

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 8CoPr/4/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317206311  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ondrej Krajčo  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2020:1317206311.1

## Uznesenie

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ondreja Krajča a členiek senátu JUDr. Jany Vlčkovej a JUDr. Moniky Holickej v spore žalobkyne: V. H., I. X. XX.XX.XXXX, Z. J. N.F. Č.. X, Z., zastúpenej: Advokátska kancelária JUDr. Radovan Repa, advokát, s.r.o., so sídlom Záhradnícka č. 60, Bratislava, IČO: 36 742 023, proti žalovanému: Španielske kráľovstvo, Veľvyslanectvo Španielskeho kráľovstva v Bratislave, so sídlom Prepoštská č.10, Bratislava, IČO: 31 809 740, zastúpenému: Advokátska kancelária SP & R s.r.o., so sídlom Maróthyho č. 6, Bratislava, IČO: 36 859 982, o zaplatenie 13.224,13 eura s príslušenstvom, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III zo dňa 22. novembra 2018, č.k. 11Cpr/6/2017 - 92, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti a vo výroku o trovách konania z r u š u j e a vec mu v r a c i a na ďalšie konanie.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Rozsudkom zo dňa 22. novembra 2018, č.k. 11Cpr/6/2017 - 92, uložil súd prvej inštancie žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 1.158,24 eura, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % p.a. od 16.02.2017 do zaplatenia. Vo zvyšku žalobu zamietol a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 82 %.
2. Prvoinštančný súd mal vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobkyňa uzavrela so žalovaným dňa 14.01.2014 pracovnú zmluvu na dočasný pracovný pomer na miesto administratívneho asistenta, na dobu určitú, na obdobie materskej dovolenky nešpecifikovanej stálej zamestnankyne. Dňa 05.07.2014 strany uzavreli ďalšiu pracovnú zmluvu na dočasný zamestnanecký pomer prekrývajúci obdobie rodičovskej dovolenky stálej zamestnankyne pani W. G.. Mesačný plat bol dohodnutý vo výške 1.246 eur. Strany sporu sa v pracovnej zmluve dohodli, že na urovanie sporov, ktoré môžu vzniknúť pri interpretácii tejto zmluvy sa podriaďujú jurisdikcii súdov Slovenskej republiky a bude uplatňovaný pracovný režim upravený zákonmi Slovenskej republiky. Nebolo sporné, že pani W. G., ktorú u žalovaného zastupovala žalobkyňa, mala uzatvorenú pracovnú zmluvu, v ktorej bol dohodnutý hrubý plat 21.806,40 eur ročne, pred zdanením, čo predstavuje mesačný plat vo výške 1.557,60 eura a 13. a 14. plat. Nebolo sporné ani to, že žalovaný žalobkyni dorovnal a naďalej vypláca mzdu na úroveň 1.557,60 eura, počnúc októbrom 2014. Nebolo sporné ani to, že žalobkyni ani pani G. nebolo vyplácané stravné. Poukázal na to, že žalobkyňa vo výpovedi strany sporu uviedla, že od prvého dňa pracovala ako osobný asistent veľvyslanca, sedí na tom istom mieste ako pani G., jej pracovná zmluva je identická, povinnosti rovnaké, má prístup do tých istých priestorov. Aj v pracovnej zmluve majú uvedené, že vykonávajú úlohy, ktoré určí vedúci misie. Podľa jej názoru je jej priamy nadriadený s jej prácou spokojný a vyjadril jej podporu. Poukázala na to, že v rozpočte na rok 2014 boli uvedené finančné prostriedky na jej miesto aj s ďalšími platmi, pričom žalovaný nemohol vedieť, že pani G. odíde na materskú dovolenku. Uviedla, že podľa španielskych zákonov majú všetci zamestnanci nárok na 13. a 14. plat a nie je dôležité z akého právneho základu vyplývajú jej nároky, ale to, že takéto nároky boli vyplácané pani G. a ona ich nedostávala a táto skutočnosť dokazuje jej znevýhodňovanie. Poukázal tiež na to, že žalovaný na pojednávaní uviedol, že nemožno žalobkyňu

označiť za porovnateľného zamestnanca s pani G., nakoľko žalobkyňa pracovala ako administratívny asistent, pričom rozdiel medzi ňou a pani G. bol ten, že pani G. pracovala pre žalovaného dlhšie, požívala väčšiu dôveru, vybavovala aj osobnú korešpondenciu veľvyslanca, mala na starosti archív, čo boli oblasti, ktoré žalobkyňa nevykonávala.

Z odôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že súd prvej inštancie považoval za preukázané, že pozície týchto dvoch zamestnankyň nie sú identické a nejde o porovnateľných zamestnancov, čo podľa neho vyplýva aj zo špecifik, ktoré vyplývajú z práce na diplomatickej misii cudzieho štátu, keď administratívne práce sú vykonávané pre veľvyslanca Španielskeho kráľovstva, z čoho je nesporné, že miera dôvery zohráva významnú úlohu pri prideľovaní konkrétnych úloh a je preto pochopiteľné, že dlhoročný skúsený zamestnanec, ako bola pani G., požívala väčšiu mieru dôvery a boli jej prideľované aj iné povinnosti a úlohy, ako žalobkyňi, ktorá si dôveru iba buduje. V tejto súvislosti poukázal aj na to, že podľa vyjadrenia žalovaného pani G. vybavovala okrem iného aj osobnú korešpondenciu veľvyslanca a mala na starosti archív, čo boli úlohy, ktoré žalobkyňa neplnila.

3. Na základe takto ustáleného skutkového stavu veci posúdil spor, pokiaľ ide o nároky uplatnené žalobkyňou titulom ochrany pred diskrimináciou, po právnej stránke podľa ust. § 2 ods. 1,2, § 2a ods. 1,2, § 6 ods. 1,2, § 8, § 9 ods. 1,2 Antidiskriminačného zákona, ako i ustanovení Zákonníka práce, a dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná, keď na základe ustáleného skutkového stavu veci nemal preukázané diskriminačné konanie žalovaného voči žalobkyňi, a to najmä z dôvodu rozdielnej pracovnej náplne žalobkyne a ňou zastupovanej zamestnankyne W. G.. Zdôraznil, že rovnosť ohodnotenia možno posudzovať vo vzťahu ku rovnakej práci, alebo práci rovnakej hodnoty. Ani právo Európskej únie však podrobnejšie nerozoberá čo možno označiť za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Kritériom na porovnanie práce by mohla byť porovnateľná zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť. V danom prípade, ak obe zamestnankyne plnia úlohy administratívneho asistenta, pričom konkrétnu prácu im prideľuje vedúci zastupiteľstva, je nesporné, že môže vzniknúť rozdielnosť úloh, ktoré obe plnia a preto nemožno konštatovať, že vykonávajú rovnakú prácu. Druhým kritériom porovnateľnosti by mala byť aj porovnateľná výkonnosť vzťahujúca sa ku konkrétnemu zamestnancovi, čo je možné posúdiť až potom, čo zamestnanec prácu vykonáva určité obdobie. V tomto prípade zamestnankyňa G. vykonávala prácu dlhšie obdobie, žalovaný ju označil za zamestnanca, ktorý požíval dôveru a žalobkyňa, ktorá začala vykonávať práce pre žalovaného od 14.01.2014, čiže až potom, čo zamestnankyňa G. nastúpila na materskú dovolenku, z čoho je zjavné, že nemožno hovoriť o práci rovnakej hodnoty. Aj z týchto okolností je zjavné, že nie je možné tieto zamestnankyne označiť za porovnateľné a preto rozdielne ohodnotenie ich práce nepovažoval za diskriminačné. Napriek tomu, že obe mali identické pracovné zmluvy, preto ich konkrétnu náplň práce nemožno považovať za identickú a z tohto dôvodu je pochopiteľné, že pani G. bola ako stála zamestnankyňa s dlhšou praxou motivovaná aj inými nenárokovateľnými finančnými ohodnoteniami ako dohodnutým platom. Ďalej uviedol, že nemožno považovať za diskriminačné ani to, že zamestnávateľ rozlišuje pri odmeňovaní dlhoročného zamestnanca (pani G.) od zamestnanca s kratšou praxou, čo je prípad žalobkyne. Zamestnávateľovi je dovolené, aby túto skúsenosť oceňoval (rozsudok zo dňa 3.júla 2006, Z..J..H. proti Healt & Safety Executive, C-17/05, bod 35 a 36). Rozlišovanie medzi zamestnancami z hľadiska dĺžky odpracovaného času považuje za legitímne kritérium rozlíšenia odmeňovania. Žalobkyňa v tomto spore neargumentovala ničím, čo by bolo spôsobilé spochybniť toto kritérium, inými slovami, rozdiel medzi odmeňovaním žalobkyne a zamestnankyne s dlhšou praxou nebol taký priepastný, že by vzbudzoval závažné pochybnosti o možnosti použitia rozdielov v odmeňovaní medzi zamestnancom s kratšou a dlhšou praxou, medzi zamestnancom stálym a dočasným, nakoľko práve hľadisko dočasnosti a stálosti pri odmeňovaní nezohrávalo jedinú úlohu. Z týchto dôvodov uzavrel, že v spore nebolo preukázané, že by žalobkyňa bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Nezaoberal sa argumentáciou žalobkyne vo vzťahu ku predloženému rozsudku Súdneho dvora zo dňa 14.9.2016 vo veci C-596/14, nakoľko nepozná zákonnú úpravu obsiahnutú v španielskej legislatíve (napríklad zákon 7/2007), ale predovšetkým z dôvodu, že predmetná pracovná zmluva bola uzatvorená v zmysle Zákonníka práce a preto je relevantné jej posúdenie iba z hľadiska právneho poriadku Slovenskej republiky. Navyše žalobkyňa v spore súdu nepredložila uznesenie z 31.januára 2008 Generálneho sekretariátu pre verejnú správu, ani Dohodu ministrov z 250108, na ktorú sa odvoláva pracovná zmluva. So zreteľom na skutočnosť, že strany si dohodli právny režim slovenského Zákonníka práce, poukázal tiež na to, že v prípade 13. a 14. platu podľa Zákonníka práce nejde o nárokovateľné plnenie, na ktoré by žalobkyňi vznikol nárok, pričom plnenie, ktoré žalobkyňa definovala ako trienio Zákonník práce vôbec nepozná, a preto žaloba na plnenie v tejto časti nemôže byť dôvodná. Pokiaľ žalobkyňa uplatnila nárok na zaplatenie rozdielu v mzde, ktorá bola v pracovnej zmluve dohodnutá, a to vo výške 1.246 eur mesačne a platom, ktorý bol vyplácaný pani

G.R., a to vo výške 1.557,60 eura, v jej pracovnej zmluve žalobkyne bol dohodnutý mesačný plat vo výške 1.246 eur pred zdanením a netto plat bol žalobkyni aj vyplácaný, čo nebolo sporné. Samotná skutočnosť, že predchodkyňa žalobkyne mala v zmluve dohodnutú inú výšku platu neodôvodňuje vznik nároku žalobkyne na doplatok tohto rozdielu. To, že žalovaný začal poskytovať žalobkyni vyšší plat, možno považovať za dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorá ale opäť nezakladá nárok na doplatenie rozdielu za predchádzajúce obdobie.

Z uvedených dôvodov žalobu vo zvyšnej časti, nad rámec priznaného príspevku na stravovanie s príslušenstvom, vyhodnotil ako nedôvodnú. O trovách konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 255 ods. 2 C.s.p. a podľa pomeru úspechu a neúspechu strán v tomto spore, ktorý ustálil na 91,25 % ku 8,75 %, zaviazal neúspešnú žalobkyňu na náhradu trov konania v rozsahu 82 %.

4. Proti tomuto rozsudku podala do zamietajúceho výroku vo veci samej a súvisiaceho výroku o trovách konania v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobkyňa, ktorá žiadala v tejto časti prvoinštančný rozsudok zmeniť a žalobe vyhovieť, alternatívne ho zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie. Odvolanie odôvodnila tým, že súd prvej inštancie nedostatočne zistil skutkový stav, na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, nesprávne vec právne posúdil a porušil aj jej právo na spravodlivý súdny proces.

V prvom rade namieta, že súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania nedostatočne zistil skutkový stav a na základe vykonaného dokazovania dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam pokiaľ ide o protichodné tvrdenia strán konania na pojednávaní zo dňa 25.10.2018 ohľadne žalovaným vzneseného a prezentovaného, avšak ničím nepodloženého tvrdenia o dôvode rozdielného zaobchádzania/diskriminácie (vyššia miera dôvery, dĺžka praxe p. G.) tak, ako sa uvádza v bode 25 Rozsudku. Práve na spomenutom pojednávaní žalovaný uvádzal vyššie uvedené nové prostriedky procesnej obrany v rozpore so zásadou sudcovskej koncentrácie konania. Rozdielne zaobchádzanie a teda rozdielnu výšku odmeny stálej zamestnankyne, p. G. oproti žalobkyni (najmä 13. a 14. plat) odôvodnil dlhším pracovným pomerom p. G., odlišnou pracovnou činnosťou s tým, že pracovníci, ktorí pracujú dlhšie, požívajú ako keby vyššiu mieru dôvery a väčšiu mieru zodpovednosti, in concreto že nemala oproti p. G. v rozhodnom období viesť napr. archív, osobnú korešpondenciu veľvyslanca, súkromné hovory veľvyslanca, ako aj tým, že nie je možné, aby od prvého dňa bola miera dôvery a teda aj výška odmeny totožná s mierou dôvery a teda aj s výškou odmeny za prácu rovnaká. Zdôraznila, že ona aj p. G., ktorú počas jej materskej dovolenky nahradila, majú rovnakú náplň práce určenú v pracovnej zmluve a nie je jej zrejmé, na základe čoho súd prvej inštancie ustálil, že ich pozície nie sú identické. V otázke dôvery a náplne práce priamo na pojednávaní tieto nové tvrdenia jasne dementovala a priamo sa voči nim ohradila, keďže od prvého dňa nastúpila plne do funkcie osobnej asistentky veľvyslanca, kedy viedla agendu a vykonávala rovnaké činnosti ako p. G.R., ktorú počas jej materskej dovolenky nahrádza - vedenie agendy, osobnej korešpondencie, sprevádzanie na rokovania veľvyslanca, tlmočenie, využíva rovnaké prístupy a vstupuje do rovnakých systémov a priestorov ako p. G. (na margo vedenia archívu). Robí teda to isté, až viac, ako p. G., má vyššiu kvalifikáciu ako p. G.. Poukázala tiež na to, že súd prvej inštancie opomenul fakt, že p. G. nastúpila na danú pozíciu 1.10.2012 (viď pracovná zmluva p. G. v zmysle príloh žaloby) a dňa 9.11.2013 nastúpila na prvú materskú dovolenku. Nebola teda dlhoročným zamestnancom, ako sa uvádza v rozsudku. Predložená pracovná zmluva p. G. je prvou a jedinou pracovnou zmluvou p. G. so žalovaným, z čoho jasne vyplýva, že tieto plnenia, ktoré si nárokuje aj žalobkyňa, dostávala p. G. od prvého dňa kedy ešte nemohla mať takú mieru dôvery aká sa vybuduje až po určitej (nehovoriac o dlhoročnej) skúsenosti. Nie je tu teda daný a preukázaný žiadny dôvod a obdobie, za ktoré si mala p. G. vybudovať mieru dôvery a teda aj zodpovednosti, na ktorú odkazuje žalovaný vo svojich tvrdeniach prednesených na pojednávaní dňa 25.10.2018 a na základe ktorých súd prvej inštancie vyhodnotil žalobu ako nedôvodnú. Na základe uvedeného konštatovala, že súd prvej inštancie dospel zjavne k nesprávnemu skutkovému záveru, že p. G. dostávala 13. a 14. plat v dôsledku dlhoročného pôsobenia u žalovaného a vyššej dôvery, pričom nie je zrejmé, na základe čoho, akým spôsobom a na základe akých kritérií sa prvoinštančný súd priklonil k tvrdeniam žalovaného a neprihliadal na vyjadrenia žalobkyne ohľadne rozsahu náplne práce a rozsahu vykonávanej činnosti. Zdôraznila, že aj na pojednávaní 25.10.2018 uviedla, že jej nárok na 13. a 14. plat vyplýva najmä zo zásady rovnakého zaobchádzania a teda s tým súvisiacim zákazom diskriminácie, ako aj z predpisov španielskeho práva. Súd na pojednávaní dňa 25.10.2018 jasne určil a vymedzil, ktoré skutočnosti považuje za sporné a ktoré za nesporné. Medzi sporné zaradil právny základ uplatňovaného nároku, kedy odkázal na neznalosť uznesenia z 31.1.2008 Generálneho sekretariátu pre verejnú správu - vytkol jej nepredloženie tohto uznesenia/je mu neznámy. Právny základ pre priznanie 13. a 14. platu ako aj trienia (popri tom, že vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania s porovnateľnými zamestnancami) spočíva aj v španielskej právnej úprave, ktorú citovala a ktorej aplikácie sa dovoľavala. Nemožno jej

teda pričítať, že súd sa nemal možnosť oboznámiť s predmetnou relevantnou právnou úpravou a teda že neposudzoval danú vec aj z pohľadu úpravy vzájomných práv a povinností strán ako zamestnanca a zamestnávateľa podľa španielskeho práva - keďže takýto režim obsahuje a súd mal v tejto súvislosti (pokiaľ ide o cudzie právo, prípadne pokiaľ ide o Uznesenie generálneho sekretariátu pre verejnú správu) postupovať podľa § 319 C.s.p. Dôkazy o cudzom práve však neobstaral. Uvedené platí o to viac, že súd prihliadal na prostriedky procesnej obrany vznášanej žalovaným v rozpore so zásadou sudcovskej koncentrácie. Nejedná sa tu o rovnaký postup voči obojstrannému konaniu nehovoriac o tom, že ako zamestnanec je slabšou stranou. Takýto postup súdu považuje jednoznačne za postup, ktorým bolo porušené jej právo na spravodlivý proces, a to najmä s prihliadnutím na povinnosť súdu prihliadať a zohľadniť všetky relevantné skutočnosti v konaní. Napadnutý rozsudok však vníma v kontexte práva na spravodlivý proces tiež ako prekvapivé rozhodnutie, reagujúce na súdu predloženú ustálenú a relatívne širokú rozhodovaciu prax, najmä SD EÚ, a ako rozhodnutie, ktoré nie je riadne odôvodnené a teda aj nepreskúmateľné. Súd vychádzal svojvoľne iba z režimu Zákonníka práce a Antidiskriminačného zákona a nezohľadnil relevantnú právnú úpravu pracovnej zmluvy. Zo strany súdu teda došlo k nesprávnemu posúdeniu a interpretácii relevantných noriem, ostatne časť právneho základu nebola vôbec zohľadnená. S poukazom na uvedené uzavrela, že napadnutý rozsudok je v rozpore s právom a porušuje jej práva, a preto žiadala, aby ho súd druhej inštancie zmenil tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovie alebo rozsudok zruší.

5. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobkyne žiadal v napadnutej časti rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Konštatoval, že prvoinštančný súd vo veci vykonal rozsiahle dokazovanie a tak, ako to zdôvodnil v napadnutom rozsudku, dospel k správnomu právnemu názoru a jeho rozhodnutie spočíva na správnom právnom posúdení veci. Poukázal na to, že uzatvoril so žalobkyňou v postavení zamestnanca dňa 14.01.2014 pracovnú zmluvu, pričom na základe tejto pracovnej zmluvy mala žalobkyňa vykonávať prácu na pozícii - administratívny asistent, pracovný čas bol dohodnutý 37 a pol hodiny týždenne. V článku 8 si zmluvné strany dohodli, že zmluva sa uzatvára na dobu určitú pokrývajúcu obdobie materskej dovolenky stálej zamestnankyne. V článku 7 sa zmluvné strany dohodli, že pracovný režim je upravený zákonmi Slovenskej republiky a uznesením z 31.01.2008 Generálneho sekretariátu pre verejnú správu, ktorým sa vydáva Dohoda Rady ministrov z 25.01.2008, ktorou sa schvaľuje Dohoda z 03.12.2007 z Generálneho vyjednávania všeobecnej štátnej správy o pracovných podmienkach zamestnancov v zahraničí a predpisy vydané Ministerstvom zahraničných vecí a spolupráce o vnútornom fungovaní zastupiteľstiev súvisiace s jeho činnosťou. Neskôr dňa 05.07.2014 uzatvoril so žalobkyňou v postavení zamestnanca pracovnú zmluvu na dobu určitú pokrývajúcu obdobie rodičovskej dovolenky stálej zamestnankyne W. G.. Až táto v poradí druhá pracovná zmluva priamo odkazovala na stáleho zamestnanca - W. G.. Zdôraznil, že zamestnankyňa G. nie je porovnateľným zamestnancom v zmysle ust. § 40 ods. 9 ZP. Žalobkyňa má síce uvedené v pracovnej zmluve pozíciu administratívny pracovník, avšak rozdiel medzi jej prácou a prácou pani G. bol a je ten, že pani G. ako dlhšie pracujúci zamestnanec požíval vyššiu mieru dôvery, pretože vybavovala aj osobnú korešpondenciu veľvyslanca, mala na starosti archív. Išlo o také oblasti, ktoré žalobkyňa v tom čase nevykonávala. Žalobkyňa si uplatňuje nárok na 13. a 14. plat. Avšak jedná sa o fakultatívnu zložku mzdy, ktorá je nad rámec základnej zložky mzdy a v zmysle platného Zákonníka práce nemá zamestnanec právny nárok na 13. a 14. plat. Poukázal tiež na to, že v prípade zamestnankyne G. išlo o motivačnú mzdovú formu, ktorá je nenárokovateľná. Preto žalobkyňa nemá právny nárok na 13. a 14. plat a nemôže svoj nárok odvodzovať ani z ust. § 119a Zákonníka práce, t.j. zo zásady zákazu diskriminácie, nakoľko Zákonník práce do 01.05.2018 s týmito zložkami mzdy nerátal a nepoznal ich - nejedná sa o zložku mzdy, ktorá bola vyplácaná zamestnankyni G. podľa ustanovení Zákonníka práce alebo podľa osobitných predpisov. Rovnako v prípade nároku na tzv. trienio ide o zložku mzdy, ktorú Zákonník práce ani slovenský právny poriadok nepozná. Uvedená zložka mzdy je nenárokovateľná, ani W. G.R. nemala právny nárok na túto zložku mzdy, v jej pracovnej zmluve sa nespomína a je len na dobrej vôli zamestnávateľa, či túto zložku mzdy poskytne alebo nie. Žiadala preto rozsudok súdu prvej inštancie v plnom rozsahu bez nariadenia pojednávania potvrdiť.

6. Odvolací súd preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti v medziach dôvodov podaného odvolania podľa § 380 C.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 C.s.p. a podľa § 378 ods. 1 C.s.p., a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné.

7. Súd prvej inštancie svojím rozsudkom v napadnutej časti zamietol podanú žalobu, ktorou sa žalobkyňa ak zamestnankyňa žalovaného domáha doplatenia rozdielu v jej mzdovom ohodnotení titulom porušenia zákazu nerovnakého zaobchádzania v zmysle Antidiskriminačného zákona a Zákonníka práce, v spojení s relevantnou právnou úpravou Španielskeho kráľovstva.

8. V prvom rade považuje odvolací súd za potrebné uviesť, žalobkyňa v odvolaní opodstatnene namieta správnosť ustálenia skutkového stavu veci, na základe ktorého súd prvej inštancie v napadnutej časti žalobu zamietol. Je totiž pravdou, že skutkový záver, podľa ktorého boli pracovné náplne žalobkyne a W. G.Ž. rozdielne, ako aj závery, podľa ktorých išlo v prípade zamestnankyne W. G., na rozdiel od žalobkyne, o dlhoročnú zamestnankyňu žalovaného, ktorá vzhľadom na dĺžku trvania pracovného pomeru a spokojnosť s kvalitou výkonu práce požívala u žalovaného, resp. u veľvyslanca Španielskeho kráľovstva, zvýšenú dôveru, osobitne významnú pri tomto type zamestnania, nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní, niektoré z nich sú dokonca v rozpore s obsahom vykonaných dôkazov. Rozdielnosť pracovnej náplne totiž nevyplýva z uzavretej pracovnej zmluvy a nie je dôkazne podložená ani inými dôkazmi, keď sa opiera iba o (subjektívne) vyjadrenie (či skôr argument) právneho zástupcu žalovaného, prednesené na pojednávaní, ktoré však nie je dôkazným prostriedkom, a teda z neho nemôže súd vyvodiť objektívne skutkové zistenie významné pre rozhodnutie. Pokiaľ súd prvej inštancie opakovane konštatoval, že v prípade W. G. išlo o dlhoročnú zamestnankyňu, nie je zrejmé, ako k tomuto skutkovému záveru dospel. Z jej pracovnej zmluvy založenej v spise v kontexte s obsahom pracovnej zmluvy žalobkyne vyplýva, že pred nástupom na rodičovskú dovolenku u žalovaného pracovala približne jeden kalendárny rok a žalobkyňa ju zastupovala od nástupu na rodičovskú dovolenku. Rovnako však nie je možné zistiť, na základe akých dôkazov súd prvej inštancie ustálil, že W. G. požívala u veľvyslanca vyššiu mieru dôvery než žalobkyňa a že vybavovala okrem iného aj jeho osobnú korešpondenciu a mala na starosti archív, čo boli úlohy, ktoré žalobkyňa neplnila. Je teda nepochybné, že skutkové zistenia súdu prvej inštancie, na ktorých v rozhodujúcej miere založil svoje právne závery v napadnutej zamietajúcej časti, nemajú žiadnu oporu vo vykonanom dokazovaní, čo je samo osebe dôvodom na zrušenie rozsudku v tejto časti a jeho vrátenie na ďalšie konanie.

9. Nesprávne však súd prvej inštancie v napadnutej časti posúdil daný spor i po právnej stránke. Nezohľadnil totiž dôsledne špecifický charakter tohto sporu, ktorého predmetom je ochrana pred diskrimináciou (§ 307 a nasl. C.s.p.) s poukazom na Antidiskriminačný zákon, a preto žalobkyňu postačovalo splniť povinnosť tvrdenia, že s ňou bolo rozdielne zaobchádzané z dôvodu príslušnosti k určitej skupine, ktorú povinnosť žalobkyňa podľa názoru odvolacieho súdu aj splnila, keď vo vzťahu k napadnutej časti v spore tvrdí, že žalovaný s ňou, ako so zamestnankyňou s pracovným pomerom na dobu určitú, v oblasti mzdového zabezpečenia zaobchádzal rozdielne, ako so zamestnankyňou W. G. a za tohto stavu nie je možné od žalobkyne bez ďalšieho vyžadovať preukázanie totožnej obsahovej náplne práce. Pokiaľ ide o kritériá významné pre posúdenie totožnosti vykonávanej práce (čo možno považovať za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty) pre účely dodržania zásady rovnakého zaobchádzania, je pravdou, že primárne právo Európskej únie výslovne tieto kritériá nestanovuje. K týmto otázkam sa však opakovane vyjadril vo svojej rozhodovacej činnosti Súdny dvor EÚ (napr. aj rozsudky vo veciach C-302/11, C-305/11, C-38/13), no jeho judikatúrou sa súd prvej inštancie taktiež nezaoberal. Odvolací súd taktiež za nesprávne považuje závery prvoinštančného súdu, ktorý konštatoval, že je pochopiteľné, že pani G. bola ako stála zamestnankyňa s dlhšou praxou motivovaná aj inými nenárokovateľnými finančnými ohodnoteniami ako dohodnutým platom, pričom nemožno považovať za diskriminačné, že zamestnávateľ rozlišuje pri odmeňovaní dlhoročného zamestnanca (pani G.R.) od zamestnanca s kratšou praxou, nakoľko zamestnávateľovi je dovolené, aby túto skúsenosť oceňoval (rozsudok zo dňa 3.júla 2006, Z..J..H. proti Healt & Safety Executive, C-17/05, bod 35 a 36) a rozlišovanie medzi zamestnancami z hľadiska dĺžky odpracovaného času sa považuje za legitímne kritérium rozlíšenia odmeňovania. Odhliadnuc od toho, že v prípade W. G. nešlo o dlhoročného zamestnanca (aspoň to zatiaľ z dokazovania nevyplýva), podľa názoru odvolacieho súdu nemožno závery vyplývajúce z citovaného rozsudku Súdneho dvora EÚ aplikovať v danej veci, keď išlo o posúdenie rozdielnych (prejudiciálnych) otázok, no najmä bol celkom odlišný skutkový základ daného prípadu, v ktorom išlo o diskrimináciu na základe pohlavia, naviac za stavu, keď zamestnávateľ mal vytvorený systém tabuľkových plátov rozdelených do tried, na základe ktorého jednotlivým zamestnancom automaticky prináležal plát po splnení určitých vopred definovaných kritérií vrátane dĺžky praxe, pričom v preskúmvanej veci ide o individuálne dohodnutú výšku mzdy, ktorá nepodlieha automatickému zvyšovaniu na základe vopred určených kritérií. V súvislosti s problematikou rozdielneho odmeňovania zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú a zamestnancov na dobu určitú žalobkyňa dôvodne odkazuje na rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 14. septembra 2016 vo veci C-596/14, ako aj na rozsudok vo veci C-177/10, ktoré môžu byť významné aj pre právne posúdenie veci v tomto spore. Pre úplnosť možno poukázať aj na to, že súd prvej inštancie nezohľadnil v danej veci celkom dôsledne ani ustanovenie § 119a Zákonníka práce, ktoré (vo vzťahu k osobám rovnakého pohlavia dokonca mimo rámec Antidiskriminačného zákona) taktiež ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť v

prípade porovnateľnej práce zamestnancom porovnateľné odmeňovanie za výkon takejto práce. Vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnanca z hľadiska právnych noriem upravujúcich zákaz nerovnakého zaobchádzania pritom treba zdôrazniť, že predmetom porovnania tu nie sú iba nárokovateľné zložky, avšak aj všetky ďalšie súčasti a plnenia poskytované zamestnancovi za výkon práce, bez ohľadu na ich povahu.

10. Na základe uvedeného možno zhrnúť, že súd prvej inštancie vo vzťahu k napadnutej časti, v ktorej sa žalobkyňa domáha ochrany pred diskrimináciou, nedostatočne a zároveň nesprávne ustálil skutkový stav veci významný pre rozhodnutie v spore, pričom zároveň vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci, ktoré malo vplyv aj na zistenie skutkového stavu veci. Odvolací súd preto rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zrušil (§ 389 ods. 1 písm. b), c) C.s.p.) a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 391 ods. 1 C.s.p.), v ktorom spor v rozsahu zrušenia opätovne prejedná, zopakuje navrhnuté a predložené dôkazy, prípadne dokazovanie doplní (aj bez návrhu ak budú na to splnené podmienky v zmysle ust. § 311 C.s.p.), vykonané dôkazy vyhodnotí najmä v súlade s ich obsahom, no tiež v kontexte s ostatnými dôkazmi, po vyhodnotení dôkazov ustáli skutkový stav veci významný pre rozhodnutie v spore, opätovne meritórne posúdi vecnú opodstatnenosť podanej žaloby v napadnutej časti, a to z hľadiska splnenia všetkých podmienok vzniku nárokov žalobkyne na doplatenie mzdového rozdielu, vrátane skutočností významných pre komplexné posúdenie totožnosti, resp. porovnateľnosti, vykonávanej práce zamestnankyne W. G. a žalobkyne, so zreteľom na kritériá vychádzajúce najmä z dostupnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (vyššie citovaných rozhodnutí, avšak aj mnohých ďalších), ako aj pre posúdenie dôvodov nerovnakého zaobchádzania, ak k nemu došlo, a napokon aj na zistenie všetkých ďalších relevantných otázok významných pre posúdenie opodstatnenosti podanej žaloby v tejto časti, a opätovne rozhodne vo veci samej.

11. Pre úplnosť pre účely konania po zrušení a vrátení veci odvolací súd uvádza, že nepovažoval za opodstatnenú námietku žalobkyne v odvolaní, že obrana žalovaného bola uplatnená v rozpore so zásadou koncentrácie a bolo preto postupom súdu prvej inštancie zasiahnuté do jej práva na spravodlivý proces. Žalovaný síce svoju obranu uplatnil s väčším časovým odstupom, avšak rozhodujúce je, že sa tak stalo do skončenia prvého pojednávania, a to v čase, ktorý treba za daných okolností podľa názoru odvolacieho súdu považovať za primeraný okolnostiam. Iný výklad príslušných ustanovení Civilného sporového poriadku upravujúcich koncentráciu v spore by podľa názoru odvolacieho súdu predstavoval tzv. prílišný formalizmus, ktorý by v konečnom dôsledku viedol k porušeniu práva žalovaného na spravodlivý proces. Žalovaným doposiaľ prednesenú obranu (príp. za splnenia podmienok C.s.p. aj ďalšiu) je potom nevyhnutné vziať do úvahy aj v ďalšom priebehu konania po vrátení veci odvolacím súdom, a to vrátane vznesenej námietky premlčania, ak bude jej posúdenie pre rozhodnutie v spore potrebné.

12. O náhrade trov (tohto) odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci (§ 396 ods. 3 C.s.p.).

13. Toto rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.). 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 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 C.s.p.).

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 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je 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 C.s.p.).