

Súd: Okresný súd Bratislava II  
Spisová značka: 58Cpr/1/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1216201249  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 03. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lenka Kudravá  
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2018:1216201249.10

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v konaní pred sudkyňou JUDr. Lenkou Kudravou v sporovej veci žalobcu: E. A., R.. XX.XX.XXXX, T. D. U. XXXX/X, XXX XX N., V. I., zastúpený advokátkou Mgr. Hanou Volšíkovou, so sídlom Záhradnícka 64, 821 08 Bratislava proti žalovanému: Letové prevádzkové služby Slovenskej republiky, štátny podnik, IČO: 35778458, so sídlom Ivanská cesta 93, 823 07 Bratislava, zastúpený advokátskou kanceláriou TaylorWessing e/n/w/c advokáti s.r.o., so sídlom Panenská 6, 811 03 Bratislava, o zaplatenie 79.268 Eur, takto

### rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a**.

II. Žalovaný má voči žalobcovi **n á r o k** na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 26.01.2016 domáhal voči žalovanému zaplatenia sumy 79.268 Eur titulom porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní a náhrady trov konania.

2. Žaloba bola odôvodnená tým, že žalobca v čase podania žaloby pracoval u žalovaného v pracovnom pomere, ktorý vznikol dňa 01.10.1977 na základe pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 04.10.1977. V dôsledku delimitácie z ČSSDL Praha do ĽP ČSSR bola uzatvorená nová pracovná zmluva č. XXX/XX v znení jej dodatkov, na základe ktorej bol žalobca prijatý do pracovného pomeru s dohodnutým druhom práce „dozorčí letaní“ s miestom výkonu práce letisko N., pričom mzdové podmienky boli dohodnuté podľa v tej dobe platných mzdových predpisov. K zmene pracovného pomeru došlo Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XXXX zo dňa 30.04.1999, na základe ktorej sa dohodnutý druh práce „dozorca lietania“ s účinnosťou odo dňa 01.05.1999 zmenil na „radarový riadiaci letovej prevádzky“. K dohode o zmene mzdových podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve nedošlo. V čase podania žaloby bol žalobca zaradený na organizačný útvar divízie letiskovej a približovacej služby DAAS, pracovisko - stanovište N. v zmysle Organizačného poriadku LPS SR, š.p. a žalovaným mu bola priznávaná a vyplácaná mzda podľa kolektívnej zmluvy pre pracovnú pozíciu radarový riadiaci letovej prevádzky LZTT v tarifnom stupni H a tarifnom kroku 8, bez existencie písomnej dohody o mzdových podmienkach v pracovnej zmluve medzi žalobcom a žalovaným podľa § 54 Zákonníka práce. Dňa 28.10.2015 žalobca uzatvoril so žalovaným Dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, pracovný pomer ktorý sa skončil dňa 27.01.2016. Čo sa týka podmienok pre výkon dohodnutého druhu práce žalobcu - radarový riadiaci letovej prevádzky, žalobca uviedol, že tento je upravený vo vnútornom predpise žalovaného označený ako Smernica LPS SR, š.p., Katalóg pracovných funkcií (strana 22) a Opis pracovných činností tvoriaci prílohu pracovnej zmluvy. Žalobca

podotkol, že na letisku v N. je 6 miest radarových riadiacich letovej prevádzky, na letisku v J. v počte 12 miest a na letisku v D. v počte 22 miest riadiacich letovej prevádzky. Pracovná funkcia, ktorú vykonával žalobca je vysokokvalifikovanou pracovnou činnosťou, ktorá je upravená a prísne regulovaná viacerými predpismi ako sú Nariadenie komisie (EÚ) č. 2015/340 zo dňa 20.02.2015 s účinnosťou odo dňa 30.06.2015 (ďalej len „nariadenie“). Do jeho účinnosti platilo Nariadenie komisie (EÚ) č. 805/2011 zo dňa 20.08.2011, ktorým sa ustanovili podrobné pravidlá udeľovania preukazov spôsobilosti a niektorých osvedčení riadiacich letovej prevádzky. Preukaz spôsobilosti vydáva Dopravný úrad Slovenskej republiky po splnení všetkých podmienok vyžadovaných nariadením. Každý radarový riadiaci letovej prevádzky musí prejsť výcvikom a získať kvalifikačné kategórie, doložky ku kvalifikačným kategóriám, doložky na stanovište, jazykovú spôsobilosť podľa ICAO (Medzinárodná organizácia pre civilné letectvo) a zdravotnú spôsobilosť 3. triedy, ktorých získanie vyznačí Dopravný úrad do preukazu spôsobilosti. Zdravotnú spôsobilosť je oprávnená posudzovať výlučne Letecká vojenská nemocnica, a.s. Košice, ktorá je Dopravným úradom povereným zdravotným zariadením. Na základe záverov Leteckej vojenskej nemocnice, Dopravný úrad vydá osvedčenie o zdravotnej spôsobilosti riadiacemu letovej prevádzky. Žalobca je držiteľom osvedčenia o zdravotnej spôsobilosti a preukazu spôsobilosti riadiaceho letovej prevádzky, ktorý ho oprávňuje poskytovať službu riadenia letovej prevádzky na stanovišti T. T. na letisku v N.. Žalobca ďalej poukázal na to, že pre funkciu radarového riadiaceho letovej prevádzky na divízii letiskovej a približovacej služby DAAS (D., J., N.) sú rovnaké podmienky, pričom Smernica LPS SR, š.p., Katalóg pracovných funkcií (strana 22) nerozlišuje medzi radarovým riadiacim letovej prevádzky na stanovišti letovej prevádzky v N., J. O. D.. Čo sa týka odmeňovania za vykonanú prácu, žalobca uviedol, že základnú mzdu na divízii letiskovej a približovacej služby (DAAS) upravuje kolektívna zmluva rozdielne z dôvodu jej rozdelenia do troch tarifných stupňov nasledovne: tarifný stupeň H - radarový riadiaci letovej prevádzky LZTT (Q. N.), tarifný stupeň K - radarový riadiaci letovej prevádzky LZKZ (Q. J.), tarifný stupeň N - radarový riadiaci letovej prevádzky LZIB (Q. D.), pričom rozhodujúcou podmienkou pre zaradenie do príslušného tarifného kroku je počet rokov odbornej praxe. Žalobca bol zaradený do najvyššieho tarifného kroku 8 v tarifnom stupni H. Žalobca je súčasne presvedčený, že sa naňho vzťahuje i kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti sa žalobca cíti diskriminovaný a je toho názoru, že v jeho prípade došlo zo strany žalovaného k zásadnému porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ktorý svoje tvrdenie odvodzuje z rozdielnych miezd, keď poukazuje na to, že kým bola žalobcovi ako radarovému riadiacemu letovej prevádzky na letisku v N. napríklad za obdobie január až december 2015 priznávaná mzda v sume 2.296 Eur mesačne, za rovnaké obdobie bola radarovému riadiacemu letovej prevádzky na letisku v J. (tarifný stupeň K), priznávaná mzda v sume 2.935 Eur mesačne a radarovému riadiacemu letovej prevádzky na letisku v D. (tarifný stupeň N) priznávaná mzda v sume 3.829 Eur mesačne. Rozdiel na základnej mzde podľa mzdovej tarify (tarifný stupeň H a N) za obdobie február 2013 až január 2016 je suma vo výške 54.060 Eur. Popri základnej mzde žalovaný priznával žalobcovi aj iné mzdové nároky vo forme prémie vo výške 30% základnej mzdy ako aj mimoriadnu mzdu. Z uvedeného dôvodu vzniká rozdiel aj pri priznávaní a vyplácaní iných mzdových nárokov, čo v prípade mimoriadnej mzdy činí za obdobie február 2013 až január 2016 rozdiel vo výške 8.990 Eur a v prípade priznaných mesačných prémie za obdobie február 2013 až január 2016 rozdiel vo výške 16.218 Eur. Žalobca ďalej uvádza, že zo strany žalovaného došlo i k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v iných pracovných podmienkach a to za prvé v stanovení týždenného pracovného času radarových riadiacich letovej prevádzky, keď podľa kolektívnej zmluvy sa u žalovaného stanovuje radarovým riadiacim letovej prevádzky v rozsahu 34 hodín/týždeň na stanovištiach D. O. J. naproti tomu na stanovišti N. je týždenný pracovný čas v rozsahu 36 hodín, bez toho aby žalovaný bližšie zdôvodnil úpravu týždenného fondu pracovného času svojich zamestnancov v rovnakých pracovných funkciách rozdielne. Táto skutočnosť znamená, že žalobca musí u žalovaného odpracovať v priemere o jednu 8 hodinovú pracovnú zmenu za mesiac viac ako porovnateľný riadiaci letovej prevádzky v D.. Za druhé v poskytovaní rekondičných pobytov, keď podľa kolektívnej zmluvy sa rekondičný pobyt v rozsahu dvoch týždňov poskytne 1x do roka zamestnancom s platným preukazom spôsobilosti v D. O. J. a 1x za tri roky zamestnancom s platným preukazom spôsobilosti v N., N.O. O. Ž., bez objektívneho zdôvodnenia tohto prístupu. Za tretie v obsadení pracovných funkcií, keď žalovaný na medzinárodnom letisku N. zabezpečuje približovaciu službu riadenia aj letiskovú službu riadenia iba jedným radarovým riadiacim letovej prevádzky v pracovnej zmene, oproti letisku v D., kde sa služba riadenia letovej prevádzky zabezpečuje na dvoch pracoviskách. Navyše žalobca musel vykonávať v pracovnej zmene aj činnosti, ktoré sú náplňou iných pracovných funkcií, nakoľko tieto funkcie nie sú na letisku N. zriadené, čo značne sťažuje pracovné podmienky žalobcu pri výkone práce. Použitie rozdielneho prístupu medzi zamestnancami v iných regiónoch pri odmeňovaní za prácu, ani pri určení

týždenného pracovného času a ani v iných pracovných podmienkach, žalovaný žiadnym spôsobom vo svojom vnútornom predpise alebo v kolektívnej zmluve objektívne nezodôvodnil, čím dochádza k nepriamemu diskriminačnému konaniu žalovaného vo vzťahu k žalobcovi z dôvodu, že žalovaný uplatňuje také postupy, ktoré žalobcu výrazne znevýhodňujú a diskriminujú oproti radarovým riadiacim letovej prevádzke v D. a preto kolektívna zmluva v časti odmeňovania a iných pracovných podmienkach je v tejto časti neplatná. Okrem už uvedeného, žalobca ďalej poukázal i na neplatnosť zaradenia žalobcu do tarifného stupňa H, nakoľko toto zaradenie sa nevykonalo formou predpísanou Zákonníkom práce, keď absentovala písomná dohoda o zmene pracovnej zmluvy spolu so zapracovaním nových mzdových podmienok. Na základe uvedeného je žalobca toho názoru, že žalovaný bol povinný priznávať a platiť žalobcovi za vykonanú prácu mzdu a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou bez akejkoľvek diskriminácie a porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a zdržať sa akejkoľvek diskriminácie pri odmeňovaní a písomne uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy týkajúcu sa mzdových podmienok. Žalobca odvodzuje diskriminačné konanie žalovaného z ustanovenia § 13, § 43, § 54 a § 119a Zákonníka práce, čl. 36 Ústavy SR a Antidiskriminačného zákona.

3. Žalovaný v podaní doručenom súdu dňa 14.03.2016 uviedol, že nakoľko je tento štátnym podnikom u ktorého dlhodobo a systematicky pôsobia organizácie zástupcov zamestnancov, nie je preto zamestnávateľom, ktorý by voľným (svojvoľným) spôsobom rozhodoval o úprave pracovných a mzdových podmienok svojich zamestnancov. Žalovaný je ako podnik, ktorý mnoho desaťročí vykonáva riadenie vnútroštátnej a medzinárodnej letovej prevádzky, viazaný medzinárodnými a európskymi štandardmi a požiadavkami na riadenie letovej prevádzky. S tým súvisia aj všeobecne uplatňované princípy v oblasti odmeňovania zamestnancov, ktorí riadia letovú prevádzku, ktoré sa odvíjajú od mnohých parametrov, najmä od klasifikácie vzdušného priestoru, rozlohy koncovej riadenej oblasti, počtu susediacich letísk, počtu letiskových dráh, počtu prístrojových príletov a odletov a podobne. Žalobca zakladá svoje nároky uplatnené žalobou o domnelé porušenie povinnosti zákazu diskriminácie podľa § 119a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, t. z. žalobca sa (mylne domnieva, že ako zamestnanec pracujúci na pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky - RLP) na letisku v N. má mať rovnaké mzdové ohodnotenie ako zamestnanec na tej istej pozícii pracujúci na letisku v Bratislave. Toto právne východisko žalobcu je celkom nesprávne, pretože predpoklady na výkon činnosti riadiaceho letovej prevádzky ako aj náročnosť práce, jej intenzita, hodnota a vyplývajúce prevádzkové a zdravotné riziká sú na týchto dvoch letiskách objektívne podstatne rozdielne a tento rozdiel je reflektovaný aj v odmeňovaní a v ďalších podmienkach zamestnávania. Žalovaný v rámci svojej procesnej obrany ďalej uviedol, že žalobca nikdy nemal oprávnenie na výkon činnosti riadiaceho letovej prevádzky na stanovištiach O. Š. C. D. a nie je preukázané, že by bol toto oprávnenie získal. Kvalifikačné skúšky na výkon činnosti riadiaceho letovej prevádzky na stanovištiach O. Š. C. D. sú odlišné a náročnejšie, keďže skúšky vždy simulujú podmienky prevádzky na konkrétnom letisku. Charakter prevádzky na stanovištiach O. Š. C. D. je z hľadiska náročnosti pracovných podmienok podstatne odlišný ako charakter prevádzky T. N. T.. Na ozrejenie rozdielnosti pracovných podmienok, žalovaný uviedol najpodstatnejšie faktory, ktoré majú vplyv na rozdielnú náročnosť práce riadiaceho letovej prevádzky na stanovišti T. N. T. a stanovištiach O. Š. C. D. ako sú: 1. prevádzková doba na stanovištiach O. Š. je nepretržitá, zatiaľ čo na stanovišti T. N. - T. len 12 hodín denne, 2. koncová riadená oblasť (T.) D. má vyššiu kvalifikáciu vzdušného priestoru (C) ako má N. (D), pričom je zhruba 3x väčšia, 3. priestor T. D. je komplexnejší, nakoľko susedí s tromi ďalšími vzdušnými priestormi (N., C., D.) oproti N., ktorý susedí s jedným (Varšava), 4. v horizontálnych hraniciach T. D. sa nachádza 5 neriadených letísk oproti jednému v N., 5. letisko v D. má 2 križujúce sa vzletové a pristávacie dráhy oproti jednému v N.e, 6. v T. D. je 22 štandardných prístrojových odletov a 12 príletov v porovnaní s letiskom N., kde je 15 štandardných prístrojových odletov a 6 príletov, 7. na letisku v D. je možná letecká prevádzka za podmienok malých hodnôt dohľadnosti CAT III oproti letisku v N., 8. letisko v D. obslúžilo za roky 2013-2015, 66039 pohybov IFR letov (lety podľa prístrojov), zatiaľ čo na letisku v N. to bolo v počte 5423 pohybov IFR letov, t.j. denne pre letisko D. je to 127 pohybov IFR letov a pre letisko N. je to 24 pohybov IFR letov, 9. počet odriadených letových hodín na jedného riadiaceho letovej prevádzky v D. (v rokoch 2013 a 2014 je 0,18 a v roku 2015 to bolo 0,19) je podstatne vyšší ako počet odriadených letových hodín na jedného riadiaceho letovej prevádzky v N. (v roku 2013 to bolo 0,04, v roku 2014 to bolo 0,05 a v roku 2015 to bolo 0,08). Na základe uvedeného preto nemôže ísť u žalobcu o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty akú vykonáva riadiaci letovej prevádzky v D.. Činnosť riadiaceho letovej prevádzky na stanovišti T. N. T. je ďalej z hľadiska rizikovosti prác zaradená do druhej kategórie (nerizikovej - bežní administratívni zamestnanci pracujúci so zobrazovacími jednotkami), zatiaľ čo činnosť riadiaceho letovej prevádzky na stanovištiach O. Š. C.

D. do tretej kategórie rizika (psychická pracovná záťaž). Mzdové podmienky žalobcu boli upravené v podnikovej kolektívnej zmluve a keďže počas trvania pracovného pomeru žalobcu nedošlo k zmene druhu jeho práce (okrem formálnej zmeny názvu jeho pracovnej funkcie v súlade s legislatívou), žalobca bol počas celej doby odmeňovaný podľa kolektívnej zmluvy (ktorej zmenu mohli dosiahnuť dve odborové združenia výlučne zložené zo zamestnancov riadiacich letovej prevádzky) ako riadiaci letovej prevádzky vykonávajúci činnosť na stanovišti T. N. T., pričom správnosť tohto postupu overil a potvrdil aj Inšpektorát práce v Bratislave rámci kontroly. Dôvodom rozdielnej výšky odmeny nie je rozdielnosť v regiónoch, ale rozdiel v zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti podmienkach, výkonnosti a hodnote práce vykonávanej na porovnateľných pracovných pozíciách. Čo sa týka Dohody o mzdových podmienkach, žalovaný uvádza, že tento svojim zamestnancom jednostranne doručuje oznámenie o mzde, ktoré zamestnanci nepodpisujú a ktorého obsahom je informácia o výške základnej mzdy a mzdovom zaradení, pričom žalovaný predložil oznámenie o mzde zo dňa 21.12.2012, zo dňa 20.12.2013, zo dňa 22.12.2014 a zo dňa 30.12.2015 vzťahujúce sa k žalobcovi. Žalobca nemal nárok na osobitné prémie za účelom kompenzácie zvýšenej letovej prevádzky v mesiacoch máj až september, nakoľko na stanovišti T. N. T. nebola počas letného obdobia zvýšená letová prevádzka. Úprava dĺžky týždenného pracovného času žalobcu v kolektívnej zmluve bola odôvodnená charakterom prevádzky (12 hodinová denná prevádzka na stanovišti T. N. T., nepretržitá prevádzka na stanovištiach O. Š.). Rekondičné pobyty poskytoval žalovaný v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi (v nadštandardnom rozsahu výhodnejšie než určuje zákon č. 124/2002 Z.z.), s prihliadnutím na to, že žalobca vykonával z hľadiska rizikovosti práce činnosť zaradenú do druhej kategórie, pričom porovnávaní riadiaci letovej prevádzky na stanovištiach O. Š. D., činnosti zaradené do tretej kategórie (riadiacim letovej prevádzky vykonávajúcim rizikovú prácu tretej kategórie boli poskytované rekondičné pobyty vo vyššej periodicite), pričom správnosť tohto postupu overil a potvrdil aj Inšpektorát práce v Bratislave v rámci kontroly. Žalobca vykonával na stanovišti T. N. T. výlučne činnosti, ktoré patria do pôsobnosti riadiaceho letovej prevádzky a skutočnosť, že na stanovištiach O. Š. boli tieto činnosti z dôvodu intenzity a náročnosti prevádzky rozdelené medzi dvoch riadiacich letovej prevádzky (na dve osobitné pracoviská) nezakladá diskrimináciu žalobcu. Žalovaný všetky svoje rozhodnutia týkajúce sa odmeňovania, pracovného času a ďalších pracovných podmienok konzultoval a odsúhlasoval so zástupcami zamestnancov štyroch odborových organizácií a preto tvrdenie žalobcu, že žalovaný nezdôvodnil zamestnancom odlišnosť pracovných podmienok, je nepravdivé. Je teda zrejmé, že zamestnanci žalovaného na pozícií riadiaci letovej prevádzky vykonávajúci činnosti na stanovištiach O. Š. C. D. a na stanovišti T.W. N. T. nie sú v porovnateľnej situácii, keďže vzhľadom na rozdielnu povahu a intenzitu práce (podmienujú aj získaním osobitných preukazov pre jednotlivé stanovištia) nevykonávajú rovnakú prácu ani prácu rovnakej hodnoty. Ak by žalovaný postupoval spôsobom, ktorý by v zmysle žaloby subjektívne považoval žalobca za nediskriminačný a odmeňoval riadiacich letovej prevádzky na stanovišti T. N. T. rovnakým spôsobom ako riadiacich letovej prevádzky na stanovištiach O. Š., nepochybne by týmto postupom znevýhodňoval riadiacich letovej prevádzky na bratislavskom letisku a naopak zvýhodňoval riadiacich letovej prevádzky na popradskom letisku. Na základe uvedeného žalovaný navrhol, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol a priznal tomuto nárok na náhradu trov konania.

4. Žalobca replikou žaloby zo dňa 11.05.2016 uviedol, že nie je možné súhlasiť s tvrdeniami žalovaného o výkonnosti riadiaceho letovej prevádzky v N. O. D., pričom ako dôkaz predložil štatistiku pohybov na letiskách v roku 2013 až 2015 spracovanú a publikovanú žalovaným ako aj z nej odvodenú štatistiku počtu odriadených letov za hodinu na jedného riadiaceho v pracovnej zmene. Tieto štatistiky majú preukazovať, že radarový riadiaci letovej prevádzky v D., J. O. N. vykonávajú prácu porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti, pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti. Súčasne uviedol, že v zmysle predpisov EÚ (Nariadenie komisie EÚ č. 691/2010 zo dňa 29.7.2010 a Nariadenie Komisie EÚ č. 1216/2011 zo dňa 24.11.2011, ktorým sa mení a dopĺňa Nariadenie EÚ č. 691/2010) sú všetky letiská na Slovensku zaradené medzi tzv. „malé letiská“ pre stanovenie výkonnosti letových navigačných služieb a sieťových funkcií a napriek tomu, že nariadenia sa v Slovenskej republike nemusia uplatňovať, nakoľko riadené letiská v SR dosahujú menej ako 50 000 pohybov obchodnej leteckej dopravy za rok požadované uvedenými nariadeniami, skutočnosť že sa služba riadenia poskytuje C. D. O. J. ešte nemusí znamenať významnejšie postavenie oproti riadeným letiskám v iných mestách. Žalobca po právnej stránke v regulácii navigačných služieb poukázal na základné a záväzné predpisy, ktoré sa pri poskytovaní služby riadenia musia aplikovať, akými sú: Dohovor o medzinárodnom civilnom letectve, zo dňa 07.12.1944 v Chicagu, ktorého znenie je publikované pod č. 147/1947 Zb., Nariadenie Komisie (EÚ) č. 2015/340, ktorým sa stanovujú technické požiadavky a administratívne postupy týkajúce sa preukazov a osvedčení riadiacich letovej prevádzky,

vykonávacie nariadenie Komisie (EÚ) č. 923/2012 zo dňa 26.09.2012, ktorý sa stanovujú spoločné pravidlá lietania a prevádzkové ustanovenia týkajúce sa služieb a postupov v letovej prevádzke, predpis ICAO Doc. 4444, predpis L4444 postupy leteckých navigačných služieb publikované úpravou č. 2/2012 Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja, predpis L11 letové prevádzkové služby publikované pod č. 3/2012 Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja, smernica LPS SR, š.p. na činnosť stanovišť letových prevádzkových služieb (SM1), zákon č. 143/1998 Z.z. Uvedenými predpismi žalobca preukazuje, že žiadny z nich nerozlišuje riadiacich letovej prevádzky poskytujúcich letiskovú a približovaciu službu riadenia na riadiacich „prvej a druhej kategórie“, z dôvodu ktorého žalovaný nemá objektívny dôvod zaobchádzať s riadiacimi letovej prevádzky na rôznych letiskách rozdielne, opierajúc sa o nepriamu diskrimináciu žalovaného vo vzťahu k žalobcovi. V otázke druhu práce a pracovnej náplne, žalobca uviedol, že žalovaný sa nevysporiadal ani s právnou stránkou dohodnutého druhu práce a obsahom pracovnej náplne žalobcu z hľadiska porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. K argumentácii žalovaného, že zaradenie riadiacich letovej prevádzky do 2. a 3. kategórie rizikových prác je „objektívnym dôvodom“ na rozdielne zaobchádzanie pri odmeňovaní, mal žalobca za potrebné zdôrazniť, že rozdielne zaradenie do kategórie rizikových prác, vykonané vždy na návrh žalovaného vníma tento ako nespravodlivé a diskriminačné z dôvodu, že do roku 2006 boli všetci radaroví riadiaci letovej prevádzky zaradení do rovnakej 3. rizikovej kategórie pracovnej záťaže, neskôr však žalovaný účelovo a diskriminačne využil zmeny v legislatíve a na jeho návrh bola riadiacim letovej prevádzky v N.e znížená kategória rizika práce z 3. na 2. kategóriu. Žalovaný súčasne poukázal na skutočnosť, že v roku 2015 bolo u žalovaného na základe zmluvy s pracovnou zdravotnou službou vykonané nové posúdenie riadiacich letovej prevádzky v N., v súvislosti s ktorou navrhol, aby žalovaný predložil dokumentáciu a závery posudzovania zdravotných rizík riadiacich letovej prevádzky v N.. K argumentácii žalovaného o zriadení dvoch stanovišť na letisku v D. (z dôvodu charakteru a veľkosti prevádzky letov), keď jedno stanovište má úlohu približovacej služby riadenia a druhé stanovište plní úlohu letiskovej služby riadenia (so siedmimi riadiacimi letovej prevádzky) oproti letisku v N.e, kde sú obe stanovištia zlúčené do jedného stanovišťa letových prevádzkových služieb (s dvomi riadiacimi letovej prevádzky), žalobca uviedol, že aj na letisku v N. boli dve stanovištia tak ako na letisku v D., avšak po organizačnej zmene v roku 2004, ktorou sa začalo diskriminačné konanie žalovaného, boli tieto zlúčené do jedného stanovišťa. Podporne k tomuto priložil dôkaz v podobe listu Leteckého úradu SR zo dňa 13.04.2004. Vo veci odmeňovania riadiacich letovej prevádzky v Českej republike, na ktoré poukázal žalovaný, žalobca uviedol, že odmeňovanie ako aj pracovné podmienky sú v Českej republike pre riadiacich letovej prevádzky na „tzv. malých letiskách“ rovnaké. V súvislosti s absenciou dohody o mzdových podmienkach v pracovnej zmluve ako aj v súvislosti s nepravdivým tvrdením žalovaného, že je žalovaný oprávnený jednostranne určovať výšku mzdy, odvolávajúc sa na kolektívnu zmluvu, žalobca poukazuje na skutočnosť, že Zákoník práce a ani kolektívna zmluva neupravujú postup a neopravňujú žalovaného jednostranne určovať výšku mzdy jeho zamestnancom. Takýto úkon žalovaného by bol absolútne neplatný z dôvodu, že svojím obsahom a účelom odporuje zákonu, zákon obchádza a prieči sa dobrým mravom (§ 39 OZ). Argumentácia žalovaného, že môže jednostranne meniť mzdové podmienky bez dohody o zmene mzdových podmienok poukazuje na skutočnosť, že žalovaný sleduje cieľ obísť ustanovenie § 54 Zákoníka práce. V súvislosti s argumentáciou žalovaného vo vyjadrení (str. 11/14), ohľadom rozdielneho týždenného pracovného času riadiacich v N. v porovnaní s riadiacim v D. O. C. J., žalobca poukazuje na skutočnosť, že je zásadný rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom, určeným týždenným pracovným časom a prevádzkovým časom. Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ upravil v súlade so zákonnými požiadavkami je pracovný čas (zákon o organizácii pracovného času v doprave). Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času je určený týždenný pracovný čas (Kolektívna zmluva - N. 36h/týždeň, D. O. J. 34h/týždeň). Pojem určený pracovný čas sa používa v súvislosti s rozvrhom pracovného času pre konkrétneho zamestnanca na jednotlivé týždne, pričom na riadiacich letovej prevádzky sa vzťahuje zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a neuplatňuje sa § 85 ods. 5 Zákoníka práce.

5. Na pojednávaní konanom dňa 11.05.2016 žalobca uviedol, že stav nespravodlivosti trvá viac ako 10 rokov, minimálne od organizačnej zmeny podniku ktorá sa udiala v N. v roku 2004. V priebehu tohto obdobia sa riadiaci v N. snažili bezvýsledne o zmenu cez odbory, komunikáciu s vedením podniku a podnetmi na rôzne inštitúcie, ale bezúspešne. Žalobca je presvedčený o tom, že podnik ovplyvňoval predstaviteľov štátnych inštitúcií a využíval fakt, že ide o špecifickú oblasť s množstvom predpisov a faktorov ktoré sú laikom málo známe alebo nedostupné. O tomto ovplyvňovaní má viac dôkazov. V snahe riešiť nespravodlivé postavenie riadiacich v N. bol podaný podnet aj na Slovenské národné

stredisko pre ľudské práva, ktoré začalo konať, ale pod tlakom podniku konkrétne p. W. sa bez ďalšieho vysvetlenia prestalo konať. Jediná možnosť ako riešiť tento nespravodlivý stav je podanie návrhu na súd. Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu na totožnom pojednávaní v rámci procesnej obrany uviedol, že pokiaľ ide o samotnú žalobu nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nakoľko riadiaci letovej prevádzky na letisku v N. a riadiaci letovej prevádzky na letisku v D. nie sú osoby v porovnateľnej situácii a rozdielny prístup je odôvodnený odlišnou povahou ich činnosti a odlišnými okolnosťami ich výkonu činnosti. Vzdušný priestor letiska N. je kategorizovaný ako kategória D a vzdušný priestor letiska D. ako kategória C, čo má vecné priame následky na charakter činnosti riadiacich letovej prevádzky a ich zodpovednosti. Upozornil na to, že hustota prevádzky na letisku v N. a na letisku D. sú neporovnateľné. Pokiaľ ide o preukaz spôsobilosti tento je vydávaný vždy na konkrétne stanovište a je neprenosný, inými slovami riadiaci letovej prevádzky v N. nemôže bez absolvovania výcviku a zloženia skúšky vykonávať činnosť riadiaceho letovej prevádzky C. D.. Pokiaľ ide o odmeňovanie má zato, že žalovaný dostatočne preukázal, že nejde o rovnakú prácu ani o prácu rovnakej hodnoty, nakoľko vzhľadom na objektívne okolnosti má práca riadiaceho letovej prevádzky v D. znaky vyššej zložitosti, vyššej miery zodpovednosti, namáhavosti a tak isto aj výkonnosti. Pokiaľ ide o to, že žalobca opakovane poukazuje na určité formálne slovné vyjadrenia napr. z popisu katalógu činnosti, tieto nemajú nič spoločné so skutočným materiálnym výkonom práce a navyše žalobca opomína aj skutočnosť, že obsah výcviku a systému udržiavania odbornej spôsobilosti je pre riadiacich letovej prevádzky v D. O. N. odlišný. Štatutárny zástupca žalovaného, ktorý je aktívnym riadiacim letovej prevádzky na stanovišti D. k veci uviedol, že vo vzdušnom priestore kategórie C na letisku v D. zodpovedá riadiaci letovej prevádzky za rozstupy medzi letmi IFR - IFR aj IFR - VFR. vo vzdušnom priestore D na letisku v N., kde riadiaci letovej prevádzky zabezpečuje iba rozstupy medzi letmi IFR - IFR. Riadiaci letovej prevádzky v D. za roky 2013 -2015 odpracoval 66.039 IFR pohybov naproti tomu v N. za rovnaké obdobie to bolo 5.423 pohybov. V D. gro prevádzky tvoria práve tieto IFR lety kde už len pri znížení rozstupov medzi nimi sú voči riadiacemu letovej prevádzky uplatňované rôzne konsekvencie závislosti od vážnosti situácie. V N. je gro prevádzky VFR lety medzi ktorými riadiaci nezaistuje odstupy. Súčasne súdu (na dokreslenie situácie) predložil štatistiku najsilnejšieho prevádzkového mesiaca v D. (júl) a v N. (september). Ďalej poukázal na skutočnosť, že výcvik riadiaceho letovej prevádzky C. N. sa nikdy za celú históriu nevykonával s využitím zobrazovacích prostriedkov sekundárneho radaru. Kým v N.e majú len primárny radar, v D. majú aj primárny aj sekundárny radar, pričom všetka prevádzka sa vykonáva na výcviku aj reálne s využitím sekundárneho radaru, pričom ten sa nevyužíva iba v prípade výpadku alebo poruchy. Ani kvantitatívne ani kvalitatívne sa nedajú tie hodnoty porovnať, výcvik je rozličný a náplň práce je rozličná. Ak sa bavíme o zlučovaní funkcií toto isté vedia robiť aj riadiaci v D., ale vzhľadom na objem prevádzky to nie je možné. V D. pri záťaži nie je možné prakticky zlučovať funkcie tak ako v N.. Čo sa týka kolektívneho vyjednávania s pohľadu štatutárneho zástupcu žalovaného a ako riaditeľa by bolo naopak diskriminačné ak by boli pracovníci na stanovišti N. - T. odmeňovaní rovnako ako v D.. Pribeh kolektívneho vyjednávania prebieha tak, že zamestnávateľ predloží návrh a zástupcovia odborových združení predložia protinávrh. Nikdy sa počas jeho 6 ročnej kariéry riaditeľa nestalo to, aby odborové združenia pri predkladaní svojho protinávrhu tento predložili taký, aby sa rovnal bratislavským riadiacim letovej prevádzky v zmysle platového zaradenia a to sa netýka len stanovišta N..

6. Žalovaný duplikou vyjadrenia k žalobe, doručenej súdu dňa 30.06.2016 napadol právny základ nároku žalobcu odkazujúc na ustanovenie § 9 ods. 3 Antidiskriminačného zákona, podľa ktorého nebola zo strany žalobcu preukázaná a ani tvrdená znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo uplatnenie žalobcu v dôsledku konania žalovaného, z dôvodu ktorého je potrebné žalobu bez ďalšieho zamietnuť. K štatistickým údajom letov, ktoré odrážajú okrem iného náročnosť, intenzitu práce a časový tlak na radarových riadiacich letovej prevádzky na letisku v D. oproti iným letiskám v Slovenskej republike žalovaný dôsledne opísal, že do úvahy možno brať pri posudzovaní aspektov práce riadiacich letovej prevádzky, len lety IFR (podľa prístrojov), medzi ktorými jedinými sa zaistujú rozstupy (radarové 6/10 km horizontálne a 300 m vertikálne), zatiaľ čo medzi letmi VFR (za viditeľnosti) navzájom ako aj medzi letmi IFR a VFR (v prípade N.) sa rozstupy nezaistujú. Naopak v prípade letiska v D. sa zaistujú rozstupy i medzi letmi VFR a IFR, nakoľko je v nich vyššia kvalifikácia triedy vzdušného priestoru (C). Z hľadiska zodpovednosti je kľúčovým rozdielom to, že za rozstupy IFR letov riadiaci letovej prevádzky zodpovedá aj trestnoprávne, zatiaľ čo za lety VFR riadiaci letovej prevádzky nezodpovedá, za tieto nesie zodpovednosť pilot. Aj medzi riadením IFR letov sú rozdiely v náročnosti a zodpovednosti, vzhľadom k tomu, že v určitých prevádzkových časoch sa prevádzka kumuluje a riadiaci letovej prevádzky v D. má na spojení viac letov súčasne, kým riadiaci letovej prevádzky v N. má na spojení jeden let, výnimočne viac letov. Túto skutočnosť žalovaný preukazuje štatistikou, na základe ktorej bol napríklad

v roku 2015 počet odriadených IFR letov na jedného riadiaceho letovej prevádzky v D., 931 IFR letov, kým na letisku v N. to bolo 408 IFR letov. Žalovaný súčasne poukázal i na to, že malý počet IFR letov (v N.) má okrem iného i vyššie osobné náklady riadiaceho letovej prevádzky na jednu odriadenú jednotku služieb, skutočnosť ktorá je spolu s ďalšími ukazovateľmi ako sú napríklad štruktúra dráhového systému a rozloženie navigačnej infraštruktúry na letisku a v jeho blízkosti, štruktúra vzdušného priestoru a druh poskytovaných služieb, ich administratívne a technické zabezpečenie, vrátane požiadaviek na výcvik personálu, dostatočným ukazovateľom pre rozdielnosť odmeňovania riadiacich letovej prevádzky v N. oproti riadiacim letovej prevádzky v D.. Pre úplnosť žalovaný uviedol, že v minulosti sa riadiaci letovej prevádzky z iných stanovišť zaujímali o výkon práce riadiaceho letovej prevádzky na letisku v D., avšak pri skúškach neuspeli, čo dokazuje, že práca riadiaceho letovej prevádzky na stanovišti v D. je neporovnateľne náročnejšia a zodpovednejšia ako na stanovišti v N.. V ďalšom žalovaný zotrval na svojich doterajších skutkových a právnych tvrdeniach.

7. Žalobca zaujal stanovisko k vyjadreniu žalovaného podaním zo dňa 20.07.2016, v rámci ktorého zdôraznil, že žalobou si uplatňuje reštitučný nárok (ako doplatenie rozdielu v mzde a morálne zadosťučinenie) podľa ustanovenia § 9 ods. 2 Antidiskriminačného zákona, poukazujúc na Uznesenie Najvyššieho súdu SR spis. zn.: 6 Cdo 111/2013, pričom nárok satisfakčný, t.j. náhradu nemajetkovej ujmy podľa ustanovenia § 9 ods. 3 Antidiskriminačného zákona, si nikdy neuplatňoval. Žalobca súčasne navrhol eventuálny petiť žaloby a v ďalšom zotrval na svojich doterajších skutkových a právnych tvrdeniach.

8. Žalovaný súdu doručil vyjadrenie zo dňa 08.09.2016 k podaniu žalobcu, podľa ktorého aj keď žalobca doposiaľ poukazoval iba na rozdielne podmienky medzi APP/TWR Š. D. O. T. N., žalovaný popiera i akékoľvek porušenie zásady rovnakého zaobchádzania medzi riadiacimi letovej prevádzky pôsobiacimi na APP/TWR J. O. T. N. z nasledujúcich dôvodov: 1. na letisku J. sú dve stanovišťa ATC (APP, TWR) oproti letisku v N., kde je len jedno TWR stanovište, 2. prevádzková doba na stanovištiach v J. je nepretržitá, zatiaľ čo v N. je 12-hodinová, 3. činnosť riadiaceho letovej prevádzky na letisku C. J. je z hľadiska rizikovosti práce zaradená do 3.kategórie, zatiaľ čo činnosť riadiaceho letovej prevádzky na letisku v N. je zaradená do 2.kategórie, 4. koncová riadená oblasť (TMA) J.Š. S.e zhruba trikrát väčšia ako T. T., 5. časť TMA2 J. je priestor nad maďarským územím, kde APP/TWR J.e má delegovanú zodpovednosť za poskytovanie letových prevádzkových služieb, pričom T. T. nemajú delegovanú zodpovednosť za poskytovanie služieb nad územím Poľska, 6. letisko v J. má dve križujúce sa vzletové a pristávacie dráhy oproti letisku v N., 7. V J., na rozdiel od letiska N. T. je možná letecká prevádzka za podmienok malých hodnôt dohľadnosti CAT III. V N. postupy za podmienok malých hodnôt dohľadnosti nie sú implementované, nakoľko pozemná navigačná infraštruktúra neumožňuje takýto druh prevádzky. V takýchto prípadoch je priletávajúca prevádzka presmerovaná na náhradné letisko, 8. pre porovnanie, za roky 2013 až 2015 bolo na J. letisku zaznamenaných 18 337 pohybov IFR (pre ktoré sa zabezpečujú rozstupy), zatiaľ čo na letisku N. T. 5423 pohybov IFR, čo v priemerných denných maximách predstavuje 46 pohybov v J. oproti 24 pohybov IFR v N., 9. žalobca nemal nárok na osobitné prémie za účelom kompenzácie zvýšenej letovej prevádzky v mesiacoch máj až september, nakoľko na stanovišti TWR T. nebola počas letného obdobia zvýšená letová prevádzka. Na doplnenie dôkazov preukazujúcich odlišnosť prevádzok oboch stanovišť, žalovaný predložil súdu smernice pre stanovište J., v ktorých je osobitne vidieť rozdiely v náhradných postupoch v problematickejších situáciách, kde napríklad na stanovišti v J. je potrebná znalosť ovládania komplexnejšieho technického zázemia ako na letisku v N.. Uvedené dôkazy vyvracajú tvrdenie žalobcu, že právne a letecké predpisy svedčia o tom, že činnosť riadiaceho letovej prevádzky C. D., J. O. N. má porovnateľnú zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť, a potvrdzujú, že podmienky sú upravené na každom stanovišti osobitným spôsobom.

9. Žalobca podaním zo dňa 04.08.2016 navrhol súdu, aby pripustil zmenu petitu žaloby určením, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu so žalobcom, ako zamestnancom vykonávajúcim prácu radarového riadiaceho letovej prevádzky, ktorý poskytuje pre žalovaného približovaciú a letiskovú službu riadenia na letisku N., v porovnaní s porovnateľnými radarovými riadiacimi letovej prevádzky, ktorí poskytujú pre žalovaného približovaciú a letiskovú službu riadenia na letisku v D. a na letisku v J.. Súčasne navrhol, aby súd zaviazal žalovaného k povinnosti zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 79.268 Eur, ako reštitučný nárok na doplatenie rozdielu v mzde z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a náhradu trov konania a náhradu trov právneho zastúpenia. Súd uznesením č.k. 58Cpr/1/2016-775 zo dňa 20.09.2016, zmenu žaloby v uvedenom rozsahu a obsahu pripustil. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 26.09.2016.

10. Žalobca podaním zo dňa 04.11.2016 upresnil a súčasne zdôraznil významné skutočnosti pri porovnaní práce riadiaceho letovej prevádzky v N., D. a J. spočívajúce v tom, keď záťaž riadiaceho letovej prevádzky pri poskytovaní služby riadenia letovej prevádzky je objektívne vyššia v N., kde sú zlúčené dve stanovišťa (APP a TWR) do jedného (TWR), z dôvodu čoho jeden riadiaci v pracovnej zmene poskytuje približovaciú aj letiskovú službu riadenia komplexne, pričom preberá aj zodpovednosť za činnosti, ktoré by mali byť zabezpečené inými funkciami (napr. vedúci zmeny, procedurálny riadiaci). V D. O. J. sa každá služba riadenia poskytuje samostatným riadiacim, ktorý má ešte aj asistenta. Táto skutočnosť však nemôže byť vykladaná ako rozdiel odôvodňujúci rozdielne zaobchádzanie a znevýhodnenie v odmeňovaní a pracovných podmienkach. V N. je technologicky starší primárny radar, ktorý umožňuje zobraziť len pasívne ciele v 2D bez ďalších údajov o výške a polohe lietadla, na rozdiel od sekundárneho radaru používaného v D. O. J., na ktorom sa zobrazujú údaje o polohe konkrétneho lietadla na spojení v 3D, čo výrazne uľahčuje prácu riadiaceho v D. O. J.. V N. je letisko situované medzi dvoma vysokými pohoriami s množstvom náhlych poveternostných zmien, čo je samo o sebe rizikový faktor. Vzdušný priestor medzi týmito pohoriami je menší z dôvodu, že je limitovaný členitosťou terénu. Táto skutočnosť však neznamená, ako sa to snaží naznačiť žalovaný, že by práca riadiaceho v N. bola jednoduchšia, to práve naopak. Podľa vyjadrenia svedka A. N. je pochopiteľné, že keď je vo vzdušnom priestore v jednom okamihu napr. 10 lietadiel, je náročnejšie dodržiavať predpísané bezpečnostné rozstupy medzi lietadlami v menšom riadenom vzdušnom priestore. Letová prevádzka v konkrétnom vzdušnom priestore letiska sa štatisticky odvodzuje z počtu pohybov (NoM) všetkých letov v riadenom priestore, teda aj počtu preletov (NoOF), ktoré sú spôsobené vplyvom oblastí susediacich letísk. Rovnako aj delegovaný priestor je priestor riadeného vzdušného priestoru letiska, ktorý je v štatistikách o prevádzke vykazovaný ako letiskový let (NoAM). Žalovaný zavádzajúco a účelovo argumentuje susediacimi oblasťami letiska a delegovaným vzdušným priestorom, pričom v štatistikách predložených žalobcom k replike sú všetky Prelety (NoOF) aj Letiskové lety (NoAM) zohľadnené a spoločne vedené ako počet pohybov (NoM). Preto má žalobca zato, že v tomto ohľade sú ním predložené štatistiky objektívnym meradlom na porovnanie všetkých aspektov prevádzky na letiskách. Prevádzka na letisku v N., D. a J. je porovnateľná, čo je evidentné z počtu pohybov v riadenom vzdušnom priestore (NoM), ako aj z počtu odriadených pohybov na hodinu prevádzkovej doby stanovišťa. Je pravdou, že v celkovom vyjadrení je v D. O. J. viac väčšej prevádzky, t.j. lety IFR, ale v N. je oveľa viac menšej prevádzky, t.j. lety VFR, pričom platí, že služba riadenia sa poskytuje všetkým letom v riadenom vzdušnom priestore. Tieto skutočnosti potvrdili aj odborní svedkovia. Riadiaci letovej prevádzky poskytujú službu na letiskách v 12 hodinových pracovných zmenách. Prevádzková doba letiska v N. je síce 12 hodinová na rozdiel od nepretržitej prevádzkovej doby v D. O. C. J., ale v 12 hodinovej pracovnej zmene riadiaci vykonáva rovnakú prácu za porovnateľných pracovných podmienok ako na všetkých troch letiskách. V N. sa ale stáva, že sa prevádzková doba letiska predĺži z dôvodu očakávaného neskoršieho priletu lietadla, mimo prevádzkovej doby letiska prevažne v letných mesiacoch. V týchto prípadoch riadiaci v N. zostane v pracovnej zmene alebo je pracovná zmena rozdelená a neskorší let riadne odriadený. Počet radarových riadiacich letovej prevádzky pracujúcich a nasadzovaných do služieb je nižší na letisku v N., kde pracuje 6 riadiacich letovej prevádzky ako napríklad v J. kde pracuje 12 riadiacich letovej prevádzky. Aj z toho dôvodu sú riadiaci v N. nasadzovaní do služieb a povinní odpracovať v zmene 36 hodín / týždenne, na rozdiel od riadiacich letovej prevádzky v D. O. J., ktorí sú povinní odpracovať len 34 hodín / týždenne. Žalobca je názoru, že tento rozdiel v týždennom pracovnom čase, ktorý je porovnateľný zamestnanec povinný odpracovať za jeden týždeň pre žalovaného je porušením zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciou a navyše súvisí aj s problémom poskytovania rekondičných pobytov a zmeny rizikovej kategórie bez nároku na rekondičný pobyt. Žalobca je presvedčený o tom, že žalovaný zámerne navrhol zníženie rizikovej kategórie práce riadiacich na regionálnych letiskách v roku 2006 z dôvodu, že by nebol personálne schopný zabezpečiť poskytovanie služby riadenia a nasadzovanie do služieb, ak by riadiaci v N. mali nárok na rekondičný pobyt každý rok, ako majú nárok na rekondičný pobyt riadiaci v Bratislave a J..

11. V rámci procesnej obrany žalovaného k podaniu žalobcu zo dňa 04.11.2016, žalovaný vyjadrením zo dňa 16.11.2016 zotrval na svojich predošlých stanoviskách a súčasne doplnil, že žalobca zavádza, keď vzťahuje pracovnú záťaž k zlúčeniu stanovišť, nakoľko letecké predpisy poznajú a umožňujú takýto systém poskytovania služby riadenia letovej prevádzky, pričom pracovná záťaž a bezpečnosť boli predmetom posúdenia bezpečnosti o zlúčení stanovišť. Z pohľadu koordinácie (medzi stanovišťami APP a TWR) je stav, keď sú funkcie zlúčené, jednoduchší, nakoľko riadiaci letovej prevádzky má lepší prehľad o prevádzke a môže si ľahšie manažovať tok prevádzky. Komplexita poskytovania služby

riadenia letovej prevádzky na T. T. je taká, že nie je nutné zriadiť na nej osobitnú funkciu vedúceho zmeny, nakoľko zamestnávateľ by nemal akú prácu tomuto zamestnancovi pridelovať. Funkcia asistent riadiaceho letovej prevádzky je na stanovišti T. T. zriadená a aj obsadzovaná. Na stanovišti T. T. bola a je prevádzka riadená formou použitia primárneho radaru. Dizajn priestoru zodpovednosti (AoR) zohľadňuje okrem terénu technické požiadavky/možnosti a potreby prevádzky. Inými slovami postupy sú stanovené tak, aby sa zabezpečilo bezpečné poskytovanie služby riadenia letovej prevádzky. Postupy, ktoré sú stanovené individuálne pre jednotlivé stanovištia zohľadňujú konkrétne podmienky poskytovania služieb riadenia a riadiaci letovej prevádzky sú v rámci výcvikov na tieto postupy tréningov. Členitosť terénu nie je faktorom, ktorý by riadiacemu letovej prevádzky sťažoval prácu, nakoľko členitosť terénu je zohľadnená v postupoch vo forme publikovaných minimálnych nadmorských výšok. Žalovaný ďalej uviedol, že žalobca nie je spôsobilý objektívne porovnať prácu riadiaceho letovej prevádzky v N., J. O. D., nakoľko na letisku v N. sa ročne odriadi len desatina z počtu IFR letov ako odriadených na letisku v D. a žalobca nikdy nevykonával činnosť riadiaceho letovej prevádzky v D. a ani na túto nemá potrebné kvalifikačné oprávnenie. Ak ďalej žalobca dôvodil, že vykonával i prácu nad 12 hodinovú pracovnú zmenu z dôvodu meškajúceho lietadla, žalovaný uvádza, že za túto prácu nadčas bola žalobcovi poskytnutá mzda spolu s príslušným mzdovým zvýhodnením.

12. Žalobca podaním zo dňa 09.01.2017 namietal zaujatosť svedka Q. J., výpoveď svedka považuje za nevierohodnú a túto sponchybnuje v celom rozsahu. Rovnako tak uvádza, že svedok K. R. vypovedal skresľujúco. K tvrdeniam žalovaného o zmene kategórie pracovnej záťaže žalobca kontruje, že do roku 2006 boli všetci riadiaci letovej prevádzky u žalovaného zaradení do rovnakej, t.j. 4. kategórie pracovnej záťaže bez rozdielu na všetkých stanovištiach letových prevádzkových služieb. Pričom ku zmene zaradenia došlo až v rokoch 2005-2006 na žiadosť žalovaného, keď tento využil legislatívnu zmenu na to, aby žiadal o prehodnotenie zaradenia pracovnej funkcie riadiaci letovej prevádzky v N.. Čo sa týka namáhavosti a zodpovednosti porovnateľných riadiacich letovej prevádzky, podstatným kritériom a meradlom je počet riadiacich letovej prevádzky poskytujúcich letiskovú a približovacu službu riadenia v jednej pracovnej zmene, počet zamestnancov vykonávajúcich pomocné funkcie, zlúčenie stanovišť približovacej aj letiskovej služby do jedného stanovišťa na letisku N., pričom tento stav znamená poskytovanie oboch služieb súčasne, jedným riadiacim na jednej frekvencii. Riadiaci je teda v jednom okamihu povinný; i.) sledovať primárnym radarom všetky lietadlá zobrazené vo vzdušnom priestore na priblížení k letisku, resp. odlietavajúce lietadlá a ii.) sledovať pohyb všetkých lietadiel a mobilných prostriedkov na prevádzkovej ploche letiska, ktoré má na dohľad z riadiacej veže. Tieto povinnosti riadiacemu vyplývajú z predpisov ICAO Annex 11, resp. Leteckého predpisu L11, podľa ktorého základnou povinnosťou služby riadenia je zabraňovanie zrážkam lietadiel vo vzduchu a zrážkam lietadiel s prekážkami na prevádzkových plochách, ďalej technické vybavenie stanovišť letiskovej a približovacej služby, zmiešaný druh prevádzky, napr. VFR lety, IFR lety a výcvikové lety, malé a väčšie lietadlá a pod., podľa Leteckého predpisu L4444, ako aj Leteckého predpisu L11, miestne alebo regionálne poveternostné javy a iné závažné faktory, napr. členitosť terénu, podľa Leteckého predpisu L11. Žalobca opätovne poukazuje na skutočnosť, že špecifiká pri výcviku a práci riadiacich letovej prevádzky sú len v odlišných miestnych podmienkach, polohe letiska a členení terénu, ako aj v technickom a personálnom vybavení stanovišťa.

13. Na pojednávaní konanom dňa 30.01.2017, žalovaný ku kumulácii funkcií na letisku Poprad uviedol, že v septembri 2015 žalobca vykonával funkciu riadiaceho letovej prevádzky počas 8 zmien, počas ďalších 7 zmien vykonával funkciu asistenta, ktorá nie je čo do zodpovednosti rovnakou prácou ako práca riadiaceho letovej prevádzky. Funkcia riadiaceho letovej prevádzky a asistenta nie je kumulovaná v zmysle časovom. Buď má službu riadiaci letovej prevádzky C. N. ako riadiaci letovej prevádzky alebo ako asistent. Inými slovami riadiaci letovej prevádzky v Poprade nevykonáva pomocné funkcie popri výkone činnosti v čase vykonávania riadiaceho letovej prevádzky. Spojenie APP a TWR pripúšťa tak predpis L11 - predpis ministerstva dopravy, predpis ICAO Anex 11 - obidva pripúšťajú takéto spojenie na dôkaz čoho predložil dodatok č. 4 predpisu L11. V ostatnom sa pridržiaval svojich doterajších ústnych a písomných vyjadrení.

14. Žalobca podaním zo dňa 17.10.2017 poukázal na Správu FHA PSSA- Implementácia RNP APCH, poradové číslo štúdie 10-FHA/PSSA/2014-4 o posudzovaní rizika a komplexnosti, vypracovanú odborom bezpečnosti letovej prevádzky žalovaného, podľa metodiky a záväzných pokynov Európskej agentúry pre bezpečnosť letectva (EASA), podľa ktorej je komplexnosť vzdušného priestoru hodnotená štyrmi stupňami 1-4, pričom priestor zodpovednosti stanovišť APP/TWR Š.-D., APP/TWR J., TWR T. - N. a

ďalšie dve letiská na Slovensku, boli ohodnotené stupňom C4, t.j. rovnakým, najmenej komplexným stupňom komplexnosti, skutočnosť ktorá má vyvracať nepravdivé a zavádzajúce tvrdenia žalovaného o rozdieloch v zložitosti a komplexnosti vzdušného priestoru na letisku v D. O. J. v porovnaní so zložitou a komplexnosťou vzdušného priestoru v N.. Žalobca doložil súdu časť správy pod označením A 5.2 Stanovenie cieľov bezpečnosti.

15. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s výpoveďou žalobcu, zástupcu žalovaného K. D., výpoveďami svedkov: X. H., S. I., A. N., Q. J., K. R., oboznámením sa s listinnými dôkazmi: Pracovná zmluva č. XXX/XX zo dňa 04.10.1977, Pracovná zmluva č. XXX/XX zo dňa 02.01.1978, Dohoda o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 30.04.1999, zo dňa 20.03.2007 a zo dňa 27.08.2007, Dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 28.10.2015, Opis pracovných činností zo dňa 28.01.2009, Smernica LPS SR, š.p., Katalóg pracovných funkcií, Organizačný poriadok LPS SR, š.p., Preukaz spôsobilosti riadiaceho letovej prevádzky, Osvedčenie o zdravotnej spôsobilosti 3.triedy, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, Kolektívna zmluva podniková 2012-2014, Kolektívna zmluva podniková 2015-2017, Vyúčtovanie mzdy 2013-2016, Smernica na činnosť stanovišť ATS, Smernica na výkon služby na T. T., Záznam z posúdenia pracovných podmienok a objektivizácie rizikovosti prác u žalovaného z 10.01.2012, Zápisnica zo dňa 02.12.2011 z 3. kola prerokovania návrhu Kolektívnej zmluvy na roky 2012-2014, Záznam z kontroly inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 16.11.2010, Oznámenie o mzde zo dňa 21.12.2012, zo dňa 20.12.2013, zo dňa 22.12.2014 a zo dňa 30.12.2015, Odborné stanovisko k poskytovaniu rekondičných pobytov zo dňa 10.06.2013, Záznam o výsledku inšpekcie zo dňa 16.02.2016, štatistika pohybov na letiskách v roku 2013 až 2015, štatistika počtu odriadených letov za hodinu na jedného riadiaceho v pracovnej zmene, Dokumentácia z Regionálneho úradu verejného zdravotníctva zo dňa 05.10.2005, zo dňa 02.12.2005 a zo dňa 05.01.2006, list Leteckého úradu SR zo dňa 13.04.2004, Vyjadrenie Dopravného úradu zo dňa 07.03.2016, Správa z výkonu štátneho zdravotného dozoru zo dňa 18.10.2011, zobrazenie displeja primárneho a sekundárneho radaru, Prehlásenie Aeroklubu N. o.z., čestné prehlásenie K. D., čestné prehlásenie D. T., Žiadosť o prešetrovanie spôsobu kritérií pri zaraďovaní do kategórií, Výročná správa žalovaného za roky 2011 až 2014, Externý dokument č. 7/2006 (Letecká prevádzka za podmienok malých hodnôt dohľadnosti), Smernica na prevádzku za podmienok malej hodnoty dohľadnosti - CAT II, Rozhodnutie Okresného úradu Bratislava II - štátneho hygienika zo dňa 06.12.2000, Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže na pracovisku N. zo dňa 07.11.2015, list žalovaného zo dňa 07.02.2008, list Úradu verejného zdravotníctva zo dňa 15.12.2005, Rozhodnutie štátneho okresného hygienika C. N. č. XXX/XXXX zo dňa 24.04.2001, Stanovisko Ministerstva dopravy a výstavby SR zo dňa 20.06.2017, súbor smerníc na výkon pracovných pozícií na tom-ktorom stanovišti, súbor vyjadrení rôznych letiskových spoločností, dokument záverečnej správy rôznej udalosti zo dňa 02.01.2010 (preprava nebezpečného tovaru v rozpore s platnými predpismi let VPA 8230) a nápravné opatrenia riaditeľa žalovaného, ako i ďalšími listinami založenými do súdneho spisu, pričom zistil nasledovný skutkový a právny stav:

16. Žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní konanom dňa 17.10.2017 zhrnul svoje doterajšie písomné tvrdenia, pričom mal potrebu bližšie ozrejmiť začiatok súčasného stavu datovaného do roku 2004, keď vedenie žalovaného rozhodlo, že sa zruší poskytovanie približovacej služby riadenia zo samostatného stanoviska a služba bude poskytovaná kumulovane jedným riadiacim letovej prevádzky spolu s letovou službou riadenia. Proti tomuto rozhodnutiu riadiaci letovej prevádzky v PV. protestovali listom na Letecký úrad, ktorý najprv vyjadril nesúhlas s touto zmenou, s vyjadrením, že neschválili žiadnu zmenu, ktorá by viedla k zníženiu celkovej úrovne bezpečnosti prevádzky. Zlúčenie dvoch pracovísk od toho roku 2004 zapríčinilo to, že v Poprade na riadiacom pracovisku sa poskytujú letové prevádzkové služby na jednej frekvencii, čo je jeden závažný faktor: zlúčili sa aj služby - približovacia a letisková služba riadenia. V rámci týchto služieb je každá špecifická a riadiaci letovej prevádzky vykonáva aj radarové riadenie. Podľa predpisu L44, ak sa poskytujú radarové služby, platí to, že riadiaci letovej prevádzky nesmie vykonávať ďalšiu službu, ktorá by ho odpútavala od poskytovania radarových služieb a sledovania situačného displeja. A keďže je to na jednom pracovisku a na jednej frekvencii a riadiaci letovej prevádzky vykonáva aj riadiacu službu, má na zodpovednosti celú prevádzku. Ako príklad uviedol, že ak letí veľký boeing alebo dopravné lietadlo a súčasne aj malé športové lietadlá, ktoré obe využívajú rovnakú frekvenciu, riadiaci letovej prevádzky sa nevie venovať obom, nakoľko športové lietadlo blokuje jedinú frekvenciu, na ktorom riadiaci letovej prevádzky pracuje, z tohto dôvodu aj Letecký úrad SR neodporučil zlúčenie služieb na jednu frekvenciu. Po dvoch mesiacoch zmenu v tichosti za zvláštnych okolností schválili. Pri vypracovaní hist. 1. štúdie žalovaným označenú ako 1/2004, ktorá bola „Vypracovaná za účelom poskytnúť dokumentovaný dôkaz, že zmena nebude mať

negatívny vplyv na bezpečnosť" a nebola vypracovaná, ako posúdenie navrhovanej zmeny, už len text tej štúdie prejednal, že sa to schváli, pretože bola vypracovaná s účelom poskytnúť dôkaz. Boli všetky hazardy prijateľné, okrem hazardu označeného 8A ako náhla úplná strata spôsobilosti, resp. úplná strata bezpečnostných medzí. A presne to sa stalo kolegovi v službe, keď dostal náhlu nevoľnosť, môžu to potvrdiť kolegovia, mal žalúdočnú nevoľnosť, tento nedokáže v takomto stave urobiť úlohy, ktoré mu vyplývajú pre riadiaceho letovej prevádzky. Uviedol príklad pre D., kde keď sa také niečo stane, tak sa pilot preladí na inú frekvenciu a riadiacu službu vykonáva iný riadiaci letovej prevádzky. Pri takomto režime po roku 2004, takéto nebezpečenstvo hrozí stále. V rozpore s odôvodnením, že vždy je na pracovisku v Poprade procedurálny riadiaci, alebo asistent (tak je to podľa rozdeľovníka), slúži jeden človek. V jednej zmene pracuje jeden procedurálny riadiaci, napríklad štátne dôležité lety, tak to bolo i keď sa stala dopravná nehoda vrtuľníka MI8, ktorý letel zo záchranej akcie z T.r, mal technickú poruchu a s touto poruchou stihol doletieť až na trávnatú prístávaciu dráhu a tam havaroval, bolo to počas rozšírenej pracovnej doby letiska, kde slúžil jeden riadiaci letovej prevádzky. Podľa novej smernice dostal riadiaci letovej prevádzky v N. povinnosť vykonávať aj vedúceho zmeny, v ktorej sú zahrnuté povinnosti, ktoré v D.e vykonáva osobitný pracovník vedúci zmeny a v N. sú tieto funkcie spojené, teda riadiaci letovej prevádzky v N. má povinnosť vykonávať aj povinnosti vedúceho zmeny bez finančného ohodnotenia oproti D. O. J.. Na porade vedenia bolo navrhnuté v roku 2005 zrušenie primárneho radaru. Riadiaci letovej prevádzky Tatry opäť protestovali listom riaditeľovi žalovaného a vyžiadali stanoviska relevantných pracovníkov, ktorí sa vyjadrili jasne proti zrušeniu radarových služieb. Až po tomto nátlaku vedenie ustúpilo a radarové služby sú poskytované dodnes. Po 35 rokoch služby môže žalobca potvrdiť, že primárny radar je v priestore riadeného okrsku a koncovej riadiacej oblasti nenahraditeľný prostriedok pre poskytovanie služby riadenia, pretože krytie sekundárneho radaru je nedostatočné a priestor využívajú aj lety bez odpovedača sekundárneho radaru. Základným problémom pri súčasnom poskytovaní letiskovej a približovacej služby je fakt, že riadiaci letovej prevádzky, ktorý vedie prevádzku na letisku na konečné priblíženie zabezpečuje radarové rozstupy sledovaním situačného displeja, musí zároveň venovať plnú pozornosť letov v okolí letiska. Je to podľa predpisu L4444. A v letných mesiacoch sledovať prevádzku na dvoch prístávacích dráhach 07/25 - trávnatá, ktorá sa križuje s prístrojovou betónovou dráhou 09/27. Na tento režim sa muselo prejsť, museli byť vypracované postupy a výcvik. Počas min. obdobia sa stalo viacero mimoriadnych udalostí, ktoré potvrdili, že za určitých okolností je tento režim práce nebezpečný (ako uvádzajú Správy odd. bezpečnosti č. 2878/2013, 0273/2013, 03727/2014). Za zmienku stojí aj postoj vyšetrovania SAF, ktoré sa vyhýba zaujať stanovisko k tomuto stavu. Na T. T. po zlúčení stanovišť dostali riadiaci letovej prevádzky povinnosť vykonávať aj niektoré povinnosti vedúceho zmeny, niektorí mali aj skúšky kvalifikácie vedúceho zmeny, iní nie. Po snahe získať túto kvalifikáciu niekedy v roku 2008, boli existujúci pracovníci vedúci zmeny preradení v kolektívnej zmluve do riadku v mzdovej tabuľke s nižším mzdovým ohodnotením. Teda boli preradení do tarifného riadku s nižším mzdovým ohodnotením bez kvalifikácie. Pre zhrnutie riadiaci letovej prevádzky v Poprade má bez praxe, školenia a komis. skúšky okamžite po získaní kvalifikácie aj povinnosti vedúceho zmeny. Riadiaci letovej prevádzky, ktorí majú plnohodnotnú kvalifikáciu vedúceho zmeny, vykonávali a aj v súčasnosti vykonávajú vedúceho zmeny, len za to nie sú platení. Čo sa týka používania primárneho radaru žalobca poukázal na tú skutočnosť, že tento radar bol inštalovaný v roku 1986, je zrejme posledný funkčný v Európe a len vďaka popradským technikom je prevádzkyschopný. Zariadenie je dávno po plánovanej životnosti. O systematickom investovaní do vybavenia stanoviška je to v rozpore s takmer každoročným „rozpúšťaním zisku podniku" na prijateľnú úroveň, napríklad služobné cesty do Dubaja a inde, letenky za 100 000 €, financovanie Eurokontrol, dotácie Dopravného Úradu v hodnote 1,7 mil. €, dotácie SHMÚ 3,8 mil. €, v minulosti právne služby. Čo sa týka zaradenia riadiacich letovej prevádzky v Poprade do 2. kategórie rizik. prác, žalobca uviedol, že spoločnosť Santé získavala informácie formou dotazníka, pričom inak nezisťovala informácie od riadiacich letovej prevádzky na pracovisku v rozpore s § 11 zákona č. 126/2006 Z.z. Ďalej v otázke diskriminácie v poskytovaní odlišných rekondičných pobytov žalobca uviedol, že raz za 3 roky im žalovaný priznal rekondičné pobyty v dĺžke 14 dní. Ale riadiaci letovej prevádzky v D. O. C. J. majú podľa kolektívnej zmluvy priznané nad rámec zákona rehabilitácie každý rok. Diskrimináciu vidí i v tom, že za rekondičný pobyt pre riadiacich letovej prevádzky v Poprade by vyšla priemerná náhrada mzdy vo výške 1.800,- € na jedného riadiaceho letovej prevádzky, oproti riadiacemu letovej prevádzky v J. S. to 2.380,- € na jedného riadiaceho letovej prevádzky, v D. je to 3060,- € na jedného riadiaceho letovej prevádzky, pričom C. N. je to náklad v rámci 3 rokov suma 9000,- €, v J. za každý rok je to 107 000 Eur pre všetkých radarových riadiacich letovej prevádzky, v Bratislave je to za rok 82 600 Eur za všetkých radarových riadiacich letovej prevádzky a za 3 roky je to takmer 248 000 Eur. Oproti kolegom z Čiech, všetci riadiaci letovej prevádzky majú nárok na rekondičné pobyty a nepotrebnú žiadne hodnotenia zdravotnej skupiny ako u nás v Santé. Poukázal taktiež na kolegov

zo železníc, ktorí taktiež chodia na rekondičné pobyty pre vybrané povolania, rešpektujúc Zákon č. 126/2006 Z.z. a nie ako u nás, že ide o vybraných zamestnancov, nie o vybrané povolania. Pre úplnosť ako v praxi funguje kumulácia funkcií, žalobca predložil súdu dva grafy leteckých udalostí vytvorené kolegom Z. t. č. na dôchodku, ktorý tieto predložil vedeniu pri kolektívnom vyjednávaní a tieto vytvoril podľa časového diagramu vyšetrovacej správy. Z prvej správy označenej č. 194-SAF/2008 BA pre D. vyplýva, že červeným označené znamená komunikácia riadiaceho letovej prevádzky počas dĺžky 20 minút 55 sekúnd, z toho je čas označený komunikácie. Druhá správa označená č. 111-SAF/2008 N. T., z ktorej vyplýva, že červeným označené odráža riadenie prevádzky, zeleným označené sú mobilné prostriedky - komunikuje s pracovníkmi na dráhe, elektrikár správy letísk, prechádza cez plochy, v zimnom období to môže byť rádiokomunikácia s mechanizmami, ktoré čistia dráhy, modrým označené je koordinácia s letiskom alebo organizáciami na riadiacej veži s oblasťou, s elektrikármi. Týmto poukázal na hustotu komunikácie, čo musel riadiaci letovej prevádzky v N. absolvovať ako záťaž oproti grafu pre riadiaceho letovej prevádzky v D.. Preto riadiaci letovej prevádzky v N. je z dôvodu kumulácii funkcií vystavený tlaku a stresu, hoci pri nižšej prevádzke ako je prevádzka v D.. Žalobca je preto toho názoru, že zaradenie riadiacich letovej prevádzky do 2. kategórie rizikových prác v roku 2005 - 2006 bolo len šetrením pracovného času a z toho vyplývajúce i zníženie počtu riadiacich letovej prevádzky na pracoviskách. Čo sa týka Katalógu funkcií zamestnancov, v ňom je uvedené, aké povinnosti má jednotlivá pracovná funkcia, nie je rozlíšené, či je to riadiaci letovej prevádzky v D. O. C. N., v mzdovej tabuľke v tarifnom stupni H má riadiaci letovej prevádzky s praxou 12 rokov, základný plat 2.296 Eur a vykonáva podľa katalógu prác funkcií, zhodné povinnosti tak, ako radarový riadiaci, asistent, alebo vedúci zmeny. V J. má riadiaci letovej prevádzky v poslednom kroku v tarifnom stupni K základ 2.935 Eur (r. 2015). V D. má riadiaci letovej prevádzky v poslednom kroku v tarifnom stupni N základ 3.829 Eur, vedúci zmeny je zaradený v tarifnom stupni O a má základ v poslednom kroku 4.135 Eur. Je preto diskriminačné, ak riadiaci letovej prevádzky v N. vykonáva aj vedúceho zmeny oproti ostatným riadiacim letovej prevádzky za plat neadekvátny ostatným riadiacim letovej prevádzky, resp. vedúcim zmeny. Diskriminačné konanie žalovaného vidí žalobca v odmeňovaní, keď asistent riadiaceho letovej prevádzky v D. má vyšší plat (2.899 Eur) ako má riadiaci letovej prevádzky v N. (2.296 Eur). Čo sa týka Kolektívnej zmluvy, nikde nie sú uvedené žiadne pravidlá koeficientu záťaže (KPI) v spojení s prílohou č. 2 - Mzdová časť Kolektívnej zmluvy bod 1.1 str. 1/7 a zdôvodnenia sa uplatňujú až v tomto súdnom konaní zo strany žalovaného. Čo sa týka kolektívneho vyjednávania, návrhy riadiacich letovej prevádzky z N. neboli nikdy zapracované do Kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva je v časti mzdových podmienok, tabuľkových plátov, neplatná pre rozpor so zákonom a s dobrými mravmi. Žalobca ako člen regionálnej odborovej jednotky v N. sa zúčastnil kolektívneho vyjednávania s piatimi hlasmi, pričom je ťažké niečo presadiť vzhľadom k stanovám a počtu hlasov uvedených pre jednotlivých členov. Okrem už uvedeného, žalobca zastáva názor, že ide o diskrimináciu v odmeňovaní aj vtedy, keď sa v roku 2007 riadiaci letovej prevádzky z N. (okrem J. O. D.) zúčastnili štrajku, následkom čoho bolo zvýšenie základného platu v Kolektívnej zmluve pre rok 2008, pre N. vo výške 96 Eur, pre Košice vo výške 371 Eur a pre D. C. o výške 488 Eur. Na otázku žalovaného aký je pomer zmien, keď žalobca vykonával činnosť riadiaceho letovej prevádzky a asistenta, žalobca nevedel odpovedať.

17. Svedok X. H. vo svojej výpovedi uviedol, že pracuje ako vedúci odboru leteckých navigačných služieb na Dopravnom úrade Slovenskej republiky. Žalobcu nepozná, možno z videnia pár krát sa stretli. Žalovaný je jeden z poskytovateľov, nad ktorým úrad vykonáva dozor. Platové podmienky riadiacich vôbec nenáležia v zmysle regulácie pod dozor dopravného úradu. Úrad rieši otázku celkových financií žalovaného. To znamená, že úrad rieši otázku, či žalovaný je schopný plniť si svoje úlohy. Svedok ďalej ozrejmil základnú úlohu letových prevádzkových služieb, ktorou je bezpečné vedenie lietadiel, kam patrí bezpečné poskytovanie služieb, ktoré plnia úlohy leteckej prevádzkovej služby, leteckej informačnej služby a komunikačnej navigačnej služby. Ďalej uviedol, že celkový popis kvalifikácie riadiaceho letovej prevádzky rieši nariadenie EC 2015/340. Čo sa týka doložiek, tak v N. má doložku na Aprox approach približovaciú službu, vežovú službu C. J. a v D. to isté. AIP SE SR je letecká informačná príručka a táto rieši naozaj veľký rozsah skutočností. Rozlišuje sa na všeobecné časti ktoré popisujú úlohy kladené na jednotlivé okrem iné letecké navigačné služby. Potom pozostáva z časti AD to sú letiská kde sa popisujú všetky otázky ohľadom letísk. Čo sa týka vzdušného priestoru v ktorom riadiaci letovej prevádzky poskytuje podľa leteckej informačnej príručky AIP svoje činnosti v D., N. O. J., svedok uviedol, že v podstate sa jedná o špecifikovaný vzdušný priestor. CTR a TMA každý z týchto vzdušných priestorov má svoje špecifiká a klasifikáciu vzdušnej triedy. To znamená, že v každom z týchto vzdušných priestorov sa poskytuje náležitá služba riadenia v zmysle kategórie vzdušného priestoru. Tieto kategórie sú v príručke. Podľa príručky AIP sú v D. dve letové dráhy, v N. O. J. po jednej, pričom svedok nevedel

zodpovedať, či sú tam okrem klasických dráh aj iné dráhy a koľko ich je v N., D. O. J.. Svedok sa vyjadril i k náročnosti riadiaceho letovej prevádzky, ktorý pracuje medzi dvoma pohoriami a pri častých poveternostných podmienkach, kedy uviedol, že riadiaci letovej prevádzky je miestne trénovaný na dané podmienky. To znamená, že riadiaci letovej prevádzky získava osvedčenie, teda miestnu doložku konkrétne na dané pracovisko. Po vykonaní výcviku môže ísť tento i na iné stanovište s absolvovaním tréningu na miestne podmienky, pričom je rozdiel na každom letisku v miestnych podmienkach z hľadiska rozdelenia vzdušného priestoru, príletových a odletových tratí a plus miestnych podmienok, uloženie dráhy, rolovacích dráh, respektíve ciest. Riadiaci letovej prevádzky, ktorý vykonáva službu v D. O. J. musí mať osobitnú doložku alebo výcvik na používanie sekundárneho radaru, pričom svedok nevedel uviesť, či aj riadiaci letovej prevádzky v Poprade musí mať tiež takúto doložku na používanie sekundárneho radaru. Základný výcvik je pre všetkých riadiacich letovej prevádzky rovnaký, to znamená musia splniť rovnaké požiadavky základného výcviku a potom už samotné vedenie riadiaceho letovej prevádzky na miestne podmienky je odlišné, práve kvôli špecifikáciám miestnych podmienok z hľadiska dráh a vzdušného priestoru. Udržiavací priebežný výcvik je taktiež odlišný. Či je práca medzi dvoma pohoriami ťažšia ako inde, nevedel posúdiť. Čo sa týka poveternostných zmien je oblasť pohorí možné kvalifikovať ako početnejšiu z hľadiska zmien počasia oproti oblasti rovinného terénu.

18. Svedok S. I. vo svojej výpovedi uviedol, že pracuje na odbore letových navigačných služieb na pozícii inšpektor odboru Dopravného úradu Slovenskej republiky, strany sporu sú mu známe. Objektívne nevedel porovnať náročnosť práce riadiaceho letovej prevádzky C. N. I. D. O. J., pretože každé toto pracovisko je iné. Sú tam špecifické podmienky a tomu je teda prispôsobený personál a obsadenie pracovných pozícií. Z hľadiska veľkosti prevádzky je možné konštatovať, že letisko K..W.. Š. má prevádzku väčšiu. Sú to lety, ktoré sú vykonávané ako lety podľa prístrojov (pravidelná letecká doprava a chartrové lety). Čo sa týka VFR letov tak tie nevedel porovnať. Je rôzny počet zamestnancov v D. a v N.. D. má 24 hodinovú službu, PV. nemá. Obe letiská poskytujú približovacu aj letiskovú službu. V Poprade je to s jedným stanovišťom Tower a v D. T.am je stanovište Tower aj stanovište Approach zvlášť. Tak isto je priestor zodpovednosti aj klasifikácia vzdušného priestoru iná. Čo sa týka TMA v D. je vzdušný priestor kategórie C v N. je D. V N.e sa poskytuje procedurálne riadenie, avšak v D.e sa neposkytuje, vzhľadom k tomu, že v D.e je lepšie vybavenie. Svedok ďalej uviedol, že služba riadenia na riadených letiskách sa poskytuje všetkým letom. Letové prevádzkové služby poskytujú službu riadenia, informačnú službu, pohotovostnú službu a úlohou riadiaceho letovej prevádzky je zabrániť zrážkam vo vzduchu a na zemi a udržiavať usporiadaný tok letového poriadku. K otázke počtu letových dráh na letisku v N., D. O. J., svedok uviedol, že v N. je jedna betónová prístrojová dráha a dve dráhy trávnaté a tie slúžia pre všeobecné letectvo, ľahké lietadlá, pričom v D. sú dve prístrojové dráhy a v J. je jedna prístrojová dráha. V prípade núdze je možné pristáť na letisku C. N. i za zníženej dohľadnosti, pričom v čase zníženej dohľadnosti riadiaci letovej prevádzky poskytujú iné služby ako službu riadiaceho letovej prevádzky. Všeobecne platí, že čím vyššia kapacita vzdušného priestoru, tým vyššia záťaž na riadiaceho letovej prevádzky, ale nemusí to byť stále pravdou. Svedok ďalej vysvetlil rozdiel medzi sekundárnym a primárnym radarom, ktorý spočíva v tom, že kým primárny radar je len pasívnym odrazom cieľa, v prípade sekundárneho radaru ide o dotaz a odpoveď, ktoré sú zakódované. V odpovedi vidí výšku. Aby mohol riadiaci letovej prevádzky navigovať lietadlo podľa primárneho radaru, musí získať radarovú identitu, teda kto to je, pretože z primárneho radaru nemá žiadne údaje o tom cieľi. Riadiaci letovej prevádzky, ktorý pracujú so sekundárnym radarom majú výcvik i na primárny radar, avšak riadiaci letovej prevádzky v N. takýto výcvik nepotrebujú, pretože sekundárny radar pre toto stanovište nepotrebujú. Riadiaci letovej prevádzky, ktorý pracuje na stanovišti v Poprade nemôže ísť pracovať na stanovište do D., nakoľko na dané stanovište nemá doložku. Počiatočný výcvik je rovnaký pre všetkých riadiacich letovej prevádzky, ale už aj tam vo výcvikovom letisku získava prvý rating. Potom výcvik na pracovisku je iný, pretože podmienky sú špecifické. Rovnako aj udržiavací výcvik je iný. Každé stanovište má svoj plán výcviku. Vyskytol sa prípad, keď adept nedokázal získať doložku na činnosť v D., ale získal doložku na letisko v N.. Má vedomosť o prípade U. N. kedy riadiaci letovej prevádzky získal doložku aj v Bratislave avšak iba na stanovište veže. Nemôže robiť približovacu službu riadenia, ale iba letiskovú službu. Zo sekundárneho radaru neriadi, iba ho využíva na tie činnosti.

19. Svedok A. N. vo svojej výpovedi uviedol, že je vedúcim výcvikového strediska letových prevádzkových služieb a zároveň je riadiaci letovej prevádzky, ktorý si udržuje odbornú spôsobilosť v N., je inštruktor a hodnotiteľ. So žalobcom sú kolegovia, pozná ho 30 rokov. Každé stanovište je samo o sebe náročné. Na otázku či je menej práce C. N. alebo v D., nie je možné jednoducho odpovedať, pretože každé stanovište má svoje špecifiká. V D.e je omnoho viac veľkej prevádzky a v N. je oveľa viac menšej

prevádzky. V N. jeden riadiaci poskytuje službu komplexne a v D. je jeden na veži a jeden na PSR, ktorý má asistenta. Na každom stanovišti, keď sa hovorí o J., V. Ž. je tá práca riadiaceho letovej prevádzky iná. Počiatkový výcvik, výcvik na stanovišti a výcvik riadiaceho letovej prevádzky, si každý rok riadiaci letovej prevádzky obnovujú. Počiatkový výcvik je všade rovnaký, podlieha nariadeniu Európskej komisie, takže je všade rovnaký. Výcvik na stanovišti je regulovaný v súlade s výcvikovým plánom stanovišťa, sú tam dve až tri fázy. Prvá je prechodový výcvik (to je teória), fáza výcviku na pracovisku (to je výcvik priamo v reálnej prevádzke), potom je tam fáza výcviku na simulátore ešte pred tým ako študent prejde do prevádzky. V prípade výcviku na simulátore podľa nariadenia 2015/340 (o fázach výcviku na stanovišti a o počte cvičení potrebných na získanie kvalifikácie) táto fáza môže alebo nemusí byť. V nariadení je napísané, že na stanovištiach s vysokou záťažou je táto fáza fakultatívna. Toto nariadenie je nové v platnosti jeden rok. V predchádzajúcej úprave bola táto fáza povinná. Či táto fáza sa bude realizovať vyplýva z výcvikového plánu stanovišťa, obsah tejto fázy stanovuje tím odborníkov, vedúci stanovišťa, inštruktor. Podľa posúdeniu bezpečnosti a v konečnom dôsledku je schválená Dopravným úradom Slovenskej republiky. V počiatkovom výcviku je to rovnaké ide o teoretické a praktické preskúšanie, ktoré sa robí na výcvikovom stredisku a na základe výsledkov týchto skúšok študent získa preukaz. Potom odchádza na stanovište do druhej fázy výcviku a tam v súlade s výcvikovým plánom stanovišťa absolvuje ďalší výcvik až do úspešného preskúšania na stanovišti. Potom je záverečná skúška, kde je skúšobná komisia, ktorú stanovuje Dopravný úrad Slovenskej republiky. Ak je študent úspešný, získa preukaz. Rovnako tak, ak riadiaci letovej prevádzky z letiska N. úspešne absolvuje výcvik na letisko v D., môže vykonávať činnosť riadiaceho letovej prevádzky na stanovišti na letisku C. D.. K otázke používania primárneho a sekundárneho radaru svedok uviedol, že používanie ako primárneho tak i sekundárneho radaru je iné, na primárnom vidí riadiaci letovej prevádzky v podstate iba stopu alebo obraz, sekundárny radar tam sa používa prehľadový systém, pretože vidíme polohu lietadla o ktorom máme viac informácií. O primárnom radare teda môžeme povedať, že vidíme 2D a na sekundárnom 3D. Na 3D radare máme viacero informácií o polohe lietadla. Čo sa týka primárneho radaru, pokiaľ nie je limitovaný nejakým terénom, tak tento vidí všetky pohybujúce sa ciele. Sekundárny radar vidí tie ciele lietadiel, ktoré majú odpovedať. Vzhľadom na to, že primárny radar neposkytuje naraz toľko množstva informácií, svedok by povedal, že práca riadiaceho letovej prevádzky je zložitejšia v tom zmysle, že si musí ďalšie informácie získať. Pri primárnom radare je iba tá základná funkcia, že to riadiaci letovej prevádzky vidí a ak má zobrazenú mapu a má tam zobrazené sektorové výšky a body, tak podľa toho vie riadiaci letovej prevádzky riadiť. Keďže je to zložitejší systém, tak tých funkcií tam môže byť viac napríklad STCA, MSAW. Výcvik na používanie sekundárneho radaru je priamo implementovaný vo výcvikovom pláne stanovišťa, na ktorom sa používa. Sekundárny radar sa používa na letiskách C. D. a v J.. To znamená, že riadiaci letovej prevádzky na stanovištiach v D. a v J.X. musia absolvovať výcvik aj na používanie sekundárneho radaru. Čo sa týka vplyvu susediaceho letiska vo Viedni na prevádzku v D., svedok uviedol, že letisko Viedeň môže mať vplyv na letisko v D. aj vzhľadom na hranice vzdušného priestoru a teda môže sa stať, že lietadlá, ktoré vzlietajú alebo pristávajú, môžu zasiahnuť do vzdušného priestoru letiska v D..

20. Zástupca žalovaného K. D. vo svojej výpovedi uviedol, že štatistiky o prevádzke letiska tvoria dve divízie, divízia DAS približovacej a letiskovej služby riadenia a divízia ekonomiky, ide o delegovanú činnosť. V prípade leteckej nehody zblíženia alebo leteckej udalosti, záleží zodpovednosť riadiaceho letovej prevádzky v D., J. a N. V.d triedy vzdušného priestoru. Pri zaisťovaní odstupu vzdušného priestoru triedy C, čo je i prípad v D., riadiaci letovej prevádzky zodpovedá nielen za zrážku medzi lietadlami, ale aj za zníženie predpísaného rozstupu. Táto povinnosť je odlišná od výkonu činnosti riadiaceho letovej prevádzky v Poprade, keďže riadiaci letovej prevádzky v PV. rozstupy medzi letmi IFR a VFR a medzi letmi VFR a VFR nezaisťuje, poskytuje len informácie o prevádzke vo vzdušnom priestore. Vyšetrovanie udalosti je úplne samostatný proces, ktorý nemá s poskytovaním služieb riadenia nič spoločné. Pri udalostiach, ktoré sa stanú vo vzdušnom priestore SR sa používajú rovnaké postupy pre všetky udalosti. Proces vyšetrovania nemá nič spoločné s riadením letovej prevádzky. Dokonca spadá aj pod inú divíziu.

21. Svedok Q. J. vo svojej výpovedi uviedol, že ako zástupca riadiacich letovej prevádzky predkladal návrhy na odmeňovanie so súhlasom všetkých členov profesno-odborového združenia, ktoré participuje pri navrhovaní postupov čo sa týka výkonu práce. Súčasne je i riadiacim letovej prevádzky na stanovišti letiska v D.e. Z tohto hľadiska dokáže posúdiť prácu C. D., N. C. N.. Nároky, ktoré sú kladené v D. sú nepomerne ťažšie, nielen čo sa týka komplexných vedomostí, ale hlavne čo sa týka výkonnosti a toto všetko bolo premietnuté do mzdových návrhov pre kolektívne vyjednávanie. Tieto rozdiely sú štandardné a preto ten rozdiel sa netýka len D. - N. O. O. D. - J.. Diferencie boli adekvátne hlavne

vedomostiam a výkonnosti riadiacich letovej prevádzky. Odmeňovanie prebiehalo vždy v súlade medzi zamestnávateľom a odborovým združením. Mzdové návrhy, ktoré sú predkladané zamestnávateľovi, vznikajú na valnom zhromaždení združenia, na ktorom je zastúpená každá regionálna jednotka príslušného letiska. Posledný návrh pri kolektívnom vyjednávaní bol navrhnutý pomerom D. XX, J. XX, vonkajšie ostatné letiská 55. Združenie bolo takmer 100 % úspešné, avšak muselo zohľadniť niektoré ukazovatele a preto sa návrh hýbal cca 1-2% pod požiadavkami združenia. Svedok ďalej uviedol, že regionálna jednotka PV. ho požiadala v mene pána Z., či by nemohli vstúpiť do združenia, ktoré výhradne zastupuje riadiacich letovej prevádzky poskytujúcich ACC, približovaciú službu riadenia a letiskovú službu riadenia. Do združenia vstúpili r. 2010 a vyjednávali spoločne s regionálnou jednotkou N. v r. 2011-2012. Tu zdôraznil, že do združenia vstúpila s pomerom 45 % (približne) od ACC. V roku 2011 a roku 2012 sa im spoločne podarilo vyrokovať navýšenie za 2 roky o 550 €, čo činí cca 825 € nárast za 2 roky. Považoval to za najúspešnejšie rokovanie pri kolektívnom vyjednávaní s vedením podniku, lebo sa takto výrazne pomohlo kolegom. Svedok sa ďalej domnieva, že mzdové ohodnotenie podniku funguje systémovo, to znamená, že keď sú rozdielne ratingy, sú aj rozdielne mzdy.

22. Svedok K. R. vo svojej výpovedi uviedol, že ako riaditeľ divízie letiskovej a približovacej služby DAAS, má na starosti všetky letiská a letiskové riadiace veže na Slovensku, kde sa poskytujú služby riadiaceho letovej prevádzky (D., N., Ž., N., J.). Okrem toho je aktívny riadiaci letovej prevádzky riadiacej veže C. D.. Jeho náplňou ako riaditeľa divízie je manažovanie všetkých týchto stanovišť a zodpovednosť za bezpečné poskytovanie služieb riadenia letovej prevádzky na týchto stanovištiach. Zároveň je zodpovedný aj za schvaľovanie dokumentácie na stanovištiach, to znamená, za tvorbu postupov, ktoré sa uplatňujú na týchto stanovištiach. A v rámci jeho divízie je oddelenie metodiky, ktoré zodpovedá za dizajn vzdušného priestoru a letových postupov. Každé stanovište má iné postupy, ktoré sú popísané v jednotlivých smerniciach a manuáloch. V D. je postupov viac, v D. sa navyše uplatňujú aj postupy prevádzky za malých hodnôt dohľadností. Svedok vylúčil, že by pre všetky stanovištia platili rovnaké smernice. Takisto v D. je aj iné technické vybavenie, a to obnáša aj iný výcvik. V D.e na rozdiel od N. je iná klasifikácia triedy vzdušného priestoru, čo má vplyv na poskytovanie služby riadiaceho letovej prevádzky v zmysle, že v D. riadiaci letovej prevádzky musí zaistiť odstupy medzi všetkými lietadlami (medzi letmi), na rozdiel od N. kde je iná klasifikácia vzdušného priestoru, kde sa zaistujú iba odstupy medzi letmi IFR. Okrem toho je komplexnosť okolia v D. vyššia, susedí s viacerými stanovišťami, s ktorými musí byť uzavretá koordinačná dohoda, kde sú uvedené postupy ktoré sa aplikujú medzi jednotlivými stanovišťami. V D. je aj vyššia intenzita, resp. počet preletov. V D. je väčší dráhový systém, s väčším počtom rádionavigačného vybavenia. Ide o postupy, kde riadiaci letovej prevádzky musí vedieť oveľa viac, či už jednotlivých charakteristík týchto zariadení, či postupov pri výpadku týchto zariadení. Zodpovednosť riadiaceho letovej prevádzky je daná klasifikáciou triedy vzdušného priestoru. Kde v Bratislave riadiaci letovej prevádzky musí zaisťovať odstupy medzi letmi IFR a VFR, to znamená, že sa nemôžu priblížiť na určitú vzdialenosť, kde v Poprade sa tieto rozstupy nezaisťujú a dáva sa informácia o prevádzke IFR a lety VFR si zaisťujú odstupy sami. Počet alebo intenzita letov kde sa riadia rozstupy medzi Bratislavou a Popradom je neporovnateľná. Môže sa stať, že v Poprade nie sú za celý deň lety riadené rozstupmi. Náročnejšia práca riadiaceho letovej prevádzky je v prípade, že zabezpečí rozstupy napríklad sto letov na konci dňa ako keby odriadil sto letov v priebehu dňa bez zabezpečenia rozstupov. Čo sa týka letiska v Bratislave tak v najsilnejšom mesiaci je minimálne 60 IFR letov a v Poprade maximálne 15 IFR letov, pričom na letisku v Bratislave pracuje 25 riadiacich letovej prevádzky (štyria na jednej zmene, ktorí poskytujú letiskovú aj približovaciú službu súčasne), v Poprade je ich 6 (traja alebo dvaja na jednej zmene, ktorí poskytujú letiskovú aj približovaciú službu súčasne) a v Košiciach sú 14 (traja na jednej zmene, ktorí poskytujú letiskovú aj približovaciú službu súčasne). Bežný rozdeľovník cez deň v Bratislave tvorí vedúci zmeny, riadiaci približovacej služby, asistent riadiaceho a letiskový riadiaci, plus asistentka spracovania správ a do určitého času bol aj dispečer mobilných prostriedkov. V Košiciach rozdeľovník tvorí riadiaci približovacej služby, asistent riadiaceho, letiskový riadiaci. Pomocné funkcie vykonávané nie sú. V Poprade je riadiaci približovacej služby, riadiaci letovej prevádzky jeden a asistent riadiaceho letovej prevádzky. Pomocné funkcie sú zabezpečované riadiacim letovej prevádzky a asistentom ako je to definované v smernici. Sú to tie isté osoby. Je bežný jav, keď sa predĺži prevádzková doba na stanovištiach, kde je poskytovaná služba 12 hodín (z dôvodu neskoršieho plánovaného priletu lietadla) s tým, že pracovná zmena riadiaceho a asistenta je manažovaná tak, aby sa to dalo pokryť, to znamená, že riadiaci letovej prevádzky neslúži 12 hodín, ale flexibilne.

23. Žalobca ako zamestnanec na jednej strane a žalovaný (označený pôvodne ako Československá správa dopravných letísk, letisko Poprad Tatry) ako zamestnávateľ na strane druhej uzatvorili dňa

04.10.1977 pracovnú zmluvu č. XXX/XX. Dňa 02.01.1978 uzatvoril žalobca so žalovaným pracovnú zmluvu č. XXX/XX s dňom nástupu do pracovného pomeru 01.01.1978 na miesto „dozorčí létaní“. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 30.04.1999 sa zmenil dohodnutý druh práce z „dozorcu lietania“ na „radarový riadiaci letovej prevádzky“. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 20.03.2007 sa zmenili ďalšie dohodnuté podmienky pracovnej zmluvy (pracovný čas nočnej zmeny, harmonogram pracovnej pohotovosti a náhrada zaň). Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 27.08.2007 sa zmenili ďalšie dohodnuté podmienky pracovnej zmluvy (pracovný čas nočnej zmeny, harmonogram neaktívnej časti pracovnej pohotovosti a náhrada zaň). Žalobca ako zamestnanec na jednej strane a žalovaný ako zamestnávateľ na strane druhej uzatvorili dňa 28.10.2015 Dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu žalobcu do predčasného starobného dôchodku, pracovný pomer ktorý skončil dňa 27.01.2016.

24. Z Opisu pracovných činností zo dňa 28.01.2009, súd zistil, že radarový riadiaci letovej prevádzky je inter alia povinný riadiť a koordinovať letovú prevádzku vo vzdušnom priestore, zodpovedať za bezpečnosť letovej prevádzky a účinné poskytovanie letových prevádzkových služieb vo vzdušnom priestore, viesť korešpondenciu s lietadlami a priamo zodpovedať za dodržiavanie rozstupov medzi lietadlami, vykonávať a zodpovedať za odovzdanie radarového riadenia, vykonávať činnosti vyplývajúce z pracovných funkcií neradarového riadiaceho letovej prevádzky (PC) a asistenta riadiaceho letovej prevádzky (AC), koordinovať a vydávať letové povolenia lietadlám v priestore jeho zodpovednosti, koordinovať činnosť stanovišťa, podávať hlásenia o udalostiach a iné.

25. Zo Smernice LPS SR, š.p. číslo 19/2014 zo dňa 31.12.2014, účinnnej odo dňa 15.01.2015, strana 22, Katalóg pracovných funkcií, súd zistil, že radarový riadiaci letovej prevádzky inter alia priamo zodpovedá za zaistenie bezpečnosti, plynulosti a efektívnosti letov lietadiel, vedie korešpondenciu s lietadlami, priamo zodpovedá za poskytovanie radarových služieb a za dodržiavanie rozstupov medzi lietadlami, vykonáva a zodpovedá za odovzdanie radarového riadenia, kontroluje zhodnosť skutočnej a plánovanej trate na situačnom displeji, informuje PC resp. AC o všetkých zmenách, ktoré sú predmetom koordinácie, preberá povinnosti PC resp. AC v plnom rozsahu v prípade ich neprítomnosti, hlási udalosti v leteckej prevádzke a iné.

26. V zmysle Organizačného poriadku LPS SR, š.p. č. 8 zo dňa 12.06.2013, účinného odo dňa 01.07.2013 sa na divízii letiskovej a približovacej služby DAAS poskytuje služba riadenia na stanovištiach letových prevádzkových služieb APP/TWR Košice, TWR Piešťany, APP/TWR Štefánik (Bratislava), TWR Tatry a TWR Žilina.

27. Z Preukazu spôsobilosti riadiaceho letovej prevádzky, súd zistil, že Dopravný úrad Slovenskej republiky vydal žalobcovi tento preukaz pre stanovište LZTT (medzinárodný kód pre letisko Poprad Tatry), pracovisko TWR s dátumom uplynutia platnosti dňom 30.09.2016.

28. Dopravný úrad Slovenskej republiky vydal dňa 17.09.2015 žalobcovi osvedčenie o zdravotnej spôsobilosti 3. triedy, ktorého platnosť uplynula dňa 22.09.2016.

29. Z Kolektívnych zmlúv súd zistil, že podľa ustanovenia bodu 1. Prílohy č. 2 Mzdová časť zamestnanca zaradeného do pracovnej funkcie podľa Katalógu pracovných funkcií zamestnávateľ zaradí zamestnanca do príslušného tarifného stupňa podľa tabuliek zaradenia, kde pre funkciu radarový riadiaci letovej prevádzky pre pôsobisko LZTT (medzinárodná skratka pre letisko Poprad) patrí tarifný stupeň H, pre funkciu radarový riadiaci letovej prevádzky pre pôsobisko LZKZ patrí tarifný stupeň K a pre funkciu vedúci zmeny stanovišť LPS LZKZ patrí tarifný stupeň L. Do tarifného stupňa je zamestnanec zaradený po získaní oprávnenia na výkon funkcie alebo preukazu spôsobilosti radarového riadiaceho letovej prevádzky od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po jeho predložení. Podľa bodu 3. článku IX. kolektívnych zmlúv rekondičný pobyt sa poskytuje v rozsahu dvoch kalendárnych týždňov a) jedenkrát do roka zamestnancom s platným preukazom spôsobilosti, ktorý vykonávajú prácu na letisku v Bratislave alebo Košiciach a b) jedenkrát za tri roky zamestnancom s platným preukazom spôsobilosti, ktorý vykonávajú prácu na letisku v Poprade, Piešťanoch alebo v Žiline. Podľa bodu 6.5 mzdovej časti kolektívnej zmluvy účinnnej odo dňa 01.01.2015 do 31.12.2017, možno v mesiacoch máj až september, priznať zamestnancom zaradeným do tarifných stupňov J,K,L,M,N,O na stanovištiach v Bratislave a Košiciach i prémie za zvýšené pracovné vypätie za každú hodinu práce do výšky 23% základnej hodinovej mzdovej tarify zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac.

30. Z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2015-2017 súd zistil, že táto je uzatvorená dňa 15.09.2015 medzi Integrovaným odborovým zväzom na jednej strane a Úniou zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky (Letisko M.R.Štefánika, Bratislava) na strane druhej, podľa ktorej táto upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej dohodnutých a v súlade s právnymi predpismi stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov. Podnikové kolektívne zmluvy budú rešpektovať záväzky dohodnuté v tejto zmluve. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre všetkých zamestnávateľov uvedených v tejto zmluve, ktorí sú členmi Únie zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky. Podľa kapitoly VIII. článku 2 bod 12. Zmluvy, sa táto kolektívna zmluva vzťahuje okrem iných na zamestnávateľa Letisko Poprad - Tatry, a.s., so sídlom Na letisko 100, 058 98 Poprad, IČO: 35 912 651, SK NACE 52 230. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola účinná odo dňa 15.09.2015 do dňa 14.09.2017.

31. Z vyúčtovania mzdy žalobcu za rok 2013, vyplynulo, že základný plat žalobcu bol v roku 2013 dohodnutý vo výške X.XXX Eur/mesiac pre tarifný stupeň H, tarifný krok 9 a priemerná výška mesačných prémiei XXX,XX Eur. Z vyúčtovania mzdy žalobcu za rok 2014, vyplynulo, že základný plat žalobcu bol v roku 2014 dohodnutý vo výške X.XXX Eur/mesiac pre tarifný stupeň H, tarifný krok 9 a priemerná výška mesačných prémiei XXX,XX Eur. Z vyúčtovania mzdy žalobcu za rok 2015, vyplynulo, že základný plat žalobcu bol v roku 2015 dohodnutý vo výške X.XXX Eur/mesiac pre tarifný stupeň H, tarifný krok 8 a priemerná výška mesačných prémiei XXX,XX Eur.

32. Zo Smernice na výkon služby na stanovišti TWR Tatry číslo 1/2014 zo dňa 19.03.2014, účinnej odo dňa 31.03.2014, vyplýva, že táto upravuje výkon služby na stanovišti, personálne a technické zabezpečenie vzhľadom k miestnym podmienkam a konkrétne zodpovednosti a právomoci radarových riadiacich letovej prevádzky, s poukazom na skutočnosť, že TMA (koncová riadená oblasť) Poprad a CTR (riadený okrsok) Poprad sú riadené vzdušné priestory triedy D. V smernici je ďalej uvedené, že na pracovisku TWR Poprad je zriadené jedno pracovné miesto riadiaceho letovej prevádzky (PC/RC) a jedno pracovné miesto asistenta riadiaceho letovej prevádzky (AC). Ak nie je na stanovišti TWR Tatry obsadená funkcia AC, preberá jej povinnosti v plnom rozsahu funkcia PC/RC (riadiaci letovej prevádzky).

33. Zo Záznamu z posúdenia pracovných podmienok a objektivizácie rizikovosti prác u žalovaného zo dňa 10.01.2012 súd zistil, že v zmysle zmluvy o poskytovaní pracovnej zdravotnej služby č. PRAV/37/2011 zo dňa 11.04.2011 požiadal žalovaný listom zo dňa 13.06.2011 pracovnú zdravotnú službu Santé Slovakia, s.r.o. o vykonanie hodnotenia psychickej pracovnej záťaže riadiacich letovej prevádzky na stanovištiach LPS TWR Piešťany, TWR Žilina a TWR Tatry. Hodnotenie psychickej záťaže bolo na uvedených pracoviskách vykonané v mesiaci august roku 2011 podľa vyhlášky č. 542/2007 Z.z. s prijatím záveru, že pre funkciu riadiaci letovej prevádzky na stanovištiach LPS TWR Piešťany, TWR Žilina a TWR Tatry sa stanovuje kategória práce psychickej pracovnej záťaže stupňom 2.

34. Zo Zápisnice z 3.kola prerokovania návrhu Kolektívnej zmluvy na roky 2012-2014 zo dňa 02.12.2011 súd zistil, že prítomným na tomto kolektívnom vyjednávaní bolo i Združenie riadiacich letovej prevádzky, pričom došlo k dohode medzi žalovaným ako zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov o tom, že základné mzdové tarify na jednotlivých stanovištiach budú percentuálne odvodené od ACC (Oblasťné stredisko letových prevádzkových služieb Bratislava) tak, že pre stanovište APP/TWR Štefánik vo výške 89% z ACC, pre stanovište APP/TWR Košice vo výške 68% z ACC a pre stanovište APP/TWR Piešťan, Žilina, Poprad vo výške 53% z ACC, pričom združenie riadiacich letovej prevádzky akceptovalo zvýšenie základnej mzdovej tarify o 5 % z príslušného kroku.

35. Zo Záznamu z kontroly inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 16.11.2010, súd zistil, že inšpektorát vykonal u žalovaného dňa 06.10., 13.10., 02.11., 03.11., 04.11., 11.11., 15.11. a 16.11.2010, kontrolu zameranú na dodržiavanie predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovnoprávných a mzdových predpisov, za kontrolované obdobie mesiacov január až september 2010, pričom zistil, že u žalovaného neboli zistené nedostatky v oblasti dodržiavania predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovnoprávných a mzdových predpisov.

36. Listom zo dňa 21.12.2012 oznámil žalovaný žalobcovi základnú mzdovú tarifu vo výške X.XXX Eur pre tarifný stupeň H a tarifný krok 9, na základe prílohy č. 2 - mzdová časť kolektívnej zmluvy,

s účinnosťou odo dňa 01.01.2013. Listom zo dňa 20.12.2013 oznámil žalovaný žalobcovi základnú mzdovú tarifu vo výške X.XXX Eur pre tarifný stupeň H a tarifný krok 9, na základe prílohy č. 2 - mzdová časť kolektívnej zmluvy, s účinnosťou odo dňa 01.01.2014. Listom zo dňa 22.12.2014 oznámil žalovaný žalobcovi základnú mzdovú tarifu vo výške X.XXX Eur pre tarifný stupeň H a tarifný krok 8, na základe prílohy č. 2 - mzdová časť kolektívnej zmluvy, s účinnosťou odo dňa 01.01.2015. Listom zo dňa 30.12.2015 oznámil žalovaný žalobcovi základnú mzdovú tarifu vo výške X.XXX Eur pre tarifný stupeň H a tarifný krok 8, na základe prílohy č. 2 - mzdová časť kolektívnej zmluvy, s účinnosťou odo dňa 01.01.2016.

37. Z Odborného stanoviska k poskytovaniu rekondičných pobytov zo dňa 10.06.2013, súd zistil, že na základe žiadosti žalovaného zo dňa 27.05.2013 o schválenie „Poskytovania rekondičných pobytov riadiacim letovej prevádzky vykonávajúcim prácu na stanovištiach letových prevádzkových služieb TWR Tatry, TWR Žilina a TWR Piešťany“, Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky akceptovalo a súhlasilo s navrhovaným pracovným zaradením tejto profesie do 2.kategórie rizika psychickej pracovnej záťaže a súčasne navrhlo poskytnúť rekondičný pobyt zamestnancom, ktorí nepretržite vykonávajú prácu na uvedených stanovištiach počas najmenej piatich rokov v dĺžke dvoch týždňov a ďalší rekondičný pobyt jedenkrát za tri roky v dĺžke dvoch týždňov.

38. Zo Záznamu o výsledku inšpekcie práce zo dňa 16.02.2016 súd zistil, že Inšpektorát práce Bratislava vykonal u žalovaného dňa 04.02. 2016 a 16.02.2016 a na Inšpektoráte dňa 10.02. 2016 a 15.02.2016, kontrolu dodržiavania ustanovenia § 11 - rekondičný pobyt podľa zákona č. 124/2006 Z.z., za kontrolované obdobie november 2015 až január 2016, pričom Inšpektorát nezistil žiadne nedostatky v oblasti zabezpečovania rekondičných pobytov.

39. Zo štatistiky pohybov na letiskách v Bratislave, Košiciach a Poprade v rokoch 2013 až 2015 súd zistil, že na letisku v Bratislave bol v roku 2015 počet celkových pohybov 30 204, v roku 2014 bol počet týchto pohybov 26 945 a v roku 2013 to bolo 30 166 pohybov. Na letisku v Košiciach bol v roku 2015 počet celkových pohybov 10 810, v roku 2014 bol počet týchto pohybov 10 532 a v roku 2013 to bolo 9665 pohybov. Na letisku v Poprade bol v roku 2015 počet celkových pohybov 9834, v roku 2014 bol počet týchto pohybov 8586 a v roku 2013 to bolo 9737 pohybov.

40. Zo štatistiky počtu odriadených letov za hodinu na jedného riadiaceho letovej prevádzky v pracovnej zmene vypracovanej žalobcom súd zistil, že na jedného riadiaceho letovej prevádzky v Bratislave v roku 2013, pripadá 1,2 letu za hodinu, v roku 2014 pripadá 1 let za hodinu a v roku 2015 pripadá 1,2 letu za hodinu. Na jedného riadiaceho letovej prevádzky v Košiciach v roku 2013, pripadá 0,4 letu za hodinu, v roku 2014 pripadá 0,4 letu za hodinu a v roku 2015 pripadá 0,4 letu za hodinu. Na jedného riadiaceho letovej prevádzky v Poprade v roku 2013, pripadá 1,1 letu za hodinu, v roku 2014 pripadá 1 let za hodinu a v roku 2015 pripadá 1,2 letu za hodinu.

41. Rozhodnutím Okresného úradu Bratislava II zo dňa 06.12.2000, č.j.: Zdrav.ŠOH-2000/08184/Ba, štátny okresný hygienik rozhodol, že v organizačnej jednotke letisko Bratislava je riadiaci letovej prevádzky zaradený do kategórie 4 s nešpecifickým rizikovým faktorom (neuropsychická záťaž) práce spojenej so zvýšeným ohrozením zdravia vyplývajúcich z pracovných podmienok.

42. Z Rozhodnutia štátneho okresného hygienika v Poprade č. 429/2001 zo dňa 24.04.2001 vyplýva, že pre riadiacu vežu v profesii riadiaci letovej prevádzky sa určuje rizikový faktor 4.kategórie (neuropsychická záťaž) a pre približovacie stanovište v profesii asistent ARO a riadiaci odbavovacej plochy sa určuje rizikový faktor 3.kategórie (neuropsychická záťaž).

43. Rozhodnutím Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Trnave zo dňa 05.10.2005 bolo rozhodnuté, že riadiacim letovej prevádzky na letisku Piešťany sa ruší zaradenie do 3.kategórie rizikových prác nakoľko nebolo splnené kritérium nadmernej psychickej pracovnej záťaže u viac ako polovice zamestnancov, ani kritérium nepriaznivej subjektívnej odozvy u viac ako polovice zamestnancov. Rozhodnutím Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom vo Zvolene zo dňa 04.10.2005 bolo rozhodnuté, že riadiacim letovej prevádzky na letisku Sliač sa ruší zaradenie do 3.kategórie rizikových prác. Rozhodnutím Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Žiline zo dňa 30.09.2005 bolo rozhodnuté, že riadiacim letovej prevádzky na letisku Žilina sa ruší zaradenie do 4.kategórie rizikových prác.

44. Regionálny úrad verejného zdravotníctva listom zo dňa 02.12.2005 požiadal Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky o zaslanie stanoviska ku kategorizácii profesie z dôvodu, že žalovaný v súvislosti s novelizáciou legislatívy požiadal o prehodnotenie zaradenia profesie riadiaci letovej prevádzky. Regionálny úrad vyslovil názor, že na základe Meisterovho dotazníka neuropsychickej záťaže pri práci, záznamu hodnotenia úrovne pracovných podmienok a prehľadu pohybov v dotknutej oblasti za roky 1997 - X.2005 je podľa jeho názoru aktuálne zaradenie profesie riadiaci letovej prevádzky letisko Poprad do 3.kategórie rizika psychickej záťaže a to z dôvodu, že v porovnaní s rokom 2001 došlo k zlúčeniu funkcií a v súčasnosti zabezpečuje riadenie letovej prevádzky vždy len 1 pracovník, ktorý v letiskovej riadiacej veži priamo zodpovedá za poskytovanie radarových služieb, ako aj z dôvodu, že treba brať do úvahy aj konfiguráciu terénu - umiestnenie letiska a ďalej to, že na rozdiel od iných menších letísk sú z letiska Poprad riadené aj nočné lety a prelety.

45. Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky listom zo dňa 15.12.2005 navrhol žalovanému zaradiť riadiacich letovej prevádzky v Poprade do 2.kategórie psychickej pracovnej záťaže, pričom úrad uviedol, že tento návrh zaradenia nie je pre žalovaného záväzný. Z listu vyplýva, že podkladom pre návrh bolo predloženie vyhodnotených dotazníkov zo strany žalovaného (Hodnotenie úrovne pracovných podmienok z hľadiska neuropsychickej záťaže, Subjektívne hodnotenie psychickej záťaže pri práci podľa Meistera).

46. Regionálny úrad verejného zdravotníctva listom zo dňa 05.01.2006 podal žalovanému odborné vyjadrenie zaradenia pracovníkov do 2.kategórie psychickej pracovnej záťaže na stanovišti TWR Tatry, ktorého podkladom bolo vyhodnotenie senzorickej, mentálnej záťaže a subjektívneho prežívania záťaže samotnými pracovníkmi, na základe ktorého bolo možné zmeniť kategóriu psychickej pracovnej záťaže z 3. kategórie na druhú.

47. Zo Správy z výkonu štátneho zdravotného dozoru zo dňa 18.10.2011 súd zistil, že Úrad verejného zdravotníctva posudzoval pracovnú činnosť riadiaceho letovej prevádzky na pracoviskách stanovište letových prevádzkových služieb TWR Tatry, TWR Žilina a TWR Piešťany a na základe hodnotenia psychickej pracovnej záťaže pracovnou zdravotnou službou Santé Slovakia, s.r.o., úrad rozhodol o zaradení riadiacich letovej prevádzky na uvedených stanovištiach do 2. kategórie práce psychickej pracovnej záťaže.

48. Z Hodnotenia psychickej pracovnej záťaže a kategorizácie prác z hľadiska psychickej pracovnej záťaže na pracovisku Poprad zo dňa 07.11.2015 pre riadiacich letovej prevádzky (strana 1, 22 a 23 z celkových strán 26 predložených žalovaným) vypracovaného obchodnou spoločnosťou TeamPrevent Santé, s.r.o. vyplýva, že táto obchodná spoločnosť navrhuje zaradiť pracovnú pozíciu riadiaci letovej prevádzky podľa výsledkov objektívneho a subjektívneho hodnotenia psychickej záťaže do 2. kategórie. Subjektívna odpoveď zamestnancov na psychickú pracovnú záťaž sa zistila dotazníkovou metódou, podľa ktorej riadiaci letovej prevádzky na stanovišti ATS TWR Poprad sú vystavení zvýšenej miere stresu, psychickej presýtenosti a psychickej únavy, pričom zaradenie do 2. kategórie je odôvodnené ustanovením § 31 zákona č. 355/2007 Z.z. Súčasne navrhli plán riadenia rizika a opatrenia.

49. Zo Stanoviska Ministerstva dopravy a výstavby SR, útvár vedúceho hygienika rezortu zo dňa 20.06.2017 súd zistil, že toto stanovisko bolo vydané na základe sťažnosti iného zamestnanca žalovaného na pozícii riadiaci letovej prevádzky na letisku v Poprade (Ing. S. Z.), ktorý namieta zaradenie do 2.kategórie rizikových prác. Ministerstvo dopravy a výstavby SR ako hlavné rozdiely pre určenie stupňov rizikovosti prác v rámci porovnania APP/TWR Košice a TWR Poprad vidí v tom, že stanovište APP/TWR Košice je v nepretržitej prevádzke, zamestnanci vykonávajú nočnú prácu v porovnaní so stanovišťom TWR Poprad, kde sa vykonáva jednozmenná prevádzka a výnimočne nočná práca, ďalej že koncová riadená oblasť v Košiciach je rozlohou väčšia približne o 40% ako koncová riadená oblasť Poprad Tatry, stanovište APP/TWR Košice obsluhujú dve prístrojové a vzletové dráhy pričom stanovište TWR Poprad má len jednu prístrojovú RWY, stanovište APP/TWR Košice s ohľadom na personálne zabezpečenie štatisticky odriadilo viac letov ako stanovište TWR Poprad, medzi stanovišťom APP/TWR Košice a stanovišťom TWR Poprad sú zásadné rozdiely v štruktúre letov a v ich početnosti, pričom zamestnanci APP/TWR Košice spracujú výrazne väčší počet letov-operácií ako zamestnanci TWR Poprad. Ministerstvo súčasne konštatovalo, že nevidí dôvod na spochybnenie odborného postupu

pracovnej zdravotnej služby TeamPrevent Santé, s.r.o. a žalovaného pri posúdení psychickej pracovnej záťaže a súčasnom zaradení riadiacich letovej prevádzky do daných kategórií rizikových prác.

50. Letecký úrad SR listom zo dňa 13.04.2004 oznámil žalovanému, že v súvislosti s pripravovanými organizačnými zmenami na letisku Poprad -Tatry, nesmú žiadne také zmeny priamo či nepriamo spôsobiť zníženie celkovej úrovne bezpečnosti a kvality poskytovaných letiskových služieb.

51. Dopravný úrad listom zo dňa 07.03.2016 adresovaný žalovanému potvrdil, že výkon práce riadiacich letovej prevádzky (napr. na stanovišti APP/TWR Štefánik a na stanovišti TWR Tatry) nie je rovnaký v zmysle vykonávanej činnosti, ktorú riadiaci letovej prevádzky počas doby služby vykonávajú. Predpokladom na výkon na určitom stanovišti je získanie doložky na stanovište, ktorú riadiaci letovej prevádzky získa až po úspešnom absolvovaní výcviku na stanovišti. Výcvik na každé konkrétne stanovište je špecifický (napr. rôzne postupy, dohody, iná klasifikácia vzdušného priestoru) a preto je Dopravným úradom schvaľovaný pre každé stanovište individuálne. Záverom konštatoval, že na základe štatistických údajov o počte pohybov letov je intenzita letovej prevádzky IFR v priestore Letiska M.R.Štefánika Bratislava vyššia než v priestore Letiska Poprad Tatry.

52. Zo zobrazenia displeja primárneho a sekundárneho radaru predloženého žalobcom, súd zistil, že kým sekundárny radar ponúka 3D zobrazenie letu pomocou digitálnych letových prúžkov, primárny radar takéto zobrazenie letu neponúka.

53. Aeroklub Poprad o.z. písomným prehlásením zo dňa 10.08.2016 uviedol, že riadiaci letovej prevádzky na stanovišti letiska v Poprade riadia všetky lety a prelety Aeroklubu Poprad na dráhe 09/27, trávnej dráhe 07R/25L, 07L/25R, ako je uvedené v leteckej príručke vydané štátom označená ako AIP SR-AD 2-LZTT-2-1.

54. K. D. v písomnom čestnom prehlásení, ktoré predložil žalobca uviedol, že ako riadiaci letovej prevádzky na letisku Poprad, t.č. na dôchodku, pociťoval nespravodlivosť a diskrimináciu v odmeňovaní, poskytovaní rekondičných pobytov, zaradení do 2.kategórie rizikovej práce a ďalších podmienkach oproti rovnakým riadiacim letovej prevádzky v Bratislave a Košiciach, ktoré mali nastať organizačnými zmenami v podniku od mája 2004.

55. D. T. v písomnom čestnom prehlásení, ktoré predložil žalobca uviedol, že ako riadiaci letovej prevádzky na letisku Sliač, t.č. podnikateľ, pociťoval nespravodlivosť a diskrimináciu v odmeňovaní, poskytovaní rekondičných pobytov, zaradení do 2.kategórie rizikovej práce a ďalších podmienkach oproti rovnakým riadiacim letovej prevádzky v Bratislave a Košiciach, ktoré sa od roku 2005 iba stupňovali. Ako predseda regionálnej jednotky ATCA spracoval žiadosť o prešetrenie spôsobu použitých kritérií pri zaraďovaní do kategórií.

56. Regionálna jednotka ATCA SR Sliač, listom adresovaným prezidentovi ATCA SR, združeniu riadiacich letovej prevádzky SR, požiadala o prešetrenie spôsobu použitých kritérií pri zaraďovaní do kategórií podľa nariadenia vlády SR č. 511/2004 Z.z. a novoprijatých zákonných noriem zákon č. 126/2006 Z.z. a nariadenia vlády č. 359/2006 Z.z. a 357/2006 Z.z., nakoľko na letisku na Sliači je riadenie sťažené pôsobením vojenskej prevádzky, geografickou polohou letiska, znížením počtu riadiacich letovej prevádzky, skutočnosti ktoré spôsobujú v dôsledku psychickej záťaže pracovníkov, letecké nehody.

57. Zo súboru smerníc predložených stranami sporu vyplýva, že pre každé jednotlivé stanovište letiska na Slovensku sú dané rozdielne postupy riadenia činností.

58. Žalobca navrhol, aby súd uložil žalovanému predložiť ďalej i nasledujúce dôkazy: Rozdeľovník služieb na stanovištiach letiskovej a približovacej služby v Bratislave, Košiciach a Poprade za obdobie september 2015, Zoznam z dochádzkového systému pre stanovište letiskovej a približovacej služby v Bratislave, Košiciach a Poprade za obdobie september 2015, Kompletný dokument Hodnotenia psychickej pracovnej záťaže a kategorizácie prác z hľadiska psychickej záťaže a Správu o posudzovaní rizika a komplexnosti vypracovanú odborom bezpečnosti letovej prevádzky žalovaného podľa metodiky a záväzných pokynov Európskej agentúry pre bezpečnosť letectva. Súd je však toho názoru, že ďalšie takéto vykonávanie dôkazov, nie je pre tento súdny spor relevantné, vzhľadom ku skutočnosti, že tieto dôkazy by neprejudikovali záver o (ne)diskriminácii žalobcu o ktorý v tomto spore prioritne ide. Tieto

dôkazy sú pre merito veci nadbytočnými a ich vykonanie je ne hospodárne, súd ich nepovažoval za právne významné a pre rozhodnutie súdu za nevyhnutné. Súd je toho názoru, že nevykonanie týchto dôkazov nevedlo a ani nemôže viesť k pripusteniu možnosti o neúplnom zistení skutkového stavu veci a v konečnom dôsledku ani k vecne nesprávnemu rozhodnutiu súdu, vzhľadom na skutočnosť, že súd považoval vykonané dokazovanie inými dôkaznými prostriedkami pre rozhodnutie vo veci za postačujúce a umožňujúce náležité zistenie skutkového stavu. Posúdenie návrhu na vykonanie dokazovania a rozhodnutie, ktoré z nich budú v rámci dokazovania vykonané, je vždy vecou súdu a nie účastníkov konania (viď uznesenia najvyššieho súdu sp.zn. 1 Cdo 99/2011, 2 Cdo 141/2012, 3 Cdo 2012/2012, 4 Cdo 125/2012, 5 Cdo 251/2012, 6 Cdo 36/2011 a 7 Cdo 34/2011).

59. Podľa ustanovenia článku I. základných zásad zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie 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.

60. 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).

61. Podľa ustanovenia § 13 ods. 6 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).

62. Podľa ustanovenia § 119 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce, mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

63. Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe.

64. Podľa ustanovenia § 8 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

65. Podľa ustanovenia § 1 zákona č. 365/2004 Z.z. Antidiskriminačný zákon (ďalej len „AZ“), tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

66. Podľa ustanovenia § 2 ods. 1 AZ, 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.

67. Podľa ustanovenia § 2a ods. 1, 2 a 3 AZ, 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 takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

68. Podľa ustanovenia § 3 ods. 1 AZ, 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.

69. Podľa ustanovenia § 6 ods. 1 AZ, 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.

70. Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 písm. b) AZ, zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.

71. Podľa ustanovenia § 8 ods. 1 AZ, 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.

72. Podľa ustanovenia § 9 ods. 1, 2 a 4 AZ, každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané 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. Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.

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

74. Súd má z vykonaného dokazovania, po posúdení skutkovej stránky veci a právnom posúdení veci za preukázané, že žalobca ako zamestnanec na jednej strane a žalovaný (označený pôvodne ako Československá správa dopravných letísk, letisko Poprad Tatry) ako zamestnávateľ na strane druhej uzatvorili dňa 04.10.1977 pracovnú zmluvu č. XXX/XX. Dňa 02.01.1978 uzatvoril žalobca so žalovaným pracovnú zmluvu č. XXX/XX s dňom nástupu do pracovného pomeru 01.01.1978 na miesto „dozorčí létaní“. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 30.04.1999 sa zmenil dohodnutý druh práce z „dozorcú lietania“ na „radarový riadiaci letovej prevádzky“. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 20.03.2007 sa zmenili ďalšie dohodnuté podmienky pracovnej zmluvy (pracovný čas nočnej zmeny, harmonogram pracovnej pohotovosti a náhrada zaň). Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. XXX/XX zo dňa 27.08.2007 sa zmenili ďalšie dohodnuté podmienky

pracovnej zmluvy (pracovný čas nočnej zmeny, harmonogram neaktívnej časti pracovnej pohotovosti a náhrada zaň). Žalobca ako zamestnanec na jednej strane a žalovaný ako zamestnávateľ na strane druhej uzatvorili dňa 28.10.2015 Dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu žalobcu do predčasného starobného dôchodku, pracovný pomer ktorý skončil dňa 27.01.2016. Tieto skutočnosti neboli medzi stranami sporné. Medzi stranami však ostalo sporné, či žalovaný zaobchádzal so žalobcom ako zamestnancom menej priaznivo ako s inými zamestnancami zaradenými na rovnakej pracovnej pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky v Bratislave a Košiciach výlučne z dôvodu iného miesta výkonu práce a teda či bol žalobca diskriminovaný z regionálnych dôvodov, ktoré žalobca vidí v odlišnom odmeňovaní, zamestnaneckých výhodách, rekondičných pobytoch, hodnotení psychickej pracovnej záťaže, či ustanovenom týždennom pracovnom čase v nadväznosti na (ne)platnosť kolektívnej zmluvy v časti a aj aplikovateľnosti rozdielnych smerníc a manuálov na rôzne stanovištia letísk.

75. Na základe vykonaného dokazovania súd zistil, že žalobca (ako aj žalovaný) poznal okolnosti uzatvorenia kolektívnej zmluvy ako aj jej obsah (ktorý žalobca v intenciách odborov mohol ovplyvniť prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ktorých zastupovali zamestnanci na rovnakej pracovnej pozícii ako žalobca a teda mohli ako aj pre seba tak i pre žalobcu na kolektívnom vyjednávaní dohodnúť výhodnejšie mzdové podmienky než boli dohodnuté v kolektívnej zmluve), táto bola zamestnancom žalovaného poskytnutá a tento sa ňou aj riadil. Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania. Upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami alebo zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Kolektívna zmluva v praxi predstavuje kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnancov. Sociálne výhody, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vyjednané v kolektívnej zmluve platia pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, nielen pre členov odborov. Obsah kolektívnej zmluvy totiž vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Po podpísaní sa kolektívna zmluva stáva záväznou s rovnakými právnymi následkami ako zákon, má normatívny charakter, ktorý jej dáva jej obsah. Z kolektívnej zmluvy vznikajú práva a povinnosti tak subjektom, ktorí ju uzavreli, ako aj individuálne neurčeným subjektom - zamestnancom. V okolnostiach daného prípadu treba predovšetkým rešpektovať prvotnú vôľu účastníkov pri uzatváraní kolektívnej zmluvy s prihliadnutím na účel, ktorý sa týmto právnym úkonom sledoval a tým je práve v tomto prípade odmeňovanie. Súd je toho názoru, že kolektívne vyjednávanie prebiehalo štandardným spôsobom s cieľom zamestnancov resp. odborových organizácii zamestnancov vyjednať čo najlepšie možné podmienky pre zamestnancov žalovaného aj v spojitosti so skutočnosťou, že na kolektívnom vyjednávaní bola prítomná i odborová organizácia tvorená výlučne zo zamestnancov pracujúcich na pozícii riadiaci letovej prevádzky, ktorú vykonával i žalobca a teda nie je dôvodné tvrdiť, že kolektívna zmluva je v tejto časti neplatná z diskriminačného dôvodu miesta výkonu práce, odvolávajúc sa na nemožnosť odborovej organizácie, ktorú tvorili výlučne riadiaci letovej prevádzky, zmeniť resp. dorovnať odmeňovanie riadiacich letovej prevádzky v Poprade s odmeňovaním riadiacej letovej prevádzky v Bratislave, či Košiciach. Kolektívna zmluva nemôže preto podliehať v tejto časti neplatnosti len z dôvodu, že odborová organizácia nebola pri kolektívnom vyjednávaní v celom rozsahu úspešná a tento vlastný neúspech pričítať na ťarchu žalovaného. Súd sa ďalej nestotožnil ani s tvrdením žalobcu, že sa na tohto vzťahuje i kolektívna zmluva vyššieho stupňa, nakoľko táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre zmluvné strany a pre všetkých zamestnávateľov uvedených v tejto zmluve, ktorí sú členmi Únie zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky. Podľa kapitoly VIII. článku 2 bod 12. Zmluvy, sa táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje okrem iného na zamestnávateľa Letisko Poprad Tatry, a.s., so sídlom Na letisko 100, 058 98 Poprad, IČO: 35 912 651, SK NACE 52 230, a teda nevzťahuje sa na žalovaného, nakoľko tento nie je zmluvnou stranou ako ani zamestnávateľom uvedeným v tejto kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, z dôvodu ktorého sa preto nemôže vzťahovať ani na žalobcu.

76. Zákaz diskriminácie je upravený v ustanovení § 119a Zákonníka práce, pričom tento zákaz sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia. 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. Pri určovaní rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty je potrebné porovnať minimálne prácu dvoch zamestnancov. Uvedené pojmy (rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty) sú nosnými termínmi pri posudzovaní, či skutočne ide o diskrimináciu, preto pre každý jednotlivý prípad je definovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty veľmi individuálne, pričom meradlo na posúdenie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty musí byť určené prísne objektívne a neutrálne. O rovnakú prácu

pôjde v prípade, že porovnávaní zamestnanci pracujú v porovnateľných pracovných podmienkach, podľa pracovnej náplne obsiahnutej v pracovnej zmluve vykonávajú rovnaký druh práce, majú rovnaké zaradenie v hierarchii zamestnávateľa, majú rovnaké pracovné postupy a rovnaké pracovné nástroje na vykonávanie ich práce. Zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ak sa s ohľadom na všetky aspekty, akými sú povaha práce, požiadavky na vzdelanie a pracovné podmienky, možno domnievať, že sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. Z hľadiska kvantitatívneho sa jedná o rozdiely v zodpovednosti, zložitosti a namáhavosti práce, ktorú každý z nich vykonáva. Výnimkou, ktorá je zakotvená vo všetkých antidiskriminačných smerniciach, je výnimka tzv. skutočných a určujúcich požiadaviek. Takéto požiadavky vznikajú z dôvodu potrieb súvisiacich s konkrétnymi činnosťami vykonávanými v niektorých zamestnaniach alebo s okolnosťami, za ktorých sa realizujú jednotlivé činnosti.

77. Dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje i žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby, žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy, z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, keď súčasne musí tvrdiť čo bolo/malo byť pohnútkou diskriminačného konania žalovaného. Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Povinnosťou žalobcu je teda preukázať rozdiel v zaobchádzaní s inou porovnateľnou osobou, ktorá je alebo by mohla byť na rovnakej pozícii ako žalobca, voči nej však nebola aplikovaná diskriminácia. Žalobca je povinný preukázať aj dôvod, kvôli ktorému došlo k diskriminácii a z ktorého je diskriminácia zakázaná (§ 2 Antidiskriminačného zákona). Ďalej je potrebné, aby žalobca preukázal vznik ujmy, ktorá mu vznikla na základe nedodržania práva na rovnaké zaobchádzanie. Medzi dôvodom namietanej diskriminácie a vzniknutou ujmom musí existovať príčinná súvislosť. Tvrdiť skutočnosti rozhodné z hľadiska hypotézy právnej normy (v tomto prípade Antidiskriminačného zákona), potom spravidla ani nemôže splniť dôkaznú povinnosť. Keďže ide o skutočnosť hmotného práva, potom neunesenie bremena tvrdenia o porušení zásady rovnakého zaobchádzania bude mať pre účastníka väčšinou za následok pre neho nepriaznivé rozhodnutie. Žalovaný môže domnienku diskriminačného konania vyvrátiť, ak preukáže, že jeho konanie sledovalo oprávnený záujem, bolo objektívne odôvodnené, primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu alebo že jeho konanie nie je v zmysle Antidiskriminačného zákona považované za diskrimináciu. V danom prípade sa prelamuje negatívna dôkazná teória, keď sa neexistencia určitého konania nedokazuje, pretože žalovaný nediskriminoval žalobcu, je možné nediskrimináciu dokazovať prakticky len na základe nepriamych dôkazov.

78. Ustanovenie § 8 ods. 1 Antidiskriminačného zákona uvádza podmienky za ktorých nejde o diskrimináciu, pričom tieto podmienky musia byť splnené kumulatívne.

79. Prvou podmienkou rozdielneho zaobchádzania je povaha pracovných a iných činností vykonávaných v zamestnaní alebo aspoň povaha okolností, ktoré sprevádzajú tieto činnosti. Aj keď povaha pracovných činností a iných činností, ktorú žalobca vykonával na pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky v Poprade, je rovnaká akú by vykonával iný radarový riadiaci letovej prevádzky na inom letisku na Slovensku, pretože v prvom rade ide o zabránenie zrážkam lietadiel a udržiavanie usporiadaného toku letovej prevádzky, nemožno však hovoriť o rovnakej povahe okolností, ktoré sprevádzajú tieto činnosti a to práve z dôvodu, že každé letisko má iné zloženie riadených letov, iný dráhový systém, iné riziko vzniku udalostí, iné technické vybavenie, uplatňujú sa iné pracovné postupy, iné koordinačné dohody, iný výcvikový plán, či iná zmennosť práce, čo je zohľadnené v rozdielnom odmeňovaní a v zaradení do iného stupňa psychickej pracovnej záťaže radarových riadiacich letovej prevádzky. Je preto zrejmé, že riadiaci letovej prevádzky v Bratislave, Košiciach a Poprade poskytujú službu riadiaceho letovej prevádzky iným spôsobom, v inom prostredí, v rozličnej intenzite a komplexnosti činností. Práca riadiaceho letovej prevádzky na letisku v Bratislave a Košiciach je náročnejšia, zložitejšia, komplexnejšia. Riziko vzniku udalostí je vyššie a tiež je vyššia namáhavosť ako aj režim práce. Uvedené rozdiely okrem iného potvrdili aj vypočutí svedkovia. Tu nemožno opomenúť ani tú skutočnosť, že žalobca mal výcvik na výkon práce len pre letisko Poprad, čo dokazuje i preukaz spôsobilosti vystavený pre stanovište LZTT (medzinárodný kód pre letisko Poprad Tatry), pracovisko TWR a preto nemohol vykonávať prácu na inom letisku bez patričného výcviku. Uvedené dokazuje, že požiadavky na vzdelanie (aj keď v podobe požadovaného výcviku) sa vyžadujú pre každé letisko rozdielne, vzhľadom k podmienkam prevádzky na konkrétnom letisku, čo je nepochybne okolnosťou majúcou za následok nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami na pozícii riadiaci letovej prevádzky, pod ktorým však nemožno mať na mysli diskrimináciu. Na margo súd uvádza, že zaradenie riadiacich letovej prevádzky v Poprade (a teda i

žalobcu) do 2. kategórie psychickej pracovnej záťaže a rizikovosti práce oproti pôvodnému zaradeniu do 3. kategórie z dôvodu, že sa zmenila legislatíva umožňujúca žalovanému pristúpiť k návrhu na zmenu zaradenia týchto zamestnancov do nižšej kategórie psychickej pracovnej záťaže a rizikovosti prác, nie je sama o sebe diskriminačným konaním žalovaného voči žalobcovi, ktorý len realizuje svoje práva vyplývajúce mu zo zmennej legislatívy. Takéto konanie žalovaného tomuto nemožno pričítať na ťarchu s odôvodnením, že ide o diskrimináciu radarového riadiaceho letovej prevádzky v Poprade, aj vzhľadom ku skutočnosti, že žalobca nebol jediným zamestnancom, ktorý bol po legislatívnej zmene zaradený do nižšej kategórie psychickej pracovnej záťaže a to nielen v rámci letiska Poprad, ale aj na iných menších letiskách na Slovensku. Inter alia, v konaní nevyšlo najavo, že by žalovaný nepostupoval v súlade s príslušnými rozhodnutiami úradu verejného zdravotníctva, ktorý je na návrh žalovaného oprávnený posúdiť zaradenie do tej-ktorej kategórie psychickej pracovnej záťaže a rizikovosti práce a preto niet pochybností o záväznosti takého dokumentu pre zamestnancov žalovaného, lebo aj úrad pri svojej rozhodovacej činnosti je povinný vziať na zreteľ všetky podmienky výkonu práce daných zamestnancov a na základe týchto ich zaradiť do príslušnej kategórie psychickej pracovnej záťaže a rizikovosti práce, berúc do úvahy i záver príslušnej zdravotnej služby TeamPrevent Santé, s.r.o. Na uvedenom by nič nezmenil ani dôkaz v podobe Kompletného dokumentu Hodnotenia psychickej pracovnej záťaže a kategorizácie prác z hľadiska psychickej záťaže, ktorý žalobca navrhol, aby žalovaný súdu predložil, nakoľko nie je úlohou súdu posudzovať interné technické postupy, ktoré sa osoba oprávnená vykonávať zdravotnú službu riadila pri výkone odbornej činnosti.

80. Druhá podmienka, ktorou je odôvodnenie rozdielného zaobchádzania je splnená vzhľadom k povahe okolností, ktoré sprevádzajú výkon práce riadiaceho letovej prevádzky, vychádzajúc z kolektívnej zmluvy a interných smerníc žalovaného. Zdôvodnenie rozdielného zaobchádzania však nemusí byť priamo uvedené v týchto interných dokumentoch žalovaného, keď z ich rozdielnosti práve vyplýva odôvodnenie rozdielného zaobchádzania pre jednotlivé letiská. Bolo by nanajvýš nespravodlivé, ak by bolo odmeňovanie zamestnancov na pozícii riadiaci letovej prevádzky rovnaké na všetkých letiskách na Slovensku, ktoré sa všetky svojou štatistikou letov síce radia podľa európskej legislatívy pod malé letiská do 50.000 pohybov ročne, avšak s rozdielnou povahou okolností za ktorých sa práca vykonáva. Inter alia, aj keď sa všetky letiská na Slovensku radia pod malé letiská do 50.000 pohybov ročne, nie je vylúčené, aby v rámci Slovenska sa ďalej letiská kategorizovali vzhľadom k počtu a druhu letov, zmennosti a obsadenosti prevádzky, ako i k druhu dráhového systému, riziku vzniku udalostí, či technického vybavenia a s tým súvisiacich podmienok odmeňovania či zaradenia do rôznych kategórií psychickej pracovnej záťaže a rizikovosti práce. Žalovaný všetky svoje rozhodnutia týkajúce sa odmeňovania, pracovného času a ďalších pracovných podmienok konzultoval a odsúhlasoval so zástupcami zamestnancov štyroch odborových organizácií a preto tvrdenie žalobcu, že žalovaný nezdôvodnil zamestnancom odlišnosť pracovných podmienok, nemožno považovať za diskriminačné.

81. Treťou podmienkou je cieľ, resp. určitý oprávnený záujem, ktorý musí byť legitímny a primeraný a ktorý žalovaný vidí (a súd sa s týmto stotožnil) v charaktere letovej prevádzky a poklese intenzity letovej prevádzky na letisku v Poprade, z dôvodu ktorého pristúpil v roku 2004 i k organizačným zmenám a zlúčeniu stanovišť na letisku v Poprade, ktoré boli vopred odsúhlasené Leteckým úradom Slovenskej republiky. Nemožno nesúhlasiť s argumentáciou žalovaného ohľadom počtu IFR letov odriadeným na letisku v Poprade oproti letiskám v Bratislave, či v Košiciach, keď i zo štatistiky všetkých letov vyplýva, že letisko v Bratislave (alebo Košiciach) odsluží mesačne neporovnateľne viac letov ako letisko v Poprade, či už sa zaisťujú rozstupy medzi letmi alebo sa takéto nezaisťujú. Z uvedeného dôvodu je kladená i väčšia náročnosť na výkon práce riadiaceho letovej prevádzky v Bratislave a Košiciach oproti výkonu práce riadiaceho letovej prevádzky v Poprade, kedy pri takejto náročnosti a namáhavosti je len logickým, že riadiaci letovej prevádzky v Bratislave a Košiciach sú zvýhodnení oproti riadiacim letovej prevádzky v Poprade (prípadne iných letiskách) len tým, že vykonávajú kvantitatívne väčšiu obnos práce za prácu ktorú dostávajú i vyššiu mzdu, pričom bolo by nanajvýš nespravodlivé aby títo zamestnanci dostávali rovnakú výšku mzdy ako riadiaci letovej prevádzky napríklad na letisku v Poprade. Pokiaľ by boli podmienky práce na uvedených letiskách porovnateľné, nebol by ani dôvod na rozdielne odmeňovanie. Zaradenie zamestnancov do rovnakej kategórie v kolektívnej zmluve samo o sebe nie je postačujúce pre vyvodenie záveru, že žalobca vykonával rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako riadiaci letovej prevádzky v Bratislave či Košiciach, keďže ide len o jeden z aspektov naznačujúcich, že toto kritérium by mohlo byť splnené.

82. Žalobca v podanej žalobe označil konanie žalovaného, ktoré opísal značným množstvom situácií, za nepriamu diskrimináciu prameniacu z kolektívnej zmluvy a interných predpisov (smerníc, ktoré schvaľuje Dopravný úrad Slovenskej republiky) a teda vnútorných predpisov žalovaného, na základe ktorých mal žalobcu znevýhodňovať v porovnaní s iným zamestnancom na rovnakej pozícii (na inom letisku) z dôvodu miesta výkonu práce žalobcu. Súd na tomto mieste uvádza, že výnimkou z nepriamej diskriminácie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn, ktoré zákon nevyžaduje v písomnej forme alebo prax, čo je aj týmto prípadom, sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. V praxi ide najmä o výnimky dané povahou práce, ktorej rozdielnosť súd uviedol vyššie a ktoré zakladajú nerovnaké, ale zo zákona umožnené zaobchádzanie so zamestnancami na rovnakej pracovnej pozícii u rovnakého zamestnávateľa. Za diskrimináciu preto nemožno považovať také obmedzenia, ktoré vyplývajú z predpokladov a požiadaviek na výkon konkrétnej práce, ak ich splnenie predstavuje rozhodujúcu podmienku pre výkon takejto práce (riadiaci letovej prevádzky v Poprade, ktorí získali oprávnenie na výkon práce len pre stanovište v Poprade). Preto nie všetky situácie, v rámci ktorých dochádza k odlišnému zaobchádzaniu s konkrétnymi osobami, aj keď k nemu dochádza v rámci ich pracovnoprávných vzťahoch, je možné charakterizovať ako diskriminačné a protiprávne, pretože všetci si nemôžu byť rovní vo všetkom. Nemožno trvať na uplatnení rovnosti zaobchádzania vždy a všade, rovnosť nemožno chápať absolútne, nakoľko rovnosť je kategóriou relatívnou, pripúšťajúcou určitú mieru nerovnosti. Ku spochybneniu podstaty rovnosti dochádza vtedy ak je s porušením rovnosti spojené i porušenie iného základného práva, čo v konaní preukázané nebolo. Aj keď sa slovo diskriminácia v značnej miere používa ako synonymum akéhokoľvek rozlišovania a často vyjadruje akýkoľvek pocit krivdy v dôsledku nespravodlivosti, nie je diskrimináciou, pokiaľ z dôvodu povahy určitých činností v rámci povolania predstavuje táto charakteristika skutočnú a určujúcu požiadavku na povolanie pod podmienkou, že cieľ je zákonný a požiadavka primeraná, čo v konaní vyšlo jednoznačne najavo. Konanie žalovaného, ktoré popisuje žalobca ako diskriminačné preto nie je spôsobilé priviesť zamýšľaný vecný cieľ či právny účinok sledovaný Zákonníkom práce a Antidiskriminačným zákonom, pričom uvedené neprelomili ani dôkazy v podobe čestných prehlásení K. D. a D. T. (zabezpečené žalobcom), ktorí pociťovali konanie žalovaného ako diskriminačné bez náležitého zdôvodnenia (iba s poukazom na organizačné zmeny v podniku). Na základe uvedeného nemožno prijať záver, že by akékoľvek konanie žalovaného vo vzťahu k žalobcovi prekračovalo dovolený rámec ako Antidiskriminačného zákona a/alebo Zákonníka práce, i keď mohlo byť také konanie žalovaného, subjektívne vnímané žalobcom ako negatívne.

83. Subjektívny názor žalobcu na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminácii. Dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje i žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy, z ktorých možno odôvodnene usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súd má z vykonaného dokazovania za to, že žalobca neunesol dôkazné bremeno nároku uplatneného žalobou. Pracovná diskriminácia predstavuje správanie sa k ľuďom nevhodným spôsobom na základe ich charakteristík, ktoré nesúvisia s ich odbornou spôsobilosťou a požiadavkami daného zamestnania, pričom o diskrimináciu ide vtedy ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. V zmysle uvedeného súd dospel k záveru, že objektívnym a rozumným zdôvodnením nižším mzdovým ohodnotením žalobcu oproti zamestnancom na rovnakej pozícii v Bratislave a Košiciach je sledovanie oprávneného záujmu zakotveného v kolektívnej zmluve. Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania. Upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Táto kolektívna zmluva v praxi predstavuje kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnancov, pričom sociálne výhody, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vyjednané v kolektívnej zmluve platia pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, nielen pre členov odborov. Súd preto vychádzal z platnej a účinnej kolektívnej zmluvy záväznej pre všetkých zamestnancov, ktorej platnosť a účinnosť nebola v konaní spochybnená, žalobca iba uviedol, že túto zmeniť nemohol aj keď takúto snahu mal. Súd mal z vykonaného dokazovania za jednoznačne preukázané, že kolektívna zmluva poskytla dostatočný dôkaz o záväznosti daného dokumentu pre primárne posúdenie, že k diskriminácii žalobcu dôjsť nemohlo. Okrem iného súd vzal na zreteľ aj skutočnosť, že žalobca pracoval na letisku, ktoré svojim vybavením, frekvenciou letov a namáhavosťou nemožno považovať vo výkone práce za prácu rovnakú alebo prácu rovnakej hodnoty ako na letiskách v Bratislave a Košiciach. Opomenutou nemohla ostať ani skutočnosť, že žalobca nemal preukaz spôsobilosti na vykonávanie práce riadiaci letovej prevádzky pre letisko v

Bratislave alebo pre letisko v Košiciach v dôsledku čoho nemohlo ísť o akúkoľvek diskrimináciu pri odmeňovaní zo strany žalovaného, pretože rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty je taká kde pri všetkých aspektoch, akými sú povaha práce, požiadavky na vzdelanie, pracovné podmienky a technické vybavenie, sa možno domnievať, že sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. Súd mal z vykonaného dokazovania za preukázané, že už len frekvencia letov pri porovnaní medzi letiskom v Bratislave a letiskom v Poprade je neporovnateľná pri výkone práce riadiaceho letovej prevádzky (na letisku v Poprade je zo štatistiky zrejme, že riadiaci letovej prevádzky obslúži síce viac VFR letov, avšak medzi týmito nezaistúje rozstupy, ako v na letisku v Bratislave, kde sa zaistujú rozstupy medzi akýmkoľvek letmi), keď platí, že čím vyššia je kapacita vzdušného priestoru (letisko v Bratislave), tým je väčšia záťaž kladená na riadiaceho letovej prevádzky, nielen čo sa týka komplexných vedomostí, ale hlavne čo sa týka výkonnosti riadiaceho letovej prevádzky a zodpovednosti. Z uvedených dôvodov nie je obchádzajúcim zákon ak zamestnávateľ upraví aj dĺžku týždenného pracovného času a odlišne určí zaradenie do rozličného mzdového tarifného stupňa a s tým súvisiaci i nárok na odlišnú odmenu. Na základe všetkých zhora uvedených argumentov, súd nevzhladol porušenie zákazu diskriminácie zo strany žalovaného voči žalobcovi.

84. Na okraj súd považuje za potrebné uviesť, že Antidiskriminačný zákon uvádza len demonštratívne prostriedky ochrany voči diskriminácii, pričom pripúšťa i právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov akým je napríklad Zákonník práce. Žalobca sa domáhal náhrady rozdielu mzdy a iných mzdových nárokov (napr. prémie), čo možno objektivizovať ako škodu v podobe ušlého zisku žalobcu, ktorého náhradu si tento uplatnil vo výške 79.268 Eur. Právo na náhradu škody však podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, podlieha premlčaniu v subjektívnej dvojiročnej dobe, ktorá začne plynúť odo dňa, kedy sa poškodený dozvedel o tom, že mu bola spôsobená škoda a kto za ňu zodpovedá, v objektívnej trojiročnej dobe, ktorá začne plynúť odo dňa, kedy ku škode došlo a v premlčacej dobe desiatich rokov, ak ku vzniku škody došlo úmyselným konaním škodcu. Subjektívna premlčacia doba plynie v rámci objektívnej, t.j. po uplynutí objektívnej premlčacej doby je už irelevantné, kedy sa poškodený dozvie o tom, kto mu škodu spôsobil. Inak povedané, premlčanie nastane uplynutím tej premlčacej doby, ktorá nastane skôr. Žalobca uviedol, že diskriminačné konanie žalovaného malo začať niekedy v roku 2004 po organizačných zmenách u žalovaného ako zamestnávateľa. A teda aj keby súd pripustil (skutočnosti ktorej odporuje vykonané dokazovanie a samotný výrok tohto rozsudku), že žalovaný postupoval voči žalobcovi diskriminačne a následne že ku vzniku škody došlo úmyselným konaním žalovaného (vo väzbe na obsah kolektívnej zmluvy najmä v otázke rozdielného odmeňovania na pozícii riadiaci letovej prevádzky, čo dokazovaním nevyšlo najavo), bol by nárok žalobcu na zaplatenie požadovanej sumy premlčaný (diskriminačné konanie malo nastať po organizačnej zmene a to v roku 2004 a žaloba bola podaná v januári roku 2016) aj keď žalobca požaduje zaplatenie predmetnej sumy za obdobie rokov 2013-2015 a to bez ohľadu na to, či by došlo k porušeniu právnej povinnosti zo strany žalovaného alebo nie a bez ohľadu na to, že priznanie odmien nie je právne nárokovateľné a ich nevyplatenie samo osebe nemožno považovať za škodu spôsobenú žalobcom. Preto ak žalobca poukazoval na diskriminačné konanie žalovaného, ktoré nebolo v konaní preukázané, z dôvodu ktorého mala žalobcovi vzniknúť škoda v podobe ušlého zisku ako rozdielu vo výške mzdy a iných mzdových nárokov riadiaceho letovej prevádzky v Bratislave oproti žalobcovi, a teda poukazuje týmto na vzťah príčiny a následku, tieto tvrdenia žalobcu sú čisto hypotetické a z pohľadu ním uplatneného nároku pred súdom nespôsobilé privediť pre žalobcu priaznivý výsledok sporu.

85. Súd preto posúdil všetky sporovými stranami predložené dôkazy, vyhodnotil ich podľa článku 15 ods. 1 CSP a ustanovenia § 191 ods. 1 a 2 CSP a na základe týchto poznatkov rozhodol tak ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

86. Záverom súd dodáva, že do práva na spravodlivý proces nepatrí právo strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov, ani právo na to, aby bola strana sporu pred všeobecným súdom úspešná, tzn. aby sa rozhodlo v súlade s jej požiadavkami a ani právo strany sporu vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazom súdom, prípadne sa dožadovať ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia dôkazov.

87. V zmysle ustanovenia § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Súd priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania z dôvodu, že žalovaný mal vo veci úspech v celom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd

prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekúciu vykoná ten exekútor, ktorého v návrhu na vykonanie exekúcie označí oprávnený (§ 38 zák. č. 233/1995 Z.z.) a ktorého jej vykonaním poverí súd, ak osobitný predpis alebo tento zákon neustanovuje inak (§ 29 zákona č. 233/1995 Z.z.).