

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 7Cpr/8/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317206310
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 04. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Adam Hradský
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2022:1317206310.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III, v konaní pred sudcom Mgr. Adamom Hradským, v spore žalobkyne: J.W. X., nar. XX.XX.XXXX, s pobytom J. XXX/XX, U., zastúpenej JUDr. Radovan Repa, advokát, s. r. o., IČO: 36 742 023, so sídlom Záhradnícka 16514/60, Bratislava, proti žalovanému: Španielske kráľovstvo - Veľvyslanectvo Španielskeho kráľovstva v Bratislave, IČO: 31 809 740, so sídlom Prepoštská 10, Bratislava, zastúpeného SP & R s. r. o., IČO: 36 859 982, so sídlom Maróthyho 6, Bratislava, o zaplatenie 22 065,27 eura spolu s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 13 611,79 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne:

- zo sumy 5 872,35 eura od 01.01.2015 do zaplatenia;
 - zo sumy 3 540,13 eura od 01.01.2016 do zaplatenia;
 - zo sumy 3 964,32 eura od 01.01.2017 do zaplatenia;
 - zo sumy 39,06 eura od 01.02.2017 do zaplatenia,
 - zo sumy 37,20 eura od 01.03.2017 do zaplatenia,
 - zo sumy 42,78 eura od 01.04.2017 do zaplatenia,
 - zo sumy 38,65 eura od 01.03.2017 do zaplatenia,
 - zo sumy 38,65 eura od 01.04.2017 do zaplatenia a
 - zo sumy 38,65 eura od 01.05.2017 do zaplatenia,
- a to všetko v lehote do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Súd vo zvyšnej časti žalobu žalobkyne zamieta.

III. Súd priznáva žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 23,38 % od žalovaného.

odôvodnenie:

1. Žalobou zo dňa 29.03.2017 sa žalobkyňa domáhala, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie:
- sumy 114,22 eura (doplatok mzdy za mesiac november 2012) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 114,22 eura od 1.1.2013 do zaplatenia;
 - sumy 14,85 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac november 2012) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 14,85 eura od 1.1.2013 do zaplatenia;
 - sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac december 2012) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2013 do zaplatenia;
 - sumy 354,79 eura (neuhradená časť 14. plátu vyplácaná v mesiaci december 2012) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 354,79 eura od 1.1.2013 do zaplatenia;
 - sumy 24,75 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac december 2012) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 24,75 eura od 1.1.2013 do zaplatenia;

- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac január 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 36,30 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac január 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 36,30 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac február 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 31,35 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac február 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,35 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac marec 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 31,35 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac marec 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,35 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac apríl 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 33,00 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac apríl 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,00 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac máj 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 24,75 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac máj 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 24,75 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac jún 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 13. plat vyplácaný v mesiaci jún 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 31,35 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac jún 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,35 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac júl 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 28,05 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac júl 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 28,05 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac august 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 24,75 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac august 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 24,75 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac september 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 34,65 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac september 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,65 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac október 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 € od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 36,30 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac október 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 36,30 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac november 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 33,00 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac november 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,00 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac december 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 14. plat vyplácaný v mesiaci december 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 23,10 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac december 2013) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 23,10 eura od 1.1.2014 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac január 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplattenia;
- sumy 34,65 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac január 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,65 eura od 1.1.2015 do zaplattenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac február 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplattenia;

- sumy 33,00 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac február 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,00 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac marec 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 34,65 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac marec 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,65 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac apríl 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 31,35 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac apríl 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,35 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac máj 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 33,00 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac máj 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,00 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac jún 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 13. plat vyplácaný v mesiaci jún 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- 2. -sumy 33,- eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac jún 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,00 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac júl 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 26,40 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac júl 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 26,40 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac august 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 26,40 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac august 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 26,40 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 311,52 eura (doplatok mzdy za mesiac september 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 311,52 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 31,35 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac september 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,35 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 34,65 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac október 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,65 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 24,36 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac november 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 24,36 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 14. plat vyplácaný v mesiaci december 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 22,62 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac december 2014) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 22,62 eura od 1.1.2015 do zaplataenia;
- sumy 34,80 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac január 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,80 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 34,80 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac február 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,80 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 34,80 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac marec 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,80 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 31,32 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac apríl 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,32 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 24,36 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac máj 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 24,36 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 13. plat vyplácaný v mesiaci jún 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 34,80 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac jún 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,80 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 36,54 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac júl 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 36,54 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 34,80 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac august 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,80 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;

- sumy 26,10 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac september 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 26,10 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 34,80 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac október 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,80 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 33,06 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac november 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,06 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 14. plat vyplácaný v mesiaci december 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac December 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 26,10 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac december 2015) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 26,10 eura od 1.1.2016 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac január 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 33,06 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac január 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,06 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac február 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 36,54 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac Február 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 36,54 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac marec 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 31,32 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac marec 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,32 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac apríl 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 33,06 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac apríl 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 33,06 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac máj 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 27,84 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac máj 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 27,84 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 13. plat vyplácaný v mesiaci jún 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac jún 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 36,54 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac jún 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 36,54 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac júl 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 26,10 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac júl 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 26,10 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac august 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 26,10 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac august 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 26,10 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac september 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 29,58 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac september 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 29,58 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac október 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 34,80 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac október 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 34,80 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac november 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 31,32 eura (zákonny príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac november 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 31,32 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;

- sumy 1 557,60 eura (neuhradený 14. plat vyplácaný v mesiaci december 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 1 557,60 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac december 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 39,06 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac december 2016) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 39,06 eura od 1.1.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac január 2017) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.2.2017 do zaplataenia;
- sumy 39,06 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac január 2017) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 39,06 eura od 1.2.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac február 2017) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.3.2017 do zaplataenia;
- sumy 37,20 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac február 2017) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 37,20 eura od 1.3.2017 do zaplataenia;
- sumy 38,65 eura (trienio za mesiac marec 2017) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 38,65 eura od 1.4.2017 do zaplataenia a
- sumy 42,78 eura (zákonný príspevok zamestnávateľa na stravu za mesiac marec 2017) s úrokom z omeškania vo výške 5% p.a. zo sumy 42,18 eura od 1.4.2017 do zaplataenia.

3. Žalobkyňa v rámci skutkových tvrdení odôvodňujúcich svoj žalobný návrh podľa § 150 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“) uviedla, že so žalovaným uzatvorila pracovnú zmluvu na dočasný pracovný pomer na miesto administratívneho asistenta, pričom v zmysle bodu 8 pracovnej zmluvy bola táto uzatvorená na dobu určitú na obdobie prerušenia pracovného vzťahu z dôvodu starostlivosti o dieťa stálej zamestnankyne p. N.. Žalobkyňa uviedla, že porovnaním jej činností s činnosťou p. N. zistila, že ju žalovaný znevýhodňuje najmä tým, že ako dočasnej zamestnankyni jej priznával plat v hrubom 1 246,08 eura proti trvalému zamestnancovi v rovnakej kategórii, ktorého ročný hrubý plat bol stanovený na sumu 21 806,40 eura, pričom tento bol trvalej zamestnankyni poskytovaný v mesačných splátkach v sume 1 557,60 eura s tým, že trvalá zamestnankyňa dostávala aj 13. a 14. plat. Uviedla, že z bodu 3 pracovnej zmluvy trvalej zamestnankyne priznanie 13. a 14. platu vyplývalo i tým, že sa tam výslovne uvádzali tzv. mimoriadne platy. Žalobkyňa mala teda za to, že jej znevýhodnenie pozostávalo z rozdielu v mesačnej mzde v sume 311,52 eura; neposkytnutí 13. a 14. platu a nepriznaní nároku na tzv. trienio s odkazom na rozsudok SD EÚ C-596/2014. Žalobkyňa tvrdila, že konanie žalovaného bolo v rozpore so Zákoníkom práce, konkrétne s čl. 1, 13 a § 119a, keďže mzdové podmienky v rámci pracovnoprávneho vzťahu musia byť bez akejkoľvek diskriminácie, a to nielen medzi pohlaviami, ale aj medzi zamestnancami rovnakého pohlavia, keď vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Každý zamestnávateľ je podľa žalobkyne povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Podľa žalobkyne v danom prípade sa jednalo o rovnakú prácu, pričom diskriminácia spočívala v tom, že žalobkyňa bola zamestnancom na dobu určitú. Na podčiarknutie toho, že takáto diskriminácia je neprijateľná, žalobkyňa poukázala na rozhodnutia Súdneho dvora EÚ, a to C-596/14, C-177/10, C-96/80, C-212/04 alebo C-444/09. Žalobkyňa konštatovala, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancom znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Žalobkyňa tvrdila, že je porovnateľným zamestnancom s pani N., čomu svedčí aj to, že ju zastupuje, a preto by mala mať žalobkyňa rovnaké pracovné podmienky, a teda aj mzdové ohodnotenie ako pani N.. Zároveň žalobkyňa poukázala aj na identické znenia čl. 1 oboch pracovných zmlúv. Definícia porovnateľného zamestnanca nie je právnym základom, ktorý by stanovoval zákaz diskriminácie iba medzi zamestnancami vykonávajúcimi pracovnú činnosť na dobu neurčitú u zamestnávateľa. Žalobkyňa konštatovala, že 13. a 14. plat bol pani N. priznaný, čo žalovaný nerozporoval, a preto právnym základom na poskytnutie takéhoto 13. a 14. platu žalobkyňi je porušenie zákazu diskriminácie. Vo vzťahu k nároku na trienio žalobkyňa odkázala na čl. 23 zákona č. 7/2007, ktorý bol inkorporovaný aj v pracovnej zmluve, podľa ktorého sa za základné odmeny považuje aj trojročný príplatok a teda sa trienio vymedzuje ako základná časť odmeny pracovníka verejnej správy, pričom ani v tejto súvislosti žalovaný skutočnosť, že pani N. tzv. trieniom vyplácal, nesporeval. Zároveň žalovaný nesporeval ani jeho výšku požadovanú žalobkyňou. Žalobkyňa na základe uvedeného názoru vzniesla na žalovaného dopyt ohľadne výšky mzdy, ktorú žalovaný žalobkyňi dorovnal počnúc októbrom 2014 na rovnakú úroveň ako u stálej zamestnankyne, no stále bez priznania 13. a 14. platu, pričom dorovnaný nebol ani rozdiel z pred októbra 2014. Žalobkyňa poukázala aj na to, že ako dočasná zamestnankyňa pracovala len v období od 20.11.2012 do 20.11.2015, kedy

došlo k zmene na pracovný pomer na dobu neurčitú. Žalobkyňa uviedla, že s F. N. mali rovnakú podstatnú náplň práce, pričom ostatné práce vykonávali iba niekedy, a preto mala za to, že v podstatnej náplni prác oboch zamestnankyň bola zhoda. Okrem uvedeného si žalobkyňa uplatnila aj nárok na vyplatenie finančného príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce v sume 1,86 eura za odpracovaný deň.

4. Žalovaný v rámci svojej procesnej obrany nesporeoval, že so žalobkyňou uzatvoril pracovnú zmluvu, na základe ktorej mala žalobkyňa vykonávať prácu na pozícii administratívny asistent, a to na dobu určitú, počas prerušenia pracovného vzťahu stálej zamestnankyne pani F. N. z dôvodu starostlivosti o dieťa. Žalovaný bol však toho názoru, že žalobkyňa nebola porovnateľným zamestnancom podľa § 40 ods. 9 Zákonníka práce, pretože porovnateľným zamestnancom je len zamestnanec na dobu neurčitú a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa, ktorý vykonáva alebo vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu. Konštatoval, že žalobkyňa a pani N. pracovali u žalovaného v rozdielnych časových obdobiach a jednak na rozdielnych oddeleniach, keďže pani N. pracovala po celú dobu na sekretariáte a priamo pre veľvyslanca, pričom žalobkyňa pracovala na konzulárnom oddelení s tým, že na sekretariáte bola len 3 mesiace. Uviedol, že mali aj rozdielnú náplň práce a vykonávali rozdielne pracovné činnosti. Konštatoval, že o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nepôjde v prípade, že porovnávaní zamestnanci nepracujú v rovnakom čase, v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach, podľa pracovnej náplne nevykonávajú rovnaký druh a rozsah práce, nemajú rovnaké zaradenie v hierarchii zamestnávateľa, nemajú rovnaké pracovné postupy na vykonávanie ich práce, ich práca nemá rovnakú zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť, nedosahujú rovnakú výkonnosť a výsledky práce, nemajú rovnakú odbornosť a špecializáciu práce, stupeň riadenia a tvorivosť práce. Uviedol, že hrubý mesačný plat bol dohodnutý na sumu 1 246,08 eura, pričom sa jednalo o základnú zložku mzdy, na ktorú mala žalobkyňa ako zamestnanec nárok. Žalovaný zároveň namietol premičanie uplatneného peňažného nároku v časti od 20.11.2012 do 29.03.2014 v celkovej sume 9 061,90 eura vrátane úrokov z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 820,13 eura od 01.01.2013 do zaplatenia, zo sumy 7 221,39 eura od 01.01.2014 do zaplatenia a zo sumy 1 020,38 eur a od 01.01.2015 do zaplatenia. Žalovaný mal za to, že nárok na 13. a 14. plat predstavuje nenárokovateľnú zložku mzdy, ktorá sa poskytuje nad rámec základnej zložky mzdy, pričom Zákonník práce do 01.05.2018 takýto pojem nepoznal. Zákonník práce 13. plat definuje ako dobrovoľnú možnosť odmeňovania zamestnanca za prácu a 14. plat definuje ako možnosť odmeňovania zamestnanca za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov. Žalovaný mal za to, že podľa Zákonníka práce musia byť mzdové pomery dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia, pričom v prípade F. N. sa jednalo o motivačnú mzdu, ktorá bola nenárokovateľná. Na základe uvedeného bol žalovaný toho názoru, že na 13. a 14. plat žalobkyňa nemala nárok. Žalovaný konštatoval, že Zákonník práce nepozná ani tzv. trienio, pričom ide taktiež o nenárokovateľnú zložku mzdy, ktorá sa v pracovnej zmluve žalobkyne vôbec nespomínala. Uvedený nárok nemala ani F. N.Á., pričom tento nárok sa v jej pracovnej zmluve vôbec nespomínal. Navyše ak žalovaný takýto príspevok svojím zamestnancom poskytol v určitom období, nie je žiaden právny nárok na to, aby bol žalovaný ako zamestnávateľ takýto nárok povinný poskytnúť zamestnancom aj v ďalšom období. Žalovaný mal za to, že je len na vôli zamestnávateľa, ktorým zamestnancom fakultatívnu zložku mzdy, nad rámec základnej zložky mzdy, poskytne a ktorým ju neposkytne. Žalovaný mal za to, že 13. a 14. plat a rovnako ani Trienio neboli medzi účastníkmi sporu nikdy žiadnym spôsobom dohodnuté v pracovnej zmluve, ani v kolektívnej zmluve a ani v žiadnej inej dohode neboli dohodnuté podmienky ich poskytovania. Žalovaný v rámci svojej argumentácie odkázal na rozsudok Krajského súdu v Bratislave (2CoPR 7/2018), rozsudok Najvyššieho súdu SR (3Cdo 31/2009), ako aj uznesenie Najvyššieho súdu ČR 21Cdo 2545/2010. Uviedol, že v sporoch o zaplatenie mzdy alebo jej časti je rozhodujúce, či sú splnené predpoklady pre vznik nároku na ňu vyplývajúce zo mzdového predpisu alebo kolektívnej zmluvy alebo pracovnej či inej zmluvy. Podľa žalovaného treba skúmať, či je žalobou uplatnená zložka mzdy, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať alebo zložka mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní. Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. Žalovaný mal za to, že pracovná zmluva sa riadila v zmysle čl. 7 slovenským právnym poriadkom a preto nebolo možné na daný vzťah aplikovať právny poriadok Španielskeho kráľovstva.

5. Súd na prejednanie veci nariadil pojednávanie, na ktorom vykonal žalobcom navrhnuté a predložené listinné dôkazy, a to: pracovná zmluva zo dňa 20.11.2012, pracovná zmluva F. N., súhrn uplatňovaných nárokov, výzva na dorovnanie platu zo dňa 13.10.2015, predžalobná upomienka zo dňa 08.02.2017,

výplatné pásky žalobkyne, rozsudok SD EÚ C-596/14, rozsudok SD EÚ C 177/14, oznámenie o skončení pracovného pomeru, pracovná zmluva na dočasný zamestnanecký pomer zo dňa 27.05.2020, list zo dňa 01.06.2015, fax zo dňa 11.04.2017, oznámenie o ukončení pracovnej zmluvy zo dňa 29.09.2020, potvrdenie o zamestnaní, ako aj výsluch žalobkyne a svedkyne F. N., z ktorých následne zistil skutkový stav rozhodný pre právne posúdenia.

6. Žalobkyňa ako zamestnankyňa a žalovaný ako zamestnávateľ uzatvorili dňa 20.11.2012 v Bratislave pracovnú zmluvu na pozíciu administratívneho asistenta, a to na dobu určitú pokrývajúcu obdobie prerušenia pracovného vzťahu z dôvodu starostlivosti inej stálej zamestnankyne (F. N.) o dieťa. Na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy sa žalobkyňa zaviazala vykonávať prácu na Španielskom veľvyslanectve v Bratislave v kategórii administratívny asistent s tým, že príležitostne môže vykonávať funkcie inej profesijnej kategórie. Dohodnutý pracovný čas bol 37 a pol hodiny týždenne v súlade s právnymi predpismi a zvykosťami krajiny a podľa služobných potrieb (t.j. Slovenskej republiky), pričom práca mala byť vykonávaná v súlade so smernicami a ustanovenia španielskej štátnej správy, za použitia sociálnych predpisov Slovenskej republiky s tým, že pracovný režim mal byť uplatňovaný zákonmi Slovenskej republiky vrátane ustanovenia Generálneho sekretariátu pre verejnú správu, ktorým sa vydáva Dohoda Rady Ministrov z 25.01.2008 a ktorou sa schvaľuje Dohoda z 03.12.2007 z Generálneho vyjednávania všeobecnej štátnej správy o pracovných podmienkach zamestnancov v zahraničí. Na urovanie sporov si zmluvné strany určili súd Slovenskej republiky.

7. Z pracovnej zmluvy vyplývalo, že žalobkyňa mala dohodnutú hrubú mzdu v sume 1 246,08 eura za všetky položky.

8. Z pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalovaným ako zamestnávateľom a F. N. ako zamestnankyňou, ktorú žalobkyňa nahradila vyplývalo, že F. N. sa zaviazala vykonávať prácu v kategórii administratívny asistent s tým, že príležitostne môže vykonávať funkcie inej profesijnej kategórie. Jej hrubá mzda bola dohodnutá na sumu 19 435,36 eura za všetky položky a to vrátane mimoriadnych plátov, čo malo zahŕňať 13. a 14. plat, ako aj tzv. trienio - odmenu za tri odpracované roky.

9. Z listu veľvyslanca španielska zo dňa 01.06.2016 vyplývalo, že žalobkyňa bola zamestnaná u žalovaného ako administratívny asistent na zastupovanie F. N., pričom podľa veľvyslanca žalobkyňa preukázala už v momente nástupu rozsiahle skúsenosti a kvalifikáciu s tým, že k jej pracovnej náplni patrili preklad tlačie a oficiálnych dokumentov a tiež pomoc administratívne mu atašé pri nevyhnutnej komunikácii so slovenskými inštitúciami. Z uvedeného listu tiež vyplývalo, že medzi zamestnankyňami na pozíciách administratívnej asistentky na stály a dočasný pomer pretrváva rozdiel v odmeňovaní z dôvodu nezohľadneniu možnosti extra plátov, pričom hrubá ročná mzda zamestnankyň na trvalý pracovný pomer dosahovala sumu 21 806,40 eura a rozdelená bola na 14 výplat po 1 557,60 mesačne bez zarátania trieniu. Naproti tomu ročná mzda zamestnankyň na dočasný pracovný pomer predstavovala sumu 18 691,20 eura v 12 výplatách po 1 557,60 eura bez toho, aby mali trieniu, pričom pred úpravou ku koncu roka 2014 to bolo 1 246,- eur mesačne. Z listu ďalej vyplývalo, že hlavným dôvodom žiadosti veľvyslanca o platové vyrovnanie bol princíp rovnosti a nediskriminácie medzi zamestnancami, keďže od zamestnancov, ktorí pracujú na veľvyslanectve na dočasný pracovný pomer sa vyžadoval rovnaký stupeň pracovného vyťaženia a výsledkov ako od ostatných zamestnancov v rovnakej kategórii.

10. Z výsluchu žalobkyne vyplývalo, že základ jej práce spočíval v preklade dokumentov rôzneho druhu a dennej tlačie pre veľvyslanca, pričom v čase jej nástupu po dobu troch mesiacov bola priamo na sekretariáte veľvyslanca, kedy vykonávala celú agendu F. N. a následne, keď nastúpila španielska sekretárka, prešla k inému stolu v rámci budovy na konzulárne oddelenie, pričom aj naďalej vykonávala prácu prekladateľky dokumentov a dennej tlačie, čo tvorilo podstatu jej pracovnej náplne. V rámci svojej náplne práce písala listy pre veľvyslanca, ktoré jej diktoval veľvyslanec, vybavovala účty a faktúry veľvyslanca, avšak nikdy neorganizovala večeru v rezidencii alebo služobné cesty pre veľvyslanca. Časom jej bola zadávaná aj iná práca, ktorú F. N. nevykonávala.

11. Z výsluchu F. N. vyplývalo, že pracovala u žalovaného na pozícii administratívny asistent v kancelárii na prvom poschodí, pričom jej hlavnou náplňou práce boli preklady a monitorovanie tlačie. Ak bolo treba prekladala aj listy veľvyslanca, vybavovala telefonáty na iné veľvyslanectvá alebo ministerstvo, písala veľvyslancom diktované listy, pričom niekedy organizovala sama alebo spolu s druhým administratívnym asistentom spoločenské večery, obedy alebo spoločenské akcie na veľvyslanectve. Nespomínala si, či

vybavovala služobné cesty veľvyslanca. Nestarala sa o jeho deti a nevybavovala ani jeho súkromné hovory. Zopárkrát realizovala komunikáciu s protokolárnym oddelením Ministerstva zahraničných vecí SR. Uviedla, že pagas extraordinaras, ktoré mala uvedené v pracovnej zmluve boli 13. a 14. plat, ktorý dostávala a ktorý bol vyplácaný spolu so základným platom. Taktiež uviedla, že za každé tri odpracované roky dostávala zvýšenie platu automaticky.

12. Z faxu zo dňa 11.04.2017 vedúceho administratívneho oddelenia žalovaného adresovaného sekcií personálnych služieb žalovaného, ktorého obsahom bola žiadosť F. o predĺženie rodičovskej dovolenky vyplývalo, že podľa vedúceho administratívneho oddelenia funkcia pani F. N. bola vykonávaná (v čase realizácie faxu) dočasnou zamestnankyňou - žalobkyňou a to k plnej spokojnosti zastupiteľstva (t.j. žalovaného), na základe čoho vedúci administratívneho oddelenia požadoval jej zotrvania na predmetnom pracovnom mieste.

13. Súd na takto zistení skutkový stav aplikoval príslušné ustanovenia Zákonníka práce upravujúce zásady rovnakého zaobchádzania (§ 13), predzmluvné vzťahy (§ 41), zásadu rovnakej mzdy za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty (§ 119a), stravovanie zamestnancov (§ 152), ako aj príslušné ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce premlčanie (§ 100 a nasl.).

14. Zásada rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťah nepremieta len do povinnosti zamestnávateľa rovnako pristupovať ku všetkým zamestnancom pri svojom oprávnení riadiť prácu a organizovať pracovné úlohy, ale vzťahuje sa aj na všetky plnenia peňažné a nepeňažného charakteru poskytované zamestnávateľom zamestnancom, ktoré zamestnancom vyplývajú z uzatvoreného pracovnoprávného vzťahu alebo na ktoré im vzniká právny nárok splnením ustanovených podmienok, a to bez ohľadu na to, či ide o obligatórny alebo fakultatívny vznik týchto nárokov. Totižto ak zamestnávateľ poskytuje za výkon práce nejakú formu peňažného plnenia, ktorého výška priamo nevyplýva z príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov, musí jeho výšku a podmienky na jeho získanie ustanoviť zodpovedajúcim spôsobom pre všetky kategórie zamestnancov, ktorým nárok na poskytnutie peňažného plnenia vzniká. Inak povedané, bez ohľadu na to, či zamestnávateľ poskytuje nejakú formu peňažného plnenia, napríklad na základe kolektívnej zmluvy alebo na základe mzdového predpisu ako vnútropodnikového predpisu, je povinný dodržať zásadu rovnakého zaobchádzania. Zásada rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania je rozvedená v ustanovení § 119a Zákonníka práce a rozlišuje zákaz diskriminácie pri odmeňovaní vzhľadom na pohlavie, ako aj vzhľadom na náplň práce.

15. V danom prípade sa spor týkal zásady rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Na to, aby mali dvaja zamestnanci nárok na rovnakú mzdu, musia byť pri porovnávaní práce vykonávanej týmito zamestnancami podľa § 119a ods. 2 Zákonníka práce splnené nasledujúce podmienky, a to: (1) musí ísť o výkon práce rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti; (2) práca musí byť vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach; (3) zamestnanci dosahujú pri výkone práce porovnateľnú výkonnosť a výsledky práce; (4) zamestnanci vykonávajú prácu u toho istého zamestnávateľa. Pokiaľ však nie je zhoda v niektorom z uvedených komparačných kritérií, nejde o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V danej súvislosti súd musel poukázať na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave (8CoPr 4/2019), ktorý v takmer totožnej skutkovej a právnej veci konštatoval, že ustanovenie § 119a Zákonníka práce ukladá (okrem iného) zamestnávateľovi povinnosti zabezpečiť v prípade porovnateľnej práce zamestnanca porovnateľné odmeňovanie za výkon takejto práce, pričom predmetom porovnania tu nie sú iba nárokovateľné zložky, ale aj ďalšie súčasti a plnenia poskytované zamestnancovi za výkon práce, bez ohľadu na ich povahu.

16. Na základe uvedeného mal súd za to, že v rámci zásady rovnakej mzdy za rovnakú (porovnateľnú) prácu treba pod pojem mzda začleniť akékoľvek peňažné alebo nepeňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonanú prácu, a to bez ohľadu na to, či ide o nárokovateľnú alebo nenárokovateľnú zložku mzdy a rovnako tiež bez ohľadu na právny základ takejto zložky mzdy, teda či vzniká priamo zo zákona, prípadne na základe vnútropodnikového predpisu. Preto súd považoval námietky žalovaného týkajúce sa toho, že tak 13. a 14. plat, ako aj trienio sú nenárokovateľné zložky platu, resp. že 13. a 14. plat charakterizuje motivačnú mzdu, vo vzťahu k právu zamestnanca na rovnakú mzdu za rovnakú (porovnateľnú) mzdu za právne irelevantné. Uvedený názor súdu vychádzal aj zo samotnej definície mzdy obsiahnutej v § 118 ods. 2 Zákonníka práce. Toto ustanovenie uvádza tak pozitívne, ako aj negatívne (demonštratívne) vymedzenie pojmu mzda, od ktorého sa treba odraziť aj pri

výklade práva na rovnakú mzdu za rovnakú prácu, pričom za mzdu sa v rámci negatívneho vymedzenia nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu (a ďalšie), ako a aj iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy, pričom za mzdu sa v rámci pozitívneho vymedzenia (okrem základného vymedzenia v prvej vete § 118 ods. 2 Zákonník práce) považuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu s tým, že od 01.05.2018 Zákonník práce za mzdu považuje aj tzv. „13. a 14. plat“ - t.j. peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov. Bez ohľadu na to, či toto pozitívne vymedzenie bolo alebo nebolo v Zákonníku práce uvedené, nenachádzalo sa v rámci plnení vymedzených negatívne, a preto aj pred 01.05.2018 bolo možné tzv. 13. a 14. plat, ako ho zamestnávateľ poskytoval svojim zamestnancom, považovať za mzdu.

17. Na základe uvedeného mal súd teda za to, že ak zamestnanci u toho istého zamestnávateľa vykonávajú rovnakú, prípadne obdobnú prácu a sú naplnené všetky podmienky podľa § 119 ods. 2 Zákonníka práce, je v rozpore s právom zamestnancov na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ak im zamestnávateľ poskytuje rozdielnú mzdu, konkrétne ak len niektorým zamestnancom zo zamestnancov vykonávajúcich rovnakú alebo obdobnú prácu podľa § 119 ods. 2 Zákonníka práce poskytuje 13. a 14. plat, prípadne plnenia pri príležitosti pracovného alebo životného výročia. Preto súd považoval za nesprávny argument žalovaného, že závisí výlučne od vôle zamestnávateľa, ktorým zamestnancov poskytne a ktorým neposkytne „fakultatívne“ zložky mzdy nad rámec ich základného platu, keďže realizácia takejto vôle zamestnávateľa by bola v zjavnom rozpore so zásadou rovnakej mzdy za rovnakú prácu. Tým však súd nepopiera slobodnú vôľu zamestnávateľa určovať rozdielne mzdy pre zamestnancov rozdielnych kategórií, teda určovať rozdielnú mzdu zamestnancov podľa druhu vykonávanej práce zamestnancami u zamestnávateľa, avšak v prípade rovnakej alebo obdobnej práce, ktorú u neho vykonávajú viacerí zamestnanci, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť rovnaké odmeňovanie, resp. rovnaké podmienky odmeňovania pre týchto zamestnancov. Inak by sa dopustil spomínanej diskriminácie. V tejto súvislosti bol právne irelevantný odkaz žalovaného na rozsudok Najvyššieho súdu SR (3Cdo 31/2009), pretože ten neriešil spor o zaplatenie mzdy z titulu porušenia zásady rovnakej mzdy zamestnancov. Právne irelevantné boli taktiež aj argumenty týkajúce sa toho, či jeden zamestnanec má pracovný pomer na dobu určitú a druhý na dobu neurčitú, teda že nejde o porovnateľných zamestnancov podľa § 40 ods. 9 Zákonníka práce. Tu bolo potrebné zdôrazniť, že právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu nerozlišuje medzi zamestnancom na dobu určitú a zamestnancom na dobu neurčitú a preto bola irelevantná námietka žalovaného, že žalobkyňa a F. N. nespĺňali definíciu porovnateľných zamestnancov podľa § 40 ods. 9 Zákonníka práce, keďže právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu s pojmom porovnateľní zamestnanci nenarába.

18. Z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplývalo, že obe porovnávané zamestnankyne žalovaného, t.j. žalobkyňa a pani F. N. boli zamestnané u žalovaného na pozícii nazvanej administratívny asistent, pričom nespornou a preukázanou skutočnosťou bolo aj to, že žalobkyňa nastúpila na miesto pani F. N. (z dôvodu jej starostlivosti o dieťa) s tým, že žalobkyňa prevzala celú agendu po pani F. N.. Preukázanou skutočnosťou bolo aj to, že hlavná a podstatná náplň práce žalobkyne a pani F. N. spočívala vo vykonávaní prekladu a monitorovaní dennej tlače pre veľvyslanca, písaní listov diktovaných veľvyslancom a komunikácii so slovenskými inštitúciami (čo vyplývalo najmä z výsluchu žalobkyne, F. N. a z listu veľvyslanca zo dňa 01.06.2016). Z pracovných zmlúv žalobkyne a pani F. N. taktiež vyplývalo, že príležitostne mohli byť poverené na výkon práce aj inej profesijnej kategórie, na základe čoho sa ich ostatná - doplnková pracovná činnosť mohla líšiť. Preto napríklad žalobkyňa okrem hlavnej náplne práce vybavovala účty a faktúry veľvyslanca alebo pani F. N. niekedy organizovala spoločenské akcie, obedy a podobne. Aj napriek týmto miernym odlišnostiam, súd dospel k záveru, že práca vykonávaná žalobkyňou a pani F. N. u žalovaného ako toho istého zamestnávateľa požívala nielen zhodu v jej samotnom označení v pracovnej zmluve (t.j. administratívny asistent), ale aj v hlavnej a podstatnej náplni práce (t.j. preklad a monitorovanie dennej tlače pre veľvyslanca, písanie listov pre veľvyslanca alebo komunikácii so slovenskými inštitúciami). Ako nepodstatnú súd vyhodnotil tú skutočnosť, že žalobkyňa a pani F. N. pracovali na rozdielnych oddeleniach, keďže táto skutočnosť nemala vplyv na obsah pracovnej náplne jednej alebo druhej. Z listu veľvyslanca zo dňa 01.06.2016

taktiež vyplývalo, že žalobkyňa už v momente nástupu preukázala rozsiahle skúsenosti a kvalifikáciu, pričom zo žiadnych tvrdení alebo dôkazných prostriedkov nevyplývalo, že žalobkyňa a pani F. N. nedosahovali pri výkone ich práce porovnateľnú výkonnosť a výsledky práce. Na základe uvedeného mal súd za to, že boli podľa § 119a ods. 2 Zákonníka práce splnené podmienky na to, aby žalobkyňa a pani F. N. mali nárok na rovnakú mzdu, keďže v ich prípade išlo o výkon práce rovnakej, resp. veľmi porovnateľnej až totožnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá bola vykonávaná v rovnakých a porovnateľných podmienkach (bez ohľadu na to, či bola práca vykonávaná na sekretariáte alebo inom oddelení v rámci žalovaného), pri výkone ktorej obe dosahovali porovnateľnú výkonnosť a výsledky (čo žalovaný absolútne nenamietal) s tým, že uvedenú prácu vykonávali u toho istého zamestnávateľa - t.j. žalovaného. Z uvedeného teda vyplýval ten záver, že ak teda mzda pani F. N. pozostávala aj z 13. a 14. platu, ako aj z tzv. trienía, aj žalobkyni vznikol nárok na rovnakú mzdu, teda na mzdu, ktorá pozostávala z 13. a 14. platu a tzv. trienía. Hoci žalovaný tvrdil, že v pracovnej zmluve pani N. sa žiadny nárok na tzv. trienio nespomína, z jej výpovede jednoznačne vyplývalo, že za každé tri odpracované roky dostávala automaticky zvýšenie mzdy (čo je podstata tzv. trienía), ako aj to, že v rámci mimoriadnych platov (tzv. pagas extraordinaris) jej bol vyplácaný 13. a 14. plat. Hoci podstata argumentácie žalobkyne ohľadom jej diskriminácie z pohľadu § 119a ods. 2 Zákonníka práce bola založená na porovnávaní jej náplne práce a odmeňovania s pani F. N., z listu veľvyslanca zo dňa 01.06.2016 jednoznačne vyplývalo, že porušovanie zásady rovnakej mzdy za rovnakú (porovnateľnú) prácu zo strany žalovaného sa týkalo všeobecne všetkých zamestnancov žalovaného pracujúcich na pozícii administratívny asistent na dobu určitú voči zamestnancom na rovnakej pozícii pracujúcich na dobu neurčitú, keď hrubá mzda zamestnankyň na trvalý pracovný pomer (napr. pani F. N.) bola odlišná od hrubej mzdy zamestnankyň na dočasný pracovný pomer (napr. žalobkyňa), keďže zamestnanci na trvalý pracovný pomer poberali aj 13. a 14. plat, pričom do roku 2014 sa líšila aj výška ich základnej mesačnej hrubej mzdy, ktorá u trvalých zamestnancov predstavovala sumu 1 557,60 eura a u dočasných zamestnancov sumu 1 246,- eur (v oboch prípadoch bez zarátania tzv. trienía). Na základe uvedeného bola irelevantná námietka žalovaného týkajúca sa toho, že žalobkyňa a pani F. N. pracovali u zamestnávateľa v rôznych časových obdobiach, keďže z uvedeného listu vyplývalo, že u žalovaného dochádzalo k porušovaniu zásady rovnakej mzdy za rovnakú prácu medzi administratívnymi asistentami pracujúcimi na dobu určitú a neurčitú. Navyše, ak medzi náplňou práce žalobkyne a p. F. N. existovala obsahová zhoda podľa § 119a Zákonníka práce, už pri uzatváraní pracovnej zmluvy so žalobkyňou mal žalovaný dohodnúť rovnaké/porovnateľné mzdové podmienky ako mal dohodnúť s pani F. N., resp. ostatnými administratívnymi asistentmi pracujúcimi na dobu neurčitú.

19. Vzhľadom na uvedené súd dospel k záveru, že podľa § 119a ods. 2 Zákonníka práce mala žalobkyňa v rozhodnom období, okrem mzdy, ktorú poberala, aj nárok na dorovnanie výšky hrubej mzdy zo sumy 1 246,08 eura na sumu 1 557,60 eura (t.j. v sume 311,52 eura mesačne), a to od jej nástupu do októbra 2014, kedy jej žalovaný tento nárok sám dorovnal, rovnako tiež nárok na 13. a 14. plat v rokoch 2013 až 2016 v sume po 1 557,60 eura a po odpracovaní 3 rokov aj nárok na tzv. trienio (t.j. od decembra 2015 v sume 38,65 eura mesačne - pričom uvedenú výšku dorovnania mzdy, ani výšku 13. a 14. platu a trienía žalovaný žiadnym spôsobom nesporeoval.

20. Vzhľadom na námietku premlčania uplatnenú žalovaným, však súd mohol žalobkyni priznať len tie nároky, ktoré neboli premlčané. Keďže Zákonník práce ako osobitný predpis premlčanie nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov špeciálne neupravuje, na premlčanie týchto nárokov/práv sa použije všeobecná úprava premlčania obsiahnutá v Občianskom zákonníku. Vo vzťahu k vyššie uvedeným nárokom žalobkyne preto platí, že sa podľa § 101 Občianskeho zákonníka premlčujú v trojročnej premlčacej dobe. Na základe uvedeného všetky žalobkyňou uplatnené nároky, ktorých splatnosť nastala pred 29.03.2014 (t.j. tri roky od podania žaloby), bolo treba považovať za premlčané. Hoci nemal súd tvrdené a preukázané, kedy bola mzda žalobkyne splatná, vychádzajúc z § 129 ods. 1 Zákonníka práce, bola splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. To znamená, že premlčaniu podliehali uplatnené nároky splatné od novembra 2012 do 29.03.2014 (t.j. do dňa podania žaloby), na základe čoho za nepremlčané a teda aj dôvodné považoval súd nároky žalobkyne počínajúc od doplatku mzdy za mesiac február 2014 v sume 311,52 eura, keďže jej splatnosť nastala podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce najneskôr koncom nasledujúceho kalendárneho mesiaca, t.j. najneskôr dňa 31.03.2014, t.j. po podaní žaloby. Konkrétne s odkazom na § 119a Zákonníka práce považoval súd za dôvodné nasledovné žalobkyňou uplatnené nároky týkajúce sa doplatku mzdy, 13. a 14. platu a trienía, a to:

- sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac február 2014,

- sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac marec 2014,
 - sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac apríl 2014,
 - sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac máj 2014,
 - sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac jún 2014,
 - sumu 1 557,60 eura ako neuhradený 13. plat vyplácaný v mesiaci jún 2014,
 - sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac júl 2014,
 - sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac august 2014,
 - sumu 311,52 eura ako doplatok mzdy za mesiac september 2014,
 - sumu 1 557,60 eura ako neuhradený 14. plat vyplácaný v mesiaci december 2014,
 - sumu 1 557,60 eura ako neuhradený 13. plat vyplácaný v mesiaci jún 2015,
 - sumu 1 557,60 eura ako neuhradený 14. plat vyplácaný v mesiaci december 2015,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac december 2015,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac január 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac február 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac marec 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac apríl 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac máj 2016,
 - sumu 1 557,60 eura ako neuhradený 13. plat vyplácaný v mesiaci jún 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac jún 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac júl 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac august 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac september 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac október 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac november 2016,
 - sumu 1 557,60 € ako neuhradený 14. plat vyplácaný v mesiaci december 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac december 2016,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac január 2017,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac február 2017,
 - sumu 38,65 eura ako trienio za mesiac marec 2017,
- čo celkovo predstavovalo sumu 12 456,16 eura.

21. Vzhľadom na vyššie uvedené považoval súd žalobu žalobkyne v časti uplatneného nároku z titulu § 119a Zákonníka práce (t.j. z titulu doplatenia hrubej mzdy, nevyplatených 13. a 14. platov a trienia) za dôvodnú v sume 12 456,16 eura, pričom vo zvyšnej časti bol predmetný nárok pre jeho premlčanie nedôvodný.

22. Okrem vyššie uvedeného sa však žalobkyňa domáhala aj zaplata zákonného príspevku zamestnávateľa na stravu. V tejto súvislosti bolo potrebné poukázať na to, že nárok zamestnanca na poskytnutie finančného príspevku za stravné vzniká v tom prípade, ak zamestnanec v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny (§ 152 ods. 2 Zákonníka práce), teda vzniká za každý pracovný deň, v ktorom zamestnanec v rámci zmeny odpracuje viac ako 4 hodiny. V danom prípade však žalovaný nárok na vyplatenie príspevku na stravovanie vôbec nesporeval, teda netvrdil a ani nepreukázal, že by neboli splnené podmienky na jeho vyplatenie, či už do dôvodu alebo jeho výšky, pričom žalovaný namietal len jeho premlčanie. Na základe uvedeného a po prihliadnutí na dôvodnú námietku žalovaného týkajúcu sa premlčania finančného príspevku na stravovanie, za dôvodné považoval súd príspevky na stravovanie od 29.03.2014, konkrétne:

- v sume 1,86 eura za odpracované dni v mesiaci marec 2014 (t.j. jeden pracovný deň 31.03.2014 po 1,86 eura)
- v sume 31,35 eura za mesiac apríl 2014,
- v sume 33,00 eura za mesiac máj 2014,
- v sume 33,00 eura za mesiac jún 2014,
- v sume 26,40 eura za mesiac júl 2014,
- v sume 26,40 eura za mesiac august 2014,
- v sume 31,35 eura za mesiac september 2014,
- v sume 34,65 eura za mesiac október 2014,
- v sume 24,36 eura za mesiac november 2014,
- v sume 22,62 eura za mesiac december 2014,
- v sume 34,80 eura za mesiac január 2015,

- v sume 34,80 eura za mesiac jún 2015,
- v sume 36,54 eura za mesiac júl 2015,
- v sume 34,80 eura za mesiac august 2015,
- v sume 26,10 eura za mesiac september 2015,
- v sume 34,80 eura a mesiac október 2015,
- v sume 33,06 eura za mesiac november 2015,
- v sume 34,80 eura za mesiac február 2015,
- v sume 34,80 eura za mesiac marec 2015,
- v sume 31,32 eura za mesiac apríl 2015,
- v sume 24,36 eura za mesiac máj 2015,
- v sume 26,10 eura za mesiac december 2015,
- v sume 33,06 eura za mesiac január 2016,
- v sume 36,54 eura za mesiac február 2016,
- v sume 31,32 eura za mesiac marec 2016,
- v sume 33,06 eura za mesiac apríl 2016,
- v sume 27,84 eura za mesiac máj 2016,
- v sume 36,54 eura za mesiac jún 2016,
- v sume 26,10 eura za mesiac júl 2016,
- v sume 26,10 eura za mesiac august 2016,
- v sume 29,58 eura za mesiac september 2016,
- v sume 34,80 eura za mesiac október 2016,
- v sume 31,32 eura za mesiac november 2016,
- v sume 39,06 eura za mesiac december 2016,
- v sume 39,06 eura za mesiac január 2017,
- v sume 37,20 eura za mesiac február 2017 a
- v sume 42,78 eura za mesiac marec 2017,

čo celkovo predstavovalo sumu 1 155,63 eura.

23. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti, súd žalobe žalobkyne vyhovel v časti o zaplatenie sumy 13 611,79 eura, keďže mal súd preukázané, že zo strany žalovaného došlo podľa § 119a Zákonníka práce k porušeniu zásady rovnakej mzdy za rovnakú (podobnú) prácu, na základe čoho zaviazal žalovaného na zaplatenie sumy 12 456,16 eura (t.j. doplatenie základnej mesačnej mzdy za mesiace 02/14 až 09/15, doplatenie nevyplateného 13. a 14. platu za roky 2016 až 2017 a doplatenie nevyplateného trienia za mesiace 12/2015 až 03/2017), ako aj zaplatenie nevyplateného finančného príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce od 27.03.2014 do 27.03.2017 v sume 1 155,63 eura, pričom v ostatnej časti súd žalobu žalobkyne výlučne z dôvodu premlčania jej uplatnených nárokov podľa § 101 Občianskeho zákonníka ako nedôvodnú zamietol.

24. Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný si súdom priznaný peňažný dlh podľa § 559 Občianskeho zákonníka nesplnil riadne a včas, dostal sa tým podľa § 517 ods. 1 prvej vety Občianskeho zákonníka do omeškania, na základe čoho vzniklo žalobcovi právo požadovať od žalovaného popri priznanom peňažnom plnení aj úroky z omeškania určené podľa vykonávacieho predpisu - nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. vo výške o 5 percentuálnych bodov vyššie ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky (ECB) platná k prvému dňu omeškania s plnením priznaného peňažného dlhu.

25. V tejto súvislosti súd odkázal na uznesenie Ústavného súdu SR zo 4. 7. 2017, sp. zn. III. ÚS 460/2017, podľa ktorého záver, podľa ktorého by zamestnávateľa nestihala sankcia v podobe úroku z omeškania, pokiaľ sa dostane do omeškania s plnením mzdy, náhrady mzdy a obdobných záväzkov voči zamestnancovi, by bol neudržateľný.

26. Základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky bola v období od 10.09.2014 do 08.12.2015 vo výške 0,05 % a v období od 09.12.2015 do 18.09.2019 vo výške 0 %, tzn. vychádzajúc z uvedeného, potom výška úrokov z omeškania ku dňu omeškania žalovaného s plnením súdom priznaného dlhu žalobcovi bola 5,05 %, resp. 5 % ročne. Žalobkyňa si však uplatnila len úrok z omeškania vo výške 5 %.

27. Vzhľadom na uvedené súd priznal žalobcovi právo na úroky z omeškania z dlžných súm vo výške 5 %, a to:

- od 01.01.2015 do zaplatenia za nároky vzniknuté v roku 2014 v sume 5 872,35 eura,

- od 01.01.2016 do zaplattenia za nároky vzniknuté v roku 2015 v sume 3 540,13 eura,
- od 01.01.2017 do zaplattenia za nároky vzniknuté v roku 2016 v sume 3 964,32 eura,
- od 01.02.2017 do zaplattenia za nárok príspevok na stravné za január 2017,
- od 01.03.2017 do zaplattenia za nárok príspevok na stravné za február 2017,
- od 01.04.2017 do zaplattenia za nárok príspevok na stravné za marec 2017,
- od 01.03.2017 do zaplattenia za nárok na trienio za mesiac januára 2017 (keďže tento nárok bol splatný spolu so mzdou za január, ktorej splatnosť nastala najneskôr posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca),
- od 01.04.2017 do zaplattenia za nárok na trienio za mesiac február 2017 (keďže tento nárok bol splatný spolu so mzdou za február, ktorej splatnosť nastala najneskôr posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca) a
- od 01.05.2017 do zaplattenia za nárok na trienio za mesiac marec 2017 (keďže tento nárok bol splatný spolu so mzdou za marec, ktorej splatnosť nastala najneskôr posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca).

28. Súd o nároku na náhradu trov konania rozhodol v súlade s princípom úspechu v konaní podľa § 255 ods. 1 C.s.p. tak, že žalobkyni ako úspešnej strane sporu priznal podľa § 262 ods. 1 C.s.p. nárok na náhradu trov konania v rozsahu 23,38 %, čo korešpondovala s jej pomerom úspechu v konaní, ktorý súd vypočítal tak, že jej neúspech, ktorý predstavoval 38,31 %, odpočítal od jej úspechu, ktorý predstavoval 61,69 %, pričom o samotnej výške tohto nároku rozhodne súd podľa § 262 ods. 1 C.s.p. samostatným rozhodnutím, vydaným vyšším súdnym úradníkom, po právoplatnosti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré môže strana sporu podať v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje (§ 355 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 362 C.s.p.).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.