

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 24CoPr/1/2026  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2518200917  
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 05. 2026  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubica Spálová  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2026:2518200917.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Ľubica Spálová a sudcov: JUDr. Eva Behranová a JUDr. Peter Duman, v individuálnom pracovnoprávnom spore žalobkyne: A. B. C. D., E., nar. XX.X.XXXX, adresa F. G. XXX, zastúpenej advokátom: Mgr. Peter Kupka, so sídlom Trnava, Hlavná 23, proti žalovanému: Mesto Trnava, so sídlom Trnava, Hlavná 1, IČO: 00 313 114, zastúpenému advokátskou kanceláriou: Advokátska kancelária SPÁL & Partners, s.r.o., so sídlom Trnava, Kapitulská 454/12, IČO: 54 252 601, o určenie nesprávneho zaradenia do platovej triedy a iné, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Trnava, č.k. PN-20Cpr/15/2018-803 zo dňa 5.9.2025, takto

### rozhodol:

- I. Odvolací súd odvolanie žalobkyne proti výroku I. rozsudku súdu prvej inštancie **o d m i e t a**.
- II. Rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku III. **m e n í** tak, že žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobkyni odmenu vo výške 38,12 eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.
- III. Vo zvyšnej časti výroku III. a vo výrokoch IV., V. a VII. napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.
- IV. Žalovanému **p r i z n á v a** voči žalobkyni náhradu trov konania (prvoinštančného i odvolacieho) v časti o zaplatenie 2.923,03 eur v rozsahu 35,40%.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom prvoinštančný súd vo výrokoch rozhodol nasledovne:
  - I. Súd konanie v časti o určenie, že žalovaný nesprávne zaradil žalobkyňu do platovej triedy 10 od 1.11.2016 do 30.9.2017 a do platovej triedy 11 od 1.10.2017; o uloženie povinnosti žalovanému zaradiť žalobkyňu do platovej triedy 12; o určenie neplatnosti dohodnutého druhu práce „zamestnanec vykonávajúci pracovné činnosti s prevahou duševnej činnosti“ v pracovnej zmluve žalobkyne; o uloženie povinnosti žalovanému v pracovnej zmluve uviesť druh práce „právník“ a jeho stručnú charakteristiku „Riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva vrátane zastupovania zamestnávateľa alebo štátu v právnych sporoch“, zastavuje.
  - II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni osobný príplatok vo výške 630 eur brutto, odmenu vo výške 229,68 eur brutto a sumu 45,61 eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.
  - III. Vo zvyšnej časti sa žaloba **zamieta**.
  - IV. Súd priznáva žalovanému voči žalobkyni náhradu trov konania o určenie, že žalovaný zaradil žalobkyňu do nesprávnej platovej triedy, o uloženie povinnosti zaradiť žalobkyňu od 1.10.2017 do platovej triedy 12, v rozsahu 100%.
  - V. Súd priznáva žalovanému voči žalobkyni náhradu trov konania o určenie neplatnosti dohodnutého druhu práce a o uloženie povinnosti uviesť druh práce „právník“ a jeho stručnú charakteristiku, v rozsahu 100%.

VI. Súd priznáva žalovanému voči žalobkyni náhradu trov konania o zaplatenie 2923,03 eur v rozsahu 38 %.

VII. Žalovanému sa náhrada trov konania o náhrade nemajetkovej ujmy nepriznáva.

2. V úvode odôvodnenia prvoinštančný súd skonštatoval, že žalobkyňa sa pôvodnou žalobou doplnenou podaním zo dňa 6.6.2018 domáhala, aby súd určil, že žalovaný nesprávne zaradil žalobkyňu do platovej triedy 10 od 01.11.2016 do 30.09.2017 a do platovej triedy 11 od 01.10.2017. Zároveň sa domáhala doplatenia rozdielu v tarifnom plate, rozdielu náhrady príjmu vo výške 973,46 eur, nemocenskej dávky počas doby pracovnej neschopnosti v roku 2017 a 2018 vo výške 17,52 eur, 101,20 eur a 134,66 eur, nevyplatenéj odmeny za rok 2017 vo výške 420,93 eur a 688 eur, náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 10.000 eur a určenia, že dohodnutý druh práce určený v pracovnej zmluve je (v žalobe špecifikovanej časti) neplatný.

3. Uznesením zo dňa 4. júna 2019, č.k. 20Cpr/15/2018-263 Okresný súd Piešťany pripustil zmenu žaloby v zmysle návrhu žalobkyne doručeného súdu dňa 20.9.2018, upraveného podaním doručeným súdu dňa 1.10.2018. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 11.6.2019.

4. Na pojednávaní dňa 15.1.2020 žalobkyňa vzala žalobu v časti o určenie nesprávneho zaradenia žalovanej do platovej triedy 10 od 1.11.2016 do 30.9.2017 a do platovej triedy 11 od 1.10.2017 do 30.9.2018 späť a žiadala pripustiť zmenu žaloby spočívajúcu v jej rozšírení v časti o zaplatenie nemajetkovej ujmy zo sumy 13.300 eur na sumu 22.000 eur.

5. Dňa 26.6.2020 bol súdu doručený ďalší návrh žalobkyne o pripustenie zmeny žaloby, podľa ktorého sa žalobkyňa domáha uloženia povinnosti žalovanému doplatiť žalobkyni rozdiel v tarifnom plate za obdobie od 01.11.2016 do 28.02.2018 vo výške 1130,65 eur (brutto) a od 01.06.2018 do 30.06.2018 vo výške 178 eur (brutto), osobný príplatok za obdobie od 01.08.2018 do 30.09.2018 vo výške 630 eur (brutto), nevyplatenú odmenu za rok 2017 v októbri 2017 vo výške 421 eur (brutto), nevyplatenú odmenu za rok 2017 v novembri 2017 vo výške 310 eur (brutto), rozdiel vo vyplatenej náhrade príjmu pri pracovnej neschopnosti a nemocenskej dávke za obdobie od 03.04.2017 do 11.04.2017 vo výške 17,52 eur, od 02.10.2017 do 14.12.2017 vo výške 101,20 eur a od 22.02.2018 do 31.05.2018 vo výške 134,66 eur, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a povinnosti zaplatiť žalobkyni nemajetkovú ujmu v sume 150 000 eur.

6. Uznesením zo dňa 3. augusta 2020, č.k. 20Cpr/15/2018-424 Okresný súd Piešťany pripustil zmenu žaloby v znení, ktoré bolo obsiahnuté v návrhu žalobkyne zo dňa 25.6.2020, doručenom súdu 26.6.2020. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 11.8.2020.

7. Pri rozhodovaní prvoinštančný súd vychádzal zo zisteného skutkového stavu, pričom ustálil, že žalobkyňa v právnom postavení zamestnanca uzatvorila dňa 24.10.2016 so žalovaným v právnom postavení zamestnávateľa pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce: zaradenie - zamestnanec vykonávajúci pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, dňom nástupu do práce 01.11.2016 na dobu určitú do 31.10.2017. Podľa pracovnej zmluvy charakteristika pracovných činností je uvedená v pracovnej náplni, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy.

8. Podľa pracovnej náplne zo dňa 01.11.2016 žalobkyňa bola zaradená na základe najnáročnejšej pracovnej činnosti z opisu pracovných činností podľa katalógu pracovných činností zamestnancov vo verejnej službe č. 01.10.07 na odbor právny a majetkový (OPAM), úsek právny, referát majetkovoprávny a legislatívy. Podľa popisu pracovnej činnosti bod 01.10.07 zabezpečuje právnu agendu občianskoprávných, obchodnoprávných, správnych záležitostí mesta, vrátane zastupovania zamestnávateľa v právnych sporoch, bod 01.09.02 poskytuje právne poradenstvo v oblasti správy majetku mesta, sociálnych záležitostí, vzdelávania, kultúry a ďalšej nadstavbovej činnosti a v oblasti komunálnych služieb, bod 16.09.01 samostatne odborne pracuje vo vecne vymedzenej oblasti mesta - touto oblasťou sú úkony týkajúce sa nakladania s majetkom mesta a pre nadobúdanie nového majetku, bod 16.09.04 vytvára koncepčné, metodické analytické materiály na úrovni mesta vyplývajúce z náplne činnosti referátu - zabezpečuje právnu agendu súvisiacu s nakladaním s majetkom mesta vrátane zastupovania mesta v súdnych sporoch na základe osobitného splnomocnenia, zabezpečuje právnu agendu súvisiacu s kompetenciami zabezpečovanými mestom v rôznych oblastiach práva vrátane zastupovania mesta v súdnych sporoch na základe osobitnej plnej moci, spolupracuje pri tvorbe všeobecne záväzných nariadení mesta a iných noriem mesta týkajúcich sa kompetencií

zabezpečovaných mestom, dohliada na legislatívny proces vydávania noriem mesta, mestského úradu, zabezpečuje úkony týkajúce sa správy majetku mesta, vykonáva samostatnú vnútornú kontrolnú činnosť zverenej agendy, pripravuje súvisiace materiály na rokovanie príslušných orgánov mesta, zabezpečuje s tým súvisiace právne úkony, pripravuje dokumenty a materiály na rokovanie príslušných orgánov mesta, spolupracuje s výbormi mestských častí, spolupracuje s ostatnými zamestnancami MsÚ v rozsahu činnosti referátu, realizuje ďalšie úkony podľa pokynov primátora mesta, zástupcov primátora mesta, prednostu MsÚ a svojich priamych nadriadených, svoju činnosť vykonáva v súlade so zámermi mesta a MsÚ, koordinuje ju s jeho odbormi a úsekmi v záujme všestranného rozvoja a prosperity mesta. Pracovná náplň bola doplnená s účinnosťou od 1.2.2017 o činnosť - posudzuje z právneho hľadiska na základe požiadavky personálne záležitosti a pracovnoprávne vzťahy.

9. Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 14.11.2016 prvoinštančný súd zistil, že žalovaný priznal s účinnosťou od 01.11.2016 žalobkyni funkčný plat platovej triedy 10 podľa katalógu pracovných činností v zmysle Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z. najnáročnejšou pracovnou činnosťou v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov podľa pracovnej náplne zamestnanca platový stupeň 5, tarifný plat 549,50 eur, zvýšený podľa § 7 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z. o sumu 82,50 eur, osobný príplatok podľa § 10 zákona 553/2003 Z.z. 68,50 eur, funkčný plat mesačne celkom 700,50 eur. Tarifný plat vo vyššom platovom stupni bude patriť žalobkyni od 01.05.2019.

10. Dňa 22.06.2017 došlo medzi žalobkyňou a žalovaným k dohode o zmene obsahu pracovnej zmluvy, v zmysle ktorej pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 31.10.2017 sa mení na pracovný pomer dohodnutý na dobu neurčitú. Dňa 30.01.2017 bol uzatvorený medzi žalobkyňou a žalovaným dodatok k pracovnej náplni platný od 01.02.2017, v zmysle ktorého do pracovnej náplne sa dopĺňa nová odrážka - „posudzuje z právneho hľadiska na základe požiadavky personálne záležitosti a pracovnoprávne vzťahy“.

11. S účinnosťou od 01.10.2017 žalovaný priznal žalobkyni v zmysle odmeňovacieho poriadku zamestnancov mesta Trnava platovú triedu 11, a to na základe návrhu podaného vedúcou OPAM, ktorá návrh odôvodnila zabezpečením agendy spočívajúcej v tvorbe všeobecne záväzných právnych predpisov na úrovni mesta so zameraním najmä na pracovnoprávnu oblasť, čo podľa katalógu pracovných činností zodpovedá navrhovanej platovej triede.

12. Listom zo dňa 20.03.2017 žalovaný oznámil žalobkyni výšku a zloženie funkčného platu, podľa ktorého funkčný plat mesačne predstavuje sumu 941 eur, tarifný plat 571,50 eur zvýšený o sumu 86,- eur, osobný príplatok 40 %, t.j. 283,50 eur.

13. Z adaptačného listu zamestnanca zo dňa 21.02.2017 prvoinštančný súd zistil, že A. A. H. ako hodnotiteľ hodnotila adaptačný proces zamestnanca - žalobkyne. Podľa bodového hodnotenia hodnotiteľ udelil žalobkyni za plnenie zverených úloh bodové hodnotenie 2, za odbornosť plnenia úloh bodové hodnotenie 2 (dobrý), kvalitu vykonanej práce bodovým hodnotením 1 (vynikajúci), prístup k občanom bodovým hodnotením 1, tvorivý prístup k práci bodovým hodnotením 1, osobnostné zručnosti ako vyhovujúce, komunikačné zručnosti ako vyhovujúce, pričom hodnotiteľ súhlasil so zotrvaním zamestnanca v pracovnom pomere.

14. Listom zo dňa 15.11.2017 adresovaný primátorovi Mesta Trnava a prednostke Mestského úradu v Trnave žalobkyňa žiadala o zvýšenie platu, a to funkčný plat vo výške 1533,50 eur brutto, alternatívne osobný plat vo výške 1810,- eur brutto. Žiadosť odôvodnila v podstate tým, že sa vždy v krátkom čase podstatne pričínala o znamenité pracovné výsledky v prospech zamestnávateľa, a tým podala nadštandardný pracovný výkon, a to bez akéhokoľvek usmerňovania priamou nadriadenou. V žiadosti demonštratívne uviedla prípady, ktorých vyriešením sa zaoberala.

15. Listom zo dňa 21.12.2017 adresovanom primátorovi Mesta Trnava a prednostke Mestského úradu v Trnave žalobkyňa žiadala o vysvetlenie nevyplatenia odmeny v zmysle článku 19 ods. 2 kolektívnej zmluvy pre zamestnancov vo verejnom záujme na roky 2017 až 2018, o vysvetlenie zadávania pracovných úloh žalobkyni, ktoré evidentne spadajú do pracovných činností pre 12. platovú triedu, hoci je zaradená v 10. platovej triede.

16. Primátor Mesta Trnava žalobkyni odpovedal listom zo dňa 24.01.2018, v ktorom žalovaný poukázal na článok 19 ods. 2 kolektívnej zmluvy § 20 ods. 1 písm. a) alebo b) zákona č. 553/2003 Z.z. a uviedol, že žalobkyni vyplatil odmenu v zmysle uvedených ustanovení zákona a kolektívnej zmluvy počas roka 2017 spolu vo výške 1300,- eur, pričom táto výška vyplatenej odmeny prevyšuje výšku jej funkčného platu, čím jej bola poskytnutá odmena vo väčšej výške, ako sa zamestnávateľ zaviazal vyplatiť na základe kolektívnej zmluvy. Pokiaľ ide o pracovné zaradenie uviedol, že pracovné zaradenie žalobkyne vychádza z pracovnej činnosti definovanej v bode 07. platovej triedy 10 a z nej a z ďalších úloh prislúchajúcich k pracovnému miestu je spracovaná pracovná náplň žalobkyne.

17. Dňa 25.01.2018 žalobkyňa podala žalovanému sťažnosť zamestnanca v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce, v ktorej uviedla, že za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania priamou nadriadenou voči jej osobe považuje najmä nesprávne platové zaradenie, platové ohodnotenie, odmeňovanie, zadávanie úlohy nespádajúcich pod jej pracovnú náplň, pridelovanie právnej agendy čo do objemu zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže a časového splnenia znevýhodňujúcej jej osobu v porovnaní s kolegami - právnikmi, ako aj písomne hodnotenie adaptačného procesu.

18. Z obsahu stanoviska vedúcej odboru zo dňa 19.02.2018 prvoinštančný súd zistil, že vedúca odboru v stanovisku vysvetľuje pracovné zaradenie žalobkyne do 10. triedy, neskôr jej preradenie do 11. platovej triedy, pričom vysvetlila, prečo zamestnankyne, ktoré prípady riešili pred ňou, boli zaradené v 11. platovej triede. Pracovné úlohy pridelovala žalobkyni v súlade s jej pracovnou náplňou, ktoré žalobkyňa mala realizovať v pracovnom čase na pracovisku. Ak sa dostala do časového stresu vyplynulo to buď z charakteru úlohy alebo z termínov rokovania orgánov mesta. Pokiaľ by ale informovala nadriadenú, že v takomto čase nie je schopná spracovať potrebný výstup, bola by to riešila buď presunom agendy inému zamestnancovi alebo predĺžením termínu na predloženie materiálu na rokovanie mesta. Predĺženie termínu z podnetu zamestnanca je bežným pracovným postupom. O tom, že právna agenda zasahovala do jej súkromia, rodinného života a práva na odpočinok sa dozvedela až z predmetnej sťažnosti. Ak zamestnankyňa vykonávala prácu vo svojom voľnom čase na pracovisku, robila tak dobrovoľne bez výslovného súhlasu a bez toho, aby mala nariadenú prácu nadčas. Za čas, ktorý mala žalobkyňa nadpracovaný a o ktorom sa nadriadená dozvedela až ex post, nadriadená súhlasila s čerpaním súkromného voľna namiesto dovolenky podľa toho, ako o čerpanie súkromného voľna žalobkyňa prejavila záujem. Od žalobkyne nikdy nežiadala, aby úlohy realizovala v časovom predstihu na úkor práva na odpočinok a ak hrozilo zmeškanie termínu, mohla žalobkyňa požiadať o jeho predĺženie. O návrhu na odmeny pre zamestnancov z balíka, ktorý bol pridelený na OPAM rozhodla po dôkladnej úvahe zohľadňujúcej pracovné zaradenie zamestnanca, druh vykonávanej práce, jeho prístup k práci, kvalitu vykonávanej práce a tak isto aj každý rok prihliadla aj na odmeny, ktoré boli jednotlivým zamestnancom vyplatené v priebehu kalendárneho roku. Pokiaľ ide o hodnotenie adaptačného procesu, pre hodnotenie adaptačného procesu nie sú stanovené objektivizované kritériá, ide o osobný pohľad vedúceho zamestnanca. Cieľom hodnotenia adaptačného procesu je posúdenie, či zamestnanec mal po uplynutí skúšobnej doby pokračovať v pracovnom pomere, čo aj odporúčala. Stupeň hodnotenia nemal žiadny vplyv na ďalší kariérny postup ani vplyv na platové pomery zamestnankyne, čo sa preukázalo v ďalšom období. Dodala, že umožnila zamestnankyni absolvovať všetky školenia, o ktoré prejavila záujem, čo svedčí o nie diskriminačnom prístupe k nej.

19. Z oznámení o vyhlásení výberového konania na miesto referent úseku majetkového s výkonom práce na Mestskom úrade v Trnave súd prvej inštancie zistil, že v časti platové zaradenie je uvedená poznámka „podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov“.

20. Z prehľadu pozvaných uchádzačov do výberového konania - referent úseku majetkového, VK 14.09.2016 o 13.00 hod., prvoinštančný súd zistil, že žalovaný si ku každému menu uchádzača robil osobné poznámky. Pri mene žalobkyne „nástup 15.10.2016, 700 a viac“.

21. V súlade s článkom 16 písmena a) odmeňovacieho poriadku zamestnancov Mesta Trnavy z dôvodu kvalitného plnenia pracovných činností, primátor mesta Trnava navrhol odmenu žalobkyni v mesiaci apríl 2017 vo výške 300,- eur a prednostka Mestského úradu v Trnave navrhla odmenu žalobkyni v mesiaci september 2017 vo výške 1000,- eur z dôvodu riešenia zložitej právnej agendy a vykonávanie práce s vysokým nasadením a plnenia pracovných úloh aj nad rámec pracovnej náplne.

22. Dňa 27.10.2017 prednostka Mestského úradu Trnava požiadala primátora mesta o schválenie odmien pre zamestnancov mestského úradu a útvaru hlavného kontrolóra v súlade s kolektívnou zmluvou na roky 2017 - 2018 článok 19 ods. 2. V prílohe zaslala zoznam zamestnancov s navrhovanou výškou odmeny. V prípade žalobkyne 40% z funkčného platu predstavovalo 421,- eur, avšak odmeny boli navrhnuté vo výške 0,- eur s poznámkou „PN od 02.10.17“.

23. Z listinného dôkazu nazvaného „Odmeny 11/2017“ prvoinštančný súd zistil, že A. A. H. ako vedúca OPAM mala k dispozícii 3640,- eur, ktoré mala rozdeliť titulom odmien svojim podriadeným. Žalobkyni nenavrhovala žiadnu odmenu s odôvodnením, že za prácu dostala 2x odmenu v priebehu roka spolu vo výške 1300,- eur, v súčasnosti je dlhodobo na PN a agendu zabezpečujú ostatní právnicki.

24. Zo záznamu Inšpektorátu práce Trnava zo dňa 27.02.2018 č. ITA-06-29-2.3./Z-E22,24,A 25-18 súd prvej inštancie zistil, že výkon inšpekcie práce v kontrolovanom subjekte Mesto Trnava bol zameraný na dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov (v oblasti poskytovania odmien podľa vybraného ustanovenia kolektívnej zmluvy a prenosu nároku na dovolenku upravovaného v KZ). Inšpektorát si vyžiadal menný zoznam zamestnancov, ktorým bola priznaná odmena v roku 2017 podľa článku 19 ods. 2 kolektívnej zmluvy a náhodným výberom kontroloval konkrétnych zamestnancov, vyžiadal si menný zoznam zamestnancov, ktorým odmena nebola v roku 2017 vyplatená a náhodným výberom kontroloval troch zamestnancov. Podľa mzdových listov za rok 2017 bolo zistené, že piatim zamestnancom odmena podľa článku 19 ods. 2 kolektívnej zmluvy nebola vyplatená. Dôvod zamestnávateľ písomne uviedol do menného zoznamu ku každému zamestnancovi osobitne. Išlo napríklad o dlhodobú práceneschopnosť, porušenie pracovnej disciplíny, čerpanie rodičovskej dovolenky počas roka 2017, nespokojnosť nadriadeného s plnením pracovných úloh a iné. Inšpektorát práce v kontrolovanom subjekte vo väzbe na kontrolovaných zamestnancov a kontrolované obdobie nezistil nedostatky.

25. Z mesačného protokolu dochádzky od júna 2017 do decembra 2017 prvoinštančný súd zistil, že od 02.10.2017 do 14.12.2017 bola žalobkyňa pracovne neschopná.

26. Zo zápisnice zo dňa 13.9.2018 spísanej A. I. J. K. a L., H. L. E. a A. M. D. súd prvej inštancie zistil, že dňa 4.6.2018 nastúpila žalobkyňa po dlhobojnej práceneschopnosti, informovala A. I. K. a L. L. E. ako novú zamestnankyniu o svojich mimoriadnych odborných schopnostiach a excelentných výsledkoch v práci a pritom hanila prácu ostatných referentov a tvrdila, že vedúca OPAM A. A. H. je nekompetentná na vykonávanie funkcie vedúcej odboru. A. M. D. uviedol, že v telefonickom rozhovore začiatkom 37. týždňa žalobkyňa cudzej osobe poskytovala nepravdivé informácie v súvislosti s prácou ostatných referentov, pričom uvádzala, že sú neschopní a vyzdvihovala svoje odborné schopnosti. Rovnaké nepravdivé informácie šírila aj medzi tretími osobami, najmä pred N. L., E. O. a M. G. a informovala ich, že s mestom vedie súdny spor.

27. Z prehľadu zamestnancov OPAM a ich príjmu prvoinštančný súd zistil, že v septembri 2017 žalobkyňa bola na pozícii referent platová trieda 10, stupeň 5, tarifný plat 657,50 eur, osobný príplatok 40%, funkčný plat 941,- eur, pracovný pomer u žalovaného od 2.11.2016, t.j. 11 mesiacov; M. D. - referent, platová trieda 10, stupeň 8, tarifný plat 725,50 eur, osobný príplatok 70%, pracovný pomer u žalovaného od 1.10.2003, t.j. 14 rokov; E. K. - referent, platová trieda 11, platový stupeň 6, tarifný plat 702,50 eur, osobný príplatok 100%, pracovný pomer u žalovaného od 1.9.2003, t.j. 14 rokov, 1 mesiac; L. K. - referent, platová trieda 10, stupeň 4, tarifný plat 635,50 eur, osobný príplatok 50%, , pracovný pomer u žalovaného od 13.1.2009, t.j. 8 rokov 9 mesiacov; A. H. - vedúca odboru, platová trieda 12, stupeň 11, tarifný plat 890,50 eur, osobný príplatok 100%, pracovný pomer u žalovaného od 1.6.1991, t.j. 26 rokov 4 mesiace; L. P. - referent, platová trieda 10, platový stupeň 5, tarifný plat 657,50 eur, osobný príplatok 60%, , pracovný pomer u žalovaného od 12.5.2009, t.j. 8 rokov 5 mesiacov.

28. Dňa 12.07.2018 vedúca odboru A. A. H. navrhla zníženie osobného príplatku žalobkyni zo 60% na 20%, a to z dôvodu, že agenda, ktorú zamestnankyňa v súčasnosti zabezpečuje predstavuje jednoduché právne úkony (príprava darovacích zmlúv) alebo úkony zaužívané praxou na OPAM (napr. zmluvy týkajúce sa majetku a právneho usporiadania infraštruktúry budovanej na pozemkoch mesta) a tiež konania, ktorých postup je už praxou v rámci Mestského úradu v Trnave overený (napr. konanie o predbežnom opatrení podľa § 5 Občianskeho zákonníka). Zložité procesy (napr. zastupovanie Mesta Trnava vo vyvlastňovacom konaní týkajúceho sa lokality E. E.) v súčasnosti už zamestnankyňa nerieši.

Rieši síce prípady z rôznych oblastí práva, pri ktorých je potrebné poznať príslušné právne predpisy a z toho vyplývajúce postupy, úkony a pod., tieto ale na zamestnanca s právnym vzdelaním nekladú zvýšené nároky na osobné schopnosti, dosahované pracovné výsledky sú štandardné a tiež nejde o výkon práce nad rámec povinností zamestnankyne. Zníženie príspevku navrhla od 01.08.2018. Návrh schválila dňa 12.07.2018 prednostka Mestského úradu v Trnave s účinnosťou od 01.08.2018 I. J. D..

29. Listom zo dňa 18.07.2018 žalovaný oznámil žalobkyni výšku a zloženie funkčného platu, kde bol zohľadnený osobný príplatok vo výške 20%, t. j. 157,50 eur a funkčný plat mesačne celkom teda predstavoval 913,50 eur.

30. Z mailovej komunikácie medzi A. H. a žalobkyňou zo dňa 20.02.2018 súd prvej inštancie zistil, že vedúca odboru sa dožadovala vysvetlenia, prečo žalobkyňa v období od 12.02.2018 do 18.02.2018 tlačila 236 strán, nakoľko toto žalobkyňa neodôvodnila. Obdobná komunikácia prebehla medzi uvedenými osobami aj 17.09.2018, 01.03.2018, 21.02.2018. V odpovediach žalobkyňa poukazovala na to, že niektorí zamestnanci doposiaľ majú nainštalované a aktívne lokálne tlačiarne, pričom jej pracovný počítač má nainštalovanú len sieťovú tlačiareň, v čom žalobkyňa videla nerovnaké pracovné podmienky, nakoľko podľa nej zamestnanci, ktorí majú možnosť tlačiť na lokálnej tlačiarňi, majú výhodu.

31. Z výsluchu svedka L. P., bývalého kolegu žalobkyne z odboru OPAM, ktorý je naďalej zamestnancom žalovaného prvoinštančný súd zistil, že ako referent odboru právneho mal na starosti všestrannú právnu agendu prakticky z oblasti občianskeho, „sem-tam“ obchodného, správneho, možno všetko okrem trestného práva. Právnicki odboru právneho a majetkového neboli špecializovaní, ale každému z nich bolo pridelené v podstate všetko. Nepamätá si, že by počas absencie žalobkyne spisy, ktoré jej boli pridelené, dostal na vybavenie svedok. Nemá vedomosť o tom, že by H. sa mala dopustiť diskriminácie voči žalobkyni, nevnímal nejaké znaky diskriminácie alebo nerovnakého zaobchádzania vo vzťahu k žalobkyni. Nemá ani vedomosť o tom, že by žalobkyni bola pridelená práca navyiac alebo nadštandardná práca proti ostatným právnikom.

32. Z výsluchu svedka A. M. D., bývalého kolegu žalobkyne na odbore OPAM a ktorý je naďalej zamestnancom žalovaného prvoinštančný súd zistil, že v období roku 2016 právnik mal na starosti zastupovanie žalovaného na súdoch, prípravu žalôb, prípravu zmlúv, ktoré vyplynuli z úloh mestského zastupiteľstva, právne úkony a jednotlivé súdne spory, ktoré sa vyvinuli a týkali majetku mesta. Nespomína si na to, že by sa žalobkyňa sťažovala na správanie A. H.. Pamätá si, že žalobkyňa sa vyjadrovala, že je nespokojná, ale viac do tejto veci nevidel. Pamätá si, že vyjadrovala nespokojnosť s tým, ako sú nadstavené nejaké procesy, ale to je všetko. Nespozoroval, že by žalobkyňu niekto diskriminoval. Pokiaľ ide o pridelenie práce, nemyslí si, že nejakým spôsobom mal niekto viac práce a niekto menej, ale to nevie presne, nakoľko nevidí presne do práce, resp. do agendy druhých kolegov. O agende kolegu vedel len pokiaľ ju spolu konzultovali, rovnako konzultoval aj veci so žalobkyňou, ktoré jej boli pridelené. Každý právnik mal možnosť skonzultovať veci aj s nadriadenou.

33. Z výsluchu svedkyne A. A. H., vedúcej odboru OPAM, ktorá je naďalej zamestnancom žalovaného prvoinštančný súd zistil, že pokiaľ ide o pridelenie odmien, dostali vedúci nejakú sumu, ktorú mali rozdeliť svojim podriadeným podľa svojej úvahy. V jej prípade to bolo medzi štrnástich zamestnancov. Vždy ako vedúci odborov dostali zoznam zamestnancov, kde boli uvedené aj odmeny, ktoré boli už vyplatené v priebehu roka a na to svedkyňa prihliadala, aby prerozdelenie bolo spravodlivé. Pokiaľ ide o prerozdelenie práce na oddelení, v čase, keď nastupovala žalobkyňa do pracovného pomeru, chýbali dvaja zamestnanci, pretože jedna zamestnankyňa odišla na materskú dovolenku a jedna do dôchodku. Keď prišla žalobkyňa, samozrejme nedostala všetky spisy, ale ak bolo potrebné niečo riešiť, tak spis žalobkyni pridělila, pričom prihliadala aj na ostatnú prácu, ktorú jej medzitým pridělila v rámci bežnej pošty, ktorá prišla a takisto aj ostatným zamestnancom, aby to bolo rovnomerne rozdelené podľa toho, kto akú agendu vybavoval. Prípady, ktoré riešila žalobkyňa, mali rôznu závažnosť. Boli jednoduchšie, boli zložitejšie. Zjednodušene povedané, ako postupne prichádzali prípady, tak ich pridělovala zamestnancom. V prípade, ak žalobkyňa mala komplikácie s pridelenou agendou, vec mohla konzultovať s ňou ako s nadriadenou. K systému pridelenia práce vedúcou oddelenia súd zistil, že primárne sa riešili zmluvy alebo právne úkony, ktoré vyplývali z unesení zastupiteľstva mestskej rady, ktoré vedúca oddelenia evidovala, konkrétne na základe akých uznesení, aké zmluvy kto má spracovávať, ďalej pridělovala veci tematicky, ak nejaký kolega nejakú agendu už riešil, tak vedel v tom pokračovať. Čo sa týkalo súdnych sporov, žalobkyňa pokračovala po kolegyňiach, ktoré odišli

na materskú dovolenku alebo do dôchodku. Zložitejšie prípady Mesto zverilo advokátskej kancelárii, napríklad pracovnoprávne spory, aby nedochádzalo ku konfliktom v rámci zamestnancov.

34. Z výsluchu I. I. L., bývalej prednostky žalovaného, prvoinštančný súd zistil, že pokiaľ ide o pridelovanie odmien, nebol schválený nejaký postup. Odmeny navrhovali vedúci oddelení, vedúci odborov a ďalej to riešil primátor. Svedkyňa si nespomína presne na systém pridelovania odmien, ani na pridelenie mimoriadnych odmien žalobkyni, zrejme to bolo za mimoriadny výkon. Keď chcela od žalobkyni nejaké vyjadrenie, vždy okrem to ho, že to právne popísala, vedela vysvetliť vec aj zrozumiteľným jazykom a zrejme aj mimo pracovnej doby. Odmeny pridelovali jednotliví vedúci odborov z balíka, ktorý im bol pridelený podľa úloh zamestnanca.

35. Z výsluchu štatutárneho zástupcu A. E. D. súd nezistil žiadne relevantné skutočnosti vzťahujúce sa na vec samu.

36. Z výsluchu svedkyňi N. L., M. G. a E. O., ktorých prípady riešila žalobkyňa prvoinštančný súd zistil, že žalobkyňa s nimi komunikovala profesionálne.

37. Z výsluchu žalobkyne súd prvej inštancie zistil, že v čase nástupu u žalovaného bola nesprávne platovo zaradená do 10. platovej triedy, pretože z pracovnej náplne vyplývalo, že má byť minimálne v 11. platovej triede a s ohľadom, že má rovnakú prácu, boli v iných krajských mestách právnicki zaradení do 12. platovej triedy, tak má za to, že mala byť v 12. platovej triede. Diskriminačné správanie zo strany žalovaného vnímala už v skúšobnej dobe, najmä pri vyhodnotení adaptačného hodnotenia v závere skúšobnej doby, keď nadriadená jej znížila hodnotenie za odbornosť a práve cenou od dekanke preukazuje, že je človek, ktorý podáva kvalitné odborné výstupy, na svojej odbornosti pracuje a vie vykonávať všetky úkony odborne. Nadriadená jej v priebehu skúšobnej doby nikdy nič nevytkla a v oblastiach, v ktorých jej znížila hodnotenie, toto zníženie ani riadne neodôvodnila. Ďalej diskriminačné konanie žalovaného vnímala v platovom hodnotení. Napriek tomu, že mala dlhšiu dĺžku odbornej praxe, jej funkčný plat oproti kolegom bol nižší. Vykonávala aj činnosti nad rámec pracovného zaťaženia, ktoré jej zadávala priama nadriadená, a preto v priebehu roka 2017 dostala dve odmeny, avšak koncoročná odmena v októbri a novembri 2017, ktorá bola vyplácaná celoplošne všetkým zamestnancom, jej vyplatená nebola s poukazom na to, že bola práceneschopná a že dostala mimoriadne odmeny. Pritom aj iní zamestnanci v roku 2017 dostali v priebehu roka viaceré mimoriadne odmeny. Napríklad pani I. L., I. D., I. Q., I. D., I. D., I. F.. Takisto aj zamestnanci, ktorí boli dlhodobo na PN, ako L. K., ten bol dlhodobo práceneschopný od mája 2017 do septembra 2017. Obdobne pani L. R., ktorá bola práceneschopná od septembra 2017. Žalobkyňa podala zamestnávateľovi v tejto súvislosti antidiskriminačnú sťažnosť, ktorú zamestnávateľ nevybavil. Naopak aby ju mohol sankcionovať, začal fabrikovať rôzne dôkazy proti žalobkyni, ktorí boli bez akejkoľvek relevancie. Bol jej znížený osobný príplatok, pričom odôvodnenie tohto zníženia je evidentne nepravdivé. Žalovaný nepreukázal, že by jej znížil objem práce alebo odňal nejaké spisy alebo že by nevykonávala zložitú agendu. Žalobkyňa v antidiskriminačných sťažnostiach poukazovala aj na niektorých kolegov, ktorí svedčili ohľadom písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny. S ich tvrdeniami nebola nikdy oboznámená, až v súdnom konaní. Diskrimináciu vidí aj v tom, že priama nadriadená od nej žiadala ako jedinej monitorovanie tlačových zostáv. Ako jediná bola pripojená na multifunkčné zariadenie, ostatní zamestnanci odboru mali individuálne malé tlačiarne, každý na svojom stole a u takejto zostavy sa nedalo generovať a preskúmať, čo tlačili. Tlačové zostavy si vedela nadriadená vyžiadať aj z IT a nie nonstop žiadať, aby ich predkladala a tiež nepovažuje takýto postup za transparentný, ak sa vyžaduje len od jediného zamestnanca. Diskriminácia žalovaného sa prejavila aj počas výberového konania, keď sa prihlásila na miesto prednostky mestského úradu. Absolvovala prvé kolo, výberové konanie zabezpečovala externá firma Trendwalder, a.s., pričom ako jedného z najkľúčovnejších kandidátov ju odporučili do druhého kola, ktoré malo byť za prítomnosti zamestnancov mestského úradu, nikdy však pozvánku do druhého kola nedostala. Keď sa začala dopytovať, spoločnosť Trendwalder jej povedala, že primátor jej odmieta dať akékoľvek vyjadrenie. Žalovaný jej ho taktiež nedal. Bolo to práve v čase, keď upozorňovala na nedostatky, bránila sa antidiskriminačnými sťažnosťami. V tom čase začal žalovaný so svojimi zamestnancami vykonštruovať vyslovene nepravdivé lživé podklady proti žalobkyni.

38. Rozhodnutím zo dňa 5.4.2018 priznala Sociálna poisťovňa žalobkyni nárok na nemocenské vo výške 19,52813500 eur za deň, od 4.3.2018 do zániku nároku na nemocenské. V období od 4.3.2018 do

31.5.2018 Sociálna poisťovňa vyplatila žalobkyni nemocenské dávky vo výške 546,80 eur za mesiac marec 2018, vo výške 585,90 eur za mesiac apríl 2018 a vo výške 605,40 eur za mesiac máj 2018.

39. Zo mzdového listu za rok 2018 súd zistil, že žalovaný vyplatil žalobkyni titulom náhrady príjmu počas pracovnej neschopnosti vo februári 2018 sumu 159,78 eur a v marci 2018 sumu 79,89 eur.

40. Zo mzdového listu za rok 2017 prvoinštančný súd zistil, že vymeriavací základ pre zistenie denného vymeriavacieho základu pre výpočet nemocenskej dávky je 10012,59 eur.

41. Vzhľadom na to, že žalobkyňa pred prvým pojednávaním vzala žalobu v časti o určenie nesprávneho zaradenia do platovej triedy a určenia neplatnosti v pracovnej zmluve uvedeného druhu práce, uloženia povinnosti v pracovnej zmluve uviesť druh práce „právník“ a jeho stručnú charakteristiku späť, súd prvej inštancie konanie v uvedenej časti s použitím § 145 ods. 2 CSP zastavil (výrok I).

42. Právne prvoinštančný súd vec posúdil na základe aplikácie ust. § 132 ods. 2 CSP, § 5 ods. 1, § 10 ods. 1 a 2, § 20 ods. 1 a 2 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom k 1.11.2016, § 1 ods. 2 Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z. účinného do 31.1.2018, čl. 18 ods. 2 a 4, čl. 19 ods. 2 a 3, čl. 23 ods. 2 Kolektívnej zmluvy na roky 2017-2018 č. 49/2017 účinnej od 27.1.2017, čl. 9 ods. 1 až 3, čl. 16 ods. 1 až 3 Odmeňovacieho poriadku účinného od 1.3.2009, § 13 ods. 1 Zákonníka práce, § 3 ods. 1 a 2, § 6 ods. 2, § 9 ods. 2 a 3 zák. č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom do 30.6.2019 (antidiskriminačný zákon), § 34 ods. 1, § 54 ods. 1, § 55 ods. 1 a 2, § 138 ods. 1 zák. č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, § 8 ods. 1, 2, 4 a 5 zák. č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 420 ods. 1, § 422 ods. 1 Občianskeho zákonníka (zák. č. 40/1964 Zb.).

43. Prvoinštančný súd ustálil, že v danom prípade bolo medzi stranami sporné, či žalobkyňa bola pri nástupe do pracovného pomeru so žalovaným zaradená do správnej platovej triedy. Žalobkyňa svoje tvrdenia o nesprávnom zaradení odôvodňovala v podstate tým, že pre žalovaného fakticky vykonávala práce, ktoré neboli zahnuté v pracovnej náplni, a ktoré podľa Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme sa zaraďujú do platovej triedy 11 (tvorba všeobecne záväzných právnych predpisov na úrovni samosprávy). Žalobkyňa pod činnosť „tvorba všeobecne záväzných predpisov na úrovni samosprávy“, ktorá činnosť je podľa Katalógu zaradená do platovej triedy 11, subsumovala pracovné činnosti uvedené v náplni práce ako „spolupracuje na tvorbe všeobecne záväzných nariadení mesta a iných noriem mesta týkajúcich sa kompetencií zabezpečovaných mestom“, „dohliada na legislatívny proces vydávania noriem mesta a mestského úradu“. V súvislosti so zaradením žalobkyne do platovej triedy 10 žalovaný poukázal na to, že žalobkyňa mala vykonávať činnosť spočívajúcu v spolupráci pri tvorbe všeobecne záväzných nariadení mesta a iných noriem mesta týkajúcich sa kompetencií zabezpečovaných mestom“, nešlo teda o samostatnú tvorbu všeobecne záväzných právnych predpisov na úrovni samosprávy tak, ako to predpokladá zaradenie do platovej triedy 11. V danom prípade súd v zhode s tvrdeniami žalovaného konštatuje, že činnosť spočívajúca v samostatnej tvorbe právnych noriem a spolupráca pri tvorbe právnych noriem majú odlišný obsah, nie je možné ich stotožniť, a hoci žalobkyňa preukázala schopnosť samostatne vybavovať pridelenú agendu, tieto schopnosti mal možnosť zamestnávateľ vyhodnotiť až po určitom čase. Pokiaľ ide o pracovnú činnosť spočívajúcu v dohľade nad legislatívnym procesom, súd má za to, že už zo samotného popisu tejto činnosti jednoznačne vyplýva, že úlohou zamestnanca nie je samostatná tvorba všeobecných noriem na úrovni samosprávy, ale vykonávanie dohľadu nad procesom prijímania noriem.

44. Pokiaľ ide o argumentáciu žalobkyne týkajúcu sa zaradenia do platovej triedy 12, žalobkyňa sa (pôvodne domáhala) určenia, že má byť správne zaradená do platovej triedy 11, podaním zo dňa 19.9.2018 sa domáhala zmeny žaloby spočívajúcej okrem iného v rozšírení žaloby o výšku rozdielu v tarifnom plati, ktorá výška predstavuje rozdiel medzi tarifným platom v 10. triede a 12. triede z dôvodu, že vykonávala činnosti ako riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva vrátane zastupovania zamestnávateľa alebo štátu v právnych sporoch, ktoré činnosti spadajú do platovej triedy 12, pričom zároveň poukázala na zaradenie právnikov v triede 12 v iných krajských mestách. Vo vzťahu k posúdeniu náročnosti vybavovanej agendy, súd uvádza, že neexistuje objektívne

kritérium, determinujúce prácu v oblasti duševnej činnosti z hľadiska jej obtiažnosti. Takéto určenie je do veľkej miery závislé od subjektívnych zložiek, resp. dispozícií vykonávateľa, pričom podstatný vplyv na subjektívne vnímanie pridelenej agendy ako zložitej má získaná prax v riešení obdobných vecí. Už zo samotných príkladov, ktoré žalobkyňa opisala ako zložité, a na ktoré mala mať krátky čas na spracovanie vidno odlišnú optiku použitú pri hodnotení týchto prípadov. Zatiaľ čo žalobkyňa svoju úlohu, ktorú dostala od nadriadenej v 26 rokov trvajúcim spore popisovala ako „náročný úkon“, z pohľadu žalovaného mala žalobkyňa vykonať len jednoduchý úkon spočívajúci vo vypracovaní správy o aktuálnom stave prípadu. Z výsluchu priamej nadriadenej súd zistil, že agendu pridelať žalobkyni rovnako ako ostatným, s prihliadnutím na už pridelené veci. Z výsluchu kolegom P. a D. súd nezistil žiadne také skutočnosti, ktoré by odvodzovali záver, že v čase po nástupe žalobkyni do pracovného pomeru na odbore OPAM sa riešili zložité právne agendy.

45. V súvislosti so zaradením zamestnanca do platovej triedy, základné kritériá sú uvedené v ustanovení § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. a rovnako tak aj v ustanovení § 1 ods. 2 nariadenia, ktorým sa vykonáva zákon č. 553/2003 Z.z., pričom zaradenie zamestnanca do platovej triedy je výlučne v právomoci zamestnávateľa. Zamestnávateľ musí vychádzať zo skutočne vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti obsiahnutej v pracovnej zmluve a pracovnej náplni. Je však dôležité zdôrazniť, že pri zaraďovaní do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať ojedinele (napr. zastupovanie pred orgánmi verejnej moci). Za ojedinelú pracovnú činnosť treba považovať nepravidelný výkon tejto činnosti. V danom prípade žalovaný odôvodňoval zaradenie žalobkyne do platovej triedy tým, že žalobkyňa bola pre neho novým zamestnancom, z výnimkou vlastnej charakteristiky svojej osoby pri výberovom konaní nemal možnosť overiť si schopnosti žalobkyne zvládať aj náročnejšie úlohy, aj z uvedeného dôvodu bol s ňou spočiatku uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú. Podľa názoru súdu je úplne legitímny postup zamestnávateľa, ak zamestnávateľ v záujme zistiť schopnosti zamestnanca spočiatku zaraďuje zamestnanca do nižšej platovej triedy, kde sú na neho kladené nižšie nároky, resp. jeho práca je supervizovaná zo strany priameho nadriadeného a v prípade, že zamestnávateľ preukáže schopnosti, ktoré ho predurčujú na zvládnutie náročnejších úloh, resp. samostatné vybavovanie agendy bez intervencie nadriadeného, zamestnávateľ preradí zamestnanca do vyššej platovej triedy.

46. Žalobkyňa ďalej odôvodňovala nesprávne zaradenie do platovej triedy tým, že mala vybavovať agendu po kolegyniach, z ktorých jedna odišla do dôchodku a ďalšia na rodičovskú dovolenku. V tejto súvislosti poukázala na to, že vybavovala ich agendu, pričom obe boli u žalovaného zaradené do platovej triedy 11. Žalovaný poprel, že by žalobkyňa prevzala kompletne celú agendu po uvedených kolegyniach, uviedol, že žalobkyni bola pridelená agenda po kolegyniach vo veciach, v ktorých bolo potrebné vykonať úkon, pričom rovnako boli pridelené aj iným zamestnancom OPAM, s ohľadom na vyťaženosť jednotlivých zamestnancov. Žalobkyňa bola novou zamestnankyňou bez otvorenej agendy, preto boli prípady po kolegyniach pridelené primárne žalobkyni. V tomto kontexte súd uvádza, že zamestnanec, ktorý nastúpi na zastupovanie počas rodičovskej dovolenky iného zamestnanca, nemá automaticky nárok na rovnaký plat, ako mal pôvodný zamestnanec, ktorého zastupuje. Výška mzdy zastupujúceho zamestnanca sa odvíja od jeho vlastnej pracovnej zmluvy, ktorú uzatvoril so zamestnávateľom. Rovnako to platí aj v prípade obsadenia voľného pracovného miesta po zamestnancovi, ktorý odišiel do starobného dôchodku. K argumentácii žalobkyne, že u predchádzajúceho zamestnávateľa bola zaradená do 12. platovej triedy, súd len stručne uvádza, že zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnanca do platovej triedy nie je viazaný rozhodnutím predchádzajúceho zamestnávateľa ohľadne zaradenia zamestnanca do platovej triedy, ale zaradenie je na jeho úvahu s ohľadom na pracovné činnosti, ktorých výkonom plánuje zamestnávateľ zamestnanca poveriť. Preto je bez právnej relevancie skutočnosť, že žalobkyňa mala byť u predchádzajúceho zamestnávateľa zaradená do 12. platovej triedy. Rovnako je bez právnej relevancie, ako sú iní zamestnanci na odbore právnom zaradení v iných krajských mestách, nakoľko nie je zrejmé, aké konkrétne pracovné činnosti vykonávajú a či ich vykonávajú samostatne. V danom prípade je možné uzavrieť, že zamestnávateľ s ohľadom na charakter pracovnej činnosti, ktorých vykonávanie zveril žalobkyni, nekonal v rozpore s vyššie citovanými právnymi predpismi (zákon č. 503/2003 Z.z., nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z.z.), ak žalobkyňu pri nástupe do zamestnania zaraďil do 10. platovej triedy až neskôr do platovej triedy 11., pričom rozšíril pracovnú náplň žalobkyne o tvorbu všeobecne záväzných právnych prepisov na úrovni mesta so zameraním najmä na pracovnoprávnu oblasť.

47. Žalobkyňa vo svojom zaradení do 10. platovej triedy videla diskriminačné konanie žalovaného, keďže mala najnižší plat spomedzi kolegov - právnikov. V danom prípade však žalovaný odôvodňoval najnižší

plat žalobkyne od dĺžky jej praxe u žalovaného, pričom z prehľadu príjmov a dĺžky praxe u žalovaného je zrejmé, že žalobkyňa mala v čase, keď jej bol priznaný osobný príplatok vo výške 40% funkčného platu, plat najnižší, avšak v tom čase bola v pracovnom pomere u žalovaného len 11 mesiacov, pričom ďalší kolega s druhým najnižším platom na pozícii referenta OPAM mal prax u žalovaného viac ako 8 rokov, preto je logické, že počas dlhej doby pracovného pomeru u žalovaného kolegovia na základe nimi odvedenej práce dosiahli plat na základe viacnásobnej úpravy osobného príplatku. S ohľadom na uvedené nie je potom možné konštatovať, že žalovaný zaobchádzal so žalobkyňou pri určení výšky platu inak ako s ostatnými kolegami, naopak, sám uviedol, že k zvýšeniu platovej triedy z 10 na 11 necelý rok od začiatku pracovného pomeru došlo len u žalobkyne, takýto postup nerealizoval žalovaný u žiadneho iného právnik.

48. Súd prvej inštancie mal za to, že všetky skutočnosti, v ktorých vidí žalobkyňa nerovnaké zaobchádzanie zo strany žalovaného spočívajúce v nižšej platovej triede ako odídenej kolegyne, v nižšom plate ako kolegovia - referenti pracujúci u žalovaného neporovnateľne dlhšiu dobu, či údajná zložitnosť pridelenej agendy vychádzajú zo subjektívnej nespokojnosti žalobkyne s výškou platu.

49. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody súd prvej inštancie žalobu v časti o zaplatenie rozdielu v tarifnom plate, ako nedôvodnú zamietol.

50. Pokiaľ ide o tzv. „celoplošnú“, „paušálnu“, „koncoročnú“ odmenu, žalobkyňa sa domáha vyplatenia odmeny za rok 2017 v sume 421 eur a 310 eur s odvodnením, že ostatným zamestnancom bola odmena vyplatená v mesiaci október a november. Žalovaný nevyplatenie odmien žalobkyne odôvodňoval tým, že žalobkyne počas roka 2017 boli 2 x vyplatené odmeny v celkovej výške 1300 eur, čo je viac ako výška jej funkčného platu a už vyplatením uvedených odmien prekročil maximálnu výšku odmien podľa kolektívnej zmluvy. V prvom rade je potrebné uviesť, že žalobkyne bola v roku 2017 na návrh primátora priznaná odmena vo výške 300 eur podľa čl. 16 písm. a) Odmeňovacieho poriadku a vo výške 1000 eur, ktorej vyplatenie navrhla prednostka I. L.. V druhom prípade zamestnávateľ explicitne neuviedol, na základe akého interného predpisu/zmluvy odmenu vyplatil, avšak berúc do úvahy okolnosti vyplatenia odmeny spočívajúce v dôvode ich vyplatenia, obdobia, kedy boli vyplatené ako aj výšku samotnej odmeny, má súd za to, že išlo o tzv. mimoriadne odmeny vyplatené podľa Odmeňovacieho poriadku. Súd k uvedenému záveru došiel z dôvodu, že samotný návrh na vyplatenie odmeny v konkrétnej výške podala prednostka mestského úradu osobitne pre jedinú zamestnankyňu - žalobkyňu. Prednostka žiadala o priznanie odmeny už v mesiaci september, teda ešte pre tým, ako prednostka následne žiadala o schválenie „hromadného“ vyplatenia odmien pre zamestnancov mestského úradu a útvaru hlavného kontrolóra. V návrhu na odmenu žalobkyne zo dňa 14.9.2017 prednostka uviedla konkrétne dôvody priznania odmeny, pričom jedným z dôvodov bolo plnenie pracovných úloh aj nad rámce pracovnej náplne, ktorá skutočnosť podporuje tvrdenia žalobkyne, že ide o odmeny za prácu, ktorú vykonávala na základe priameho pokynu prednostky úradu, nad rámec svojej obvyklej práce na pozícii referenta OPAM, a ktorá skutočnosť aj vyplynula z výsluchu I. L.. V neposlednom rade záver súdu o tom, že odmena vo výške 1000 eur je tzv. mimoriadna odmena vychádza aj zo samotnej výšky odmeny, ktorá ďaleko predstavovala 40% funkčného platu, z čoho možno vyvodiť, že v prípade tejto odmeny sa neaplikoval rovnaký mechanizmus výpočtu jej výšky ako v prípade „koncoročnej“ odmeny, kedy zamestnancom bola primárne navrhovaná odmena vo výške 40% funkčného platu, ktorá bola následne u niektorých z nich modifikovaná priamym nadriadeným.

51. Koncoročná odmena, ktorej vyplatenia sa domáha žalobkyňa, je upravená v ustanovení čl. 19 kolektívnej zmluvy (KZ). Na rozdiel od odmeny upravenej v odmeňovacom poriadku, odmena upravená v čl. 19 KZ je nárokovateľná, nakoľko z obsahu tohto ustanovenia vyplýva povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odmenu každému zamestnancovi najviac do výšky funkčného platu, najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac november podľa presne dohodnutých kritérií. Záväzok zamestnávateľa vyplatiť odmenu vyplýva z vetnej konštrukcie „zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi (...)“, v danom prípade si teda zmluvné strany dohodli pre zamestnávateľa prísnejšie podmienky pre vyplatenie odmien ako je ustanovené zákonom (§ 20 zákona č. 553/2003 Z.z. stanovuje možnosť nie povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odmeny). Zamestnávateľovi však naďalej zostala možnosť pridelovať odmeny aj mimo paušálnych odmien podľa Odmeňovacieho poriadku.

52. Ak teda žalovaný ako zamestnávateľ sa zaviazal raz ročne vyplatiť všetkým zamestnancom odmenu, vyplatenie odmeny mohol odmietnuť len u tých zamestnancov, ktorí nespĺňali podmienky podľa § 20

ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 553/2003 Z.z. t.j. nevykazovali kvalitnú prácu alebo nespĺnili mimoriadnu úlohu či osobitne významnú úlohu a pod. a príp. nespĺňali podmienky podľa čl. 19 ods. 3 písm. d) a e), teda išlo o zamestnancov, ktorí boli písomne upozornení na porušenie pracovnej disciplíny alebo boli v skúšobnej dobe. U žalobkyne nebol naplnený ani jeden z taxatívne uvedených dôvodov pre nevyplatenie odmeny. Je totiž nesporné, že žalobkyňa si riadne a včas plnila svoje pracovné povinnosti, rovnako ako je nesporné, že v čase vyplatenia odmien žalobkyňa nebola v skúšobnej dobe ani nebola písomne zo strany zamestnávateľa upozornená na porušenie pracovnej disciplíny. Z uvedeného dôvodu súd dospel k jednoznačnému záveru, že žalobkyňa má nárok na vyplatenie odmeny určenej podľa pravidiel zakotvených v čl. 19 KZ. Navrhovaná výška odmeny u žalobkyne bola v sume 421 eur, čo predstavovalo 40% funkčného platu. Tento model výpočtu navrhovanej odmeny (40% z funkčného platu) bol uplatnený u každého zamestnanca. Medzi stranami bolo nesporné, že žalobkyňa bola pracovne neschopná v roku 2017 od 3.4.2017 do 11.4.2017 a od 2.10.2017 do 14.12.2017. Keďže koncoročná odmena bola splatná najneskôr k novembrovej výplate, pre aplikáciu ustanovenia čl. 19 ods. 3 písm. b), ktoré upravuje krátenie odmeny z dôvodu pracovnej neschopnosti, je rozhodné obdobie od 1.1.2017 do 30.11.2017, čo u žalobkyne predstavuje 69 kalendárnych dní pracovnej neschopnosti. Zamestnávateľ mal teda povinnosť krátiť odmenu žalobkyne o 1/12 funkčného platu za každých 30 kalendárnych dní. Funkčný plat zamestnankyne v čase pridelenia odmien bol vo výške 1148 eur (viď čl. 138), z čoho 1/12 predstavuje sumu 95,66 eur, celkovo teda mal žalovaný vyplatiť žalobkyni odmenu vo výške 229,68 eur (421eur - (2 x 95,66 eur)). S ohľadom na uvedené súd uložil žalovanému povinnosť vyplatiť žalobkyni odmenu vo výške 229,68 eur a žalobu v časti o zaplatenie rozdielu medzi uplatnenou paušálnou odmenou a priznanou odmenou vo výške 191,32 eur (421eur - 229,68) ako nedôvodnú zamietol.

53. Vzhľadom na priznanú odmenu vo výške 229,68 eur, ktorá mala byť vyplatená v období rozhodnom pre výpočet vymeriavacieho základu na určenie výšky nemocenskej dávky v roku 2018, bolo potrebné zistiť vymeriavací základ po pripočítaní nevyplatennej odmeny 229,68 eur. Medzi stranami bolo nesporné, že žalobkyňa bola počas roka 2017 práceneschopná od 3.4. do 11.4.2017 a od 2.10. do 14.12.2017, t.j. 83 dní. Denný vymeriavací základ pre potreby výpočtu výšky nemocenskej dávky v roku 2018 pri počte dní nemocenského poistenia 282 (365 - 83 dní), za použitia vymeriavacieho základu zisteného zo mzdového listu vo výške 10012,59 eur ročne, tak predstavuje sumu 35,50 eur (10012,59 eur : 282 dní). Po pripočítaní odmeny 229,68 eur, na ktorú má žalobkyňa nárok (viď predchádzajúci odsek), vymeriavací základ tak predstavuje 10.242,27 eur, z čoho denný vymeriavací základ predstavuje sumu 36,32 eur, z čoho 50% predstavuje 18,16 eur a 75% predstavuje 27,24 eur.

54. Medzi stranami bolo ďalej nesporné, že žalobkyňa bola počas roka 2018 pracovne neschopná v období od 22.2.2018 do 31.5.2018. Žalobkyňa tak mala nárok na vyplatenie náhrady príjmu počas pracovnej neschopnosti od svojho zamestnávateľa v zmysle čl. 23 bod 2 Kolektívnej zmluvy vo výške 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca za prvé tri dni pracovnej neschopnosti, t.j. 3 x 18,16 eur od 22.2. - 24.2.2018 a vo výške 75% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od 25.2.-3.3.2018 t.j. 7 x 27,24 eur, čo predstavuje sumu 245,16 eur. Zo mzdového listu za rok 2018 vyplýva, že žalovaný vyplatil žalobkyni náhradu príjmu za február 2018 vo výške 159,78 eur a za marec 2018 vo výške 79,89 eur, t.j. vo výške 239,67 eur. Nakoľko žalovaný vyplatil žalobkyni náhradu príjmu v nižšej sume ako je jej zákonný nárok, súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni 5,49 eur titulom nevyplatenej náhrady príjmu počas pracovnej neschopnosti a vy zvyšnej časti nárok ako nedôvodný zamietol.

55. Pokiaľ ide o nemocenské dávky vyplatené Sociálnou poisťovňou, z potvrdenia Sociálnej poisťovne vyplýva, že žalobkyni boli vyplatené nemocenské dávky za obdobie od 4.3.2018 do 31.5.2018 v celkovej výške 1738,10 eur. Sociálna poisťovňa pritom vychádzala z denného vymeriavacieho základu 35,5057 eur, z čoho 55% predstavuje sumu 19,52 eur. Ako bolo uvedené vyššie, po pripočítaní odmeny vo výške 229,68 eur, vymeriavací základ predstavuje sumu 10.242,27 eur, t.j. denný vymeriavací základ je vo výške 36,32 eur, z čoho 55% predstavuje 19,98 eur. Žalovanej tak za obdobie od 4.3.2018 do 31.5.2018 patrili nemocenské dávky v sume 1778,22 eur. Keďže Sociálna poisťovňa pri určení denného vymeriavacieho základu vychádzala z informácií poskytnutých zamestnávateľom, nie je zodpovedná za vzniknutý rozdiel vo vyplatených dávkach. Zamestnávateľ porušením svojej zákonnej povinnosti spočívajúcej v poskytnutí nesprávnych údajov relevantných pre výpočet denného vymeriavacieho základu zamestnanca Sociálnej poisťovni spôsobil, že zamestnancovi boli nemocenské dávky vyplatené v nižšej sume ako bol jeho nárok, preto je povinný nahradiť žalobkyni vzniknutú škodu, ktorá v danom prípade predstavuje rozdiel medzi nárokom na vyplatenie nemocenských dávok vo výške 1778,22 eur

a vyplatenými dávkami vo výške 1738,10 eur, t.j. vo výške 40,12 eur. Z uvedeného dôvodu súd uložil žalovanému zaplatiť žalobkyni náhradu škody vo výške 40,12 eur a vo zvyšnej časti uplatneného nároku na zaplatenie nemocenskej dávky ako nedôvodný zamietol.

56. Pokiaľ ide o nárok žalobkyne na vyplatenie ďalších odmien, ku ktorých vyplateniu pristúpil žalovaný vo vzťahu k ostatným kolegom OPAM v novembri 2017, po vyplatení paušálnych odmien, v tomto prípade bolo na úvahe žalovaného, komu, v akej výške, z akých dôvodov odmeny vyplatí a či a do akej miery bude prihliadať na už vyplatené odmeny jednotlivým zamestnancom počas roka a to z dôvodu, že na rozdiel od paušálnych odmien, tieto „ďalšie odmeny“ sú nenárokovateľné, čo vyplýva z ustanovenia čl. 16 Odmeňovacieho poriadku, podľa ktorého „zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancom odmenu“. Práve sloveso „môže“ vyjadruje fakultatívny charakter týchto odmien. Aj v takomto prípade však nemôže ísť o svojvoľu zamestnávateľa, nakoľko zamestnávateľ je limitovaný povinnosťou zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Jeho postup pri pridelovaní odmien by mal byť preto čo najviac transparentný. Ak však žalovaný poskytol žalobkyni počas roka odmeny mimo paušálnych odmien vo výške 1300 eur, nemožno hovoriť o nerovnakom zaobchádzaní vo vzťahu k žalobkyni v negatívnom ponímaní, nakoľko ďalším zamestnancom OPAM poskytol nad rámec paušálnych odmien odmeny v rozsahu 260 eur - 340 eur čo je až 5 násobne menej. Nemožno teda v žiadnom prípade skonštatovať, že žalobkyňa bola oproti svojim kolegom z OPAM pri udeľovaní ďalších odmien znevýhodnená. Rovnako ako zamestnávateľ ocenil prácu žalobkyne počas roka, mal možnosť oceniť prácu ostatných kolegov vyplatením ďalších odmien, pričom žalovaný postupoval zákonným spôsobom, ak pri pridelovaní ďalších odmien zohľadnil už vyplatené odmeny žalobkyni. Preto súd prvej inštancie žalobu v časti o zaplatenie odmeny vo výške 310 eur ako nedôvodnú zamietol.

57. Pokiaľ ide o osobný príplatok, účelom poskytovania osobného príplatku je oceniť dlhodobu dosahované vyššie ako štandardné pracovné výkony zamestnanca. Poskytovanie osobného príplatku nie je nárokové a jeho zvýšenie alebo zníženie je plne v kompetencii zamestnávateľa, pričom dôvodom pre zmenu osobného príplatku by mala byť zmena dosahovaných pracovných výsledkov. Žalobkyňa v návrhu o zmenu žaloby zo dňa 19.9.2018 si uplatnila osobný príplatok vo výške 630 eur za obdobie od 1.8.2018 do 30.9.2018, ako rozdiel medzi pôvodným príplatkom vo výške 60% a zníženým príplatkom vo výške 20% funkčného platu. Postup žalovaného videla ako následok toho, že dňa 13.7.2018 bola žalovanému doručená zo súdu žaloba. Odôvodnenie žalovaného na zníženie osobného príplatku pritom žalobkyňa považuje za nepravdivé a účelové, žalovaný nepreukázal, že by jej znížil objem práce alebo odobral nejaké spisy. Žalovaný k zníženiu osobného príplatku uviedol, že došlo k nemu v dôsledku zmeny v rozsahu a zložitosti reálnej pracovnej náplne žalobkyne tak, aby jeho výška zodpovedala náročnosti vykonávanej práce a prínosu vykonávanej práce pre zamestnávateľa. Návrh na zmenu výšky osobného príplatku bol podpísaný a schválený ešte pred samotným doručením žaloby žalovanému, a to dňa 12.7.2018. Žalovaný v návrhu na zníženie osobného príplatku uviedol, že žalobkyňa zabezpečuje jednoduché právne úkony alebo úkony zaužívané praxou na OPAM a konania, v ktorých je postup praxou v rámci Mestského úradu overený, pričom dodal, že zložité procesy v súčasnosti žalobkyňa už nerieši. Z výsluchu priamej nadriadenej ako aj referentov OPAM však súd zistil, že žalobkyňa bola rovnako zaťažovaná ako aj ostatní právnikovia OPAM, nadriadená sa snažila rovnomerne pridelovať prácu, s ohľadom už na pridelené veci. Z výsluchu priamej nadriadenej súd nezistil žalovaným tvrdené skutočnosti, že od určitého momentu žalobkyni mala byť pridelovaná jednoduchšia, menej náročná práca, čo by následne odôvodňovalo zníženie osobného príplatku len u žalobkyne. Ak teda agenda bola rozdeľovaná medzi všetkých právnikov rovnako, potom žalovaný dostatočne nevysvetlil, prečo pristúpil k zníženiu osobného príplatku po ukončení „zložitých procesov“ - zastupovanie Mesta vo vyvlastňovacom konaní - aj u iných právnikov OPAM, ale len u žalobkyne. V danom prípade dôkazné bremeno spočívalo na žalovanom, aby preukázal dôvody zníženia osobného príplatku znížením objemu alebo náročnosti agendy pridelovanej žalobkyni od 1.8.2018, resp. tvrdil a preukázal rovnaký postup pokiaľ ide o zníženie osobného príplatku aj u iných referentov - právnikov OPAM. V opačnom prípade, aj v kontexte procesov, ktoré zahájila žalobkyňa voči žalovanému (viacnásobné podanie sťažnosti v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania) je možné vysloviť záver o nerovnakom zaobchádzaní zo strany zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že zníženie osobného príplatku žalobkyni bolo v rozpore so zákonom, súd uložil žalovanému povinnosť doplatiť žalobkyni rozdiel medzi pôvodným osobným príplatkom 60% funkčného platu (472,50 eur) a vyplateným osobným príplatkom 20% funkčného platu (157,50 eur), ktorý patrí žalobkyni za obdobie od 1.8.2018 do ukončenia pracovného pomeru do 30.9.2018 v plnej výške, keďže v danom období nebola práceneschopná. S ohľadom na uvedené prvoinštančný súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni 2 x 315eur, t.j. 630 eur.

58. Pokiaľ ide o uplatnený nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, žalobkyňa sa pôvodne od žalovaného domáhala náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 10.000 eur, neskôr v sume 13.300 eur, 22.000 eur až napokon žiadal náhradu nemajetkovej ujmy až v sume 150.000 eur. Žalobkyňa vo svojich vyjadreniach používa slovo diskriminácia, avšak zo skutkových tvrdení žalobkyne súd nezistil konanie žalovaného spočívajúce v nerovnakom zaobchádzaní žalovaného na základe neprípustných dôvodov, ako je napríklad pohlavie, rasa, vek, etnický pôvod, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia, náboženstvo či iné osobné charakteristiky žalobkyne. Žalobkyňa nerovnaké zaobchádzanie odvodňovala neúmernou zaťaženosťou spočívajúcou vo vyššom objeme práce, druhom a zložitou prácou v porovnaní s kolegami odboru právneho a majetkového, ďalej znevýhodnenie videla v krátkych termínoch na realizáciu zadanej úlohy, v práci cez víkendy a v nízkom platovom ohodnotení. Duševná činnosť je špecifická v tom, že sa nedá kvantifikovať na základe objektívnych, merateľných kritérií, a ako už bolo uvedené vyššie, do veľkej miery je subjektívne vnímanie náročnosti pridelených vecí determinované už získanou praxou v danej oblasti. Ako už bolo analyzované vyššie v prípade reštančnej veci, z pohľadu žalovaného mala žalobkyňa vykonať jednoduchý úkon spočívajúci v aktualizácii správy o stave vecí, z pohľadu žalobkyne išlo o naštudovanie spisu 26 rokov trvajúceho konania. Z výsluchu priamej nadriadenej súdu zistil, že úlohy prideľovala podľa došlej pošty, s ohľadom na už pridelené veci. Z výsluchu nadriadenej a kolegov žalobkyne súd nezistil žiadne skutočnosti odôvodňujúce záver o preťažovaní žalobkyne prideľovaním zložitej agendy. Pokiaľ ide o termíny plnenia úloh, k tomu žalovaný uviedol, že termíny plnenia úloh vyplývajú pre všetkých zamestnancov z uznesení mestskej rady a mestského zastupiteľstva, z určených termínov pre spracovanie materiálov na rokovanie orgánov mesta, z procesných termínov daných správnymi orgánmi, ako aj ďalších zákonných a sudcovských lehôt. Pričom dodal, že v prípade ak existovali objektívne alebo subjektívne lehoty, pre ktoré nebolo možné splniť úlohy v pracovnom čase, mala o tejto skutočnosti informovať priamu nadriadenú, ktorá by zabezpečila prerozdelenie práce resp. posunutie termínov splnenia danej úlohy, keďže takýto postup možno považovať za štandardný. Žalovaný tvrdil, že žalobkyňa neupozornila vopred a v danom čase zamestnávateľa na ňou vnímané skutočnosti týkajúce sa výkonu práce, o týchto skutočnostiach sa dozvedel až z opakovaných sťažností.

59. Z tvrdení žalobkyne prvoinštančný súd nezistil, že by žalobkyňa poukazovala na preťaženosť alebo pre krátkosť času žiadala o presunutie nejakej agendy, resp. vybavenie vecí kolegovi alebo požiadala o predĺženie zadanej lehoty na splnenie úlohy. K termínom v konkrétnych veciach, na ktoré poukazovala žalobkyňa, sa žalovaný podrobne vyjadril, pričom vyvrátil tvrdenia žalobkyne o neprimerane krátkych lehotách vychádzajúc z konkrétnych záznamov v spisoch. Pokiaľ ide o prácu cez víkendy, v čase osobného voľna žalobkyne, žalovaný tvrdil, že nikdy neudelil žalobkyňi súhlas spracovávať záležitosti mesta mimo pracoviska. Ako bolo uvedené, duševnú činnosť nie je možné objektívne kvantifikovať, preto ak žalobkyňa v snahe podať čo najkvalitnejšie výkony pre svojho zamestnávateľa, nikdy nenaznačila časovú tieseň pri vybavovaní zverených úloh, ale všetky úlohy bez námietok ochotne vybavila, nemožno potom bez ďalšieho uzavrieť, že žalovaný žalobkyňu preťažoval. Takisto je podľa názoru súdu potrebné brať do úvahy, že ostatní kolegovia v OPAM mali prax u zamestnávateľa o 7 až 13 rokov dlhšiu ako žalobkyňa, dokonale poznali procesy mesta, jeho agendu, preto bol u nich predpoklad rýchlejšieho vybavenia vecí, resp. bez subjektívneho pocitu preťaženia. Pokiaľ ide o nízke platové ohodnotenie, tomu sa súd venoval vyššie.

60. Žalobkyňa v podaní zo dňa 19.9.2018 rozšírila dôvody, pre ktoré žiada náhradu nemajetkovej ujmy (v tom čase 13.300 eur) a to má byť diskriminácia žalobkyne z dôvodu, že žalobkyňa poukazovala „na nedostatky činnosti žalovaného (s poukazom na možnú nezákonnosť a nehospodárnosť), osobné angažovanie žalobkyne pri presadzovaní spravodlivých pracovných podmienok všetkých zamestnancov, najmä preradenie všetkých právnikov žalovaného do vyššej platovej triedy, hájenie oprávnených záujmov žalovaného pri nedostatkoch spôsobených priamou nadriadenou“. Žalobkyňa však ďalej nesubstancovala svoje tvrdenia, z názorov žalobkyne nie je zrejmé, aké konanie malo byť podnetom pre jej „diskrimináciu“ zo strany žalovaného a najmä, aké konanie žalovaného bolo reakciou na jej podnet. Ďalej žalobkyňa v podaní uviedla, že „priama nadriadená žalobkyne voči žalobkyňi vytvárala nepriateľské prostredie a pracovnú nepohodu“. Za šikanózne konanie žalobkyňa označila „kontrolu rozsahu tlačových úloh jediného zamestnanca šikanóznym spôsobom“. Uviedla, že ako jediná bola pripojená na multifunkčné zariadenie, ostatní zamestnanci odboru mali individuálne malé tlačiarne, každý na svojom stole a u takejto zostavy sa nedalo generovať a preskúmať, čo tlačili. Žalovaný v tejto súvislosti uviedol, že zamestnávateľ upozornil zamestnancov na monitorovanie tlače podľa mien

a následnú možnú kontrolu tlačových úloh. K uvedenému súd uvádza, že je legitímnou požiadavkou zamestnávateľa, ak kontroluje akým spôsobom sa nakladá s jeho majetkom a či prostriedky, ktoré poskytuje svojim zamestnancom, sú využívané na pracovné účely, preto námietka žalobkyne voči takémuto postupu zamestnávateľa neobstojí.

61. V podaní zo dňa 25.6.2020, kedy žalobkyňa žiadala od žalovaného náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 150.000 eur, žalobkyňa nad rámec už uvedeného doplnila „Cielené správanie žalovaného smerujúce k zníženiu vážnosti žalobkyne u spolukolegov a verejnosti s evidentným úmyslom exklúzie žalobkyne zo zamestnania, a to na podklade žalovaným vykonštruovaných, nepravdivých a tendenčných informácií s úmyslom poškodiť profesionálnu povesť a profesionálnu česť žalobkyne a poškodiť ju v ďalšom zamestnávaní“ (ďalej žalobkyňa popisuje proces zníženia osobného príplatku) a pokračuje „žalovaným vykonštruované, nepravdivé a nepreukázané porušenia pracovnej disciplíny dané žalobkyňi ako neoprávnený postih žalobkyne, s úmyslom poškodiť jej profesionálnu povesť a profesionálnu česť a poškodiť ju v ďalšom zamestnávaní, pričom na strane žalovaného a jeho zamestnancov bola daný osobný motív - pomsta“. Z takto formulovaných skutkových tvrdení súd opätovne nezistil, aké správanie žalovaného žalobkyňa popisuje. Žalobkyňa len naznačuje, že disciplinárne konanie voči žalobkyňi, avšak z takto vyličených skutkových tvrdení nie je zrejmé, kedy a na základe akých skutkových okolností malo byť voči žalobkyňi vedené disciplinárne konanie a s akým výsledkom. Žalobkyňa takisto neuvádza žiadne tvrdenia ako mala byť správaním žalovaného znížená jej vážnosť u kolegov, aké informácie žalovaný použil s úmyslom poškodiť jej profesionálnu povesť a česť.

62. Náhradu nemajetkovej ujmy môže zamestnanec žiadať v každom prípade, ak zásadným spôsobom utrpela jeho dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo iné dôležité chránené záujmy v dôsledku nerovnakého zaobchádzania, pričom súd rozhoduje o priznaní aj výške tejto náhrady individuálne na základe posúdenia všetkých okolností prípadu. Je potrebné zdôrazniť, že v konaní o dôvodnosti nároku na náhradu nemajetkovej ujmy nesie bremeno tvrdenia aj dôkazné bremeno žalobca. Civilné sporové konanie je ovládané prejednávajúcou zásadou, v súlade s ktorou je úspech procesnej strany definovaný jej povinnosťou tvrdenia a na ňou nadväzujúcou dôkaznou povinnosťou a im zodpovedajúcim korelátom v podobe bremena tvrdenia a dôkazného bremena. Z prejednávanej zásady potom následne vyplýva základné procesné pravidlo, podľa ktorého každá strana je povinná dokazovať skutočnosti zodpovedajúce znakom právnej normy, ktorej sa domáha. Strana domáhajúca sa týchto právnych následkov ponese aj nepriaznivé dôsledky stavu non liquet (neobjasneného určitého skutkového stavu), teda procesných následkov toho, ako by bolo zistené, že k naplneniu skutkových predpokladov hypotézy právnej normy, ktorej účinkov sa domáhala, nedošlo (nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 24/2019 zo dňa 09.06.2020).

63. V danom prípade žalobkyňa síce doložila súdu množstvo listinných dôkazov, avšak pokiaľ ide o jej nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, žalobkyňa dostatočne neopísala rozhodujúce skutočnosti odôvodňujúce jej nárok na náhradu nemajetkovej ujmy. Nedostatočné skutkové tvrdenia ohľadne nároku na náhradu nemajetkovej ujmy namietal žalovaný opakovane vo svojich vyjadreniach (napr. vyjadrenie k žalobe zo dňa 25.7.2018, podanie zo dňa 26.11.2018). V danom prípade ide síce o konanie s ochranou slabšou stranou, ktorou je žalobkyňa, avšak ochrana súdu oproti iným sporovým konaniam spočíva len v možnosti súdu vykonať dokazovanie aj bez návrhu žalobcu, ak je dôležité pre rozhodnutie vo veci samej. Slabšia strana sa teda v žiadnom prípade nemôže spoliehať na nejaké poručníkovanie zo strany súdu spočívajúce vo výzvach na doplnenie skutkových tvrdení, nakoľko by išlo o neprípustné narušenie rovnakého postavenia sporových strán.

64. Na základe vykonaného dokazovania prvoinštančný súd konštatoval nerovnaké zaobchádzanie žalovaného pri vyplatení paušálnych odmien a v prípade zníženia osobného príplatku žalobkyne a z uvedeného dôvodu uložil žalovanému povinnosť doplatiť paušálnu odmenu a rozdiel v osobnom príplatku. Avšak pokiaľ ide o ďalšie údajné diskriminačné správanie žalovaného, toto žalobkyňa predostrela súdu len vo forme náznakov bez jasného objasnenia rozhodujúcich skutočností, za súčasného predloženia množstva listinných dôkazov. V tejto súvislosti súd pripomína, že súd nemôže nahradiť povinnosť tvrdenia strán zo skutočností, ktoré sa dozvedel z obsahu listinných dôkazov, nakoľko tieto slúžia len na preukázanie toho, čo je tvrdené stranou v žalobe. Pokiaľ takéto tvrdenia absentujú, žalujúca strana sa vystavuje riziku neúspechu v konaní. Rovnako žalobkyňa neposkytla súdu dostatočné skutkové tvrdenia, z ktorých by bolo možné vyvodiť, akým spôsobom bola u nej znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie, príp. profesionálna česť a povesť ako to naznačuje

v žalobe a v ďalších vyjadreniach. Pričom práve tvrdenie nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania spolu s tvrdením a preukázaním škodlivého následku pre zamestnanca je zákonným predpokladom pre priznanie náhrady nemajetkovej ujmy. Vzhľadom na to, že v danom prípade žalobkyňa nedostatočne substancovala svoje tvrdenia ohľadne nároku na náhradu nemajetkovej ujmy, súdu neostávalo nič iné ako žalobu v tejto časti zamietnuť.

65. Súd prvej inštancie zamietol návrhy na vykonanie dokazovania oboznámením mzdovej inventúry zamestnancov a spisovej dokumentácie agendy žalobkyne, nakoľko žalobkyňa nekonkretizovala, aké konkrétne skutkové tvrdenia žiada navrhovanými dôkazmi preukázať. Je neprípustné, aby si súd žiadal od protistrany celé databázy, z ktorých následne žalobkyňa vygeneruje pre ňu prospešné informácie a až následne z nich vytvorí skutkové tvrdenia. Ak žalobkyňa sa rozhodla podať žalobu z dôvodu ochrany svojich práv, musí už v čase podania žaloby disponovať dostatočnými informáciami odôvodňujúcimi opodstatnenosť jej nároku.

66. O nároku na náhradu trov konania prvoinštančný súd rozhodol podľa § 255 ods. 1, § 257 a § 256 ods. 1 CSP. Skonštatoval, že v danom prípade si žalobkyňa uplatnila žalobou viacero nárokov, ktoré možno rozdeliť do 4 skupín nárokov: 1/ nárok na určenie nesprávneho zaradenia žalobkyne do platovej triedy a uloženie povinnosti zaradiť žalobkyňu do platovej triedy 12, 2/ povinnosť doplatiť žalobkyňi príjmové rozdiely, náhradu príjmu a nemocenské dávky, 3/ určenie, že označenie druhu práce v pracovnej zmluve je neplatné a uviesť druh práce „právnik“ a jeho charakteristiku, 4/ náhrada nemajetkovej ujmy.

67. Žalobkyňa zobrala žalobu o nároku 1/ a 3/ v celkom rozsahu späť bez uvedenia dôvodu, čím zavinila zastavenie konania o uvedených nárokoch. Preto súd prvej inštancie s poukazom na ustanovenie 256 ods. 1 CSP priznal náhradu trov konania v časti konania o nárokoch 1/ a 3/ žalovanému (výrok IV, V).

68. Pokiaľ ide o nárok 2/, žalobkyňa sa domáhala zaplatenia celkovo 2923,03 eur, pričom súd jej priznal nárok na zaplatenie sumy v celkovej výške 905,29 eur (titulom nevyplatenej odmeny, nevyplateného osobného príplatku a náhrady príjmu počas pracovnej neschopnosti a nemocenskej dávky), čo predstavuje 31% úspechu žalobkyne. Z uvedeného vyplýva, že ohľadne tohto nároku úspech žalovaného bol 69%, preto mu prvoinštančný súd priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 38 % (výrok VI).

69. V súvislosti s posudzovaním procesného úspechu strán sporu v konaní, ktorého predmetom je nárok, ktorého dôvodnosť a výšku je možné len predvídať (tu: nárok 4/), je pri rozhodovaní o náhrade trov konania potrebné rozlíšiť, čo je základné a čo sprevádzajúce. Za základné sa považuje rozhodnutie, že do žalobcovho práva bolo zasiahnuté, výška ujmy je potom druhotná a nadväzujúca. V danom prípade súd prvej inštancie síce zamietol nárok žalobkyne na náhradu nemajetkovej ujmy, avšak pokiaľ ide o základ uplatneného nároku vyslovil, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného pokiaľ ide o nepriznanie paušálnej odmeny a zníženie osobného príplatku. Žalobkyňa nebola úspešná v konaní o priznanie náhrady nemajetkovej ujmy pre nesplnenie základnej podmienky pre jej priznanie - tvrdenie rozhodujúcich skutočností o ujme žalobkyne. Každopádne vzhľadom na charakter konania, skutočnosť, že došlo k zásahu do práv žalobkyne porušením zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného, mal súd prvej inštancie za to, že pokiaľ ide o nárok 4/, je namieste aplikácia ustanovenia 257 CSP, a preto žalovanému ako úspešnej strane v konaní o zaplatenie nemajetkovej ujmy, náhradu trov konania nepriznal (výrok VII).

70. Proti tomuto rozsudku, výslovne voči výrokom I., III., IV., V. a VI. (s výnimkou výrokov II. a VII.), z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, § 365 ods. 1 písm. d) CSP, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, § 365 ods. 1 písm. c) CSP, že súd nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, § 365 ods. 1 písm. f) CSP, že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, § 365 ods. 1 g) CSP, že zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo procesného útoku, ktoré neboli uplatnené a § 365 ods. 1 písm. h) CSP, že rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, podala odvolanie žalobkyňa, ktorým sa domáhala, aby krajský súd napadnutý rozsudok zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

71. Podľa odvolateľky rozsudok je formalistický, nepreskúmateľný pre nezrozumiteľnosť a nedostatok presvedčivých dôvodov, vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, vykazuje znaky nesprávneho procesného postupu, ktorým súd znemožnil žalobkyni uskutočňovať jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva žalobkyne na spravodlivý proces, keďže súd nereagoval na zásadné relevantné námietky žalobkyne a teda odôvodnenie rozsudku nie je presvedčivé, javí sa nepreskúmateľné a arbitrárne. Podľa odvolateľky konajúci súd nereagoval na zásadné relevantné námietky žalobkyne a neposkytol odpoveď najmä k nasledovným otázkam:

- k platovým pomerom žalobkyne vo vzťahu k zaradeniu do platového stupňa, s prihliadnutím na charakter fakticky vykonávanej práce a samostatné plnenie pracovných úloh
- k tvrdeniu o platovej diskriminácii, keď žalobkyňa za rovnakú prácu a rovnaký pracovný výkon poberala podstatne nižší plat ako porovnateľní zamestnanci žalovaného,
- k nevyplateniu paušálnych odmien za mesiace október a november 2017, ktoré podľa kolektívnej zmluvy patrili všetkým zamestnancom spĺňajúcim podmienky na ich vyplatenie vrátane tých, ktorým boli v priebehu toho roka vyplatené mimoriadne odmeny,
- k zásahom do osobnostných práv žalobkyne, ich následkom a k otázke priznania primeranej náhrady nemajetkovej ujmy,
- k pochybnostiam o vierohodnosti žalovaného a jeho svedkov, ktorí sú jeho zamestnancami, voči ktorým žalobkyňa opakovane podala sťažnosti a iné podania.

Takýto postup súdu zakladá porušenie práva žalobkyne na spravodlivý proces podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Následne odvolateľka poukázala na známu judikatúru NS SR a ÚS SR vzťahujúcu sa k odôvodňovaniu súdnych rozhodnutí. Podľa nej argumentácia konajúceho súdu v súdenej veci je založená predovšetkým na nekritickej osvojení si argumentácie žalovaného. Rozsudok je všeobecný, nejasný a nezrozumiteľný. Argumentácia je značne strohá a tým odôvodnenie rozsudku je nepreskúmateľné, pretože neposkytuje odpoveď na zásadné relevantné námietky žalobkyne. Konajúci súd primeraným a zrozumiteľným spôsobom nereagoval na procesnú obranu žalobkyne.

72. K zaradeniu žalobkyne do platového stupňa odvolateľka uviedla, že v tomto smere nemožno súhlasiť s argumentáciou súdu, ktorá je nesprávne a nekriticky prebratá z argumentácie žalovaného, pričom je daný odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b), d), f), g) a h) CSP. Odvolateľka po poukaze na odôvodnenie prvoinstančného súdu týkajúce sa tejto otázky pokračovala, že rozsudok súd náležite neodôvodnil a nevykonal ani potrebné dokazovanie. Ak súd mal za to, že žalobkyni nepatrí doplatenie tarifného platu z dôvodu jej zaradenia do 10. platobnej triedy, nie je zrejmé z akých skutkových a právnych úvah k takémuto záveru dospel. Súd nesprávne aplikoval ustanovenia zák. č. 553/2003 Z.z. a vykonávacích predpisov a zároveň nesprávne vyhodnotil skutkový stav. Žalobkyňa preukázala, že už od začiatku pracovného pomeru samostatne a fakticky vykonávala právne činnosti zodpovedajúce 11. resp. 12. platovej triede. Z vykonaných dôkazov vrátane výpovede svedkov L. N. L. L. P., E. a A. M. D. jednoznačne vyplynulo, že každý právnik vykonával všetko, z čoho vyplýva, že žalobkyňa vykonávala právnu agendu vo viacerých právnych oblastiach, pričom žiaden z právnikov žalovaného sa nešpecializoval len na jedno právne odvetvie. Preto mala byť žalobkyňa zaradená do katalógu pracovných činností, do pracovnej činnosti 01.12.03 – „Riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva vrátane zastupovania zamestnávateľa alebo štátu v právnych sporoch“, ktorá zodpovedá 12. platovej triede. Rozhodujúci je skutočný obsah a náročnosť vykonávaných činností, nie formálne označenie pracovnej pozície, ani okolnosť, že žalobkyňa je novoprijatá. Súd sa však nezaoberal reálnym rozsahom právnej agendy žalobkyne, nevyžiadal zoznam jej činností z registratúry, rovnako nebolo zohľadnené, že u predchádzajúceho zamestnávateľa bola žalobkyňa za rovnakú pracovnú činnosť zaradená do 12. platovej triedy, čo predstavuje dôkaz o úrovni odbornej spôsobilosti a charaktere vykonávanej práce. Súd podľa odvolateľky nesprávne vyhodnotil aj porovnanie so zaradením právnikov v iných krajských mestách, hoci ide o porovnateľnú právnu agendu. Mal preto vykonať dokazovanie porovnaním organizačných poriadkov alebo popisov pracovných úloh iných krajských súdov. Právnici v iných krajských mestách boli zaradení do pracovnej činnosti 01.12.03, tak rovnako mala byť zaradená aj žalobkyňa. Odvolateľka poukázala aj na judikát R 43/1967, podľa ktorého pri posudzovaní dôvodnosti uplatneného nároku na mzdu nemožno vychádzať z dojednaní účastníkov, ale treba zistiť, čo tvorilo hlavnú náplň práce žalobkyne. Z hľadiska výšky nárokov na mzdu rozhodujúca je zásadne práca, ktorú pracovník fakticky vykonáva (R 8/1967). Rozhodujúcim kritériom pre zaradenie do platovej triedy je najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva, čo u žalobkyne bolo riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva, vrátane zastupovania zamestnávateľa v právnych sporoch, čo zodpovedá 12. platovej triede. V súlade s judikatúrou NS

SR rozsudok sp. zn. 3Cdo 31/2008 právne úpravy nezakotvujú oprávnenie súdu určovať zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy, platového stupňa, rozhodovať o príplatkoch, určení osobného platu a v konečnom dôsledku o určení funkčného platu, ale práve naopak, tieto právne úpravy priznávajú oprávnenie a povinnosť zamestnávateľa rozhodovať o zaradení zamestnanca podľa príslušných právnych predpisov... Súd je oprávnený rozhodovať, resp. iba preskúmať správnosť takéhoto zaradenia zamestnanca do príslušnej platovej triedy, platového stupňa, tarifného platu a funkčného platu, o ktorom rozhodol zamestnávateľ. Podľa odvolateľky nemožno súhlasiť s názorom súdu, že pojem „zložitost“ sa má hodnotiť podľa subjektívnych kritérií. Túto zložitost prirodzene znásobuje situácia, ak právnik nevykonáva činnosť výlučne v jednom právnom odvetví. Zo synonymického slovníka vyplýva, že pojem zložitý znamená komplikovaný, nejasný, neusporiadaný, ťažký, mnohorozmerný alebo ťažko riešiteľný. Aj podľa Nariadenia vlády SR č. 341/2004 sa zložitost vzťahuje na pracovnú činnosť, zaradenie alebo techniku vlastnej činnosti, ako aj na zložitost pracovných vzťahov. Odvolateľka nemôže súhlasiť ani s názorom súdu, že z výsluchu svedkov P. a D. nevyplývalo, že by sa po nástupe žalobkyne riešili zložité právne agendy. Samotný zamestnávateľ totiž v novembri 2017 priznal odmeny práve s odôvodnením, že právnici riešili zložitú agendu. Zložitost agendy riešená žalobkyňou je obsiahnutá vo viacerých dokumentoch, napr. v návrhu na odmenu zamestnancov v mesiaci september 2017. Nie je zrejmé, na základe čoho súd dospel k záveru, že žalobkyňa riešila zložité právne otázky iba ojedinele, keď zložitú právnu agendu vykonávala pravidelne. Súd v tomto smere nevykonal náležité dokazovanie a jeho záver je preto prekvapivý a nedostatočne odôvodnený. Žalobkyňa na nesprávne platové zaradenie u žalovaného poukazovala opakovane. Mala snahu o spravodlivé preradenie všetkých právnikov odboru právneho a majetkového – úseku právneho a výsledkom tejto iniciatívy bol písomný návrh, ktorý žalobkyňa vypracovala pod názvom „Žiadosť o preradenie zamestnancov odboru právneho a majetkového úseku, úseku právneho do vyššej platovej triedy v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. ...“. Na základe tohto podania došlo k preradeniu právnikov odboru do vyššej platovej triedy. V uvedenom návrhu žalobkyňa podrobne odôvodnila potrebu preradenia právnikov daného odboru do 12. platovej triedy, pričom uviedla konkrétnu analýzu vykonávaných činností ako aj porovnanie tarifných platov. Z rozsudku však nie je zrejmé ako sa súd s týmto dôkazom vysporiadal, keď neobsahuje žiadnu zmienku o tom, či súd tento dokument vzal do úvahy a zhodnotil jeho obsah a význam, hoci ide o relevantný dôkaz. Následne odvolateľka citovala časti z tohto listu. Podľa odvolateľky neobstojí ani názor súdu, že zamestnávateľ mohol žalobkyňu zaradiť do nižšej platovej triedy „na overenie schopností“. Takýto postup nemá oporu v § 5 ods. 1 zák. č. 553/2003 Z.z., ktorý takúto možnosť nepripúšťa, keď jasne stanovuje, že platová trieda sa určuje podľa druhu vykonávanej práce, nie podľa skúseností či dĺžky výkonu práce u daného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nemá zákonné oprávnenie znížiť platovú triedu len z dôvodu, že ide o nového zamestnanca, rozhodujúce je akú prácu skutočne zamestnanec vykonáva, nie ako dlho ju vykonáva. Ak žalobkyňa už od nástupu vykonávala činnosti podľa 11. platovej triedy, zamestnávateľ bol povinný ju do tejto triedy zaradiť bez ohľadu na dĺžku praxe u neho. Schopnosti zamestnanca sa oceňujú formou osobného príplatku, nie zmenou platovej triedy. V danom prípade pritom žalovaný sám korigoval pôvodne nesprávne zaradenie žalobkyne až po jej upozornení. Skutočnosť, že išlo o novú zamestnankyňu, preto nemohla byť právne relevantným dôvodom na zaradenie do nižšej triedy. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy je rozhodujúci charakter práce, nie osoba zamestnanca, ktorý ju vykonáva. Ak súd posudzoval vec izolovane, a to len na základe jediného prípadu bez zohľadnenia celého rozsahu právnej agendy, ktorú žalobkyňa v danom období vykonávala, a potom bez riadneho oboznámenia sa s vecou a bez vykonania vykonaného dokazovania, nemal nekriticky prevziať argumentáciu žalovaného, podľa ktorej išlo iba o „správu o aktuálnom stave prípadu“. Žalobkyňa pritom prebrala po inom právnikovi túto reštančnú vec, ktorá trvala 26 rokov, bola neúplne zažurnalizovaná, chronologicky neusporiadaná a riešená pred viacerými orgánmi vrátane súdu. Súčasťou spisu bola rozsiahla dokumentácia, vrátane technických podkladov. Úlohou žalobkyne bolo pripraviť materiál do mestského zastupiteľstva nielen s informáciou o genéze sporu, ale aj o jeho priebehu pred začatím súdneho konania a priebehu súdneho konania s právnym posúdením, hodnotením procesnej úspešnosti a s návrhom ďalšieho riešenia. Takúto činnosť nemožno považovať za jednoduchú vec. Je nevyhnutné zohľadniť časovú, vecnú a odbornú náročnosť pracovnej činnosti a nielen formálne označenie dokumentu. Ako sám súd uviedol po odchode kolegyň boli prípady primárne pridelené žalobkyňi. Žalobkyňa vykonávala pracovné činnosti po kolegyňiach, ktoré odišli a preto mala byť zaradená do rovnakej platovej triedy (11.) v akej boli zaradené tieto kolegyne. Súd nesprávne interpretoval princíp rovnakého zaobchádzania, keď ho obmedzil len na výšku platu, nie aj na zaradenie do platovej triedy, pričom aj hodnotenie vo vzťahu k výške platu vykonal nesprávne. Podľa odvolateľky neobstojí ani argumentácia uvedená v bode 85. rozsudku, keďže žalobkyňa mala vyššiu započítanú prax ako jej kolegovia, t.j. viac ako 9 a menej ako 12 rokov. Dĺžka praxe sa

odráža v platovom stupni, nie v osobnom príplatku, ktorý slúži na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a nadštandardných pracovných výsledkov. Dĺžka praxe u žalovaného je teda irelevantná, pretože zamestnávateľ je povinný vychádzať z celkovej započítanej praxe. Žalovaný nepreukázal, prečo žalobkyni, ktorá mala rovnakú ba vyššiu prax, poskytoval nižšiu mzdu než jej kolegom. Tým neunesol dôkazné bremeno vo vzťahu k rozdielom v odmeňovaní, pričom súd bez vykonania dokazovania rezignoval na povinnosť vec riadne odôvodniť. Súd nevykonal dokazovanie formou mzdovej inventúry, pričom v moci žalobkyne nebolo predložiť mu mzdové listy kolegov. Súd mal preto postupovať podľa § 189 a § 319 CSP a uložiť žalovanému edičnú povinnosť a zabezpečiť relevantné dôkazy, ak tak neurobil, nemohol dospieť k záveru, že k platovej diskriminácii nedošlo. Ak iní pracovníci v rovnakej pracovnej kategórii vykonávali rovnaké činnosti, no boli zaradení do vyšších platových tried alebo mali vyšší plat za rovnakú prácu, ide o nerovné zaobchádzanie bez zákonného dôvodu. Z pracovnej náplne žalobkyne vyplýva, že mala byť zaradená aspoň do 11. platovej triedy, pričom je podstatné aké pracovné činnosti fakticky vykonávala. Pokiaľ súd uviedol, že existuje rozdiel medzi spoluprácou pri tvorbe právnych noriem a tvorbou právnych noriem, ide o čisto účelovú komunikáciu. Podstatné je, akú činnosť žalobkyňa reálne a fakticky vykonávala. Žalobkyňa pritom zabezpečovala tvorbu všeobecne-záväzných nariadení mesta a iných noriem, ich pripomienkovanie, posudzovanie a aktualizáciu. Teda reálne vykonávala tvorbu právnych noriem, nielen dohľad nad týmto procesom.

73. K vyplateniu odmien odvolateľka uviedla, že vo veci vyplatenia paušálnych, t.j. koncoročných odmien u žalovaného v roku 2017 nemožno súhlasiť s argumentáciu súdu a sú dané odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b), e), f), g) a h) CSP. Nadväzne odvolateľka poukázala na text, ktorý súd prvej inštancie vo vzťahu k nevyplateniu odmien uviedol. Pokiaľ ide o odmenu podľa čl. 19 bod 2 Kolektívnej zmluvy na roky 2017 – 2018 (v texte aj len „KZ“) výpočet súdu je nesprávny. Súd vychádzal zo skutočnosti, že odmena sa mala vyplácať vo výplatnom termíne za mesiac november, žalovaný však jej vyplácanie posunul na mesiac október 2017, pričom z jeho prípisu je zrejmé, že odmena bude vyplatená v schválenej výške vo výplatnom termíne za mesiac október 2017. Z toho vyplýva, že rozhodujúce obdobie bolo od 1.1.2017 do 31.10.2017 a nie do 30.11.2017, ako uvádza súd. Žalobkyňa bola v tomto rozhodnom období pracovne neschopná od 3. apríla 2017 do 11. apríla 2017 (9 dní) a od 2. októbra 2017 do 31. októbra 2017 (30 dní – aj keď PN trvala ďalej). Celkovo teda 39 dní. Krátenie odmeny mohlo byť maximálne 1/12 a nie za 2/12 ako súd vypočítal. Súd zároveň nereagoval na skutočnosť, ktorú žalobkyňa uviedla a síce, že jej kolega z odboru L. L. K. bol v rozhodnom období 2017 pracovne neschopný 135 dní a z predložených dôkazov vyplýva, že jeho odmena mala byť krátená za PN presahujúcu 30 dní v rozsahu 4/12, avšak nebola krátená vôbec. Výška odmeny sa odvíjala od platu žalobkyne vo výške 1.148,- eur, pričom 40% z tejto sumy predstavuje 459,20 eur. Ak by malo dôjsť ku kráteniu odmeny za 39 dní PN žalobkyne o 1/12 (1 x 95,66 eur) výška odmeny by mala byť 363,54 eur. Súd však vychádzal z nesprávnej sumy 40% z platu 1.148,- eur, keď určil, že ide o 421,- eur, čo je chybné. Žalobkyňa sa domáhala vyplatenia odmeny za október 2017 vo výške 421,- eur tak, ako určil v prípise žalovaný. Žalobkyni mala byť vyplatená odmena v plnej výške 40% určenej žalovaným, t.j. 421,- eur, podobne ako v prípade jej kolegu L. K., bez krátenia. Pričom maximálne krátenie by bolo len o 1/12, teda v sume 363,54 eur. Výpočet súdu je preto nesprávny. Vo vzťahu k odmenám za november 2017 nemožno súhlasiť s názorom súdu, že nie je zrejmé podľa akého predpisu boli vyplatené. Odmeny boli priznané opäť podľa čl. 19 ods. 2 a 3 KZ. Súd nekriticky prebral argumentáciu žalovaného, keď uviedol, že dôvodom na nevyplatenie paušálnych odmien žalobkyni bolo, že jej počas roku 2017 boli vyplatené mimoriadne odmeny, keď vyplatenie odmien prekročilo jej funkčný plat a takéto vyplatenie by mohlo byť vnímané ako diskriminačné voči iným zamestnancom odboru, ktorí mimoriadne odmeny nedostali. Tento argument je podľa odvolateľky neopodstatnený a predstavuje účelovú obranu žalovaného, pretože rovnaký princíp nebol uplatnený voči ostatným zamestnancom, ktorým boli vyplatené mimoriadne odmeny presahujúce funkčný plat. Iba voči žalobkyni bol zvolený tento postup, čím došlo k svojvoľnému a diskriminačnému rozhodnutiu, porušujúcemu zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami. Žalobkyňa poukázala na to, že paušálne odmeny boli v októbri a novembri 2017 vyplatené aj ďalším zamestnancom, ktorým boli predtým priznané mimoriadne odmeny, bez ohľadu na ich výšku a prekročenie funkčného platu, pričom poukázala na konkrétne prípady. Uviedla, že aj ostatní právnicki odboru, ktorí počas roku 2017 nepracovali cez víkendy, ani nad rámec bežných pracovných povinností, a preto im nemohli byť priznané mimoriadne odmeny, mali ku koncu roku vyplatené koncoročné paušálne odmeny podľa čl. 19 KZ. Skutočnosť, že im neboli priznané mimoriadne odmeny nemožno považovať za diskriminačnú, pretože neboli splnené vecné predpoklady, teda nepracovali cez víkendy, ani nad rámec bežných pracovných povinností. V prípade žalobkyne je však situácia odlišná, splnila podmienky na koncoročnú odmenu

a súčasne vykonávala prácu nad rámec štandardného rozsahu, za čo jej boli priznané aj mimoriadne odmeny. Napriek tomu jej boli koncoročné odmeny odopreté, čo predstavuje nerovnaké a diskriminačné zaobchádzanie. Paušálna odmena podľa KZ aj za november 2017 mala byť teda žalobkyni priznaná, keďže neexistoval žiadny zákonný, ani objektívny dôvod na jej nevyplatenie. Žalobkyňa navrhovala, aby súd zabezpečil dôkaz v podobe „Žiadosti zamestnanca (L. S.) o vyplatenie odmeny za roky 2004 - 2016“ a príslušnej odpovede žalovaného, ktorý dôkaz súd nezabezpečil. Z predloženého by bolo zrejmé, že žalovaný zamestnankyni vyplatil odmenu vo výške celého funkčného platu, a nie v alikvotnom pomere, ani vo výške 40% platu, čím by sa preukázalo, že prax pri vyplácaní odmien nebola jednotná a výlučne voči žalobkyni bolo postupované odlišne. Nadväzne žalobkyňa z rozsudku Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 5C/109/2011 zdôraznila, že zo strany odporcu neboli dodržané zásady rovnakého zaobchádzania v pracovno-právnom vzťahu, pričom v prípade konštatovania nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania s navrhovateľkou má navrhovateľka právo domáhať sa nárokov v zmysle § 9 Antidiskriminačného zákona. Poukázala tiež na rozsudok NS SR sp. zn. 2 MCdo 19/2007, publikovaný pod č. 24 v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk ročník 2009, z ktorého zdôraznila, že ak ostatným zamestnancom odporcu odmena vyplatená bola a jediným dôvodom jej nevyplatenia navrhovateľovi bola skutočnosť, že podal sťažnosť na zamestnávateľa, takýto postup je diskriminačným konaním voči navrhovateľovi, odporujúcim ust. § 13 ods. 5 Zákonníka práce platného do 30.6.2004.

74. K diskriminačnému konaniu žalovaného voči žalobkyni a náhrade nemajetkovej ujmy odvolateľka uviedla, že nemožno súhlasiť s argumentáciou súdu, ktorá je nesprávna a nekriticky preberá z argumentácie žalovaného, pričom je daný odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b), e), f), g) a h) CSP. Žalobkyňa riadne substancovala svoje skutkové tvrdenia, podložila ich relevantnými dôkazmi, avšak súd v tomto smere nevykonal žiadne dokazovanie. Namietla, že konanie žalovaného voči jej osobe vykazovalo znaky systematického, cieleného a účelového správania, ktorého hlavným cieľom bolo zníženie jej vážnosti a dôveryhodnosti u kolegov a verejnosti, poškodenie jej profesionálnej povesti a cti a tým aj jej následná eliminácia z pracovného prostredia. Toto konanie bolo založené na vykonštruovaných, nepravdivých a tendenčných tvrdeniach, ktoré nemali reálny základ a boli zjavne motivované osobnými antipatiami a snahou o pomstu. Ako príklad takéhoto správania označila bezdôvodné zníženie osobného príplatku ako formu represie za podanie antidiskriminačnej sťažnosti žalobkyňou, ktorého odôvodnenie vychádzalo z nepravdivého tvrdenia, že žalobkyňa vykonáva výlučne jednoduché a rutinné právne úkony, pričom v skutočnosti aj naďalej riešila právne veci zložitého charakteru a to bez odňatia agendy, či spisov. Žalovaný v tomto smere neunesol dôkazné bremeno a teda žalobkyni bol nedôvodne znížený osobný príplatok, čo konštatoval aj súd s poukazom na bod 94 rozsudku. Nemožno však súhlasiť s názorom súdu uvedeným v tomto bode, že návrh na zmenu výšky osobného príplatku bol podpísaný a schválený ešte pred samotným doručením žaloby žalovanému. Žalobkyňa s tým nesúhlasí, nakoľko žalovaný mal preukázateľne vedomosť o podaní žaloby už v apríli 2018, kedy sa jej kolega A. D. zaujímal, či podala žalobu a túto informáciu následne sprostredkoval priamej nadriadenej žalobkyne. Je teda zrejmé, že žalovaný mal vedomosť o podaní žaloby už pred 13.7.2018, neobstojí preto záver súdu, že žalovaný nekonal voči žalobkyni šikanózne v súvislosti s podanou žalobou. Rovnako nemožno súhlasiť s názorom súdu, že návrh na zmenu výšky osobného príplatku bol spracovaný a schválený dňa 12.7.2018, keďže oznámenie o zmene výšky funkčného platu bolo vyhotovené a žalobkyni odovzdané až 18.7.2018. Tieto okolnosti nasvedčujú tomu, že návrh na zmenu výšky osobného príplatku bol antedatovaný. Ako ďalší príklad odvolateľka uviedla žalovaným vykonštruované a nepreukázané porušenie pracovnej disciplíny dané žalobkyni ako neoprávnený postih s úmyslom poškodiť ju, pričom sa jednalo o konanie z pomsty. Ako ďalší príklad diskriminačného konania uviedla nerovnaké zaobchádzanie zo strany priamej nadriadenej, ktoré sa prejavovalo napríklad v monitorovaní tlačových zostáv bez objektívneho dôvodu, v neoprávnenom znížení osobného príplatku, vo vykonštruovanom upozornení na porušenie pracovnej disciplíny bez relevantných dôkazov, v subjektívnom a neodôvodnenom hodnotení v rámci adaptačného procesu, v systematickom znevýhodňovaní pri určovaní funkčného platu v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami a to napriek tomu, že žalobkyňa vykonávala porovnateľnú alebo náročnejšiu agendu a mala dlhšiu uznanú odbornú prax. Žalobkyňa namieta, že v rámci adaptačného hodnotenia po skončení skúšobnej doby za odbornosť jej bolo udelené neprimerane nízke hodnotenie, ktoré nebolo riadne odôvodnené a žalobkyňa ho považuje za neobjektívne a účelové. Žalobkyňa už počas štúdia na právnickej fakulte bola ocenená cenou dekanky za výnimočné odborné znalosti, pričom rovnaký profesionálny a odborný prístup si zachovávala aj počas výkonu práce u žalovaného. Na uvedené žalobkyňa opakovane poukázala a predložila relevantný dôkaz, ktorý je súd povinný zohľadniť. Hodnotenie adaptačného procesu malo priamy dopad aj na platové ohodnotenie žalobkyne, keďže

jej bol priznaný najnižší funkčný plat zo všetkých právnikov odboru a to napriek tomu, že v mnohých prípadoch vykonávala rovnakú, ba i náročnejšiu právnu agendu. Súd v rozsudku konštatoval, že po odchode kolegyne boli prípady primárne pridelené žalobkyňi. Zatiaľ čo žalobkyňa poberala v období od 1.1.2017 do 28.2.2017 plat vo výške 728,50 eur brutto mesačne a následne od 1.3.2017 do 30.9.2017 vo výške 941,- eur brutto mesačne, A. K. v tom istom období poberala plat vo výške 1.471,- eur brutto mesačne a to napriek porovnateľnej dĺžke praxe. Z uvedeného vyplýva zjavne nerovnaké a diskriminačné zaobchádzanie pri určovaní odmeňovania. Odvolateľka poukázala aj na to, že napriek jej návrhu súd nezabezpečil dôkaz týkajúci sa výšky plátov právnikov zaradených na rovnaký organizačný útvar žalovaného, čo vzbudzuje pochybnosti o nestrannosti súdu vzhľadom na § 319 CSP.

75. Nadväzne žalobkyňa poukázala na súdnu judikatúru, v zmysle ktorej je nerozhodné, či ten, kto sa dopustil diskriminácie si počínal úmyselne, alebo z nebanlivosti (rozsudok Okresného súdu Bratislava I. zo dňa 29.11.2010 sp. zn. 25C/1/20210). Podľa judikatúry ESLP možno za diskrimináciu považovať iba také rozdielne zaobchádzanie, ktoré nemá objektívne a rozumné zdôvodnenie, nesleduje legitímny cieľ a zároveň neexistuje primeraná proporcionalita medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom (Evans proti Spojenému kráľovstvu sťažnosť č. 6339/05; obdobne Kiyutin v. Rusku rozsudok č. 2700/10 z 10.3.2011, Karlsruhe Schmidt v. Nemecko rozsudok č. 13580/88 z 18.7.1994). Na stanovenie toho, či konanie zamestnávateľa je formou diskriminácie je rozhodujúce, ako toto konanie vníma sťažovateľ, t.j. jeho subjektívne pocity (rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 27.10.2011 sp. zn. 15Co/214/2011). Žalobkyňa vnímala konanie voči jej osobe ako nepríjemné, urážlivé, znižujúce jej dôstojnosť v pracovnom kolektíve a v ďalšom profesionálnom uplatnení. Poškodenie dôstojnosti ale nemožno spájať len so subjektívnym pocitom, ale je potrebné ho vnímať aj objektívne, ako by intenzitu nepriaznivého následku pociťovala každá osoba v obdobnej pozícii. Nadväzne odvolateľka poukázala na čl. 1 a 3 Základných zásad Zákonníka práce s tým, že v tomto smere predložila súdu listinné dôkazy o tom, že žalovaný sa správal jednotlivými čiastkovými konaniami spôsobom, ktorý obsahoval prvky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Z rozhodovacej činnosti súdov je známe priznanie nemajetkovej ujmy za diskrimináciu v práci napríklad vo výške 66.387,83 eur (napr. rozsudok Okresného súdu Banská Bystrica č.k. 16C/85/2010). Súd SR za diskrimináciu v odmeňovaní priznali nemajetkovú ujmu vo výške 100.000,- eur (napr. rozsudok Okresného súdu Bratislava I. zo dňa 29.11.2010 sp. zn. 25C/1/2010 v spojení s uznesením Krajského súdu v Bratislave zo dňa 31.5.2011 sp. zn. 8Co/68/2011), nemajetkovú ujmu vo výške 89.530,56 eur (napr. rozsudok Okresného súdu Bratislava I. zo dňa 1.2.2010 sp. zn. 7C/133/2009). Vo vzťahu k dôkaznému bremenu odvolateľka uviedla, že sa uplatňuje obrátené dôkazné bremeno, ktoré sa vzťahuje na súdny spor, ktorého predmetom je porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Občianskoprávna ochrana osobnosti je založená na objektívnom zodpovednostnom princípe, nevyžaduje sa subjektívny predpoklad v podobe zavinenia toho, kto neoprávnený zásah do osobnostného práva vykonal (rozsudok NS SR sp. zn. 1Cdo 77/2009). Obdobne i označený komentár k Občianskemu zákonníku, ktorý dopĺňa, že zodpovednosti sa nemožno zbaviť ani dôkazom, že subjekt zásahu bol v omyle a nevyžaduje sa ani vyvolanie následkov neoprávneného zásahu. Odvolateľka ďalej citovala state z komentára k označeným Občianskym zákonníkom pojednávajúce o predmete práva na osobné súkromie, a práva na ochranu občianskej cti a ľudskej dôstojnosti. Ust. § 13 OZ poskytuje ochranu osobnosti v prípade porušenia občianskej cti, ktoré predstavuje zásah do osobnosti občana, pričom tento zásah musí byť objektívne spôsobilý spôsobiť mu takúto ujmu. Ide o konanie proti osobnej a mravnej integrite občana znižujúce jeho dôstojnosť, vážnosť a česť, o konanie, ktoré z hľadiska vzťahu občana k ostatným spoluobčanom ohrozuje jeho postavenie a uplatnenie v spoločnosti (R 103/1967, s. 258-259). Poukázala tiež na časť argumentácie NS ČR sp. zn. 30Cdo 1542/2003 zo dňa 25.9.2003, podľa ktorého právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch podľa § 13 ods. 2 OZ vzniká vtedy, keď morálna satisfakcia nepostačuje a hoci ide o satisfakciu nemateriálnych osobnostných práv, jeho vyjadrenie peňažným ekvivalentom spôsobuje, že ide o osobné právo majetkovej povahy. Zmyslom náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch je dať do vzťahu mieru ujmy na hodnotách ľudskej dôstojnosti s konkrétnym finančným vyjadrením náhrady takej nemajetkovej ujmy.

76. Odvolateľka nadväzovala, že k neoprávneným zásahom do jej osobnostných práv došlo opakovane a to viacerými formami konania zo strany žalovaného, resp. jeho zamestnancov, ktoré boli mimoriadne intenzívne, cielené a systematické. Predmetné konanie nieslo znaky diskriminácie, šikany a účelového znevýhodňovania, pričom sa realizovalo prostredníctvom viacerých konkrétnych krokov a to zo strany viacerých osôb konajúcich v mene žalovaného. Tieto zásahy sa prejavili najmä v oblasti odborného hodnotenia, pracovných podmienok, odmeňovania, ako aj v narušení profesionálnej povesti a dôstojnosti

žalobkyne. V ich dôsledku vznikla žalobkyni značná nemajetková ujma, ktorá sa prejavila negatívne najmä na jej psychickej pohode, profesionálnej reputácii a postavení na trhu práce. Žalobkyňa je presvedčená, že požadovaná výška nemajetkovej ujmy je primeraná závažnosti trvania a opakovane protiprávných zásahov, ako aj ich dopadu na jej osobnostnú sféru. Náhrada nemajetkovej ujmy má tiež preventívny a sankčný charakter, keďže cieľom je nielen zmierniť následky zásahu do práv žalobkyne, ale aj odradiť žalovaného a iných zamestnávateľov od podobného správania v budúcnosti. Žalobkyňa si pritom uplatňuje náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške ustálenej rozhodovacou činnosťou súdov. Súd sa meritom veci zaoberal v bodoch 95. až 101. rozsudku, avšak bez vykonania riadneho dokazovania produkuje závery, ktoré predstavujú prakticky len prevzatú argumentáciu žalovaného.

77. V ďalšej časti odvolania žalobkyňa zdôraznila časti z odpovedi žalovaného na listy zo dňa 15.11.2017, 21.12.2017 a 24.11.2018, v ktorých sa uvádza:

„S výsledkami Vašej práce sme spokojní, Vašu prácu odovzdávate v súlade s pracovnou náplňou, na pokyny nadriadených reagujete pružne, dynamicky a s ochotou.“

V návrhu na udelenie odmeny za apríl 2017 sa uvádza: „S dôvodu kvalitného plnenia pracovných činností.“

V návrhu na odmenu za september 2017: „Z dôvodu riešenia zložitej právnej agendy a vykonávania práce s vysokým nasadením a plnenia pracovných úloh aj nad rámec pracovnej náplne.“

V návrhu na zmenu výšky osobného príplatku zo dňa 29.9.2017: „Z dôvodu vykonávania zverenej agendy na nadpriemernej odbornej úrovni.“

Rovnako v návrhu na zmenu výšky osobného príplatku od 1.3.2017 sa uvádza: „Ukončenie skúšobnej doby po nástupe a kvalita riešenej agendy.“

Tieto dokumenty jednoznačne svedčia o vysokej kvalite a efektívite práce žalobkyne a vyvracajú tvrdenie súdu o jej údajne nižšej výkonnosti v porovnaní s kolegami. Súd podľa odvolateľky nekriticky preberá argumentáciu žalovaného podľa ktorej zamestnávateľ zamestnancov upozornil na monitorovanie tlače podľa mien a následnú kontrolu tlačových úloh. Z predloženého e-mailu žalobkyne vyplýva, že monitorovanie tlače nebolo dosiaľ zamestnávateľom oznámené. Odvolateľka ďalej zdôraznila, že nie je možné prisvedčiť záveru súdu, že žalobkyňa nedostatočne opísala rozhodujúce skutočnosti odôvodňujúce jej nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, resp. že by sa v podaniach obmedzila len na odkazy a dôkazy. Žalobkyňa svoje skutkové tvrdenie riadne a konkrétne substancovala, podrobne opísala priebeh konania predchádzajúceho podaniu antidiskriminačnej sťažnosti, ako aj skutkové okolnosti, ktoré viedli k jej podaniu, vrátane dopadov a následkov na žalobkyňu. Z uvedeného dôvodu nemožno súhlasiť so záverom súdu, že skutkové tvrdenia žalobkyne neboli dostatočné. Žalobkyňa riadne opísala skutkový dej a k svojim tvrdeniam predložila relevantné dôkazy. Napriek tomu sa súd v odôvodnení napadnutého rozsudku o týchto skutkových okolnostiach vôbec nezmiel, nevykonal ich hodnotenie, ani právne posúdenie. Navyše súd ani raz nevyzval žalobkyňu na doplnenie skutkových tvrdení. Naopak súd v rozpore s princípom rovnosti zbraní a základnými zásadami spravodlivého procesu opakovane poskytoval poučenie žalovanému zastúpenému advokátskou kanceláriou a to najmä o tom, čo má preukazovať, aké dôkazy má predložiť a akým spôsobom, čím došlo k narušeniu rovnosti postavenia strán v konaní a k vzbudeniu dôvodných pochybností o nestrannosti súdu. Pokiaľ súd v odôvodnení rozsudku skonštatoval, že nezistil z akých skutkových tvrdení malo dôjsť k zníženiu vážnosti žalobkyne u jej spoluzamestnancov na podklade disciplinárnych konaní, takýto záver súdu je dôsledkom jeho nezáujmu riadne sa oboznámiť s listinnými dôkazmi, ktoré žalobkyňa predložila, ako aj neochoty ustáliť rozhodujúce skutkové okolnosti jej výsluchom. Výsluch žalobkyne bol uskutočnený až po šiestich rokoch trvania konania a aj to spôsobom, ktorý vykazoval zjavný nezáujem a odmietavý postoj zo strany súdu. Tým, že súd konštatoval v dvoch prípadoch nerovnaké zaobchádzanie, bolo zrejmé, že primerané finančné zadostučinenie neprichádza do úvahy a preto bol súd povinný rozhodovať o náhrade nemajetkovej ujmy podľa § 9 ods. 3 Antidiskriminačného zákona, k čomu však nepristúpil.

78. V poslednej časti odvolania k iným vadám, odvolateľka uviedla, že je daný odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b), d), f), g) a h) CSP. K pochybeniu došlo pretože súd rozhodoval na základe pôvodného žalobného petitu, hoci žaloba bola zmenená a zmena žaloby by bola pripustená uznesením Okresného súdu Piešťany na základe čoho súd mal rozhodovať o nasledovnom petite:

I. Žalovaný je povinný doplatiť žalobkyni rozdiel v tarifnom pláne za obdobie od 01.11.2016 do 28.02.2018 vo výške 1.130,65 eur (brutto) a od 01.06.2018 do 30.06.2018 vo výške 178,-eur (brutto), osobný príplatok za obdobie od 01.08.2018 do 30.09.2018 vo výške 630,- eur (brutto), nevyplatenú odmenu za rok 2017 v októbri 2017 vo výške 421,- eur (brutto), nevyplatenú odmenu za rok 2017 v novembri 2017 vo výške 310,- eur (brutto), rozdiel vo vyplatenej náhrade príjmu pri pracovnej neschopnosti a

nemocenskej dávke za obdobie od 03.04.2017 do 11.04.2017 vo výške 17,52 eur, od 02.10.2017 do 14.12. 2017 vo výške 101,20 eur a od 22.02.2018 do 31.05.2018 vo výške 134,66 eur, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni nemajetkovú ujmu v sume 150.000,- eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

III. Žalobkyňa má nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

Niektoré návrhy pôvodného žalobného petitu sa stali bezpredmetnými. Vzhľadom na to, že k ukončeniu pracovného pomeru došlo v dôsledku konania žalovaného, stalo sa bezpredmetným určenie, že žalovaný nesprávne zaradil žalobkyňu do platovej triedy. Žalobkyňa zdôraznila, že uvedené skutočnosti nezavinila a preto jej nemôžu byť na ujmu. Súd mal preto rozhodnúť o vrátení časti zaplatenej súdneho poplatku. Navyše ide o konanie so zreteľom na ochranu slabšej strany, preto sú dané dôvody hodné osobitného zreteľa na nepriznanie náhrady trov konania v prospech žalovaného. Súd sa pritom nevysporiadal s dôvodmi zmeny žaloby a s otázkou kto túto zmenu zaviniť.

79. Podľa odvolateľky prvoinštančný súd v rozpore s princípom rovnosti zbraní a so základnými zásadami spravodlivého procesu opakovane poskytoval žalovanému zastúpenému advokátskou kanceláriou podrobné poučenia, čo predstavuje neprípustnú formu „poručníkovania“ vo vzťahu k žalovanému, v dôsledku čoho došlo k narušeniu rovnosti postavenia strán v konaní a k vzniku dôvodných pochybností o nestrannosti súdu. Zároveň súd porušil zásadu kontradiktórnosti konania, keď žalobkyni neumožnil primeraným spôsobom reagovať na výpovede svedkov. Pri vykonaní dôkazu výpoveďou označených svedkov neprihliadol na okolnosti, ktoré mohli mať vplyv na vierohodnosť ich výpovedí najmä vzhľadom na ich vzťah k žalobkyni, vzhľadom na žalobkyňou podané sťažnosti podania a podnety voči týmto osobám v minulosti. Takéto okolnosti mohli vyvolávať pochybnosti o ich úplnej nezaujatosti, resp. objektívnosti ich výpovedí, ktoré mohli byť motivované snahou poškodiť žalobkyňu. Napriek tomu súd ich tvrdenia prevzal bez kritického zhodnotenia, hoci neboli podložené ďalšími dôkazmi. V tejto súvislosti odvolateľka poukázala na rozsudok NS ČR zo dňa 27.10.2010 sp. zn. 30Cdo 3577/2008, podľa ktorého pri dôkaze výpovede svedka musí súd vyhodnotiť vierohodnosť výpovede s prihliadnutím k tomu, aký má svedok vzťah k účastníkom konania a k prejednávanej veci... Odvolateľka pokračovala, že naproti tomu súd odmietol vykonať výsluch svedkov ňou navrhovaných (jej otca a ďalšieho svedka z radov známych) z dôvodu ich príbuzenského, resp. osobného vzťahu, čím vopred spochybnil ich vierohodnosť. Žalobkyňa preto potom na ich výsluchu netrvala. V tejto súvislosti poukázala na nález ÚS SR sp. zn. III.ÚS 276/2014-29, podľa ktorého spochybňovanie objektívnosti výpovede svedkov a účastníkov konania iba na základe ich kolegiálneho alebo iného rodinného či spoločenského vzťahu bez toho, aby vierohodnosť výpovede spochybnil aj iné objektívne zdokumentované skutočnosti a dôkazy by v prípadoch, kedy jediným dostupným dôkazom je práve výpoveď takýchto osôb, viedlo k nemožnosti uniesť dôkazné bremeno navrhovateľom. Zároveň by to vytváralo neakceptovateľnú „prezumpciu nepravdivosti“ svedeckých výpovedí, či tvrdení účastníkov konania. Z uvedeného podľa odvolateľky vyplýva, že súd pri hodnotení dôkazov porušil zásadu rovnosti účastníkov konania, aj voľného hodnotenia dôkazov, keď u jednej skupiny svedkov ignoroval ich zaujatosť a nekriticky prevzal ich tvrdenia, zatiaľ čo svedkov navrhnutých žalobkyňou odmietol vypočítať len na základe ich osobného vzťahu k nej. Žalovaný v predmetnom konaní neunesol bremeno tvrdenia v korelácii s dôkazným bremenom. Konanie súdu prvej inštancie vykazuje znaky nepredvídateľnosti a je v príkrom rozpore s princípom právnej istoty, keďže súd bez kritického hodnotenia prevzal argumentáciu žalovaného. Odvolateľka zdôraznila, že súd prvej inštancie hodnotil vykonané dôkazy nesprávne, účelovo a tendenčne, nezachoval princíp rovnosti strán sporu a odklonil sa od princípu právnej istoty a od zásad spravodlivého súdneho konania. V dôsledku toho je rozsudok nesprávny, vnútorne nesúrodý, zmätočný, nepreskúmateľný a nepresvedčivý pre nedostatok riadnych odôvodnení a logickej väzby medzi skutkovými zisteniami a právnymi závermi, pričom zároveň nebezpečne neguje princíp právnej istoty, ktorý je garantovaný v čl. 1 ods. 1 Ústavy SR ako aj princíp predvídateľnosti a konzistentnosti súdneho rozhodovania v zmysle čl. 2 ods. 2 CSP. Žalobkyňa je toho názoru, že súd nesprávne zistil skutkový stav veci a tento následne nesprávne právne posúdil, čo malo priamy vplyv na nesprávne určenie výšky doplatku nemocenskej dávky. Z uvedeného dôvodu žalobkyňa namieta aj nesprávne určenie výšky doplatenia nemocenského. Podľa odvolateľky súd sa dopustil nesprávneho procesného postupu, čím znemožnil žalobkyni uplatňovať jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Konanie pred súdom prvej inštancie trvá viac ako 7 rokov, pričom výsluch žalobkyne bol vykonaný po viac ako šiestich rokoch od začatia konania a to v nelogickom a neprimeranom slede procesných úkonov. Ide pritom o konanie o základných platových nárokoch a o nárokoch na ochranu osobnosti v pracovnoprávných vzťahoch, kde je neprípustné, aby konanie

trvalo tak neprimerane dlho. Napriek tomu súd opakovane na pojednávaniach nevykonával žiadne dôkazy a z dôvodu procesnej hospodárnosti mohol niektoré úkony vykonať aj mimo pojednávania. Navyše samotné vyhlásenie rozsudku nebolo uskutočnené bezprostredne po skončení pojednávania, ale až v nasledujúci deň, čo ešte viac prehľbuje pochybnosti o správnosti a efektívnosti postupu súdu, ktorý nevzbudzuje dôveru v nestrannosť a efektívnosť súdneho rozhodovania a nemožno ho považovať za zlučiteľný s princípom spravodlivého procesu, skôr vykazuje znaky denegatio iustitiae.

80. Následným ďalším podaním, podaným a doručeným do spisu až po uplynutí odvolacej lehoty, žalobkyňa predložila opravu a upresnenie odvolania, v ktorom uviedla, že vykonáva opravu a upresnenie časti svojho odvolania na str. 12, kde sa pôvodne uvádza nasledovný text: „Výška odmeny sa odvíjala od platu žalobkyne vo výške 1 148 €, pričom 40% z tejto sumy predstavuje 459,20 €. Ak by malo dôjsť ku kráteniu odmeny za 39 dní PN žalobkyne o 1/12 (1 x 95,66 €), výška odmeny by mala byť 363,54 €. Súd však vychádzal z nesprávnej sumy 40% z platu 1 148 €, keď určil, že ide o 421 €, čo je chybné. Žalobkyňa sa domáha vyplatenia odmeny za október 2017 vo výške 421 €, tak ako určil v prípise žalovaný. Žalobkyni mala byť vyplatená odmena v plnej výške 40% určenej žalovaným (t.j. 421 €), podobne ako v prípade jej kolegu L. K. (bez krátenia), pričom maximálne krátenie bolo len o 1/12, teda na sumu 363,54 €. Výpočet súdu je preto nesprávny.“

81. Tento odsek žalobkyňa nahrádza novým, správnym znením, ktoré znie: K bodu 89. Rozsudku je potrebné uviesť, že výpočet odmeny za október 2017, ktorý vykonal súd, je krajne excesný a nesprávny. Súd vec nesprávne právne posúdil a pri určení výšky odmeny za mesiac október 2017 vychádzal z nesprávne zisteného skutkového stavu, ako aj z nesprávneho výpočtu odmeny.

82. Rozhodujúce obdobie pre priznanie a vyplatenie odmeny podľa čl. 19 bod 2 KZ za mesiac október 2017 bolo obdobie od 1. januára 2017 do 31. októbra 2017. Súd preto pochybil, ak pri svojom výpočte vychádzal z obdobia trvajúceho do 30. novembra 2017. Do odmeny za mesiac október nemožno totiž zahrnúť skutočnosti a udalosti, ktoré nastali až v novembri 2017. Podľa KZ je zrejmé, že odmena sa vypláca najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac november príslušného kalendárneho roka. Výplatný termín za mesiac november je v decembri, zatiaľ čo výplatný termín za október je v novembri. Pri určení nároku na odmenu je preto rozhodujúci stav dochádzky v konkrétnom mesiaci, ktorý slúži ako podklad na výpočet platu. Nemožno teda v mesiaci október 2017 (za ktorý sa plat vypláca v novembri 2017) prihliadať na stav dochádzky v novembri 2017, ale len na stav k 31. októbru 2017. V rozhodujúcom období, teda ku dňu 31.10.2017, bola žalobkyňa dočasne práceneschopná spolu 39 dní. Pokiaľ ide o samotný výpočet, 1/12 sa v prípade odmeny nevypočítava z funkčného platu, ale z navrhutej odmeny, čo potvrdzuje aj výpočet žalovaného v návrhu odmien. Ak mala žalobkyňa v rozhodnom období funkčný plat 1 148 €, odmena vo výške 40% predstavuje 459,20 €. Žalovaný k navrhovanej sume odmeny 421 € dospel tak, že od odmeny vo výške 40% (459,20 €) odpočítal (krátil) 1/12 za PN presahujúcu 30 dní, pričom 1/12 z navrhutej sumy odmeny predstavuje 38,26 €. Výpočet teda znie: 459,20 € - 38,26 € = 421 € (po zaokrúhlení).

83. Argumentácia súdu, ktorý uplatnil krátenie vo výške 1/12 z funkčného platu (t.j. 95,66 €) za rozhodné obdobie za mesiac október 2017, pričom zároveň zohľadnil aj dočasnú pracovnú neschopnosť žalobkyne trvajúcu v novembri 2017, teda za obdobie dvoch mesiacov, je nesprávna, nelogická a v rozpore so zásadami spravodlivého a racionálneho výpočtu odmeny. Pokiaľ ide o určenie rozhodujúceho obdobia, žalobkyňa v plnom rozsahu poukazuje na svoju argumentáciu uvedenú vyššie. Stav dochádzky sa posudzuje k poslednému dňu mesiaca, za ktorý sa odmena priznáva, a nie k obdobiu nasledujúceho mesiaca. Postup krátenia z výšky celého funkčného platu by mohol byť opodstatnený len v prípade, ak by sa odmena priznávala vo výške celého funkčného platu, čo však v danom prípade neplatí, keďže odmena bola určená ako percentuálna časť (40%) z funkčného platu.

84. U žalobkyne bolo krátenie za dočasnú pracovnú neschopnosť presahujúcu 30 dní v rozhodnom období už zohľadnené pri stanovení výšky odmeny. Súd preto nemal dôvod priznať nižšiu sumu než 421 €. Ak tak urobil, jeho výpočet je absurdný, neodôvodnený a v rozpore so zásadami spravodlivosti. Súd teda rozhodol o nároku žalobkyne nesprávne, keď jej nepriznal odmenu v plnej výške 421 €, ktorá jej podľa KZ a návrhu žalovaného prináležala.

85. Zároveň, v porovnaní s kolegom žalobkyne, L. L. K., ktorý mal v rozhodnom období funkčný plat 990 € a odmenu vo výške 40% (t. j. 396 €), je zrejmé, že došlo k diskriminačnému postupu voči žalobkyni. L. K.

bol v rozhodnom období dočasne práceneschopný celkovo 135 dní (od 3. mája do 14. septembra 2017), a teda mu podľa rovnakých kritérií, aké žalovaný uplatnil voči žalobkyni, mala byť odmena krátená o 4/12, čo by predstavovalo 132 € ( $1/12 = 33$  €), pričom výsledná odmena by mala byť 264 €. Podľa logiky, ktorú použil súd, by žalovaný musel výpočet vykonať tak, že 1/12 by počítal z funkčného platu, pričom 1/12 z 990 € predstavuje 82,50 €, a teda pri krátení o 4/12 (330 €) by výsledná odmena predstavovala len 66 €. Napriek tomu však L. K. bola odmena vyplatená v plnej výške 40% funkčného platu (396 €), teda bez akéhokoľvek krátenia. Tento rozdielny postup Žalovaného voči žalobkyni je zjavne diskriminačný, a preto má žalobkyňa popri odmene nárok aj na náhradu nemajetkovej ujmy z dôvodu diskriminácie. Súd preto nesprávne vyhodnotil skutkový stav a aplikoval nesprávny výpočtový mechanizmus, čím došiel k nespravodlivému a vecne nesprávnemu záveru o výške priznanej odmeny. Takýto postup predstavuje nesprávne právne posúdenie veci, ktoré malo za následok vydanie nezákonného a nespravodlivého rozhodnutia v neprospech žalobkyne. Z uvedených dôvodov mala byť žalobkyni priznaná odmena za mesiac október 2017 vo výške 421 €, ako ju určil žalovaný a ako bola uplatnená v žalobnom návrhu, a zároveň jej prináleží primeraná náhrada nemajetkovej ujmy z dôvodu nerovnakého zaobchádzania.

86. Pokiaľ ide o odmeny vyplatené v novembri 2017 (bod 93. Rozsudku), nemožno prisvedčiť názoru súdu, že nešlo o odmeny podľa KZ. Zo skutkového stavu jednoznačne vyplýva, že tieto odmeny boli vyplatené všetkým zamestnancom v súlade s čl. 19 bod 2 KZ, t. j. najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac november príslušného kalendárneho roka. Nie je preto rozhodujúce, že žalovaný v sprievodnom texte (návrhu odmien) výslovne neuviedol odkaz na KZ. Rozhodujúci je obsah a účel úkonu, teda skutočnosť, že odmeny boli vyplatené plošne, všetkým zamestnancom a v termíne určenom KZ, čo jednoznačne svedčí o ich charaktere ako odmien podľa KZ. Argumentácia súdu, podľa ktorej malo ísť o „mimoriadne odmeny“, neobstojí, keďže mimoriadne odmeny sa zo svojej podstaty nevyplácajú plošne všetkým zamestnancom a nie sú viazané na konkrétny výplatný termín. Ak teda žalobkyni nebola predmetná odmena priznaná, zatiaľ čo ostatní zamestnanci ju obdržali, ide o neodôvodnené nerovnaké zaobchádzanie zo strany žalovaného, ktoré má povahu priamej diskriminácie, teda o ďalší prejav diskriminácie zo strany žalovaného. Z uvedeného dôvodu žalobkyni popri nároku na vyplatenie odmeny patrí aj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy, ktorú si v konaní riadne uplatnila.

87. Žalovaný odvolanie nepodal. K doručenému odvolaniu žalobkyne predložil prostredníctvom svojho právneho zastúpenia písomné vyjadrenie, v ktorom uviedol, že sa stotožňuje so závermi prijatými okresným súdom v napadnutom rozsudku, jeho odôvodnenie, ako aj celý priebeh súdneho konania považuje za logický, skutkovo a právne správny a spravodlivý, pričom navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v celom rozsahu potvrdil a žalovanému priznal náhradu trov odvolacieho konania.

88. Žalovaný vo vyjadrení uviedol, že aj s poukazom na skutkovo a logicky vyčerpávajúce a konzistentné odôvodnenie rozsudku sám nepristúpil k podaniu odvolania napriek čiastočnému neúspechu v súdnom konaní. Podľa jeho názoru žalobkyňa v odvolaní namieta a tvrdí len také skutočnosti, ktoré boli predmetom prieskumu súdom prvej inštancie, s ktorými sa dostatočne zaoberal a vysporiadal. Žalobkyňa pritom generálne podriadiť svoje odvolanie pod odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b), d), e), f), g) a h) CSP, avšak z obsahového hľadiska odvolacie dôvody nekonkretizuje a individuálne nešpecifikuje. Tak v konaní pred súdom prvej inštancie, ako ani v odvolacom konaní žalobkyňa neuvádza, aké tvrdenia majú preukazovať ktoré odvolacie dôvody, čím je jej argumentácia pomerne zmätočná a odvolacím súdom nepreskúmateľná. Žalovaný nemá objektívne možnosť sa vyjadriť k takým tvrdeniam, ktoré nie sú objektívne podriadené pod konkrétne odvolacie dôvody, pričom môže rovnako ako žalobkyňa len generálne reagovať. Žalovaný namieta aj procesnú oprávnenosť prieskumu skutkových tvrdení v rámci odvolacieho konania, ktoré tvoria prevažný obsah celej odvolacej argumentácie žalobkyne. Z obsahu odvolania vyplýva výlučne to, že sa odvolateľka skutkovo nestotožňuje s prijatými právnymi závermi v rozsudku, pričom opätovne replikuje tie isté skutkové tvrdenia, ktoré už boli súdom prvej inštancie v dostatočnej miere právne posúdené a v rozsudku odôvodnené.

89. Žalovaný odmieta všetky tvrdenia žalobkyne v odvolaní o tom, že by mal mať rozsudok vlastnosti formalistickosti, nepreskúmateľnosti pre nezrozumiteľnosť, že by trpel nedostatkom presvedčivých dôvodov, vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci, vykazoval znaky nesprávneho procesného postupu, ako aj že by znemožnil žalobkyni uskutočnenie jej procesných práv v takej miere, že by malo dôjsť k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces a že by súd nemal reagovať na zásadné relevantné námietky žalobkyne súvisiace s predmetom súdneho konania. Takáto argumentácia žalobkyne neberie do úvahy konštantnú judikatúru Ústavného súdu SR a ESLP, podľa ktorej nie je

nutné, aby na každú žalobnú námietku bola daná podrobná odpoveď, pričom za arbitrárny sa považuje rozsudok len vtedy, ak popri jednoznačnom právnom závere dospeje súd bez akéhokoľvek vysvetlenia k protichodnému záveru, alebo ak právny záver nezdôvodní zo všetkých zákonných hľadísk, čo v tomto prípade nemožno konštatovať. Súd prvej inštancie sa podrobne zaoberal všetkými nosnými argumentmi žaloby v kľúčových otázkach. Rozsudok explicitne uvádza skutkové zistenia a právne závery, ktoré sú podložené vykonaným dokazovaním. Ak žalobkyňa nesúhlasí s prijatým právny záverom a považuje ho za nekritické osvojenie si argumentácie žalovaného, nejedná sa o arbitrárnosť rozsudku, ale o odlišné právne posúdenie zisteného skutkového stavu, ktorého vecný a logický rozpor v rámci odvolacieho konania mala napádať, čo však z obsahu odvolania nevyplýva.

90. V ďalšej časti vyjadrenia sa žalovaný vyjadril k tvrdeniam žalobkyne pod bodmi I. až III. odvolania. Podľa žalovaného vyčerpávajúci opis súdu prvej inštancie v odôvodnení rozsudku, citovaný samotnou žalobkyňou, je dostatočným dôkazom toho, prečo sú tvrdenia žalobkyne v ohľade skutkovej dostatočnosti dokazovania bezpredmetnými. Citácia analogickej rozhodovacej praxe nemôže nahrádzať skutkovú nedostatočnosť a absencie nepreukaznosti tvrdení žalobkyne, že by sa mal žalovaný dopustiť obdobného skutkového konania, ktoré by mali byť odlišné súdom prvej inštancie právne posúdené, ako je tomu v rozsudku. Žalobkyňa vo vzťahu k zaradeniu do platovej triedy neuvádza žiadne podstatné skutočnosti, ktoré by súdom prvej inštancie boli odignorované alebo neboli zohľadnené. Všetky navrhované dôkazy žalobkyňou boli objektívne súdom vyhodnotené v príčinnej súvislosti s uvádzanými tvrdeniami, pričom z konkrétnych dôkazov v odvolaní nemožno vyvodiť závery, ktoré si z nich žalobkyňa želá. Ak žalovaný ako zamestnávateľ pristúpil na podklade objektívnych okolností k zmene platovej triedy, ako u žalobkyne, tak aj u všetkých ostatných zamestnancov na rovnakej pracovnej pozícii, v rovnakej platobnej triede, nemožno takýto opätovne navrhovaný dôkaz preukazujúci rovnaký prístup žalovaného ku všetkým zamestnancom považovať za vhodný v príčinnej súvislosti s preukázaním do nesprávnej platovej triedy alebo vo vzťahu k tvrdenej diskriminácii výlučne žalobkyne. Súd prvej inštancie vykonal výsluchy svedkov, ktorí potvrdili ako rovnaké prerozdelenie práce, tak aj správnosť zaradenia do platovej triedy a správnosť pridelovanej vykonávanej pracovnej činnosti a odmietli akékoľvek znaky diskriminácie. Žalobkyňa nepreukázala, že by sa k nej žalovaný správal diskriminačne, naopak žalovaný preukázal, že tvrdenia žalobkyne sú nepodložené a nezakladajú sa na dôkazne podložených tvrdeniach, ktoré by boli skutkovo žalobkyňou čo i len naznačované. Pri krátení odmeny prvoinštančný súd postupoval zo skutočností rozhodných pre toto súdne konanie, pričom objektívny výpočet súdu je vecne a logicky odôvodnený a udržateľný, keďže je založený na právnej úprave platnej „inter partes“. Vytýkané nedostatky žalovaný považuje za neopodstatnené. Vo vzťahu k tvrdenej nemajetkovej ujme, spočívajúcej v diskriminácii sa súd prvej inštancie vyčerpávajúco, avšak vecne stručne vyjadril k podstatným skutočnostiam. Žalovaný odmieta všetky tvrdenia žalobkyne, ktoré smerujú k zmareniu alebo sťažaniu preukázania predmetného žalobného nároku, pričom súd žalobkyňu pri vyjadrení predbežného právneho názoru poučil čo považuje za sporné a čo nie tak, aby žalobkyňa mohla doplniť svoje návrhy na dokazovanie aj k tejto časti žaloby. Žalovaný nikdy nemal záujem poškodiť alebo diskriminovať žalobkyňu v pracovnom pomere, pričom aj zníženie odmien bolo v príčinnej súvislosti s požiadavkou žalobkyne o pridelovanie nižšieho množstva pracovných úloh v súvislosti s jej tvrdeným zhoršeným zdravotným stavom. Žalovaný tak konal v záujme zachovania rovnosti voči ostatným zamestnancom, nikdy v záujme poškodiť žalobkyňu. Obdobne aj pri neposkytnutí odmeny žalovaný nepristúpil k vyplateniu žalobkyne z právnych dôvodov tak, aby objektívne zachoval rovnaký prístup voči všetkým zamestnancom, nie z dôvodov osobného skutkového charakteru týkajúcej sa výlučne žalobkyne, ktoré by mali napĺňať znaky diskriminácie práve voči jej osobe. Súd prvej inštancie napriek týmto tvrdeniam právne posúdil tento postup za nesprávny zo strany zamestnávateľa v zmysle pracovno-právnych noriem, ale príčinne nesúvisiacich s diskrimináciou, čo žalovaný rešpektuje. Výlučne preukázanie porušenia nezakladá samé o sebe existenciu nároku na nemajetkovú ujmu. Žalobkyňa tak bola dôkazne zaťažená preukázaním ďalších obligatórných náležitostí tohto žalobného nároku, pričom ak ich skutkovo nevymedzila a nepreukázala, nemôže sa úspešne domáhať takéhoto želaného právneho záveru. Takýmto postupom by naopak prvoinštančný súd zaťažil svoje rozhodnutie vlastnosťami nepreskúmateľnosti, nepodloženosti a arbitrárnosti v príčinnej súvislosti s rozporom práva žalovaného na spravodlivý súdny proces. Aj v tejto skutočnosti nemôže rozhodovacia prax nahrádzať obligatórne skutočnosti preukazujúce tvrdenia žalobkyne, ktoré v konaní absentujú.

91. V ďalšej časti sa žalovaný vyjadril k tvrdeniam žalobkyne v časti IV. odvolania – k iným vadám. Žalovaný odmietol všetky tvrdenia žalobkyne týkajúce sa zvýhodnenia žalovaného súdom. Súdne konanie bolo vedené procesne správnym štandardným spôsobom, pričom súd nikdy neposkytol žiadnej

zo strán ani z procesnoprávneho ani z hmotnoprávneho hľadiska akúkoľvek výhodu, ako to navodzuje žalobkyňa. Súd dodržal zásadu kontradiktórnosti a rovnosti strán sporu. Žalovaný odmieta žalobkyňou navodzované zamieňanie vyjadrenia predbežného právneho názoru súdom, ktoré skutočnosti považuje za sporné a nesporné, so zvýhodňovaním ktorejkoľvek sporovej strany. Súd pristupoval k oboj stranám v súlade s právnymi predpismi. Žalovaný striktno odmieta, že by sa akýmkoľvek negatívnym spôsobom opisovaným žalobkyňou mal pričiniť na skončení pracovného pomeru dohodou so žalobkyňou. Skončenie pracovného pomeru dohodu nebolo ani spornou skutočnosťou medzi stranami v konaní. Takéto tvrdenie žalovaný považuje za novotu, ktorá je v odvolacom konaní neprípustná. To, že súd prvej inštancie pripustil vykonanie dôkazov, ktoré boli vecne opodstatnené a tie následne zohľadnil pri rozhodovaní, nie je možné zamieňať s porušením zásady kontradiktórnosti alebo rovnosti strán sporu. Žalobkyňa bola povinná vlastné tvrdenia najskôr priniesť a následne ich dôkazne preukázať, pričom žalobkyňa označila veľké množstvo dôkazov a pri dopyte súdu za akým účelom majú byť vykonané uviedla skutočnosti, ktoré boli dostatočne objektívne zistené z iných dôkazov alebo sa týkali skutkovo nepodstatných fakultatívnych okolností veci. Súd prvej inštancie i s poukazom na vytýkané správanie žalobkyne dbal na to, čo má žalobkyňa navrhovanými dôkazmi záujem preukazovať, pričom z jej ďalších dôkazných návrhov bolo zrejmé, že sú nevhodné, neefektívne, vecne nič viac do konania skutkovo neprinášajú, pričom súd sa rozhodol takéto dôkazy nevykonať. Postup súdu prvej inštancie považuje žalovaný za procesne správny, pričom naopak žalovaná svojím procesným konaním narušala zásadu kontradiktórnosti a rovnosti konania, čo súd prvej inštancie správnym postupom korigoval. V rámci navrhovaných výsluchov svedkov boli stranám sporu poskytnuté rovnaké procesné možnosti, pričom žalovanému nie je zrejmé, prečo by súd nemal prihliadať na výpovede navrhovaných svedkov, ak žalobkyňa skôr vecne nerozporovala správnosť takéhoto postupu. Vierohodnosť výpovedí je súd oprávnený vyhodnotiť podľa vlastného uváženia, pričom žalobkyňa neuviedla žiadne konkrétne skutočnosti, pre ktoré by sa nemali výpovede navrhovaných svedkov zohľadniť. Z logiky veci je zrejmé, že v rámci pracovnoprávných sporov sa navrhovaní svedkovia a strany sporu budú osobne poznať, čo samé o sebe nemôže byť dôvodom spochybnenia vierohodnosti takéhoto dôkazu.

92. Žalobkyňa vo svojej odvolacej replike uviedla, že nesúhlasí s argumentáciou žalovaného uvedenou v jeho vyjadrení, ktorá je neprehľadná, všeobecná a bez vecnej s skutkovej konkrétnosti a zároveň obsahuje nesprávnu interpretáciu skutkového aj právneho stavu. Žalobkyňa sa k jednotlivým odvolacím dôvodom vyjadrila konkrétne a zrozumiteľne, pričom nie je povinná prispôbovať spôsob svojej argumentácie predstávam žalovaného. Žalovaný sa bez ďalšej konkrétnej argumentácie stotožňuje so závermi súdu, a to aj v časti týkajúcej sa odmeny a jej krátení, ktorá bola krátená dvakrát, hoci samotný výpočet odmeny vykonal žalovaný a súd sa v tejto časti dopustil jednoznačného pochybenia. Napriek tomu žalovaný uvádza len všeobecné generálne tvrdenia bez akejkoľvek bližšej špecifikácie. Žalobkyňa v celom rozsahu odkazuje na podané odvolanie.

93. Ku kráteniu odmeny opätovne pripojila text, ktorý bol obsiahnutý v oprave a upresnení odvolania reprodukovanom vyššie. Podľa žalobkyne tvrdenie žalovaného vo vyjadrení, že k zníženiu odmien došlo v príčinnej súvislosti s požiadavkou žalobkyne o pridelovanie nižšieho množstva pracovných úloh, neobstojí. Žalobkyňa v období priznania a vyplácania odmien vykonávala prácu v nezmenenom tempe, a to z hľadiska množstva, objemu aj výkonu pracovných úloh. Žalovaný nepreukázal skutočnosti, ktoré by jeho tvrdenia preukazovali. Žalovaný neosvedčil, že by žalobkyňi odňal časť agendy alebo jej prideloval menšie množstvo práce. Zároveň vo svojich tvrdeniach opomenul časové súvislosti. Žalobkyňa listom zo dňa 21.12.2017 požiadala žalovaného, aby jej bola pridelovaná práca zodpovedajúca jej platovému zaradeniu a súčasne sa domáhala vysvetlenia nevyplatenia odmien. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný nesprávne a zavádzajúco interpretuje skutkový stav, keďže odmeny boli vyplácané v mesiacoch október a november 2017, pričom žalobkyňa v tomto období ani pred ním nežiadala o zníženie množstva pracovných úloh a už vôbec nie v súvislosti so svojím zdravotným stavom. Navyše žalovaný neoprávnene odňal žalobkyňi osobný príplatok v mesiaci júl 2018 s účinnosťou od 1.8.2018, pričom dôvody tohto postupu neosvedčil a v návrhu na zmenu výšky osobného príplatku uviedol nepravdivé dôvody, čo súd napokon posúdil ako nerovnaké zaobchádzanie. Pokiaľ ide o platovú diskrimináciu, žalobkyňa navrhovala, aby súd vykonal dokazovanie týkajúce sa prípadu platovej diskriminácie pani L. S., ktorými žalobkyňa v tom čase nedisponovala. Z uvedeného dôvodu, v súlade s § 366 písm. c) a d) CSP, predkladá až v tejto odvolacej replike, keďže ide o dôkazy preukazujúce existenciu väd konania, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej a ktorá z vlastnej viny nemohla uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. Žalovaný v minulosti obdobným spôsobom ako žalobkyňa, odňal osobný príplatok aj zamestnankyni L. S. a nepriznal jej koncoročné odmeny za rok 2006, čo táto

namietala listom zo dňa 17.1.2007 ako aj ďalšími podaniami, na základe ktorých žalovaný napokon vykonal nápravu listom z 19.12.2007, pričom jej odmeny vo výške funkčného platu priznal a vyplatil, zatiaľ čo žalobkyni nebola v uvedenom období vyplatená žiadna odmena podľa KZ. Z uvedeného vyplýva dôvodné podozrenie, že žalovaný má tendenciu postupovať diskriminačne voči zamestnancom, ktorý sa u neho domáhajú ochrany svojich práv alebo poukazujú na konkrétne nedostatky jeho činnosti. Ako dôkaz v tejto súvislosti žalobkyňa pripojila označené tri listinné dôkazy.

94. Žalobkyňa pokračovala, že v priebehu konania opakovane navrhovala vykonanie viacerých relevantných dôkazov, pričom v každom prípade riadne uviedla, aké skutočnosti majú byť jednotlivými dôkazmi preukázané. Podanie zo dňa 16.8.2024 predstavovalo len rekapituláciu už skôr navrhnutých dôkazov. Zásada kontradiktórnosti bola porušená aj tým, že žalobkyni nebolo umožnené účinne reagovať na vykonané dôkazy a vyjadriť sa k výpovediam vypočutých svedkov. Súd zároveň nevykonal dokazovanie smerujúce k preukázaniu riadne substancovaných tvrdení žalobkyne a to napriek tomu, že žalobkyňa tieto dôkazy bez svojej viny nemohla uplatniť už v konaní pred súdom prvej inštancie, keďže nimi v tom čase fakticky nedisponovala. V závere žalobkyňa odkázala na svoje odvolanie a jeho argumentáciu.

95. Žalovaný vo svojej duplike prioritne poukázal na procesnú neprípustnosť novoty dôkazov, ktoré žalobkyňa uviedla vo vyjadrení, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, pričom nepreukázala, že tieto dôkazy bez svojej viny nemohla uplatniť skôr. Pripustiť takéto dôkazy v odvolacom konaní by znamenalo narušiť princíp rovnosti strán sporu, kontradiktórnosti konania ako aj hospodárnosti konania. Súd prvej inštancie opakovane zamietol návrhy žalobkyne na vykonanie dokazovania z dôvodu, že žalobkyňa nekonkretizovala aké konkrétne skutkové tvrdenia žiada týmito dôkazmi preukázať. Je neprípustné, aby si súd žiadal celé databázy, z ktorých následne žalobkyňa vygeneruje prospešné informácie. Aj tieto nové dôkazy sú predkladané len s cieľom vytvoriť dojem diskriminačnej tendencie, pričom ide o zjavne odlišný skutkový prípad, v odlišnej situácii ako aj za odlišiteľné časové obdobie, bez akejkoľvek výpovednej hodnoty k meritu veci. Aká má byť súvislosť vo vzťahu k tvrdenej nerovnosti a diskriminácii, nie je ani z týchto dôkazov žalovanému zrejmá. Akékoľvek diskriminačné správanie v príčinnej súvislosti so žalobnými nárokmi sa žalobkyni nepodarilo preukázať a predmetné dôkazy tento skutkový nedostatok nedopĺňajú v zákonom predpokladanej podobe. Pokiaľ ide o prípad L. S., ide o historicky a skutkovo odlišné veci. Aj keď žalovaný v prípade L. S. napokon vykonal nápravu a odmena jej bola vyplatená v plnej výške funkčného platu, neexistuje žiadna právna ani skutková nadväznosť, ktorá by mala byť aplikovaná na spor žalobkyne. Žalovaný odmieta tvrdenia žalobkyne o akomkoľvek šikanóznom správaní, konaní z pomsty alebo úmysle poškodiť povest' žalobkyne, ktoré neboli žalobkyňou v konaní pred súdom prvej inštancie skutkovo podložené. K zníženiu osobného príplatku žalobkyni došlo výlučne v súvislosti so zmenou rozsahu a zložitosti reálnej pracovnej náplne žalobkyne v súlade s platnými predpismi na žiadosť samotnej žalobkyne. Žalovaný tak konal v súvislosti s požiadavkou žalobkyne o pridelovanie nižšieho množstva úloh. V kontexte zníženia pracovnej agendy však súd prvej inštancie žalobkyni rozdiel v znížení mzdy voči žalobcovi priznal. Žalobkyňa nepreukázala svoje tvrdenia, že by mala byť zo strany žalovaného pracovne preťažovaná alebo že by jej žalovaný mal úmyselne pridelovať viac práce ako jej kolegom v rovnakej pracovnej pozícii. Akýkoľvek úmysel poškodiť žalobkyňu alebo znevýhodniť, či diskriminovať ju bol vykonaným dokazovaním vylúčený. Súd prvej inštancie nárok na nemajetkovú ujmu vo výške 150.000,- eur zamietol. Hoci súd konštatoval porušenie zásady rovnakého zaobchádzania pri príplatku a odmenách, výlučne preukázanie porušenia nezakladá automaticky nárok na nemajetkovú ujmu. Žalobkyňa opakovane nedostatočne substancovala skutkové tvrdenia o tom, akým spôsobom bola zásadným spôsobom znížená jej dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo profesionálna česť. Jej tvrdenia boli len vo forme subjektívnych náznakov bez jasného skutkového objasnenia. Žalovaný vníma predmetný nárok žalobkyne ako tendenčný so zámerom získať neopodstatnený finančný prospech na úkor žalovaného, ktorý nie je skutkovo podložený. Žalovaný striktno odmieta tvrdenia žalobkyne, že súd prvej inštancie konal šikanózne, nekontradiktórne alebo narušil rovnosť zbraní poučovaním žalovaného. Tvrdenia žalobkyne, že súd nekriticky prebral výpovede svedkov žalovaného, hoci mali k žalobkyni osobný vzťah alebo boli zaujatí, nemôžu obstáť. Vierohodnosť výpovedí je na úvahe súdu, pričom v pracovnoprávných sporoch sa budú svedkovia a strany poznať. Žalovaný odmieta tvrdenie o neobjektívnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie.

96. Žalovaný sa tak nestotožňuje s tvrdeniami žalobkyne uvedenými vo vyjadrení a navrhuje odvolaciemu súdu, aby napadnutý rozsudok v celom rozsahu potvrdil a žalovanému priznal náhradu trov odvolacieho konania.

97. Ďalšie podania v odvolacom konaní strany do spisu nedoručili.

98. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 zák. č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku – ďalej CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom – stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. b), d), e), f), g) a h) CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré ale nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na úradnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP), po preskúmaní napadnutého rozhodnutia v intenciách podaného odvolania dospel k záveru, že odvolanie proti zastavujúcemu výroku I. je potrebné odmietnuť (§ 386 písm. b) CSP), a odvolanie žalobkyne v časti týkajúcej sa výšky odmeny je čiastočne dôvodné, v dôsledku čoho bolo potrebné rozsudok sčasti zmeniť (§ 388 CSP) a vo zvyšku nedôvodné, v dôsledku čoho boli splnené podmienky pre potvrdenie zvyšnej účinne napadnutej časti rozsudku (§ 387 CSP).

99. Žalobkyňa sa podanou žalobou po pripustení jej poslednej zmeny uznesením Okresného súdu Piešťany zo dňa 3.8.2020 č.k. 20Cpr/15/2018-424, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňom 11.8.2020 domáhala, aby súd uložil žalovanému povinnosť doplatiť žalobkyňi rozdiel v tarifnom plate za obdobie od 1.11.2016 do 28.2.2018 vo výške 1.130,65 eur (brutto) a od 1.6.2018 do 30.6.2018 vo výške 178,- eur (brutto), osobný príplatok za obdobie od 1.8.2018 do 30.9.2018 vo výške 630,- eur (brutto), nevyplatenú odmenu za rok 2017 v októbri 2017 vo výške 421,- eur (brutto), nevyplatenú odmenu za rok 2017 v novembri 2017 vo výške 310,- eur (brutto), rozdiel vo vyplatenej náhrade príjmu pri pracovnej neschopnosti a nemocenskej dávke za obdobie od 3.4.2017 do 11.4.2017 vo výške 17,52 eur, od 2.10.2017 do 14.12.2017 vo výške 101,20 eur a od 22.2.2018 do 31.5.2018 vo výške 134,66 eur a zároveň, aby žalovanému bola uložená povinnosť zaplatiť žalobkyňi nemajetkovú ujmu v sume 150.000,- eur, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

100. Na pojednávaní prvoinštančného súdu dňa 15.1.2020 (č.l. 279) žalobkyňa a jej právny zástupca uviedli, že žalobu berie späť v časti: Súd určuje, že žalovaný nesprávne zaradil žalobkyňu do platovej triedy 10 od 1.11.2016 do 30.9.2017 a do platovej triedy 11 od 1.10.2017 do 30.9.2018; súd určuje, že v pracovnej zmluve žalobkyne dohodnutý druh práce „zamestnanec vykonávajúci pracovné činnosti s prevahou duševnej činnosti“ je neplatný. Hoci v uvedenej časti zápisnice nie je výslovne zachytené, že došlo k späťvzatiu žaloby aj v časti o uloženie povinnosti žalovanému zaradiť žalobkyňu do platovej triedy 12 a o uloženie povinnosti žalovanému v pracovnej zmluve uviesť druh práce „právník“ a jeho stručnú charakteristiku „riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva vrátane zastupovania zamestnávateľa alebo štátu v právnych sporoch“, z nasledujúceho uvedenia v predmetnej zápisnici textu petitu, o ktorom bude súd následne konať je zrejmé, že táto určovacia časť žaloby tam nie je zachytená. Obdobne v následnej zmene žaloby zo dňa 25.6.2020 č.l. 281 je uvedený zmenený petit žaloby, v ktorom sa už uvedená určovacia časť nenachádza. V podanom odvolaní (ods. 11) žalobkyňa uvádza, že niektoré návrhy pôvodného žalobného petitu sa stali bezpredmetnými a to určenie, že žalovaný nesprávne zaradil žalobkyňu do príslušných platových tried, ako aj určenie neplatnosti dohodnutého druhu práce a povinnosť žalovaného uviesť v pracovnej zmluve druh práce „právník“ s označenou charakteristikou.

101. Opierajúc sa o potrebu posudzovania podaní strany podľa jeho obsahu v zmysle § 124 ods. 1 CSP, ako i čl. 11 ods. 1 Základných zásad CSP, bolo potom dôvodným mať za to, že v priebehu konania došlo k späťvzatiu časti žaloby v rozsahu celého výroku I. preskúmaného rozsudku. Žalobkyňa v uvedenom rozsahu svojím dispozitívnym procesným úkonom uskutočnila čiastočné späťvzatie žaloby s tým, že predmetom konania zostala len zvyšná nespäťvzatá časť tak, ako bola napokon ustálená v nenapadnutom a stranami akceptovanom uznesení prvoinštančného súdu zo dňa 3.8.2020 č.k. 20Cpr/15/2018-424.

102. V zmysle súdom prvej inštancie správne aplikovaného § 145 ods. 2 CSP, ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzati žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

103. Z uvedených dôvodov prvoinštančný súd postupoval procesne správne, ak žalobu v rozsahu vymedzenom vo výroku I. preskúmaného rozsudku, v dôsledku jej čiastočného späťvzatia žalobkyňou, v tomto rozhodnutí vo veci samej, zastavil. Vychádzajúc z uvedeného nie je zrejmé a žalobkyňa to v podanom odvolaní zrozumiteľným spôsobom ani nevysvetlila, prečo podala odvolanie výslovne aj voči zastavujúcemu výroku I. Keďže subjektívne právo na podanie odvolania má v zmysle § 359 CSP len strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané, pričom výrok I. preskúmaného rozsudku bol vydaný v súlade s procesným úkonom žalobkyne a ust. § 145 ods. 2 CSP, nie je namieste tvrdenie, že by rozsudok v časti výroku I. bol vydaný v neprospech žalobkyne. Keďže vzhľadom na uvedené vo vzťahu k zastavujúcemu výroku I., žalobkyňa bola neoprávnenou osobou na podanie odvolania, bolo potom potrebné, aby odvolací súd v zmysle § 386 písm. b) CSP odvolanie žalobkyne voči výroku I., ako podané neoprávnenou osobou, odmietol (výrok I.).

104. Vyhovujúci výrok II. preskúmaného rozsudku nebol napadnutý odvolaním žiadnej zo strán, nadobudol tak právoplatnosť a nepodliehal odvolaciemu prieskumu.

105. Nadväzujúc na uvedené, predmetom odvolacieho prieskumu, v rámci ktorého je odvolací súd viazaný ako rozsahom, tak i uplatnenými odvolacími dôvodmi, bolo posúdiť tú časť prvoinštančného rozsudku, ktorým bola žaloba vo zvyšku zamietnutá (výrok III.), včítane závislých výrokov o náhrade trov prvoinštančného konania (výroky IV. až VII.) a to v intenciách podaného odvolania popísaného vyššie.

106. V odvolacej replike doručenej prvoinštančnému súdu dňa 2.12.2025, teda dlho po uplynutí odvolacej lehoty žalobkyňi dňom 6.10.2025, žalobkyňa predložila nové v prvoinštančnom konaní neprodukovateľné listinné dôkazy tzv. novoty a to list L. S. zo dňa 17.1.2007, odpoveď žalovaného pre L. S. zo dňa 19.12.2007 a žiadosť L. S. o priznanie a vyplatenie odmeny za rok 2017 zo dňa 11.7.2017, ktorými chcela poukázať na to, že u žalovaného dochádzalo aj v minulosti k diskriminácii zamestnancov, ktorí poukazovali na nedostatky. Argumentovala pritom tým, že uvedenými listinnými dôkazmi nedisponovala ani ku dňu podania odvolania a preto ich v súlade s § 366 písm. c) a d) CSP predkladá až v odvolacej replike, pretože ide o dôkazy preukazujúce existenciu väd konania, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej a ktoré bez svojej viny nemohla uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

107. V zmysle § 366 CSP pritom platí, že 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.

108. Z citovaných ustanovení vyplýva, že koncepcia odvolacieho konania v civilnom spore vychádza z tzv. neúplného apelačného systému, čo znamená, že právo odvolateľa použiť v odvolacom konaní prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré strana neuplatnila v konaní pred súdom prvej inštancie, je obmedzené. Odvolacia argumentácia v podobe nových skutočností a dôkazov (novoty) je teda prípustná len za splnenia zákonom stanovených podmienok písm. a) až d) citovaného ustanovenia.

109. Podľa § 365 ods. 3 CSP platí, že odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

110. V zmysle ostatne citovaného procesného ustanovenia zákona koncentrácia konania sa uplatňuje aj v opravných konaniach. Lehota na podanie odvolania teda neohraničuje len samotné podanie odvolania, ale aj vymedzenie programu odvolacieho konania (určenie rozsahu v akom sa rozhodnutie napáda)

a argumentáciu tvrdenej vadnosti rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo. Po uplynutí lehoty na podanie odvolania tak nemožno rozširovať alebo meniť odvolacie dôvody, ani navrhované dôkazy.

111. Vychádzajúc z uvedeného odvolací súd je toho názoru, že novoty v odvolacom konaní i za splnenia podmienok v cit. § 366 CSP môžu byť účinne uplatnené výlučne do uplynutia lehoty na podanie odvolania v zmysle cit. § 365 ods. 3 CSP. Na neskôr uplatnenú argumentáciu a dôkazy preto nie je možné prihliadať. Keďže predmetné nové listinné dôkazy boli žalobkyňou doplnené až po uplynutí jej lehoty na podanie odvolania, v odvolacom konaní na ne nebolo možné prihliadať.

112. Odhliadnuc od uvedeného, odvolací súd je aj toho názoru, že aj keby tieto prostriedky procesného útoku boli uplatnené včas, v lehote na podanie odvolania, neboli splnené podmienky v zmysle § 366 CSP. Pri uplatnení novôt v zmysle ust. § 366 písm. d) CSP (na ktoré odkazuje žalobkyňa) bolo úlohou odvolateľky dokázať, že nové prostriedky procesného útoku, ktoré uvádza až po tom, ako prebehlo prvoinštančné konanie, nemohla v doterajšom priebehu konania použiť bez svojej viny. Ak tento predpoklad úspešne nesplní, na novoty nebude môcť odvolací súd prihliadnuť. Na diskvalifikáciu novoty pritom postačuje aj opomenutie jej skoršieho uvedenia zavinením z nebanlivosti. Jednoznačne sa toto obmedzenie týka dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. g) CSP, že zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany, alebo procesného útoku, ktoré neboli doteraz uplatnené, ako je tomu aj v danom prípade. Žalobkyňa pritom vôbec neuvádza z akých konkrétnych dôvodov nemohla tieto dôkazy, pochádzajúce ešte z rokov 2007 a 2017, nepochybne teda existujúce už dlhé roky, bez svojej viny uplatniť skôr v prvoinštančnom konaní. Žalobkyňa teda nijako nepreukázala, že predmetné dôkazy bez svojej viny nemohla uplatniť už v konaní pred súdom prvej inštancie. V dôsledku toho na ne v odvolacom konaní nebolo možné prihliadať. Pod vadami, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci v zmysle § 366 písm. c) CSP poukázaného žalobkyňou (i § 365 ods. 1 písm. d/ CSP), treba rozumieť pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie sú subsumovateľné pod ostatné dôvody v zmysle § 365 ods. 1 CSP, za predpokladu, že mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Odvolateľka pritom žiadnu takúto vadu v súvislosti s ňou predloženými dôkazmi netvrdí a ani ju odvolací súd nezistil. S poukazom na uvedené odvolací súd uzatvára, že i v prípade včasného uplatnenia predmetných novôt v odvolacom konaní, by sa jednalo o diskvalifikované novoty pre nesplnenie podmienok cit. § 366 CSP, v dôsledku čoho odvolací súd na ne nemôže prihliadať.

113. Pokiaľ ide o zaradenie žalobkyne do nesprávnej platovej triedy a s tým súvisiaci uplatňovaný nárok na zaplatenie rozdielu v tarifnom plate, odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením a závermi súdu prvej inštancie obsiahnutými v ods. 80 až 86 odôvodnenia preskúmaného rozsudku poukázaného vyššie, na ktoré v podrobnostiach odkazuje. Prvoinštančný súd správne žalobu v časti o zaplatenie rozdielu v tarifnom plate zamietol, čo odôvodňuje potvrdenie tejto časti preskúmaného rozsudku.

114. Pri vzniku pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného, na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.10.2016, s dňom nástupu do práce 1.11.2016, v pracovnom zaradení referentka, podľa pracovnej náplne zo dňa 1.11.2016 žalobkyňa bola zaradená do 10. triedy na základe najnáročnejšej pracovnej činnosti z opisu pracovných činností podľa katalógu pracovných činností zamestnancov vo verejnej službe pod bodom 01.10.07 – zabezpečuje právnu agendu v občianskoprávných, obchodnoprávných, správnych záležitostiach mesta, vrátane zastupovania zamestnávateľa v právnych sporoch. Žalobkyňa tvrdila, že správne mala byť zaradená do platovej triedy 11 pod činnosť – tvorba všeobecne záväzných predpisov na úrovni samosprávy, čo subsumovala pod pracovné činnosti uvedené v náplni práce ako „spolupracuje na tvorbe všeobecne-záväzných nariadení mesta a iných noriem mesta týkajúcich sa kompetencií zabezpečovaných mestom“, „dohliada na legislatívny proces vydávania noriem mesta a mestského úradu“. Prvoinštančný súd správne uviedol, že činnosť spočívajúca v samostatnej tvorbe právnych noriem a spolupráca pri tvorbe právnych noriem majú odlišný obsah, nie je možné ich stotožňovať. Pokiaľ ide o pracovnú činnosť spočívajúcu v dohľade na legislatívnom procesom, úlohou zamestnanca nie je samostatná tvorba všeobecných noriem na úrovni samosprávy, ale vykonávanie dohľadu nad procesom prijímania noriem. Žalobkyňa sa po zmene žaloby domáhala doplatenia výšky rozdielu v tarifnom plate, a to medzi tarifným platom v 10. triede a 12. triede z dôvodu, že vykonávala činnosti ako riešenie zložitej právnej agendy vo viacerých oblastiach práva vrátane zastupovania zamestnávateľa alebo štátu v právnych sporoch, ktoré činnosti spadajú do platovej triedy 12. Prvoinštančný súd správne poukázal na to, že neexistuje objektívne kritérium, ktoré by determinovalo prácu v oblasti duševnej činnosti z hľadiska jej obtiažnosti, resp. zložitosti, pričom zároveň správne

poukázal na subjektívnosť takéhoto posudzovania, keď žalobkyňa úlohu, ktorú dostala od nadriadenej v 26 rokov trvajúcim spore popisovala ako „náročný úkon“ a z pohľadu zamestnávateľa mala vykonať len jednoduchý úkon spočívajúci vo vypracovaní správy o aktuálnom stave prípadu. Z výpovede priamej nadriadenej žalovanej pred prvoinštančným súdom bolo zistené, že agendu pridelovala žalobkyňi rovnako ako ostatným s prihliadnutím na už pridelené veci a z výsluchu jej kolegov P. a D. neboli zistené skutočnosti, ktoré by odôvodňovali záver, že v čase po nástupe žalobkyne do pracovného pomeru na danom odbore sa riešili zložité právne agendy. Prvoinštančný súd správne uviedol, že zaradenie zamestnanca do platovej triedy je výlučne v právomoci zamestnávateľa, pričom však musí vychádzať zo skutočne vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti obsiahnutej v pracovnej zmluve a v pracovnej náplni. Správne tiež podotkol, že v zmysle § 5 ods. 1 zák. č. 553/2003 Z.z. v znení účinnom k 1.11.2016 zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú má vykonávať, teda nie podľa náročnosti ojedinelej jednotlivkej úlohy, ktorá mu bola pridelená. V konaní nebolo ničím preukázané subjektívne tvrdenie žalobkyne, že by v skutočnosti vykonávala prácu, resp. činnosť, ktorá zodpovedala nie 10. platovej triede, do ktorej bola zaradená, ale 11. resp. 12. Nebolo preukázané jej tvrdenie, že reálne vykonávala tvorbu právnych noriem a nielen dohľad nad týmto procesom. Ak by aj žalobkyňi bola zamestnávateľom neodôvodne pridelená úloha, nespádajúca do náplne jej práce, nezodpovedajúca jej platovej triede, išlo by o pochybenie zamestnávateľa, voči ktorému sa mohla zamestnankyňa v tom čase brániť, ktoré ale samo o sebe nezakladá nárok na zaradenie do vyššej platovej triedy a z toho vyplývajúci vyšší tarifný plat v celom rozhodnom období.

115. Odvolací súd sa stotožňuje s tvrdením odvolateľky, že platová trieda sa určuje podľa druhu vykonávanej práce a nie podľa skúseností, či dĺžky výkonu práce u daného zamestnávateľa. Avšak zároveň sa stotožňuje i s názorom prvoinštančného súdu, že je legitímny postup zamestnávateľa, ak v záujme overiť schopnosti zamestnanca, spočiatku ho zaradí do nižšej platovej triedy, kde sú na neho kladené nižšie nároky, samozrejme však s tým, že mu budú pridelované práce zodpovedajúce tejto platovej triede. V prípade, že zamestnanec preukáže schopnosti, ktoré ho predurčujú na zvládnutie náročnejších úloh, môže následne preradiť zamestnanca do vyššej platovej triedy, čomu bude zodpovedať aj pridelovaná agenda. Prvoinštančný súd sa tiež správne vysporiadal s námietkami žalobkyne, že prebrala pracovnú agendu po kolegyniach, ktoré boli zaradené vo vyššej triede, že u predchádzajúceho zamestnávateľa bola zaradená do 12. platovej triedy, a že zamestnanci na odbore právnom v iných krajských mestách boli zaradení do vyššej platovej triedy, v ods. 83 preskúmaného rozsudku, na ktoré odôvodnenie odvolací súd v podrobnostiach odkazuje.

116. Pokiaľ išlo o tvrdenie žalobkyne, ktorá vo svojom zaradení do 10. platovej triedy videla diskriminačné konanie, keďže mala najnižší plat spomedzi kolegov právnikov, prvoinštančný súd sa aj s touto otázkou správne a vyčerpávajúco vysporiadal v ods. 84 preskúmaného rozsudku, s ktorými závermi sa odvolací súd stotožňuje a v podrobnostiach na ne odkazuje. K argumentácii odvolateľky sa žiada zdôrazniť, že prvoinštančný súd neodôvodnil nižší plat žalobkyne vo vzťahu k jej kolegom malou dĺžkou praxe u žalovaného, ale logicky tým, že kolegovia, ktorí všetci mali u žalovaného prax min. 8 rokov a viac, na základe viacnásobnej úpravy osobného príplatku v priebehu danej praxe dosiahli napokon vyšší plat, a to postupne ako sa im so zvyšujúcou sa praxou u zamestnávateľa zvyšovali skúsenosti, schopnosti a výkon, ohodnocované osobným príplatkom.

117. Vzhľadom na uvedené odvolací súd zhodne s prvoinštančným nepovažoval za potrebné vykonať bližšie žalobkyňou ani nešpecifikované dokazovanie formou mzdovej inventúry zamestnancov žalovaného, či zabezpečením podkladov z registratúry, keďže takéto dôkazy by boli nadbytočné. Navyiac v minimálne päťročných intervaloch musí dôjsť k vyraďovaniu spisov z registratúry, čím by jej obsah od roku 2016, 2017 stratil výpovednú hodnotu. Ak žalovaný zamestnávateľ v novembri 2017 priznal zamestnancom odmeny s odôvodnením, že právnici riešili zložitú agendu, na čo poukazuje odvolateľka, z uvedeného nemožno vyvodit', že táto agenda bola nad rámec ich náplne v rámci ich platovej triedy.

118. Odvolateľka tiež namieta, že na základe jej podnetu zamestnávateľovi „Žiadosť o preradenie zamestnancov odboru právneho a majetkového úseku právneho do vyššej platovej triedy v súlade so zák. č. 553/2003 Z.z. ...“ došlo k preradeniu právnikov odboru a súd sa s týmto dôkazom nevysporiadal. Prvoinštančný súd v odôvodnení preskúmaného rozsudku v tejto súvislosti s preradením žalobkyne do vyššej platovej triedy skonštatoval, že žalovaný ako zamestnávateľ s ohľadom na charakter pracovných činností, ktorých vykonávanie zveril žalobkyňi, nekonal v rozpore so zák. č. 553/2003 Z.z. a Nariadenia vlády SR č. 341/2004, ak žalobkyňu pri nástupe do zamestnania zaradil do 10. platovej triedy a až neskôr

do platovej triedy 11, pričom zároveň rozšíril jej pracovnú náplň o tvorbu všeobecne záväzných právnych predpisov na úrovni mesta so zameraním najmä na pracovnoprávnu oblasť (ods. 83) a zároveň, že žalovaný zamestnávateľ uviedol, že k zvýšeniu platovej triedy z 10. na 11. necelý rok od začiatku pracovného pomeru došlo len u žalobkyne a takýto postup nebol realizovaný u žiadneho iného právnik (ods. 84). V konaní nebolo preukázané a to ani s prihliadnutím na predmetnú žiadosť žalobkyne, že k preradeniu právnikov daného odboru u žalovaného z platovej triedy 10 do platovej triedy 11, ktoré bolo spojené zároveň s rozšírením pracovnej náplne o činnosti spadajúce do vyššej platovej triedy, došlo z dôvodu nesprávneho predchádzajúceho platového zaradenia.

119. Žalobkyňa sa tiež domáhala vyplatenia celoplošnej paušálnej koncoročnej odmeny za rok 2017, v sume 421,- eur s odôvodnením, že ostatným zamestnancom bola odmena vyplatená v mesiaci október a november aj keď im zároveň boli priznané mimoriadne odmeny. Prvoinštančný súd uzavrel, že žalobkyňa má nárok na vyplatenie tejto odmeny podľa pravidiel zakotvených v čl. 19 KZ vo výške 40% z funkčného platu ako u každého zamestnanca, čo činí 421,- eur, avšak po krátení odmeny z dôvodu pracovnej neschopnosti žalobkyne v rozsahu 69 kalendárnych dní, o 2/12 funkčného platu. Odmenu potom priznal v sume 229,68 eur a vo zvyšku žalobu v časti tohto nároku ako nedôvodnú zamietol. Odvolateľka ale namietala, že rozhodujúcim obdobím na splnenie podmienok na vyplatenie tejto odmeny bolo obdobie od 1.1.2017 do 31.10.2017 (a nie do 30.11.2017 ako uvádza súd), pričom žalobkyňa v tomto období bola pracovne neschopná celkom 39 dní a krátenie odmeny tak mohlo byť maximálne o 1/12 (a nie 2/12). V oprave odvolania žalobkyňa tiež namietala, že 1/12 sa nevypočítava z funkčného platu, ale z navrhutej odmeny a že 40% z funkčného platu žalobkyne 1.148,- eur v rozhodnom období predstavuje sumu 459,20 eur, a nie 421,- eur, ako uviedol prvoinštančný súd.

120. Predmetná odmena bola v rozhodnom období upravená v súdom prvej inštancie použitom (ods. 64) čl. 19 ods. 2 a 3 Kolektívnej zmluvy na roky 2017–2018 č. 49/2017 podľa ktorého zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v pracovnom pomere odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) alebo b) zák. č. 553/2003 Z.z. najviac do výšky funkčného platu zamestnanca najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac november príslušného kalendárneho roka, pričom podľa písm. b) odmena bude alikvotne krátená zamestnancovi za dlhodobú práceneschopnosť dlhšiu ako 30 kalendárnych dní, vždy za každých 30 kalendárnych dní o 1/12 funkčného platu súhrnne za celý kalendárny rok. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že predmetná odmena sa zamestnancovi vypláca za celý príslušný kalendárny rok v stanovenej lehote splatnosti vo výplatnom termíne za mesiac november tohto roka a zároveň, že bude alikvotne krátená za každých 30 dní práceneschopnosti o 1/12 funkčného platu a to súhrnne za celý kalendárny rok.

121. Z obsahu spisu vyplýva, a nebolo medzi stranami sporné, že v rozhodnom období funkčný plat žalobkyne bol 1.148,- eur z čoho navrhovaná výška odmeny 40% predstavuje 459,20 eur, ako správne uvádza odvolateľka, pričom súd prvej inštancie nesprávne určil túto sumu na 421,- eur. 1/12 z jej funkčného platu predstavuje 95,70 eur a 2/12 sumu 191,40 eur. V konaní bolo tiež nesporným a preukázaným, že žalobkyňa v roku 2017 bola práceneschopná v období od 3.4.2017 do 11.4.2017 a v období od 2.10.2017 do 14.12.2017, čo predstavuje celkom 83 dní, pri zohľadnení obdobia iba do 30.11.2017 prvoinštančným súdom 69 dní. V oboch prípadoch teda ide o obdobie 2 x 30 celých kalendárnych dní. Podľa názoru odvolacieho súdu podľa poukázaného textu čl. 19 ods. 2 a 3 predmetnej kolektívnej zmluvy rozhodujúca je práceneschopnosť zamestnanca v období súhrnne za celý kalendárny rok, bez ohľadu na splatnosť odmeny, resp. dátum jej vyplatenia pred ukončením kalendárneho roka. Z poukázaného ustanovenia tiež jednoznačne a výslovne vyplýva, že odmenu je potrebné alikvotne krátiť o 1/12 funkčného platu a nie navrhutej odmeny, ako to tvrdí odvolateľka. Vychádzajúc z uvedeného predmetnú odmenu žalobkyne vo výške 40% z jej funkčného platu 1.148,- eur, t.j. vo výške 459,20 eur bolo potrebné krátiť o 2/12 funkčného platu, teda o sumu 191,40 eur, čím žalobkyne vznikol nárok na odmenu v sume 267,80 eur. Pokiaľ prvoinštančný súd z tohto titulu žalobkyne priznal iba sumu 229,68 eur nepostupoval správne, keď sa dopustil omylu pri matematickom výpočte. Bolo preto dôvodným, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku III., ktorým bola žaloba vo zvyšnej časti odmeny zamietnutá s použitím § 388 CSP zmenil tak, že žalobkyne z titulu odmeny priznal ďalšiu časť v sume 38,12 eur.

122. Pokiaľ žalobkyňa v tejto súvislosti poukazuje na skutočnosť, že jej kolega L. L. K. bol v rozhodnom období v roku 2017 pracovne neschopný 135 dní a hoci mu odmena mal byť krátená o 4/12, nebola mu krátená vôbec, a obdobne nedošlo ku kráteniu odmeny ani u zamestnankyne L. S., porušenie obligatórneho ustanovenia kolektívnej zmluvy pri vyplatení odmeny týmto dvom zamestnancom, nebolo

predmetnom tomto konaní a porušenie interných noriem u iného zamestnanca nemôže samo osebe založiť diskriminačné konanie voči žalobkyni. V konaní nebolo preukázané, že by ku kráteniu odmeny z dôvodu práceneschopnosti došlo výlučne u žalobkyni.

123. Žalobkyňa si v predmetnom konaní uplatňovala aj náhradu nemajetkovej ujmy najskôr vo výške 10.000,- eur, neskôr 13.300,- eur, 22.000,- eur, až napokon 150.000,- eur s odôvodnením, že žalovaný zamestnávateľ sa voči nej správal diskriminačne. Prvoinštančný súd sa s týmto nárokom žalobkyne správne a vyčerpávajúco vysporiadal v ods. 95 až 101 odôvodnenia preskúmaného rozsudku, pričom odvolací súd sa s uvedeným odôvodnením a závermi súdu prvej inštancie v celom rozsahu stotožňuje a v podrobnostiach na ne poukazuje.

124. V zmysle súdom prvej inštancie aplikovaného ust. § 9 zák. č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou (ods. 1). 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 (ods. 2). Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku (ods. 3).

125. Odsek 3 citovaného ustanovenia upravuje prípad, keď porušením zásady na rovnaké zaobchádzanie došlo k zásahom do práv poškodenej osoby až takej intenzity, že bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť a spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, v dôsledku čoho primerané zadosťučinenie priznané súdom nepostačuje na nápravu porušenia zásady na rovnaké zaobchádzanie. Len vtedy sa poškodený môže domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Súd v takom prípade primárne skúma, či primerané zadosťučinenie určené súdom je, alebo nie je dostačujúce. Je pritom povinný prihliadať na závažnosť porušenia zásady na rovnaké zaobchádzanie zo strany porušiteľa podľa podmienok určených v ods. 3 citovaného ustanovenia. Pri posudzovaní podmienok porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch súd je povinný skúmať intenzitu zásahu a spôsobený škodlivý následok. Pri tejto objektívnej zodpovednosti súd neskúma zavinenie zo strany porušiteľa, ale len to, či ne/boli poškodené práva poškodeného a do akej miery.

126. Na základe výsledkov vykonaného dokazovania prvoinštančný súd správne skonštatoval zistenie nerovnakého zaobchádzania žalovaným so žalobkyňou pri vyplatení paušálnych odmien za rok 2017 a pri znížení osobného príplatku a z uvedených dôvodov uložil žalovanému povinnosť doplatiť paušálnu odmenu a rozdiel v osobnom príplatku. Pokiaľ ide o ďalšie žalobkyňou tvrdené údajné diskriminačné správanie žalovaného, ako správne uviedol prvoinštančný súd, toto žalobkyňa predostrela v náznakoch, bez jasného objasnenia rozhodujúcich skutočností, pričom neposkytla súdu dostatočné skutkové tvrdenia, z ktorých by bolo možné vyvodiť akým konkrétnym spôsobom bola u nej znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie (§ 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona). Výsluchy svedkov to ani nepotvrdili. V konaní teda nebolo preukázané splnenie základnej podmienky pre priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch v zmysle citovaného ustanovenia, keďže nebolo preukázané, že by nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej žalobkyne. Samotné, v konaní preukázané, nevyplatenie paušálnych odmien a nedôvodné zníženie osobného príplatku v predtým uvedenom rozsahu, vzhľadom na nízku intenzitu zásahu a škodlivého následku nenapĺňa požiadavku značného zníženia dôstojnosti, spoločenskej vážnosti alebo spoločenského uplatnenia žalobkyne. So všetkými formami údajne nerovnakého zaobchádzania žalobkyňou poukázanými v prvoinštančnom konaní sa vysporiadal prvoinštančný súd v bodoch 95 a nasl. odôvodnenia

preskúmaného rozsudku. Prípadné nové tvrdenia odvolateľky v tomto smere v podanom odvolaní by boli neprípustnými novotami v zmysle § 366 CSP.

127. Pokiaľ odvolateľka v tejto súvislosti namieta záver súdu prvej inštancie, že návrh na zmenu výšky osobného príplatku bol podpísaný a schválený ešte pred doručením žaloby žalovanému s tým, že zamestnávateľ sa o podaní žaloby dozvedel sprostredkovane od kolegu žalobkyne už pred 13.7.2018, je potrebné uviesť, že toto tvrdenie žalobkyne v konaní nebolo ničím preukázané, rovnako ako tvrdenie, že návrh na zmenu výšky osobného príplatku bol antidatovaný. Odvolateľka v podanom odvolaní nijako bližšie nekonkretizuje „žalovaným vykonštruované nepravdivé a nepreukázané porušenia pracovnej disciplíny dané žalobkyňou...“ S príkladmi nerovnakého zaobchádzania uvádzanými odvolateľkou, ako monitorovanie tlačových zostáv, zníženie osobného príplatku, znevýhodňovanie pri určení funkčného platu, hodnotenie v rámci adaptačného procesu, sa prvoinštančný súd riadne a správne vysporiadal v odôvodnení preskúmaného rozsudku, s ktorým sa odvolací súd stotožňuje. Skutočnosť, že žalobkyňa bola počas štúdia ocenená za výnimočné odborné znalosti, na čo poukazuje v odvolaní, je bez relevancie pre toto konanie.

128. S poukazom na uvedené odvolacím súdom, v spojení s poukázaným odôvodnením súdu prvej inštancie, bolo dôvodným žalobu žalobkyne v časti ktorou sa domáhala náhrady nemajetkovej ujmy ako nedôvodnú zamietnuť.

129. K iným vadám konania v záverečnej časti odvolania žalobkyňa nejasne namieta, že súd rozhodoval na základe pôvodného žalobného petitu, hoci mal rozhodovať podľa zmeny žaloby pripustenej uznesením zo dňa 3.8.2020 (č.l. 424). Odvolací súd ale takéto pochybenie nezistil, keď súd vychádzal z petitu pripusteného daným uznesením. Z následného textu odvolania by mohlo vyplývať, že žalobkyňa tým namieta voči výroku I., ktorým bolo konania v späťvzatej časti zastavené, avšak nedôvodne, keďže súd v tejto časti postupoval v súlade s ust. § 145 ods. 2 CSP, ako odvolací súd už uviedol vyššie. Vo vzťahu k náhrade trov konania tejto späťvzatej a zastavenej časti, ktoré zastavenie procesne zavinila žalobkyňa, prvoinštančný súd správne v súlade s ust. § 256 ods. 1 CSP, priznal náhradu trov konania protistrane (výrok IV. a V.).

130. V záverečnej časti odvolania žalobkyňa tiež namieta porušenie princípu rovnosti zbraní a zásad spravodlivého procesu, keď súd mal opakovane poskytovať žalovanému poučenie o tom, čo má v konaní preukazovať, aké dôkazy má predkladať, akým spôsobom ich má vykonať, bez bližšej konkretizácie. Pokiaľ súd v zmysle § 181 ods. 2 CSP na pojednávaní určil, ktoré skutkové tvrdenia sú medzi stranami sporné, ktoré nesporné, ktoré dôkazy vykoná a ktoré nevykoná a predbežné právne posúdenie veci, nemožno to považovať za „neprípustnú formu poručníkovania“ vo vzťahu k žalovanému. Zo zápisníc o pojednávaní prvoinštančného súdu (č.l. 543 a nasl. a č.l. 615 a nasl.), na ktorých boli vypočutí svedkovia, odvolací súd nezistil, že by žalobkyňi nebolo umožnené primeraným spôsobom reagovať na výpovede svedkov, naopak, je z nich zrejme, že do výpovedí opakovane vstupovala, kládla otázky svedkom, niektoré otázky namietala, väčšinou v závere výsluchov uviedla, že nemá ďalšie otázky. Podľa zápisníc postup súdu v tomto smere nenamietala a v zápisniciach nie je zaevidované nevyhovenie žalobkyňi reagovať na výpovede svedkov. Pokiaľ ide o výpovede svedkov, ktorí boli zamestnancami žalovaného a primátora Mesta Trnava, prvoinštančný súd u každého z nich zisťoval vzťah k žalobkyňi, pričom žiaden z nich neuviedol, že by mal k nej negatívny vzťah, naopak uvádzali, že ide medzi nimi o vzťah štandardný, normálny. Žalobkyňa pritom neuviedla žiadne konkrétne skutočnosti, ktoré by mali svedčiť o nevierohodnosti výpovedí týchto svedkov. Z podstaty veci ale vyplýva, že v rámci pracovnoprávných sporov sa navrhovaní svedkovia a strany sporu poznajú, resp. poznali a absolútne nezainteresovaní svedkovia ani neprichádzajú do úvahy. Ako na to poukázala aj odvolateľka v zmysle nálezu Ústavného súdu SR z 9.6.2015 sp. zn. III.ÚS 276/2014, spochybňovanie objektívnosti výpovedí svedkov a účastníkov konania iba na základe ich kolegiálneho... vzťahu bez toho, aby vierohodnosť výpovedí spochybňovali iné objektívne zdokumentované skutočnosti a dôkazy, by v prípadoch, kedy jediným dostupným dôkazom je práve výpoveď takýchto svedkov, viedlo k nemožnosti uniesť dôkazné bremeno... a zároveň by vytváralo neakceptovateľnú prezumpciu nepravdivosti svedeckých výpovedí... Odvolateľka sama uvádza, že na výsluchu ňou navrhnutých svedkov otca a známeho netrvala a to aj s ohľadom na ich vysoký vek a časový odstup a preto nevykonanie týchto dôkazov nemôže byť pochybením súdu. Pokiaľ prvoinštančný súd pojednávanie zo dňa 4.9.2025 odročil za účelom vyhlásenia rozsudku na 5.9.2025, čo namieta odvolateľka, súd postupoval v súlade s ust. § 219 ods. 2 CSP a takýto

legitímny postup nemožno považovať za nezlučiteľný s princípom spravodlivého procesu a nemôže vykazovať znaky denegatio iustitiae, ako to tvrdí odvolateľka.

131. Ďalšie odvolacie argumenty odvolací súd považoval pre rozhodnutie vo veci samej už za nerozhodné, bez potreby sa nimi osobitne vysporiadať. I podľa už konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkmi/stranami konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi/stranami konania. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku účastníka/strany konania, ktorú nastolil. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty účastníkov/strán konania (porovnaj napríklad rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II.ÚS 251/04, III.ÚS 209/04, II.ÚS 200/09 a podobne). Odôvodnenie súdneho rozhodnutia v opravnom konaní nemusí dať odpoveď na každú otázku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní alebo sú nevyhnutné na doplnenie dôvodov rozhodnutia, ktoré sa preskúmava (II. ÚS 78/05). Preto na ostatnú odvolaciu argumentáciu odvolateľa zaoberajúcu sa ďalšími okolnosťami prejednávanej veci, vzhľadom na uvedené závery už irelevantnú a nespôsobilú ovplyvniť rozhodnutie, i s poukazom na princíp hospodárnosti konania (čl. 17 OSP), odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

132. S poukazom na vyššie uvedené zdôvodnenie odvolacím súdom, v spojení s poukázaným odôvodnením preskúmaného rozsudku súdom prvej inštancie, po vyčerpaní relevantnej odvolacej argumentácie žalobkyne a skonštatovaní, že odvolanie bolo dôvodné výlučne vo vzťahu k výške odmeny za rok 2017, odvolací súd potom napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie s použitím § 388 CSP zmenil v zamietajúcej časti vo výroku III. tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni ďalšiu časť odmeny vo výške 38,12 eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku (§ 232 ods. 3 CSP), pričom vo zvyšku zamietnutie žaloby s použitím § 387 CSP potvrdil. Bolo dôvodným potvrdiť napadnutý rozsudok i vo výrokoch o náhrade trov konania IV., V. a VII, nedotknutých zmenou. Samotná skutočnosť, že ide o individuálny pracovný spor s ochranou slabšej strany sporu (§ 316 a n. CSP) sama osebe nezakladá dôvod hodný osobitného zreteľa pre výnimočné použitie § 257 CSP na rozhodnutie o náhrade trov a iný takýto dôvod zistený resp. preukázaný nebol. Keďže týmto rozsudkom došlo k zmene prvoinštančného rozsudku vo vzťahu k priznanej sume odmeny, v zmysle § 396 ods. 2 CSP, bol potrebné aby odvolací súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania vo vzťahu k zaplateniu žalovanej sumy 2.923,03 eur a to podľa pomeru úspechu strán v zmysle § 255 ods. 1 CSP. Žalobkyňa sa v tejto časti domáhala zaplata celkovo sumy 2.923,03 eur a sudy jej napokon priznali spolu sumu 943,41 eur, čo predstavuje po zaokrúhlení 32,30% úspech žalobkyne a naopak 67,70% úspech žalovaného. Čistý pomerný úspech žalovaného je tak 35,40%. Odvolací súd preto v tejto časti priznal žalovanému náhradu trov konania (prvoinštančného a odvolacieho) voči žalobkyni v rozsahu 35,40% (výrok III.).

133. Senát krajského súdu toto rozhodnutie prijal pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

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

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

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

Dovolanie je podľa § 421 CSP prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,

b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

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

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

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

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

c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

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

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

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

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

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

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

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

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

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

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

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).