

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 16CoPr/8/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1216201249  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 11. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ing. Mario Dubaň  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2019:1216201249.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ing. Maria Dubaňa a sudcov JUDr. Ivany Štíftovej a JUDr. Romana Majerského, v sporovej veci žalobcu: E. A., R.. XX.X.XXXX, U. X, N., zastúpeného advokátkou Mgr. Hanou Volšíkovou, Záhradnícka 64, Bratislava, proti žalovanému: Letové prevádzkové služby Slovenskej republiky, štátny podnik, Ivanská cesta 93, Bratislava, IČO: 35 778 458, zastúpenému SOUKENÍK - ŠTRPKA, s.r.o., Šoltésovej 14, Bratislava, o určenie, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania a o zaplatenie 79.268 eur a iné, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava II č.k. 58Cpr/1/2016-1102, zo dňa 20.3.2018, takto

### rozhodol:

- I. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie p o t v r d z u j e.
- II. Žalovanému p r i z n á v a proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol; žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa žalobou doručenou súdu 26.1.2016 domáhal voči žalovanému zaplatenia 79.268 eur titulom porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní a náhrady trov konania. Podaním zo dňa 4.8.2016 navrhol súdu, aby pripustil zmenu petitu žaloby určením, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu so žalobcom, ako zamestnancom vykonávajúcim prácu radarového riadiaceho letovej prevádzky, ktorý poskytuje pre žalovaného približováciu a letiskovú službu riadenia na letisku Poprad, v porovnaní s porovnateľnými radarovými riadiacimi letovej prevádzky, ktorí poskytujú pre žalovaného približováciu a letiskovú službu riadenia na letisku v Bratislave a na letisku v Košiciach. Súčasne navrhol, aby súd zaviazal žalovaného k povinnosti zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 79.268 eur, ako reštitučný nárok na doplatenie rozdielu v mzde z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Uznesením č.k. 58Cpr/1/2016-775, zo dňa 20.9.2016, súd prvej inštancie zmenu žaloby v uvedenom rozsahu a obsahu pripustil. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť 26.9.2016.

2. Pokiaľ ide o stručný obsah napadnutého rozhodnutia (§ 393 ods. 2 C.s.p.), súd prvej inštancie mal za nesporné, že žalobca ako zamestnanec na jednej strane a žalovaný (označený pôvodne ako Československá správa dopravných letísk, letisko Poprad Tatry) ako zamestnávateľ na strane druhej uzatvorili 4.10.1977 pracovnú zmluvu č. 708/77. Dňa 2.1.1978 uzatvoril žalobca so žalovaným pracovnú zmluvu č. 998/78 s dňom nástupu do pracovného pomeru 1.1.1978 na miesto „dozorčí létaní“. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 319/99 zo dňa 30.4.1999 sa zmenil dohodnutý druh práce z „dozorcu lietania“ na „radarový riadiaci letovej prevádzky“. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 708/77 zo dňa 20.3.2007 sa zmenili ďalšie dohodnuté podmienky pracovnej zmluvy (pracovný čas nočnej zmeny, harmonogram pracovnej pohotovosti a náhrada zaň). Dohodou o zmene pracovnej zmluvy č. 708/77 zo

dňa 27.8.2007 sa zmenili ďalšie dohodnuté podmienky pracovnej zmluvy (pracovný čas nočnej zmeny, harmonogram neaktívnej časti pracovnej pohotovosti a náhrada zaň). Žalobca ako zamestnanec na jednej strane a žalovaný ako zamestnávateľ na strane druhej uzatvorili 28.10.2015 Dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu žalobcu do predčasného starobného dôchodku, pracovný pomer skončil 27.1.2016.

3. Súd prvej inštancie uviedol, že medzi stranami ostalo sporné, či žalovaný zaobchádzal so žalobcom ako zamestnancom menej priaznivo ako s inými zamestnancami zaradenými na rovnakej pracovnej pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky v Bratislave a v Košiciach výlučne z dôvodu iného miesta výkonu práce a teda, či bol žalobca diskriminovaný z regionálnych dôvodov, ktoré žalobca vidí v odlišnom odmeňovaní, zamestnaneckých výhodách, rekondičných pobytoch, hodnotení psychickej pracovnej záťaže, či ustanovenom týždennom pracovnom čase v nadväznosti na (ne)platnosť kolektívnej zmluvy v časti a aj aplikovateľnosti rozdielnych smerníc a manuálov na rôzne stanovišťa letísk.

4. Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie preukázať, že žalobca (ako aj žalovaný) poznal okolnosti uzatvorenia kolektívnej zmluvy ako aj jej obsah (ktorý žalobca v intenciách odborov mohol ovplyvniť prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ktorých zastupovali zamestnanci na rovnakej pracovnej pozícii ako žalobca a teda mohli ako aj pre seba tak i pre žalobcu na kolektívnom vyjednávaní dohodnúť výhodnejšie mzdové podmienky než boli dohodnuté v kolektívnej zmluve), táto bola zamestnancom žalovaného poskytnutá a tento sa ňou aj riadil. Ozrejmilo, že kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania; upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami alebo zamestnávateľom a odborovou organizáciou a v praxi predstavuje kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnancov. Sociálne výhody, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vyjednané v kolektívnej zmluve platia pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, nielen pre členov odborov. Obsah kolektívnej zmluvy totiž vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Po podpísaní sa kolektívna zmluva stáva záväznou s rovnakými právnymi následkami ako zákon, má normatívny charakter, ktorý jej dáva jej obsah. Z kolektívnej zmluvy vznikajú práva a povinnosti tak subjektom, ktorí ju uzavreli, ako aj individuálne neurčeným subjektom - zamestnancom. Dôvodil, že v okolnostiach daného prípadu treba predovšetkým rešpektovať prvotnú vôľu účastníkov pri uzatváraní kolektívnej zmluvy s prihliadnutím na účel, ktorý sa týmto právnym úkonom sledoval a tým je práve v tomto prípade odmeňovanie. Bol názoru, že kolektívne vyjednávanie prebiehalo štandardným spôsobom s cieľom zamestnancov resp. odborových organizácii zamestnancov vyjednať čo najlepšie možné podmienky pre zamestnancov žalovaného aj v spojitosti so skutočnosťou, že na kolektívnom vyjednávaní bola prítomná i odborová organizácia tvorená výlučne zo zamestnancov pracujúcich na pozícii riadiaci letovej prevádzky, ktorú vykonával i žalobca a teda nie je dôvodné tvrdiť, že kolektívna zmluva je v tejto časti neplatná z diskriminačného dôvodu miesta výkonu práce, odvolávajúc sa na nemožnosť odborovej organizácie, ktorú tvorili výlučne riadiaci letovej prevádzky, zmeniť resp. dorovnať odmeňovanie riadiacich letovej prevádzky v Poprade s odmeňovaním riadiacej letovej prevádzky v Bratislave, či v Košiciach. Kolektívna zmluva nemôže preto podliehať v tejto časti neplatnosti len z dôvodu, že odborová organizácia nebola pri kolektívnom vyjednávaní v celom rozsahu úspešná a tento vlastný neúspech pričítať na ťarchu žalovaného.

5. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s tvrdením žalobcu, že sa na neho vzťahuje i kolektívna zmluva vyššieho stupňa, nakoľko táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre zmluvné strany a pre všetkých zamestnávateľov uvedených v tejto zmluve, ktorí sú členmi Únie zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky. Podľa kapitoly VIII. článku 2 bod 12. Zmluvy, sa táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje okrem iného na zamestnávateľa Letisko Poprad Tatry, a.s., so sídlom Na letisko 100, 058 98 Poprad, IČO: 35 912 651, SK NACE 52 230, a teda nevzťahuje sa na žalovaného, nakoľko tento nie je zmluvnou stranou ako ani zamestnávateľom uvedeným v tejto kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, z dôvodu ktorého sa preto nemôže vzťahovať ani na žalobcu.

6. Súd prvej inštancie ďalej poukázal na to, že zákaz diskriminácie je upravený v ustanovení § 119a Zákonníka práce, pričom tento zákaz sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Dôvodil, že pri určovaní rovnakej práce alebo práce rovnakej

hodnoty je potrebné porovnať minimálne prácu dvoch zamestnancov. Uvedené pojmy (rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty) sú nosnými termínmi pri posudzovaní, či skutočne ide o diskrimináciu, preto pre každý jednotlivý prípad je definovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty veľmi individuálne, pričom meradlo na posúdenie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty musí byť určené prísne objektívne a neutrálne. Konštatoval, že o rovnakú prácu pôjde v prípade, že porovnávaní zamestnanci pracujú v porovnateľných pracovných podmienkach, podľa pracovnej náplne obsiahnutej v pracovnej zmluve vykonávajú rovnaký druh práce, majú rovnaké zaradenie v hierarchii zamestnávateľa, majú rovnaké pracovné postupy a rovnaké pracovné nástroje na vykonávanie ich práce. Zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ak sa s ohľadom na všetky aspekty, akými sú povaha práce, požiadavky na vzdelanie a pracovné podmienky, možno domnievať, že sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. Ozrejmil, že z hľadiska kvantitatívneho sa jedná o rozdiely v zodpovednosti, zložitosti a namáhavosti práce, ktorú každý z nich vykonáva. Výnimkou, ktorá je zakotvená vo všetkých antidiskriminačných smerniciach, je výnimka tzv. skutočných a určujúcich požiadaviek. Takéto požiadavky vznikajú z dôvodu potrieb súvisiacich s konkrétnymi činnosťami vykonávanými v niektorých zamestnaniach alebo s okolnosťami, za ktorých sa realizujú jednotlivé činnosti.

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

8. Súd prvej inštancie poukázal na § 8 ods. 1 Antidiskriminačného zákona, v ktorých sú uvedené podmienky, za ktorých nejde o diskrimináciu, pričom tieto podmienky musia byť splnené kumulatívne. Prvou podmienkou rozdielného zaobchádzania je povaha pracovných a iných činností vykonávaných v zamestnaní alebo aspoň povaha okolností, ktoré sprevádzajú tieto činnosti. Mal za to, že aj keď povaha pracovných činností a iných činností, ktorú žalobca vykonával na pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky v Poprade, je rovnaká akú by vykonával iný radarový riadiaci letovej prevádzky na inom letisku na Slovensku, pretože v prvom rade ide o zabránenie zrážkam lietadiel a udržiavanie usporiadaného toku letovej prevádzky, nemožno hovoriť o rovnakej povahe okolností, ktoré sprevádzajú tieto činnosti a to práve z dôvodu, že každé letisko má iné zloženie riadených letov, iný dráhový systém, iné riziko vzniku udalostí, iné technické vybavenie, uplatňujú sa iné pracovné postupy, iné koordinačné dohody, iný výcvikový plán, či iná zmennosť práce, čo je zohľadnené v rozdielnom odmeňovaní a v zaradení do iného stupňa psychickej pracovnej záťaže radarových riadiacich letovej prevádzky. Považoval preto za zrejmé, že riadiaci letovej prevádzky v Bratislave, v Košiciach a v Poprade poskytujú službu riadiaceho letovej prevádzky iným spôsobom, v inom prostredí, v rozličnej intenzite a komplexnosti činností; práca riadiaceho letovej prevádzky na letisku v Bratislave a v Košiciach je náročnejšia, zložitejšia, komplexnejšia; riziko vzniku udalostí je vyššie a tiež je vyššia namáhavosť ako aj režim práce. Uvedené rozdiely okrem iného potvrdili aj vypočutí svedkovia. Za neopomenuteľné považoval to, že žalobca mal výcvik na výkon práce len pre letisko Poprad, čo dokazuje i preukaz spôsobilosti vystavený pre stanovište LZTT (medzinárodný kód pre letisko Poprad Tatry), pracovisko TWR a preto nemohol vykonávať prácu na inom letisku bez patričného výcviku. Bol názoru, že uvedené dokazuje, že požiadavky na vzdelanie (aj

keď v podobe požadovaného výcviku) sa vyžadujú pre každé letisko rozdielne, vzhľadom k podmienkam prevádzky na konkrétnom letisku, čo je nepochybne okolnosťou majúcou za následok nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami na pozícii riadiaci letovej prevádzky, pod ktorým však nemožno mať na mysli diskrimináciu.

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

10. Súd prvej inštancie mal za splnenú aj druhú podmienku, ktorou je odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania a to vzhľadom k povahe okolností, ktoré sprevádzajú výkon práce riadiaceho letovej prevádzky, vychádzajúc z kolektívnej zmluvy a interných smerníc žalovaného. Ozrejmil, že zdôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nemusí byť priamo uvedené v týchto interných dokumentoch žalovaného, keď z ich rozdielnosti práve vyplýva odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania pre jednotlivé letiská. Mal za to, že by bolo nanajvyš nespravodlivé, ak by bolo odmeňovanie zamestnancov na pozícii riadiaci letovej prevádzky rovnaké na všetkých letiskách na Slovensku, ktoré sa všetky svojou štatistikou letov síce radia podľa európskej legislatívy pod malé letiská do 50.000 pohybov ročne, avšak s rozdielnou povahou okolností, za ktorých sa práca vykonáva. Inter alia, aj keď sa všetky letiská na Slovensku radia pod malé letiská do 50.000 pohybov ročne, nie je vylúčené, aby v rámci Slovenska sa ďalej letiská kategorizovali vzhľadom k počtu a druhu letov, zmennosti a obsadenosti prevádzky, ako i k druhu dráhového systému, riziku vzniku udalostí, či technického vybavenia a s tým súvisiacich podmienok odmeňovania či zaradenia do rôznych kategórii psychickej pracovnej záťaže a rizikovosti práce.

11. Upriamil pozornosť aj na to, že žalovaný všetky svoje rozhodnutia týkajúce sa odmeňovania, pracovného času a ďalších pracovných podmienok konzultoval a odsúhlasoval so zástupcami zamestnancov štyroch odborových organizácií a preto tvrdenie žalobcu, že žalovaný nezdôvodnil zamestnancom odlišnosť pracovných podmienok, nemožno považovať za diskriminačné.

12. Súd prvej inštancie napokon poukázal na tretiu podmienku, ktorou je cieľ, resp. určitý oprávnený záujem, ktorý musí byť legitímny a primeraný a ktorý žalovaný vidí (a súd sa s týmto stotožnil) v charaktere letovej prevádzky a poklese intenzity letovej prevádzky na letisku v Poprade, z dôvodu ktorého pristúpil v roku 2004 i k organizačným zmenám a zlúčeniu stanovíšť na letisku v Poprade, ktoré boli vopred odsúhlasené Leteckým úradom Slovenskej republiky. Nesúhlasil s argumentáciou žalovaného ohľadom počtu IFR letov odriadeným na letisku v Poprade oproti letiskám v Bratislave, či v Košiciach, keď i zo štatistiky všetkých letov vyplýva, že letisko v Bratislave (alebo Košiciach) odsluži mesačne neporovnateľne viac letov ako letisko v Poprade, či už sa zaisťujú rozstupy medzi letmi alebo sa takéto nezaisťujú. Z uvedeného dôvodu je kladená i väčšia náročnosť na výkon práce riadiaceho letovej prevádzky v Bratislave a v Košiciach oproti výkonu práce riadiaceho letovej prevádzky v Poprade, kedy pri takejto náročnosti a namáhavosti považoval za logické, že riadiaci letovej prevádzky v Bratislave a v Košiciach sú zvýhodnení oproti riadiacim letovej prevádzky v Poprade (prípadne iných letiskách) len tým, že vykonávajú kvantitatívne väčší obnos práce, za prácu ktorú dostávajú i vyššiu mzdu. Považoval za nanajvyš nespravodlivé, aby títo zamestnanci dostávali rovnakú výšku mzdy ako riadiaci letovej prevádzky napríklad na letisku v Poprade. Pokiaľ by boli podmienky práce na uvedených letiskách

porovnateľné, nebol by ani dôvod na rozdielne odmeňovanie; zaradenie zamestnancov do rovnakej kategórie v kolektívnej zmluve samo o sebe nie je postačujúce pre vyvodenie záveru, že žalobca vykonával rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako riadiaci letovej prevádzky v Bratislave či Košiciach, keďže ide len o jeden z aspektov naznačujúcich, že toto kritérium by mohlo byť splnené.

13. Súd prvej inštancie ďalej vychádzal z toho, že žalobca v podanej žalobe označil konanie žalovaného, ktoré opísal značným množstvom situácií, za nepriamu diskrimináciu prameniáciu z kolektívnej zmluvy a interných predpisov (smerníc, ktoré schvaľuje Dopravný úrad Slovenskej republiky) a teda vnútorných predpisov žalovaného, na základe ktorých mal žalobcu znevýhodňovať v porovnaní s iným zamestnancom na rovnakej pozícii (na inom letisku) z dôvodu miesta výkonu práce žalobcu a v tejto súvislosti uviedol, že výnimkou z nepriamej diskriminácie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn, ktoré zákon nevyžaduje v písomnej forme alebo prax, čo je aj týmto prípadom, sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. V praxi ide najmä o výnimky dané povahou práce, ktorej rozdielnosť uviedol vyššie a ktoré zakladajú nerovnaké, ale zo zákona umožnené zaobchádzanie so zamestnancami na rovnakej pracovnej pozícii u rovnakého zamestnávateľa. Akcentoval, že za diskrimináciu preto nemožno považovať také obmedzenia, ktoré vyplývajú z predpokladov a požiadaviek na výkon konkrétnej práce, ak ich splnenie predstavuje rozhodujúcu podmienku pre výkon takejto práce (riadiaci letovej prevádzky v Poprade, ktorí získali oprávnenie na výkon práce len pre stanovište v Poprade).

14. Ozrejmil, že nie všetky situácie, v rámci ktorých dochádza k odlišnému zaobchádzaniu s konkrétnymi osobami, aj keď k nemu dochádza v rámci ich pracovnoprávných vzťahoch, je možné charakterizovať ako diskriminačné a protiprávne, pretože všetci si nemôžu byť rovní vo všetkom. Dodal, že nemožno trvať na uplatnení rovnosti zaobchádzania vždy a všade, rovnosť nemožno chápať absolútne, nakoľko rovnosť je kategóriou relatívnou, pripúšťajúcou určitú mieru nerovnosti. Ku spochybneniu podstaty rovnosti dochádza vtedy, ak je s porušením rovnosti spojené i porušenie iného základného práva, čo v konaní preukázané nebolo a aj keď sa slovo diskriminácia v značnej miere používa ako synonymum akéhokoľvek rozlišovania a často vyjadruje akýkoľvek pocit krivdy v dôsledku nespravodlivosti, nie je diskrimináciou, pokiaľ z dôvodu povahy určitých činností v rámci povolania predstavuje táto charakteristika skutočnú a určujúcu požiadavku na povolanie pod podmienkou, že cieľ je zákonný a požiadavka primeraná, čo v konaní vyšlo jednoznačne najavo.

15. Vychádzajúc z uvedeného súd prvej inštancie konanie žalovaného, ktoré popisuje žalobca ako diskriminačné vyhodnotil za nespôsobilé privodiť zamýšľaný vecný cieľ či právny účinok sledovaný Zákonníkom práce a Antidiskriminačným zákonom, pričom závery ku ktorým dospel, nemal prelomené ani dôkazmi v podobe čestných prehlásení K. D.Č. O. D. T. (zabezpečené žalobcom), ktorí pociťovali konanie žalovaného ako diskriminačné bez náležitého zdôvodnenia (iba s poukazom na organizačné zmeny v podniku). Súd prvej inštancie bol preto názoru, že nemožno prijať záver, že by akékoľvek konanie žalovaného vo vzťahu k žalobcovi prekračovalo dovolený rámec ako Antidiskriminačného zákona a/alebo Zákonníka práce, i keď mohlo byť také konanie žalovaného, subjektívne vnímané žalobcom ako negatívne.

16. Súd prvej inštancie nepovažoval subjektívny názor žalobcu na diskrimináciu jeho osoby za dôvod na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminácii; dôvodil, že pracovná diskriminácia predstavuje správanie sa k ľuďom nevhodným spôsobom na základe ich charakteristík, ktoré nesúvisia s ich odbornou spôsobilosťou a požiadavkami daného zamestnania, pričom o diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. V zmysle uvedeného súd prvej inštancie mal za to, že objektívnym a rozumným zdôvodnením nižšieho mzdového ohodnotenia žalobcu oproti zamestnancom na rovnakej pozícii v Bratislave a v Košiciach je sledovanie oprávneného záujmu zakotveného v kolektívnej zmluve. Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania. Upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Táto kolektívna zmluva v praxi predstavuje kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnancov, pričom sociálne výhody, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vyjednané v kolektívnej zmluve platia pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, nielen pre členov odborov. Vychádzal preto z platnej a účinnej kolektívnej zmluvy záväznej pre všetkých zamestnancov, ktorej platnosť a účinnosť nebola v konaní spochybnená, žalobca iba uviedol, že túto zmeniť nemohol aj keď takúto snahu mal, pričom z vykonaného dokazovania mal za jednoznačne preukázané, že kolektívna zmluva poskytla dostatočný dôkaz o záväznosti daného dokumentu pre primárne posúdenie, že k diskriminácii žalobcu dôjsť nemohlo.

17. Súd prvej inštancie vzal na zreteľ aj skutočnosť, že žalobca pracoval na letisku, ktoré svojim vybavením, frekvenciou letov a namáhavosťou nemožno považovať vo výkone práce za prácu rovnakú

alebo prácu rovnakej hodnoty ako na letiskách v Bratislave a v Košiciach. Opätovne poukázal aj na skutočnosť, že žalobca nemal preukaz spôsobilosti na vykonávanie práce riadiaci letovej prevádzky pre letisko v Bratislave alebo pre letisko v Košiciach, v dôsledku čoho nemohlo ísť o akúkoľvek diskrimináciu pri odmeňovaní zo strany žalovaného, pretože rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty je taká, kde pri všetkých aspektoch, akými sú povaha práce, požiadavky na vzdelanie, pracovné podmienky a technické vybavenie, sa možno domnievať, že sa nachádzajú v porovnateľnej situácii.

18. Zdôraznil, že už len frekvencia letov pri porovnaní medzi letiskom v Bratislave a letiskom v Poprade je neporovnateľná pri výkone práce riadiaceho letovej prevádzky (na letisku v Poprade je zo štatistiky zrejme, že riadiaci letovej prevádzky obslúži síce viac VFR letov, avšak medzi týmito nezaistuje rozstupy, ako na letisku v Bratislave, kde sa zaistujú rozstupy medzi akýmikoľvek letmi), keď súčasne platí, že čím vyššia je kapacita vzdušného priestoru (letisko v Bratislave), tým je väčšia záťaž kladená na riadiaceho letovej prevádzky, nielen čo sa týka komplexných vedomostí, ale hlavne čo sa týka výkonnosti riadiaceho letovej prevádzky a zodpovednosti.

19. Z uvedených dôvodov preto nepovažoval za obchádzanie zákona, ak zamestnávateľ upraví aj dĺžku týždenného pracovného času a odlišne určí zaradenie do rozličného mzdového tarifného stupňa a s tým súvisiaci i nárok na odlišnú odmenu. Na základe všetkých zhora uvedených argumentov, súd prvej inštancie dospel k záveru, že zo strany žalovaného nedošlo k porušeniu zákazu diskriminácie voči žalobcovi.

20. Návrhy žalobcu, aby uložil žalovanému predložiť ďalej i nasledujúce dôkazy: Rozdeľovník služieb na stanovištiach letiskovej a približovacej služby v Bratislave, Košiciach a Poprade za obdobie september 2015, Zoznam z dochádzkového systému pre stanovište letiskovej a približovacej služby v Bratislave, Košiciach a Poprade za obdobie september 2015, Kompletný dokument Hodnotenia psychickej pracovnej záťaže a kategorizácie prác z hľadiska psychickej záťaže a Správu o posudzovaní rizika a komplexnosti vypracovanú odborom bezpečnosti letovej prevádzky žalovaného podľa metodiky a záväzných pokynov Európskej agentúry pre bezpečnosť letectva súd prvej inštancie zamietol, nakoľko bol názoru, že ďalšie takéto vykonávanie dôkazov, nie je pre tento súdny spor relevantné, vzhľadom ku skutočnosti, že tieto dôkazy by neprejudikovali záver o (ne)diskriminácii žalobcu o ktorý v tomto spore prioritne ide. Tieto dôkazy považoval pre meritum veci za nadbytočné, ich vykonanie za nevhodné, nepovažoval ich za právne významné a pre rozhodnutie súdu za nevyhnutné. Bol názoru, že nevykonanie týchto dôkazov nevedlo a ani nemôže viesť k pripusteniu možnosti o neúplnom zistení skutkového stavu veci a v konečnom dôsledku ani k vecne nesprávnemu rozhodnutiu.

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

22. Na uvedenom základe žalobu voči žalobcovi za použitia Čl. 1, § 13 ods. 1 a ods. 6 a § 119 ods. 2 veta prvá, § 119a Zákonníka práce, § 1 ods. 2 a § 8 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb., § 1, § 2 ods. 1, § 2a ods. 1, ods. 2 a ods. 3, § 3 ods. 1, § 6 ods. 1 a ods. 2 písm. b), § 8 ods. 1, § 9 ods. 1, ods. 2 a ods. 4 a § 11 ods. 1 a ods. 2 Antidiskriminačného zákona zamietol. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p. a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania z dôvodu, že mal vo veci úspech v celom rozsahu.

23. Proti rozsudku podal žalobca odvolanie a žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť. Podstatným zhrnutím skutkových tvrdení a právnych argumentov jeho odvolania (§ 393 ods. 2 C.s.p.) možno konštatovať, že v ňom namietal svojvoľnosť a nepreskúmateľnosť napadnutého rozsudku s tým, že súd prvej inštancie svojvoľne a nedovoleným spôsobom podáva za žalovaného odôvodnenie menej priaznivého zaobchádzania, ktoré žalovaný v konaní neuplatnil, namietal rozpor s platnou judikatúrou, rozpor s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR, nedostatočné odôvodnenie a porušenie jeho práva na spravodlivý proces. Zdôraznil, že v prvoinštančnom konaní sa odvolával na rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci C-427/11 Kenny, Quinn; súd prvej inštancie však uvedenú judikatúru pri rozhodovaní neuplatnil, dokonca postupoval v rozpore s predmetným rozhodnutím, v zmysle ktorého pri posudzovaní nepriamej diskriminácie v odmeňovaní prináleží zamestnávateľovi, aby poskytol objektívne odôvodnenie týkajúce sa zisteného rozdielu medzi zamestnancami, ktorí sa považujú za diskriminovaných a referenčnými osobami; odôvodnenie zamestnávateľa týkajúce sa rozdielu v odmeňovaní sa musí vzťahovať na referenčné osoby; súd pri konštatovaní rozdielu zohľadní referenčné osoby z dôvodu, že ich situácia je vyjadrená spoľahlivými štatistickými údajmi zohľadňujúcimi dostatočný počet osôb, nevyjadrujú náhodné alebo prechodné javy a javia sa ako všeobecne významné.

24. Vytýkal súdu prvej inštancie, že pochybil pri vyhodnocovaní dôkazného bremena; domnieval sa, že v antidiskriminačných sporoch nemá podľa platnej judikatúry žalobca povinnosť bez pochybností preukázať, že z dôvodov uvedených v žalobe bol diskriminovaný; mal za to, že je postačujúce, ak na základe v žalobe uvedených dôvodov, ako aj k žalobe priložených dôkazov, je možné dôvodne usudzovať, že žalobca bol znevýhodnený; v tomto prípade sa jedná o znevýhodnenie žalobcu ako radarového riadiaceho letovej prevádzky pracujúceho pre žalovaného v Poprade, v porovnaní s porovnateľnými radarovými riadiacimi letovej prevádzky pracujúcimi v Košiciach alebo v Bratislave; argumentoval, že vzhľadom na to, že túto zákonnú podmienku riadne splnil, došlo k presunu dôkazného bremena na žalovaného, a preto bol žalovaný povinný preukázať, že k nepriamej diskriminácii žalobcu nedošlo. Zdôraznil, že súd prvej inštancie v tomto spore nesprávne uplatnil argument negatívnej dôkaznej teórie v súvislosti s presunom dôkazného bremena na žalovaného; rozsudok súdu prvej inštancie preto považoval za nepreskúmateľný.

25. Bol názoru, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, spočívajúcu v tom, že súd prvej inštancie sa pri rozhodovaní zameril iba na posúdenie rozdielu v odmeňovaní, pričom riešil a posudzoval výlučne rozdiel v odmeňovaní, ktorý posudzoval v zmysle výkladu definície rovnaká práca (§ 119a Zákonníka práce), ktorá sa viaže iba k právu na rovnakú mzdu za rovnakú prácu a súvisí s odmeňovaním, pričom hmotnoprávnym základom práva na prístup k rovnakým pracovným podmienkam iného charakteru je popri čl. 14 a Protokolu 12 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, čl. 12 Ústavy SR, najmä § 13 ods. 1 Zákonníka práce, § 6 ods. 1, ods. 2 písm. b) Antidiskriminačného zákona a v súvislosti s prístupom k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci aj ustanovenie § 11 zákona č. 124/2006 Z.z. Bol názoru, že pri pracovných podmienkach iných ako odmeňovanie sa vychádza z legálnej definície pojmu porovnateľný zamestnanec upravenej v § 40 ods. 9 Zákonníka práce. Diskriminácia zo strany žalovaného sa premietla nielen do nároku žalobcu na základnú mzdu ako zamestnanca pracujúceho na pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky, ale aj do jeho nároku na priznávanie prémie počas letnej prevádzky, do iných pracovných podmienok, zahŕňajúcich prístup k rekondičným pobytom a do stanovenia rozsahu týždenného pracovného času. V tejto súvislosti uviedol, že súd prvej inštancie posudzoval žalobu, resp. prejednávanú vec predovšetkým ako spor o zaplatenie 79.268 eur plynúci z nároku na náhrady škody v podobe ušlého zisku, spôsobenú rozdielom v odmeňovaní, čo je podľa názoru žalobcu nepochopením antidiskriminačnej žaloby. Dodal, že v zmysle čl. 12 ods. 1 v spojení s čl. 36 Ústavy SR sa práva na ochranu pred diskrimináciou nepremičujú, a teda ak rozdiel v odmeňovaní vznikol ako následok diskriminácie zo strany zamestnávateľa, potom je možné považovať takýto nárok, ktorým sa zamestnanec domáha zaplatenia rozdielu v mzde, za prostriedok nápravy už existujúcej mzdovej diskriminácie a treba ho považovať za nárok reštitučný v zmysle § 9 ods. 2 Antidiskriminačného zákona.

26. Namietal nesprávne skutkové zistenia, ku ktorým súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov; argumentoval, že z odôvodnenia napadnutého rozsudku nie je možné zistiť, ktoré dôkazy boli pre súd prvej inštancie relevantné, z ktorých dôkazov vychádzal, ani to, ako dôkazy hodnotil v ich vzájomnej súvislosti. Nesúhlasil so záverom, že sa nejedná o rovnakú povahu okolností, ktoré sprevádzajú výkon pracovných činností na pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky v Poprade oproti povahe okolností, ktoré sprevádzajú výkon pracovných činností v Bratislave alebo Košiciach; domnieval sa, že z vykonaných dôkazov vyplynul opak, t.j. že povaha okolností je rovnaká; a to s poukazom na Správu FHA PSSA - Implementácia RNP APCH, poradové číslo štúdie: 10- FHA/PSSA/2014-4, z ktorej mal za preukázané, že na základe popisu prevádzkového prostredia a hlavne na základe objemu prevádzky sú letiská v Bratislave, Košiciach, aj Poprade ohodnotené rovnakým stupňom komplexnosti (C4), vo vzťahu k bezpečnostnému riziku vzniku udalosti v letovej prevádzke; všetci radarový riadiaci letovej prevádzky, bez rozdielu regiónu sú povinní dodržiavať rovnaké záväzné postupy upravené v leteckých predpisoch a príručkách (§ 56 ods. 1 zákona č. 143/1998 Z.z.); vyžadujú sa rovnaké požiadavky aj na výcvik riadiacich letovej prevádzky pre získanie kvalifikácie a preukazu spôsobilosti v zmysle nariadenia Komisie (EÚ) č. 2015/340. Dodal, že skutočnosť, že každé stanovište má svoj výcvikový plán spísaný v samostatnom dokumente, ktorý musí vychádzať z predmetného nariadenia nemôže odôvodňovať rozdiel v okolnostiach výkonu pracovných činností riadiacich letovej prevádzky. Bol taktiež názoru, že záver súdu prvej inštancie o tom, že kolektívne vyjednávanie prebiehalo štandardným spôsobom s cieľom zamestnancov, resp. odborových organizácii zamestnancov vyjednať čo najlepšie možné podmienky; nemá oporu vo vykonanom dokazovaní.

27. Vytýkal súdu prvej inštancie, že pri rozhodovaní nevzal do úvahy všetky vykonané dôkazy, najmä Leteckú Informačnú Príručku (AIP SR); štatistiky o prevádzke na letiskách za roky 2013, 2014, 2015, z ktorých vyplýva, že prevádzka na jednotlivých letiskách je porovnateľná, vzhľadom na počet radarových riadiacich letovej prevádzky pracujúcich v pracovných zmenách na letisku v Poprade, Košiciach a Bratislave; štatistiky počtu odriadených letov za hodinu na jedného riadiaceho letovej prevádzky v pracovnej zmene, z ktorých je zrejmé, že na jedného riadiaceho letovej prevádzky v Bratislave, Košiciach aj Poprade v rokoch 2013, 2014 a 2015 pripadol porovnateľný počet letov za hodinu; smernicu žalovaného - Katalóg pracovných funkcií, podľa ktorej sú pracovná náplň, zodpovednosť, kvalifikačné požiadavky a odborná spôsobilosť pre všetkých radarových riadiacich letovej prevádzky pracujúcich u žalovaného rovnaké bez rozdielu regiónu; opis pracovných činností, z ktorého vyplynulo, že žalobca vykonával aj činnosti nad rámec tých, ktoré sú stanovené pre pracovnú pozíciu radarový riadiaci letovej prevádzky; preukaz spôsobilosti radarového riadiaceho letovej prevádzky preukazujúci, že všetci radarový riadiaci letovej prevádzky na letiskách v Poprade, v Bratislave a v Košiciach bez rozdielu, musia mať v preukaze spôsobilosti rovnaké kvalifikačné kategórie a doložky, ako aj jazykovú a zdravotnú spôsobilosť na výkon letiskovej a približovacej služby riadenia.

28. Bol názoru, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, pretože opomenul aplikovať nariadenie Komisie EÚ č. 2015/340, vykonávacie nariadenia Komisie EÚ č. 923/2012 a letecký predpis L 4444 a L 11; vo vzťahu k právu na ochranu pred diskrimináciou súd prvej inštancie neaplikoval čl. 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, čl. 12 a čl. 36 Ústavy SR, § 2a ods. 3 ani § 3 ods. 3 Antidiskriminačného zákona. Brojil, že súd prvej inštancie pochybil, keď vychádzal z toho, že kolektívna zmluva je záväzná s rovnakými právnymi následkami ako zákon, a pritom neposudzoval jej prípadnú neplatnosť podľa § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb.; domnieval sa, že kolektívna zmluva platná u žalovaného je jednoznačne v rozpore s Antidiskriminačným zákonom a Ústavou SR, a to v častiach, ktoré namietal ako diskriminačné.

29. Namietal nevykonanie navrhnutých dôkazov potrebných na zistenie rozhodujúcich skutočností a objektívne zistenie skutkového stavu a to: rozdeľovník služieb (t.j. rozvrhnutie pracovného času) na stanovištiach letiskovej aj približovacej služby v Bratislave, Košiciach a Poprade za obdobie september 2015; záznam z dochádzkového systému pre stanovišťa letiskovej aj približovacej služby v Bratislave, Košiciach a Poprade, za obdobie september 2015; kompletný dokument - Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže a kategorizácie prác z hľadiska psychickej záťaže, vypracované TeamPrevent Santé s.r.o., pretože práve tieto dôkazy považoval za dôležité objektívne meradlo pre posúdenie práce radarových riadiacich letovej prevádzky na letiskách v Bratislave, v Košiciach a v Poprade, v zmysle antidiskriminačnej legislatívy a judikatúry.

30. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť s tým, že napadnutý rozsudok je riadne odôvodnený a preskúmateľný. Uviedol, že za úplné a dostačujúce možno považovať také odôvodnenie rozsudku, ktoré dostatočným spôsobom informuje stranu sporu o skutkových zisteniach a právnych záveroch, na základe ktorých súd meritórne posúdil vec a rozhodol; pokiaľ teda odôvodnenie obsahuje základné prednesy a návrhy účastníkov konania, výpočet vyhodnotených dôkazov a skutočnosti, ktoré súd považoval za preukázané, ako aj zrozumiteľný výklad právneho posúdenia skutkového stavu podľa príslušných zákonných ustanovení, spĺňa v plnej miere požiadavku § 220 Civilného sporového poriadku (obdobne III. ÚS 199/09). Poznamenal, že prevažná časť argumentácie súdu prvej inštancie sa vzťahuje k odmeňovaniu žalobcu, nakoľko išlo o hlavný predmet konania, v ktorom sa žalobca domáhal doplatenia mzdového rozdielu vo výške 79.268 eur z titulu diskriminácie v odmeňovaní; nesúhlasil však s tvrdením žalobcu, že v napadnutom rozsudku absentuje odôvodnenie vo vzťahu k nerovnakému zaobchádzaniu v iných oblastiach označených žalobcom v žalobe. Pripomenul ako súd prvej inštancie výslovne ozrejmil, že sa v konaní zaoberal aj posudzovaním odlišnosti zamestnaneckých výhod, rekondičných pobytov, hodnoteniu psychickej pracovnej záťaže, či odlišnosťou ustanoveného týždenného pracovného času.

31. Nesúhlasil s tvrdeniami žalobcu, že súd prvej inštancie dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam na základe toho, že nevykonal žalobcom navrhované dôkazy; súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku riadne odôvodnil, prečo nepovažoval za potrebné vykonať v prejednávanej veci ďalšie dôkazy. Poukázal na to, že súd prvej inštancie vzal za základ rozhodnutia skutočnosti, ktoré vyplynuli z vykonaných dôkazov, a to najmä zo svedeckých výpovedí a listinných dôkazov; všetci svedkovia potvrdili, že práca radarového riadiaceho letovej prevádzky v Bratislave a v Košiciach je náročnejšia, ako práca radarového riadiaceho letovej prevádzky v Poprade a opačný záver nevyplýval ani z listinných dôkazov predložených v rámci prvoinštančného konania.

32. Bol názoru, že napadnutý rozsudok, hoci výslovne neodkazuje na názvy a spisové značky rozhodnutí európskych súdov, zohľadňuje právny rámec ich judikatúry. Poznamenal, že antidiskriminačná legislatíva a s ňou súvisiaca judikatúra EÚ rieši v kontexte zamestnania a povolania len diskrimináciu na základe vybraných diskriminačných dôvodov, t.j. pohlavie, náboženstvo/viera, zdravotné postihnutie, vek a sexuálna orientácia; európske smernice a súvisiace rozhodnutia Súdneho dvora EÚ tak nedopadajú na situácie, kde údajná obeť (nepriamej) diskriminácie namieta regionálne rozdiely, resp. rozdielne zaobchádzanie z dôvodu odlišného miesta výkonu práce. Argumentoval, že súd prvej inštancie neopomenul vziať do úvahy ani rozsiahlu právnu reguláciu navigačných služieb; avšak dospel k záveru, že existencia tejto regulácie ešte neznamená, že práca, resp. podmienky (okolnosti) výkonu práce všetkých radarových riadiacich letovej prevádzky na malých letiskách (pod 50 000 pohybov ročne) v EÚ sú rovnaké, resp. rovnocenné (porovnateľné).

33. Vo vzťahu k právnomu posúdeniu rovnocennosti práce žalobcu a radarových riadiacich letovej prevádzky v Bratislave a v Košiciach uviedol, že sa nestotožňuje s názorom žalobcu o potrebe aplikácie (vo všetkých oblastiach okrem odmeňovania) definície porovnateľného zamestnanca stanovenej v § 40 ods. 9 Zákonníka práce; mal za to, že táto definícia sa uplatňuje len v špecifických, zákonom predvídaných prípadoch, a to v súvislosti s pracovným pomerom na určitú dobu (§ 48 ods. 7 Zákonníka práce), s pracovným pomerom na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 5 Zákonníka práce), domáckou prácou a telepracou (§ 52 ods. 4 Zákonníka práce) a agentúrnym zamestnávaním (§ 58 ods. 9, ods. 10 a ods. 14 a § 58a ods. 2 písm. f) Zákonníka práce). Akcentoval, že prejednávaná vec sa netýka znevýhodnenia zamestnanca pracujúceho na neurčitý čas v porovnaní so zamestnancom pracujúcim na určitú dobu, znevýhodnenia zamestnanca pracujúceho na kratší pracovný čas v porovnaní so zamestnancom pracujúcim na ustanovený pracovný čas, znevýhodnenia zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu v porovnaní so zamestnancom, ktorý nepracuje v takomto špecifickom režime, ani znevýhodnenia agentúrneho zamestnanca v porovnaní s vlastným „kmeňovým“ zamestnancom užívateľského zamestnávateľa.

34. Bez ohľadu na spôsob prenášania dôkazného bremena v antidiskriminačných sporoch považoval v konaní za preukázané, že práca, resp. podmienky výkonu práce žalobcu neboli rovnaké alebo rovnocenné s prácou, resp. podmienkami výkonu práce radarových riadiacich letovej prevádzky v Bratislave a v Košiciach; dôvodom rozdielneho zaobchádzania nebolo odlišné miesto výkonu práce, ale iné objektívne skutočnosti, ktoré nesúviseli s umiestnením pracoviska žalobcu.

35. Žalobca v odvolacej replike uviedol, že trvá na všetkých dôvodoch uvedených v odvolaní; zopakoval, že súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania zle ustálil skutkový stav veci, nakoľko zo svedeckých výpovedí nevyplývajú skutočnosti uvedené v odôvodnení napadnutého rozsudku; domnieval sa, že svedkovia sa v prvoinštančnom konaní nevyjadrovali, resp. odmietli posudzovať náročnosť práce radarových riadiacich letovej prevádzky na dotknutých letiskách. Opätovne podotkol, že súd prvej inštancie nevzal do úvahy európsku antidiskriminačnú legislatívu a judikatúru; poukázal na rozhodnutie Európskeho súdneho dvora C-381/99 vo veci Brunnhofer, v zmysle ktorého sa zákaz diskriminácie medzi mužmi a ženami vzťahuje nielen na konanie verejných orgánov, ale tiež aj na všetky dohody, ktoré sú dohodnuté na základe kolektívneho vyjednávania; dodal, že európska judikatúra rozlišuje medzi odmenou za prácu dohodnutou podľa odpracovaného času, ktorá musí byť za rovnakú prácu rovnaká a medzi úkolovou mzdou za dosiahnutý výkon, ktorá sa vypočíta podľa rovnakej sadzby za výkon. Domnieval sa, že je nesprávne tvrdenie žalovaného, že antidiskriminačná legislatíva a judikatúra EÚ rieši v kontexte zamestnania a povolania len diskrimináciu na základe diskriminačných dôvodov a nedopadá na situácie, keď údajná obeť nepriamej diskriminácie namieta regionálne rozdiely; oponoval, že v súlade s antidiskriminačnou legislatívou je spôsobilým chráneným dôvodom v konaní aj právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred nepriamou diskrimináciou pre všetkých radarových riadiacich letovej prevádzky pracujúcich pre žalovaného, pri odmeňovaní a iných pracovných podmienkach, charakterizovaný ako rozdiel podľa regiónu, resp. iného postavenia a to v zmysle § 2 ods. 1 Antidiskriminačného zákona, § 13 ods. 2 Zákonníka práce, čl. 12 ods. 2 Ústavy SR, čl. 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a v zmysle Protokolu 12 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Vo zvyšku argumentoval obsahovo obdobne ako v podanom odvolaní.

36. Žalovaný v odvolacej duplike nesúhlasil s tvrdením žalobcu, že zo svedeckých výpovedí nevyplýva, že práca radarového riadiaceho letovej prevádzky na letisku v Bratislave je náročnejšia ako práca radarového riadiaceho letovej prevádzky na letisku v Poprade; v tejto súvislosti osobitne poukázal na svedeckú výpoveď K. D., X. H., S. I., A. N., Q. J. O. K. R., ktorí vypovedali v tom zmysle, že práca radarového riadiaceho letovej prevádzky v Bratislave je náročnejšia ako práca radarového riadiaceho letovej prevádzky v Poprade. Dodal, že nikdy nespochyboval, že existujú aspekty práce radarových riadiacich letovej prevádzky, ktoré sú na jednotlivých letiskách (Poprad, Bratislava, Košice) porovnateľné, resp. rovnaké; uvedené však nemôže byť dôkazom o tom, že práca radarových riadiacich letovej prevádzky na letisku v Poprade a v Bratislave je rovnaká alebo porovnateľná; dôležitým aspektom v posudzovaní je totiž rozdielnosť povahy okolností, ktoré sprevádzajú činnosti, ktoré sú na jednotlivých stanovištiach rovnaké (t.j. zabránenie zrážkam lietadiel a udržiavanie usporiadaného toku letovej prevádzky); medzi rozdielne okolnosti patrí napr. rozdielne zloženie riadených letov, iný dráhový systém, iné riziko vzniku udalostí, iné technické vybavenie, iné pracovné postupy, iné koordinačné dohody, iný výcvikový plán, iná zmennosť a pod. Namietal proti tvrdeniu žalobcu, že kvalifikačné predpoklady radarových riadiacich letovej prevádzky sú na jednotlivých stanovištiach rovnaké; bol názoru, že uvedené nepreukazuje ani smernica - Katalóg pracovných funkcií, na ktorú sa odvolával žalobca, nakoľko táto uvádza, že sú v nej definované len základné charakteristiky pracovných funkcií a rámcové opisy pracovných činností; špecifické podmienky však existujú a tieto sú upravené v osobitných smerniciach žalovaného platných pre každé jedno letisko samostatne. Skonštatoval, že po získaní doložky napríklad na letisko Poprad, nemôže radarový riadiaci letovej prevádzky automaticky vykonávať túto činnosť aj v Bratislave, ale musí absolvovať ďalší (o dosť zložitejší) výcvik zohľadňujúci špecifiká letiska v Bratislave. Na záver zdôraznil, že má za to, že v prejednávanej veci bolo bez akýchkoľvek pochybností preukázané, že na jednotlivých stanovištiach vykonáva radarový riadiaci letovej prevádzky inú prácu, resp. prácu za odlišných podmienok a náročností.

37. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku, ďalej len „C.s.p.“), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie žalobcu bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 a contrario C.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je vo výroku vecne správny (§ 387 ods. 1 C.s.p.). Rozsudok verejne vyhlásil dňa 26.11.2019 (§ 219 ods. 3 C.s.p.).

38. Podľa § 387 ods. 2 C.s.p. ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie

dôvody; pretože odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku, konštatuje správnosť jeho dôvodov.

39. Odvolací súd zároveň konštatuje, že súd prvej inštancie v preskúmvanej veci vykonal náležité dokazovanie potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností dôležitých pre posúdenie dôvodnosti podanej žaloby ako aj opodstatnenosť tvrdení žalovaného z hľadiska skutočností, ktoré uvádzal na svoju obranu; zhodnotením výsledkov vykonaného dokazovania v súlade s § 191 C.s.p. dospel k správny skutkový záverom a na ich základe vyvodil aj správne právne závery vedúce k zamietnutiu žaloby a svoje dôvody aj náležite v súlade s § 220 ods. 2 C.s.p. odôvodnil, pričom sa dôsledne vysporiadal so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami podstatnými pre právne posúdenie veci, ako aj so všetkými relevantnými argumentmi sporových strán a posúdil opodstatnenosť všetkých právne a skutkovo relevantných námietok súvisiacich s predmetom konania.

40. Na ďalšie zdôraznenie správnosti a doplnenie dôvodov napadnutého rozhodnutia, odvolací súd poznamenáva, že podľa Zákonníka práce (čl. 1) v spojení s Antidiskriminačným zákonom <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1021647&f=2>> (zákon č. 365/2004 Z.z.) platí, že každý má podľa tohto zákona <<http://www.epi.sk/form/goto.ashx?t=26&p=1021647&f=2>> právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou (§ 9 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z.). 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. Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (§ 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z.z.).

41. Žalobca sa v konaní domáhal určenia, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu so žalobcom ako zamestnancom vykonávajúcim prácu radarového riadiaceho letovej prevádzky, ktorý poskytuje pre žalovaného približovaciú a letiskovú službu riadenia na letisku Poprad v porovnaní s porovnateľnými radarovými riadiacimi letovej prevádzky, ktorí poskytujú pre žalovaného približovaciú a letiskovú službu riadenia na letisku v Bratislave a na letisku v Košiciach a zaplatenia 79.268 eur s tým, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania radarových riadiacich letovej prevádzky na letisku Poprad malo dôjsť pri ich odmeňovaní, pri stanovení týždenného pracovného času, pri poskytovaní rekondičných pobytov a obsadení pracovných funkcií. Ako chránený dôvod označil tzv. „iné postavenie“ - nerovnaké zaobchádzanie podľa „regiónu“. Za referenčnú skupinu označil radarových riadiacich letovej prevádzky v Bratislave a v Košiciach.

42. Na ozrejmienie právnej stránky veci odvolací súd uvádza, že k diskriminácii (nerovnakému zaobchádzaniu) dochádza vtedy, ak sa s osobou zaobchádza nepriaznivo v porovnaní so spôsobom, akým sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s ostatnými, ktorí sú v podobnej situácii a jediným a výlučným dôvodom nepriaznivého zaobchádzania je, že konkrétna charakteristika, ktorej sú tieto osoby nositeľom, spadá do „chránených dôvodov“. Nepriaznivé zaobchádzanie bude teda pri konštatovaní diskriminácie relevantné, ak zaobchádzanie je nepriaznivé v porovnaní s niekým v podobnej situácii. Z tohto dôvodu je potrebný „komparátor“, t.j. osoba alebo skupina osôb, ktorá je vo vecne podobnej situácii, pričom jediný rozdiel medzi oboma osobami je „chránený dôvod“. Na žalobcovi spočíva dôkazné bremeno aby preukázal, že existujú osoby alebo skupiny osôb v podobnej situácii, ktorým sa dostáva priaznivejšieho zaobchádzania a že jediný rozdiel medzi nimi je „chránený dôvod“. Žalovaný je následne povinný preukázať, že k porušeniu zásady rovnosti nedošlo preto, lebo v skutočnosti sa nejedná o osoby v podobnej situácii alebo preto, že zistený rozdiel v prístupe je odôvodnený objektívnymi faktormi, ktoré vôbec nesúvisia s diskrimináciou na základe žalobcom označeného „chráneného dôvodu“.

43. Predovšetkým sa žiada poznamenať, že okrem v zákone výslovne uvedených zakázaných diskriminačných dôvodov (rasa, pohlavie, náboženstvo, viera a pod.) zákazom diskriminácie sú postihované aj iné právne situácie, ktoré možno zahrnúť pod kategóriu „iné zmysľanie“ alebo „iné postavenie“. Ústavný súd SR vykladá pojmy „iné zmysľanie“ a „iné postavenie“ tak, že sa musia viazať na jedinečnosť človeka ako ľudskej bytosti. Ústavný súd SR vo svojom rozhodnutí sp. zn. PL. ÚS 8/2014 konštatoval, že bez ohľadu na relatívne široký výklad diferenciačných kritérií, na ktoré sa viaže zákaz diskriminácie, aj "iné zmysľanie" či "iné postavenie" musí byť za každých okolností späté s ľudskou jedinečnosťou, čo znamená, že musia byť vopred dané také vlastnosti, ktoré sú imanentne dané človeku ako ľudskej bytosti a ktoré ho odlišujú od iných ľudí. To však neznamená, že ochrana poskytovaná týmto

ustanovením sa obmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené alebo nemenné, môže ísť aj o dôvody spočívajúce na osobných voľbách odrážajúcich osobnostné rysy (PL. ÚS 1/2012 a tam citovaná judikatúra ESLP rozsudok z 13.7.2010, sťažnosť č. 7205/07 vo veci Clift proti Spojenému kráľovstvu, bod 59, a rozsudok zo 4.5.2010, sťažnosť č. 21990/08 vo veci Peterka proti Českej republike). Ústavný súd SR zároveň zdôraznil, že ústavou predpokladané odlišné kritérium, ktoré sa vzťahuje aj na kritérium "iné postavenia", musí byť vždy aspoň latentne známe vopred a musí byť jednou z príčin alebo dôvodov nerovnakého zaobchádzania. Zákaz diskriminácie má v sebe už z povahy veci zakomponovaný určitý aspekt porovnávania a v najvšeobecnejšej rovine ho možno vymedziť ako zákaz neospravedlňiteľného rozličného zaobchádzania na základe určitého kritéria, ktoré nesmie byť na ujmu. Ak by absentoval diskriminačný dôvod, nemožno hovoriť o porušení zákazu diskriminácie (čo však nemusí vylučovať porušenie iných základných práv a slobôd). Z rozhodovacej činnosti ústavného súdu tak jednoznačne vyplýva reštriktívny výklad pojmu „iné postavenie“. Súd prvej inštancie však vo veci zaujal extenzívny výklad pojmu „iné postavenie“ a za „chránený dôvod“ uznal žalobcom označený „región“ ako dôvod nerovnakého zaobchádzania, napriek tomu, že ním označený dôvod nie je spojený s ľudskou jedinečnosťou, či osobitnými ľudskými charakteristikami. Pri voľbe extenzívneho výkladu tohto pojmu je potom treba vziať zreteľ na to, že sa má chápať ako dôvod toho istého druhu alebo tej istej povahy, ktorý je príčinou odlišného zaobchádzania.

44. V nadväznosti na uvedené právne východiská, pri rešpektovaní súdom prvej inštancie zvoleného extenzívneho výkladu pojmu „iné postavenie“ odvolací súd uvádza, že súd prvej inštancie postupoval správne, ak z hľadiska posúdenia diskriminácie pri odmeňovaní - poskytovaní mzdy, ktorou sa rozumie nielen základná mzda ale aj iné peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu, vychádzal z obsahu § 119a Zákonníka práce, podľa ktorého za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa, pričom k objektívnym kritériám a požiadavkám, ktoré sú kladené na zamestnanca pri vykonávaní práce, pracovnom postupe alebo pracovnej činnosti patria odborné znalosti a vyžadované schopnosti vyplývajúce zo zložitosti práce, vynakladanej záťaže (námahy) ako fyzickej, tak aj duševnej, zodpovednosti a tiež pracovných podmienok. Pri posudzovaní namietaného diskriminačného konania tiež správne vychádzal aj z obsahu § 2a ods. 1, ods. 2, ods. 2 a § 8 ods. 1 Antidiskriminačného zákona.

45. Súd prvej inštancie sa dôsledne zaoberal pre vec podstatnými okolnosťami a to posúdením, či v prípade žalobcu pracujúceho na stanovišti v Poprade a ostatných zamestnancov pracujúcich na stanovišti v Bratislave a Košiciach sa jednalo o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a dospel k správne záveru, s ktorým sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje, pričom poukazuje na výsledky vykonaného dokazovania, z ktorých jednoznačne vyplýva, že aj keď povaha pracovných činností a iných činností (z hľadiska pracovného zaradenia a všeobecnej charakteristiky práce), ktorú žalobca vykonával na pozícii radarový riadiaci letovej prevádzky v Poprade je rovnaká, akú by vykonával iný radarový riadiaci letovej prevádzky na inom letisku na Slovensku, pretože v prvom rade ide o zabránenie zrážkam lietadiel a udržiavanie usporiadaného toku letovej prevádzky, nemožno hovoriť o rovnakej povahe okolností, ktoré sprevádzajú tieto činnosti a to práve z dôvodu, že každé letisko má iné zloženie riadených letov, iný dráhový systém, iné riziko vzniku udalostí, iné technické vybavenie, uplatňujú sa iné pracovné postupy, iné koordinačné dohody, iný výcvikový plán rôznej zložitosti, má inú zmenu práce, stupeň pracovnej záťaže; riadiaci letovej prevádzky v Bratislave, v Košiciach a v Poprade teda poskytujú službu riadiaceho letovej prevádzky iným spôsobom, v inom prostredí, v rozličnej intenzite a komplexnosti činností, pričom práve uvedená rozdielnosť vykonávanej práce, je zohľadnená v rozdielnom odmeňovaní a v zaradení do iného stupňa psychickej pracovnej záťaže radarových riadiacich letovej prevádzky. Z vykonaného dokazovania tak vyplýva, že rozdiely v odmeňovaní a iných žalobcom namietaných oblastiach preto spočívajú v reálne vykonávanej práci, ktorá je vykonávaná za odlišných pracovných podmienok a dôvod nerovnakého zaobchádzania vôbec nesúvisí so žalobcom označeným „chráneným dôvodom“, ktorým je región.

46. Na uvedených záveroch nič nemezí ani skutočnosť, že existujú aspekty práce radarových riadiacich letovej prevádzky, na ktoré poukazoval žalobca a ktoré sú na jednotlivých letiskách (Bratislava, Košice, Poprad) porovnateľné alebo rovnaké. Bez právnej relevancie je tak poukaz žalobcu na všeobecné charakteristiky vykonávanej práce, všeobecný popis pracovných činností, všeobecné kvalifikačné

predpoklady potrebné na výkon práce upravené Nariadením Komisie (EÚ) č. 2014/340, či poukaz žalobcu na rovnaké záväzné postupy upravené v leteckých predpisoch a príručkách a pod. Vo vzťahu k Nariadeniu Komisie (EÚ) č. 2015/340, odvolací súd upriamuje pozornosť na to, že „doložka na stanovište“, predstavuje oprávnenie zapísané v preukaze spôsobilosti a tvoriace jeho súčasť, ktoré uvádza miestny identifikačný kód ICAO a sektor, skupinu sektorov alebo pracovné pozície, v rámci ktorých je držiteľ preukazu odborne spôsobilý vykonávať prácu (čl. 4 bod 30). Žalobca túto podmienku odbornej spôsobilosti pre Letisko Bratislava a Košice bez ďalšieho nespĺňa. Pokiaľ žalobca ďalej poukazuje na to, že podľa štatistiky o prevádzke na letiskách za rok 2013 - 2015 bola prevádzka na letiskách Bratislava, Poprad, Košice porovnateľná na počet radarových riadiacich letovej prevádzky, k tomuto odvolací súd iba opakuje to, čo uviedol už aj súd prvej inštancie, že z predložených štatistík tiež celkom jasne vyplýva, že v Bratislave a v Košiciach je oproti Popradu neporovnateľne vyššia frekvencia IFR letov, pri ktorých sa zaisťujú rozstupy. Súčasne, na rozdiel od Popradu sa zaisťujú rozstupy lietadiel medzi akýmkoľvek letmi, teda aj letmi VFR. Ide tak o inú štruktúru letov pripadajúcich na jedného riadiaceho letovej prevádzky, pri ktorých je potrebné postupovať podľa náročnejších pracovných postupov a kde radarový riadiaci letovej prevádzky zodpovedá nielen za zrážku lietadiel ale aj za zníženie predpísaných rozstupov.

47. Na uvedenom základe odvolací súd v súlade so súdom prvej inštancie dospel k záveru, že činnosti, ktoré sú reálne vykonávané na stanovišti v Bratislave, v Košiciach a v Poprade v skutočnosti nie sú porovnateľné; zároveň z vykonaného dokazovania vyplýva, že rozdiel v odmeňovaní ako aj ostatných žalobcom namietaných pracovných podmienkach, vôbec nesúvisí s diskrimináciou na základe žalobcom označeného dôvodu - regiónu. Ak teda absentuje či už diskriminačný dôvod (pohnútko zamestnávateľa, ktorá bola dôvodom odlišného prístupu) alebo absentuje relevantný „komparátor“, nemožno hovoriť o porušení zákazu diskriminácie.

48. Odvolací súd zároveň pripomína, že základné princípy antidiskriminačného práva nespočívajú iba v tom, že s osobami alebo skupinami osôb v rovnakej situácii sa zaobchádza rozdielne iba pre ich určité „chránené“ charakteristiky ale tiež v tom, že s osobami alebo skupinami ľudí v rôznych situáciách sa zaobchádza rovnako; diskrimináciou je preto aj uplatňovanie toho istého pravidla v rôznych situáciách. Rozdiely vo vykonávanej práci preto nemôžu zakladať právo na rovnakú mzdu.

49. Vo vzťahu k tvrdeniu žalobcu, že súd prvej mal pri posudzovaní iných pracovných podmienok aplikovať § 40 ods. 9 Zákonníka práce, ktorý obsahuje legálnu definíciu „porovnateľného zamestnanca“ odvolací súd uvádza, že účelom legálnej definície je jej aplikácia tam, kde to zákon výslovne predpokladá; uvedenú požiadavku vyjadruje slovné spojenie „na účely tohto zákona“. Ako správne podotkol aj žalovaný vo svojom vyjadrení, legálna definícia „porovnateľného zamestnanca“ v zmysle § 40 ods. 9 Zákonníka práce je tak aplikovateľná iba v prípadoch, ak ide o zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú (§ 48 ods. 7 Zákonníka práce), pracovným pomerom na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 5 Zákonníka práce), domáckou prácou a telepracou (§ 52 ods. 4 Zákonníka práce) či prácou vykonávanou v súvislosti s agentúrnym zamestnávaním (§ 58 ods. 9, ods. 10, ods. 14, § 58a ods. 2 písm. f) Zákonníka práce).

50. Pre úplnosť odvolací súd k otázke rekondičných pobytov uvádza, že súd prvej inštancie jasne v odôvodnení napadnutého rozhodnutia uviedol, že zaradenie riadiacich letovej prevádzky v Poprade (a teda aj žalobcu) do 2. kategórie psychickej záťaže a rizikovosti práce oproti pôvodnému zaradeniu do 3. kategórie z dôvodu zmeny legislatívy umožňujúcej žalovanému podať návrh na zmenu zaradenia nie je sama-osebe diskriminačným konaním žalovaného voči žalobcovi, ktorý len realizuje svoje právo. Tu odvolací súd podotýka, že uplatnenie práva vylučuje protiprávnosť a to z toho dôvodu, že rovnaký stav nemôže byť zároveň stavom právnym i právu sa priečiacim; je preto treba vychádzať zo zásady, podľa ktorej správanie, ktoré smeruje k zákonom predpokladanému výsledku, je potrebné považovať za dovolené aj vtedy, ak je jeho (eventuálnym) vedľajším následkom vznik majetkovej, príp. i nemajetkovej ujmy na strane druhého účastníka právneho vzťahu. Na doplnenie sa žiada uviesť, že povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať rekondičný pobyt v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolania, vyplýva zo zákona č. 124/2006 Z.z.; vybraným povolaním je povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo do štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Rizikovou prácou je práca zaradená do tretej a štvrtej kategórie; o zaradení práce do tretej a štvrtej kategórie, o zmene alebo vyradení práce

z tretej kategórie a štvrtej kategórie rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, fyzickej osoby - podnikateľa, ktorý nezamestnáva iné fyzické osoby, alebo z vlastného podnetu (§ 31 zákona č. 355/2007 Z.z.). Z cit. ustanovení vyplýva, že o zaradení, zmene alebo vyradení práce z tretej či štvrtej kategórie nerozhoduje zamestnávateľ ale príslušný orgán verejného zdravotníctva, ktorý je oprávnený konať aj z vlastného podnetu. Nejde teda o svojvoľný výber zamestnancov zo strany žalovaného ako sa nesprávne domnieva žalobca; nejedná sa o diskrimináciu; navyše dôvod nezaradenia práce vykonávanej žalobcom do 3. kategórie nie je založené na príslušnosti k „regiónu“ ale na posúdení náročnosti a namáhavosti vykonávanej práce príslušným orgánom. Odvolací súd zároveň podotýka, že napriek zaradeniu riadiacich letovej prevádzky na stanovišti Poprad do 2. kategórie prác, kde zamestnávateľovi nevzniká žiadna povinnosť zabezpečovať rekondičné pobyty, tieto napriek tomu (nad rámec zákona) zabezpečuje v rozsahu dvoch kalendárnych týždňov jedenkrát za tri roky.

51. K námietke rozdielného zaobchádzania pri stanovení týždenného pracovného času či organizácie práce odvolací považuje za dôležité osobitne zdôrazniť - ako správne uviedol aj súd prvej inštancie - že k sponchýbieniu podstaty rovnosti dochádza len vtedy, ak je s porušením rovnosti spojené i porušenie iného základného práva, ktoré zákon fyzickým osobám priznáva. Ak fyzická osoba právom, ktoré by malo byť porušené nedisponuje, nemôže dôjsť ani k nerovnakému zaobchádzaniu pri uplatňovaní tohto „neexistujúceho“ práva. Určovať rozvrhnutie pracovného času v zákonom stanovených limitoch je právom zamestnávateľa, nie zamestnanca. Pokiaľ preto žalovaný využíjúc svoje právo rozhodol o rozvrhnutí pracovného času, podľa vlastných potrieb, ktoré sú na každom pracovisku iné, a zákon takýto postup v závislosti od povahy práce alebo podmienok prevádzky pracoviska a tiež aj len pre určité organizačné útvary alebo druhy prác, výslovne predpokladá, nie je porušením zákazu diskriminácie, ak zamestnávateľ aj v dôsledku rozdielnej zmennosti pracovísk, určí týždenný pracovný čas na pracovisku v Poprade inak ako v Bratislave, či v Košiciach. Na uvedený záver nemá žiaden vplyv skutočnosť, že žalobca podľa potrieb zamestnávateľa vykonával aj nočnú prácu, či prácu nadčas, pretože výkon takejto práce je ohodnocovaný osobitne, a to odmenou za prácu nadčas, či za nočnú prácu.

52. Vo vzťahu k námietke žalobcu, že súd prvej inštancie nevykonal ním navrhované dôkazy, odvolací súd pripomína, že súdna prax je jednotná v názore, že k procesným právam strany sporu nepatrí, aby bol súdom vykonaný každý ňou navrhnutý dôkaz alebo dôkaz, o ktorom sa procesná strana subjektívne domnieva, že by mal byť súdom vykonaný. Právomoc konať o veci, ktorej sa návrh týka, v sebe obsahuje i právomoc posúdiť to, či a aké dôkazy na zistenie skutkového stavu sú potrebné a akým spôsobom sa zabezpečí dôkaz na jeho vykonanie (I. ÚS 52/03). Odvolací súd je názoru, že v danej veci súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom pre posúdenie rozhodujúcich skutočností a v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, prečo nevykonal žalobcom navrhované dôkazy. Vzhľadom na správnosť napadnutého rozhodnutia odvolací súd v súlade so súdom prvej inštancie konštatuje, že vykonanie navrhovaných dôkazov by bolo nadbytočné a z hľadiska zistenia a posúdenia rozhodujúcich skutočností aj nepotrebné a nehospodárne.

53. Odvolací súd sa napokon nestotožnil ani s námietkou nepreskúmateľnosti či arbitrárnosti napadnutého rozhodnutia. V prípade nepreskúmateľnosti rozsudku ide o takú vlastnosť rozhodnutia súdu, v ktorej sa navonok prejavuje tzv. iná vada konania majúca za následok nesprávne rozhodnutie veci. Preskúmaním tejto časti odvolacieho argumentu žalobcu odvolací súd dospel k záveru, že rozhodnutie súdu prvej inštancie zodpovedá vyššie uvedeným požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutia. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozsudku dostatočne rozviedol rozhodujúci skutkový stav, opísal priebeh konania a uviedol stanoviská procesných strán k prejednávanej veci, ako aj výsledky vykonaného dokazovania s tým, že citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednávaný prípad, z ktorých vyvodil svoje právne závery. Prijaté právne závery i adekvátne vysvetlil. Z odôvodnenia jeho rozsudku nevyplýva jednostrannosť, ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich účelu, podstaty a zmyslu. Odvolací súd preto v tejto časti argumentácie žalobcu dospel k záveru, že skutkové a právne závery súdu prvej inštancie nie sú v danom prípade zjavne neodôvodnené a nezlučiteľné s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a že odôvodnenie odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie ako celok spĺňa požiadavky zákonného ustanovenia § 220 ods. 2 C.s.p. týkajúci sa náležitostí odôvodnenia rozsudku. Za porušenie základného práva zaručeného v čl. 46 ods. 1 Ústavy SR v žiadnom prípade nemožno považovať to, že súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv účastníka konania (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 165/2011). Pre úplnosť - v reakcii na námietku žalobcu - odvolací uvádza, že v

konaní súdu prvej inštancie nezistil žiadne tzv. iné vady, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, či taký nesprávny procesný postup súdu prvej inštancie, ktorý by zakladal porušenie práva žalobcu na spravodlivý proces.

54. A keďže žalobca v podanom odvolaní ďalej neuviedol žiadne relevantné skutočnosti, ktorými by preukázal nesprávnosť napadnutého rozhodnutia, odvolací súd ostatné tvrdenia uvádzané v odvolaní nepovažoval za podstatné, t.j. také, ktoré by svojou relevanciou aj v prípade preukázania boli spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie; ďalšie odvolacie námietky žalobcu preto odvolací súd vyhodnotil v ich súhrne ako právne irelevantné a také, ktoré z povahy veci nie sú spôsobilé privodiť zmenu napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

55. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. a § 262 ods. 1 C.s.p. tak, že žalovanému priznal proti žalobcovi plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mal vo veci plný úspech.

56. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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.).