípade žalobkyňa splnila povinnosť tvrdenia, že s ňou bolo rozdielne zaobchádzané, aj odvolací súd vyslovil názor, že žalobkyňa si túto povinnosť splnila, keď spore tvrdila, že žalovaný s ňou, ako so zamestnankyňou s pracovným pomerom na dobu určitú, v oblasti mzdového zabezpečenia zaobchádzal rozdielne ako so zamestnankyňou W. G..

37. Bolo úlohou žalovaného, aby v spore preukázal, že ku diskriminačnému konaniu nedošlo. Žalovaný si musel byť vedomý, že ak svoju dôkaznú povinnosť nesplní a jeho tvrdenia sa nepreukážu, znamená to, že dôkazné bremeno v spore neunesol. Dôsledok neunesenia dôkazného bremena je nepriaznivý výsledok sporu, ktorý postihuje tú stranu sporu, na ktorej dôkazné bremeno spočívalo a ktorá sa tak dostala do dôkaznej núdze, pretože neponúkla alebo nevedela súdu ponúknuť také dôkazné prostriedky, ktorými by sa preukázali skutočnosti rozhodujúce pre výsledok sporu. V prejednávanej spore to bol žalovaný, ktorého zaťažovalo dôkazné bremeno a ktorý v spore nepreukázal, že nerovnaké odmeňovanie žalobkyne a porovnateľnej zamestnankyne pani G. bolo založené na objektívnych dôvodoch.

38. Žalovaný nenavrhol žiadne dokazovanie na preukázanie svojich tvrdení. Už odvolací súd vo svojom rozhodnutí vyslovil záver, že pracovné náplne žalobkyne a W. G. boli rovnaké, že žalovaný nepreukázal, že v prípade zamestnankyne G. išlo o dlhoročnú zamestnankyňu, že požívala zvýšenú dôveru. V tomto spore nebola preukázaná existencia žalovaným tvrdených skutočností a to tvrdených rozdielov v pracovných podmienkach a pracovných činnostiach žalobkyne a pani G.. Rozdiely spočívajúce v tvrdení rozdielnej náplni práce pri pridelení konkrétnych úloh vedúcim diplomatickej misie, hoci opis pracovných činností u oboch porovnateľných zamestnankyň bol totožný, špecifikovaný veľmi všeobecne, ale v skutočnosti každá vykonávala inú náplň práce vyplývajúcu z konkrétneho pridelenia úloh od veľvyslanca. Hoci žalovaný tvrdil, že organizácia práce diplomatickej misie je úlohou vedúceho misie a práve veľvyslanec je oprávnený riadiť a koordinovať personál zamestnaný na veľvyslanectve, rozhoduje ktorí zamestnanci (nie španielski štátni príslušníci) pracujú na jeho sekretariáte a ktorí na iných oddeleniach, čím žalovaný vysvetľoval aj jednotnú náplň práce administratívnych zamestnancov, ktorá umožňuje ich mobilitu, a ich skutočná práca sa líši podľa zadania konkrétneho veľvyslanca, tieto tvrdené skutočnosti nepodložil žiadnym dôkazom, dôkazné bremeno neunesol.

39. Súd dospel k záveru, že žalobkyňa bola dotknutá na svojich právach a právom chránených záujmoch a to nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného. Preto je jej žaloba dôvodná. Žalobkyňa sa dôvodne domáha nápravy protiprávneho stavu a to konkrétne doplatenia rozdielu medzi jej vyplatenou odmenou za prácu v pracovnom pomere na dobu určitú a vyplatenou odmenou porovnateľného zamestnanca pani G., ktorá bola zamestnaná na dobu neurčitú. Rozdiel vyčíslila ako rozdiel mesačnej mzdy za obdobie do T. XXXX, neposkytnutie 13. a 14. platu vo výške mesačného platu a počnúc februárom 2017 aj nárok na trienio v sume 38,65 eur mesačne.

40. Žalovaný namietal premlčanie nároku v časti doplatenia mzdy v období od januára 2014 do 28.3.2014 a súd posúdil jeho námietku premlčania ako dôvodnú. Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak

tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Podľa ustanovenia § 100 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“) právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať. (2) Premlčujú sa všetky majetkové práva s výnimkou vlastníckeho práva. Tým nie je dotknuté ustanovenie § 105. Záložné práva sa nepremlčujú skôr, než zabezpečená pohľadávka. Podľa ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz. Žalobkyňa žiadala doplatenie rozdielu v mzde za obdobie od začiatku pracovnoprávneho vzťahu, žaloba bola súdu doručená dňa 29.3.2017, je teda zjavné, že nároky do XX.X.XXXX sú premlčané. Napriek tomu na priznanú sumu námietka premlčania nemala vplyv a to z nasledovných dôvodov.

41. Sama žalobkyňa potvrdila, že od T. XXXX jej žalovaný vypláca plat vo výške ako pani G.. Súd preto vyčíslil rozdiel v mzde žalobkyne a pani G. za nepremlčané obdobie, t.j. od XX.X.XXXX X. XX.XX. XXXX na sumu 1.869,60 eur (šesť mesiacov a rozdiel v mesačnom odmeňovaní bol 311,60 eur). Rozdiel v neposkytovaní trinásteho a štrnásteho platu súd vyčíslil na sumu 12.460,80 eur a spolu s rozdielom v mesačnej mzde do T. XXXX (1.869,60 eur) ide o sumu, ktorá presiahla žalobkyňou žalovanú sumu, preto súd žalobe v plnom rozsahu vyhovel a zaviazal žalovaného ku zaplateniu žalovanej sumy vo výške 12.065,89 eur.

42. Súd zamietol návrh žalovaného na doplnenie dokazovania znaleckým dokazovaním a to znalcom z odboru účtovníctva, ktorý by stanovil konkrétnu výšku náhrady mzdy, nakoľko podľa neho žalobkyňa neodpracovala všetky dni v mesiaci. Súd návrh na doplnenie dokazovania považoval za nevhodný, nakoľko v tomto spore nie je úlohou vyčísliť presný rozdiel v odmeňovaní, presný rozdiel medzi platom žalobkyne a platom predchádzajúcej zamestnankyne. Úlohou súdu bolo konštatovať, či došlo ku nedodržaniu zásady rovnakého zaobchádzania a v prípade, že došlo ku diskriminačnému konaniu, napraviť protiprávny stav, poskytnúť primerané zadosťučinenie. Preto nariadenie dokazovania znalcom z odboru účtovníctva by nebolo hospodárne, nakoľko súd mohol napraviť protiprávny stav, poskytnúť primerané zadosťučinenie tým, že žalobkyňu priznal sumu zodpovedajúcu rozdielu v odmeňovaní porovnateľného zamestnanca a to pani G..

43. O príslušenstve súd rozhodol v zmysle ustanovenia § 517 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, podľa ktorého dlžník, ktorý si svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného záväzku, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak podľa zákona nie je povinný platiť poplatok z omeškania, výšku úrokov z omeškania ustanovuje vykonávací predpis. Podľa § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Úroky z omeškania možno žalobkyňu priznať iba od času, keď sa žalovaný dostal do omeškania. Podľa ustanovenia § 563 Občianskeho zákonníka ak čas splnenia nie je dohodnutý, ustanovený právnym predpisom alebo určený v rozhodnutí, je dlžník povinný splniť dlh prvého dňa po tom, čo ho o plnenie veriteľ požiadal. V prípade nárokov vyplývajúcich z antidiskriminačného zákona nie je stanovená lehota splatnosti, preto súd zaviazal žalovaného ku zaplateniu úrokov z omeškania v zákonnej výške od 16.02.2017 (výzva na zaplatenie bola žalovanému doručená dňa 15.02.2017) do zaplatenia a vo zvyšku žalobu zamietol.

44. O trovách konania súd rozhodoval podľa ustanovenia § 255 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru je úspechu vo veci. Žalobkyňa bola úspešná v časti istiny, neúspech mala iba v časti príslušenstva, preto jej súd priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške.

45. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v zmysle ustanovenia § 262 CSP po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia, na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka - spisová značka tohto konania, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne, a čoho sa odvolateľ domáha. Odvolanie musí byť podpísané.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.