

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 14C/104/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1311205120
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 10. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Anna Moravová
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2013:1311205120.10

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III. V Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Annou Moravovou v právnej veci navrhovateľa: Z. I., M. XXXX/XX, K., zastúpeného advokátom: Mgr. Martin Bialončík, so sídlom: Cukrová 14, 811 08 Bratislava, proti odporcovi: ZAPA beton SK s.r.o., sídlo: Vajnorská 142, 830 00 Bratislava, IČO: 35 814 497, zastúpená: AKMK, s.r.o. sídlom: Farská 30, 949 01 Nitra, IČO: 36 859 061, osoba konajúca v mene spoločnosti: Mgr. Róbert Kováč - konateľ spoločnosti a advokát, o zaplatenie sumy 2 267,30 Euro s príslušenstvom, takto

rozhodol:

Súd návrh **z a m i e t a** .

O trovách konania rozhodne súd až po právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

Návrhom zo dňa 09.05.2011 sa navrhovateľ domáhal, aby súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť mu istinu vo výške 2.831,77 Euro spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% p.a. od 01.12.2010 do zaplatenia a trovy konania. Svoj návrh odôvodnil tým, že jeho pracovný pomer s odporcom bol založený na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 01.09.2003, podľa ktorej u odporcu vykonával prácu vodiča - strojníka, autodomiešavača. Podľa čl. 1. Pracovnej zmluvy mal navrhovateľ s odporcom dohodnutý druh práce: vodič - strojník autodomiešavač, pracovnému miestu navrhovateľa bol s prihliadnutím na súhrn pracovných činností, na ich mieru zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce a z nej vyplývajúcich požiadaviek na kvalifikáciu zamestnanca a jej kritériá, mu bol priradený stupeň náročnosti: 2.

Mzda navrhovateľa bola tvorená dohodou o týchto jej zložkách: základná mzda - dohodnutá vo výške 45,-Sk/hod., pohyblivá zložka - 5% z hrubej mesačnej fakturácie vozidla, pohyblivá zložka - od 0% do 20% zo základnej mzdy. Dodatkom K Pracovnej zmluve zo dňa 01.01.2005 mu bola základná hodinová mzda zmenená na 50,-Sk/hod. Obidve pohyblivé zložky mzdy zostali nezmenené. Dodatkom k Pracovnej zmluve zo dňa 01.10.2008 mu bola pohyblivá zložka 5% z hrubej mesačnej fakturácie vozidla zvýšená na 7% z hrubej mesačnej

-2- 14C 104/2011

fakturácie vozidla. Základná hodinová mzda a druhá pohyblivá zložka mzdy zostali nezmenené. V Pracovnej zmluve mali dohodnuté tiež Podmienky pre zmenu mzdy a jej zložiek nasledovne: „K zmene základnej mzdy vo vzťahu k jej dohodnutej výške môže dôjsť len na základe dohody zmluvných strán realizovanej výlučne písomným dodatkom k tejto zmluve a to najmä v týchto prípadoch: v prípade zmeny zákonnej úpravy minimálnej mzdy danej zákonom č. 90/1996 o minimálnej mzde uskutočnenej po uzatvorení tejto zmluvy, pokiaľ táto zmena určí svojou zákonnou úpravou vyššiu výšku pre minimálny

mzdový nárok zamestnanca určený pre stupeň náročnosti jeho práce než je výška mzdy uvedená v základnej mzde podľa tejto zmluvy." Žiadosťou o upravenie platu zo dňa 15.03.2010 sa obrátil na odporcu, kde žiadal o upravenie základnej mzdy na minimálnu zákonnú výšku a súčasne žiadal o písomnú úpravu Pracovnej zmluvy v časti výšky základnej hodinovej mzdy dodatkom, ale od odporcu žiadnu odpoveď nedostal.

V Pracovnej zmluve mal dohodnutú základnú mzdu ako hodinovú mzdu. Ďalšie zložky mzdy boli dohodnuté ako pohyblivé nasledovne: 5% alebo 7 % z hrubej mesačnej fakturácie vozidla (resp. 3,- Sk za vyrobený m3 betónu v betonárke ZAPA betón SK s.r.o. - Drevádzka Most oh Bratislave počas pracovnej zmeny, z ktorej odpracoval zamestnanec aspoň 5 hodín) od 0% do 20% zo základnej mzdy Z povahy dvoch pohyblivých zložiek vyplývalo, že sa nejednalo o nárokovateľné zložky, ale ich vyplatenie resp. nevyplatenie záviselo od rozhodnutia štatutárneho orgánu odporcu, bolo viazané na splnenie odlišných podmienok, ako bol odpracovaný čas a to o pracovné výkony zamestnancov, dodržiavanie pracovnej disciplíny a ekonomické výsledky zamestnávateľa. Jedinou nárokovateľnou mzdou podľa Pracovnej zmluvy bola základná hodinová mzda. Z tohto dôvodu podľa navrhovateľa pohyblivé zložky mzdy nemožno započítať do základnej hodinovej mzdy pre posúdenie, či výška základnej hodinovej mzdy vyplácaná zamestnancovi dosahuje minimálnu výšku hodinovej mzdy určenú právnym predpisom t.j. či odporca ako zamestnávateľ navrhovateľovi vyplácal ako zamestnancovi mzdu aspoň v minimálnej výške určenej právnym predpisom. Navrhovateľ poukázal na tiež na to, že výška dohodnutej hodinovej mzdy mala dosahovať počas celej doby trvania pracovného pomeru s odporcom aspoň minimálny zákonný mzdový nárok pre príslušný stupeň náročnosti práce. Pre určenie výšky minimálnej hodinovej mzdy bolo potrebné vynásobiť právnym predpisom určenú minimálnu hodinovú mzdu koeficientom 1,2 ktorý bol priradený k 2. stupňu náročnosti práce.

Uviedol, že vláda SR každoročne zvyšuje výšku minimálnej hodinovej mzdy nariadením vlády SR, a tak dochádza každoročne k zmene minimálnej výšky hodinovej mzdy. Počas trvania jeho pracovného pomeru s odporcom došlo k zákonnému zvýšeniu minimálnej hodinovej mzdy oproti nižšej dohodnutej hodinovej mzde celkom 4 krát, ale táto skutočnosť sa nepremietla do úpravy Pracovnej zmluvy, ktorou by sa zvýšila výška jeho hodinovej mzdy. Ustanovenia Pracovnej zmluvy v časti: „Podmienky pre zmenu mzdy a jej zložiek“ uvádzajú, že: ... „výšku základnej mzdy je možné zmeniť len na základe dohody zmluvných strán realizovanej výlučne písomným dodatkom k tejto zmluve a to aj v prípade, ak táto zmena vyplynie zo zmeny právnej úpravy“. Navrhovateľ mal preto za to, že znenie Pracovnej zmluvy bolo v časti výšky základnej mzdy v rozpore so zákonom, nakoľko nariadenie vlády, ktorým sa každoročne ustanovuje výška minimálnej hodinovej mzdy je všeobecne záväzným predpisom a v prípade zákonného zvýšenia minimálnej hodinovej mzdy je toto zvýšenie záväzné pre každého zamestnávateľa, teda odporca bol povinný upraviť mu Pracovnú zmluvu v časti výšky základnej mzdy a doplatiť mu mzdové nároky. Protiprávny stav pretrvával odo dňa 01.10.2006. Na tento rozpor navrhovateľ poukázal a požiadal odporcu o doplatenie rozdielu medzi výškou hodinovej mzdy uvedenej v Pracovnej zmluve a skutočne vyplácanou a príslušnou výškou minimálnej hodinovej mzdy stanovenou nariadením vlády pre rok 2007,

-3- 14C 104/2011

2008, 2009, 2010. Napriek týmto skutočnostiam mu odporca odmietol doplatiť mzdu do výšky minimálneho zákonného nároku. Pracovný čas dohodnutý v Pracovnej zmluve bol stanovený na 40 hodín týždenne, bol rozvrhnutý na pondelok až piatok, pričom v jednotlivých dňoch bola dĺžka pracovnej doby určená na 8 hodín. Ako zamestnanec bol povinný zapisovať si evidenciu dochádzky, ktorú odporcovi raz za mesiac odovzdával. Podľa odovzdanej evidencie dochádzky mal odporca vypočítať jeho mzdu za prácu vrátane mzdových zvýhodnení za prácu nadčas, vo sviatok a v noci. Údaje uvedené na výplatných páskach (ohľadom počtu hodín práce nadčas a príslušného mzdového zvýhodnenia) však nekorešpondovali so skutočnosťou. Vychádzajúc z kópií evidencie skutočnej dochádzky navrhovateľ pripravil Evidenciu nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010, ktorá je rozdelená na jednotlivé roky a v ich rámci na jednotlivé mesiace s uvedením: fondu pracovného času v hodinách, ktorý vždy korešponduje s údajom na príslušnej výplatnej páske, skutočných nadčasov v hodinách v danom mesiaci odpracovaných v dňoch od pondelka do piatka (nekorešponduje s výplatnými páskami), odpracovaných hodín počas sobôt a nedeľ (nekorešponduje s výplatnými páskami), Sadzby vo výške 1,66 Euro t.j. 50,- Sk ako základnej hodinovej sadzby podľa Pracovnej zmluvy, ktorú odporca používal pri výpočte mzdy v rokoch 2007, 2008, 2009, 2010, Sadzby pre - .2 (Zákonná minimálna hodinová mzda pre 2. stupeň náročnosti práce (násobená koeficientom 1,2) v rokoch 2007, 2008, 2009, 2010 a rozdielu (vypočítaný ako rozdiel

na mzde, ktorú odporca vypočítal a vyplatil mu pri použití hodinovej sadzby 50,-Sk/l,66 Euro a ktorú mu odporca mal vyplatiť, keby bol vychádzal zo zákonnej hodinovej sadzby, tak ako ju určovali právne predpisy). Výkaz nedoplatkov na mzde za jednotlivé roky vyčíslil za r.2007 - 355,17 Euro, r.2008 -596.70 Euro, r. 2009 - 926, 82 Euro, rok 2010 - 953,08 Euro = celkom 2.831,77 Euro. Uviedol, že v Evidencii nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010 podľa jednotlivých mesiacov a výpočte celkového nedoplatku na mzde vo výške 2.831,77 Euro navrhovateľ zohľadnil len zákonnú základnú hodinovú sadzbu, ktorá mala byť použitá pri výpočte mzdy za vykonanú prácu a prácu nadčas. Mzdové zvýhodnenia 25%-né za prácu nadčas, 50%-né zvýhodnenie za prácu vo sviatok neuplatňoval.

Súd vydal dňa 26.05.2011 č.k. 39Ro/495/2011, ktorým proti ktorému podal odporca v zákonnej lehote odpor, preto súd vytýčil vo veci pojednávanie.

Navrhovateľ pred súdom uviedol, že takú evidencia ktorú si viedol u odporcu za roky 2007-2010 si vedie v každej práci pre svoju potrebu, aby mal doklad pre prípad situácie ako je táto, ale slúžilo to aj zamestnávateľovi ako mesačný výkaz vodiča, pre vedúceho dopravy. Po dobu pracovného pomeru u odporcu nikdy nenahliadol do dokladov zamestnávateľa, ktoré boli podkladom pre jeho výplatu. V pracovnej zmluve mal dohodnutý 40 hodinový pracovný týždeň, u odporcu pracoval od pondelka do piatku a podľa potreby aj soboty a nedele a má za to, že ním odpracované práce nadčas, soboty a nedele boli v inom rozsahu, než je uvedené na výplatných páskach. Soboty a nedele si započítaval do práce nadčas.

Právny zástupca navrhovateľa poukázal na to, že v pracovnej zmluve, ktorú uzavrel navrhovateľ s odporcom je základná hodinová mzda nižšia ako ustanovuje právny predpis. Uviedol, že navrhovateľ a odporca si v pracovnej zmluve, v časti dohodli, že k zmene základnej mzdy môže dôjsť len na základe dohody zmluvných strán realizovanej výlučne písomne dodatkom najmä v prípade zmeny zákonnej úpravy minimálnej mzdy danej zákonom č. 90/1996, uskutočnenej po uzatvorení pracovnej zmluvy, pokiaľ táto zmena určí svojou zákonnou úpravou vyššiu výšku pre minimálny mzdový nárok zamestnanca určený pre stupeň náročnosti jeho práce, než je výška mzdy uvedená v základnej mzde podľa tejto zmluvy.

-4- 14C 104/2011

Odporca bol teda v prípade zákonnej zmeny výšky minimálnej mzdy povinný upraviť základnú mzdu v súlade s nariadením vlády. Má za to, že za použitia gramatického výkladu uvedeného ustanovenia Pracovnej zmluva možno dospieť k záveru, že ak zákon č. 90/1996 o minimálnej mzde určil svojou zákonnou úpravou vyššiu výšku pre minimálny mzdový nárok zamestnanca určený pre stupeň náročnosti jeho práce než bola výška mzdy uvedená v základnej mzde podľa pracovnej zmluvy a primerane upraviť základnú mzdu navrhovateľa tak, aby základná mzda zodpovedala tomuto zvýšenému minimálnemu mzdovému nároku navrhovateľa. Napriek žiadosti navrhovateľa odporca túto úpravu nevykonal, snaží sa zahrnúť pohyblivú zložku do základnej mzdy, aby sa vyhol uspokojeniu nároku navrhovateľa. V prejednávanej veci je podstatná výlučne tá skutočnosť, že základná mzda mala v zmysle ustanovenia Pracovnej zmluvy, v časti Podmienky pre zmenu mzdy a jej zložiek, zodpovedať v každom okamihu jej trvania zvýšenému mzdovému nároku podľa zákona č. 90/1996. Poukázal na oznámenie Inšpektorátu práce zo dňa 26.04.2013, v ktorom Inšpektorát práce vytkol odporcovi nezákonnosť, konštatoval, že došlo k porušeniu predpisov.

Právny zástupca odporcu poukázal na to, že význam minimálnej mzdy daný zákonom o minimálnej mzde, ktorý splnomocňuje vládu SR na ustanovenie minimálnej mzdy svojím nariadením a ktorého výšku minimálnej mzdy v zmysle zákona o minimálnej mzde upravuje vláda SR každoročne na obdobie príslušného roka, je dôležitý najmä pre zamestnancov odmeňovaných podľa ZP a pre určovanie ich minimálnych mzdových nárokov podľa § 120 ods. 4 ZP, ktoré zavádzajú zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi mzdu vo výške najmenej minimálnych mzdových nárokov v závislosti od stupňa náročnosti pracovného miesta zamestnanca; minimálnou mzdou sú chránení zamestnanci vykonávajúci prácu v pracovnom pomere a to nezávisle od pracovného zaradenia, nezávisle od vykonávanej

pracovnej činnosti, bez ohľadu na výsledky práce zamestnanca a bez rozdielov od dohodnutých foriem odmeňovania zamestnancov.

Nariadeniami vlády danými na vykonanie príslušného zákona o minimálnej mzde sa ustanovuje výška minimálnej mzdy ani nimi ani žiadnym ustanovením ZP sa však nestanovuje povinnosť odporcu, ako zamestnávateľa dohodnúť v pracovnej zmluve s navrhovateľom výšku hodinovej mzdy minimálne vo výške minimálneho mzdového nároku navrhovateľa (ak má navrhovateľ v pracovnej zmluve určený 2. stupeň náročnosti práce pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase) a takisto teda tzv. navrhovateľom označovaným „nesúlalom“ výšky v pracovnej zmluve dojednanej hodinovej mzdy s výškou minimálneho mzdového nároku navrhovateľa nevznikol protiprávny stav; odporca vyplatil navrhovateľovi mzdu v súlade s dotknutými ustanoveniami ZP a to vždy minimálne vo výške minimálneho mzdového nároku navrhovateľa, okrem prípadov kedy odporca opätovne v súlade so ZP doplatil navrhovateľovi mzdu do výšky jeho minimálneho mzdového nároku.

Nesúhlasil s názorom navrhovateľa, že v posudzovanom období bola výška základnej zložky mzdy dojednaná v predmetnej pracovnej zmluve s navrhovateľom neplatne, nakoľko bola dojednaná vo výške nižšej než je minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa, ako zamestnanca, pretože navrhovateľ si nesprávne zamieňa stupeň náročnosti práce s tarifným systémom odmeňovania dojednaným v predmetnej pracovnej zmluve, ktorý zamestnávateľ uplatňuje na odmeňovanie zamestnancov a ktorý je svojim označením ako u „Zložky mzdy a ich výška“ dojednaný s navrhovateľom v predmetnej pracovnej zmluve, vrátane jeho dodatkov, pričom tvorba takéhoto tarifného systému, t.j. voľba výšky, resp. sadzby takýchto

jednotlivých mzdových taríf /základných aj pohyblivých/ je v kompetencii zamestnávateľa. Poukázal na rozdiel medzi mzdovou tarifou náležiacou k tarifnej triede a minimálnym mzdovým nárokom pre príslušný stupeň náročnosti práce, ktorý spočíva v tom, že sadzby taríf

-5- 14C 104/2011

sú jednou zo zložiek mzdy poskytovanou za vykonanú prácu, a to spravidla základnou zložkou závislou na počte odpracovaných hodín, ku ktorej zamestnanec môže obdržať ich vyplatením aj ďalšie (napr. pohyblivé) zložky mzdy podľa obsahu mzdových podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve a minimálne mzdové nároky predstavujú garantovanú minimálnu hranicu celkovej mzdy zamestnanca (s výnimkou súm, ktoré sa do celkovej mzdy nemôžu zahrnúť), na ktorú má zamestnanec nárok podľa zaradenia pracovného miesta do stupňa náročnosti. Minimálny mzdový nárok (rovnako ako minimálna mzda) nie je žiadnou zložkou mzdy zamestnanca, resp. nie je ani základnou zložkou mzdy zamestnanca a ani nie je formou mzdy, ktorou by bol zamestnanec odmeňovaný za prácu, nakoľko predstavuje len zákonom ustanovenú hranicu, pod ktorú nesmie klesnúť celková mzda zamestnanca a teda minimálny mzdový nárok a ani minimálna mzda neslúžia na odmeňovanie zamestnancov, ale na ochranu pred poskytovaním neúmerne nízkej mzdy za vykonanú prácu.

Celkovou mzdou zamestnanca pri posudzovaní jeho minimálneho mzdového nároku sa teda rozumie súčet súm všetkých vyplatených zložiek mzdy (základnej aj pohyblivých) v nadväznosti na dohodnuté mzdové podmienky (s prihliadnutím pritom aj na predmet mzdovej zložky vyplývajúci napr. z rozsudku NS SR sp. zn. 3 Sžf 31/2008 zo dňa 08.10.2008), s výnimkou súm, ktoré sú uvedené v § 120 ods. 2 ZP, t.j. pri posudzovaní minimálneho mzdového nároku sa do celkovej mzdy zamestnanca, započítavajú aj vyplatené pohyblivé zložky mzdy, čo odporca vo vzťahu k navrhovateľovi preukázateľne dodržal aj to, že zákonné zvýšenie minimálnej mzdy pre žiadneho zamestnávateľa, neznamená povinnosť meniť dohodnutú výšku tarifnej mzdy (t.j. základnej mzdy resp. mzdovej tarify) zamestnanca. Zamestnávateľ je však povinný sledovať, či skutočne vyplatená mzda zamestnanca, upravená postupom podľa § 120 ods. 2 ZP, dosiahla aspoň úroveň minimálneho mzdového nároku predmetného zamestnanca, čo odporca voči navrhovateľovi preukázateľne dodržal.

Odporca je toho právneho názoru, že pri uplatnení dotknutých právnych predpisov zamestnávateľ nie je povinný v pracovnej zmluve dohodnúť tarifnú mzdu (t.j. základnú mzdu, resp. mzdovú tarifu) na úrovni minimálnej mzdy, resp. minimálneho mzdového nároku, a tarifná mzda (t.j. základná mzda, resp. mzdová tarifa) ako zložka mzdy môže byť dohodnutá aj nižšou sumou. Pri výplate, resp. pri poskytovaní mzdy však zamestnávateľ musí postupovať tak, aby zamestnanec obdržal mzdu celkom (bez súm mzdy,

ktorá sa na účely zistenia nároku na doplatok zo mzdy zamestnanca vylučujú podľa ZP) najmenej na úrovni minimálnej mzdy, resp. minimálneho mzdového nároku, čo odporca ako zamestnávateľ vyplatením celkovej mzdy navrhovateľovi, ako zamestnancovi preukázateľne dodržal a to najmenej vo výške jeho minimálneho mzdového nároku daným v zmysle § 120 Zákonníka práce. Dojednané zmluvné ustanovenie v pracovnej zmluve, ktoré navrhovateľ namietal a ktoré sa nachádza v časti pracovnej zmluvy označenej ako "Podmienky pre zmenu mzdy a jej zložiek" je preto podľa odporcu vo vzťahu k prejednávanej veci v plnom súlade s dotknutými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Vo vzťahu k dôkazu označenému a predloženému navrhovateľom ako „ Evidencia nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010 podľa jednotlivých mesiacov" namietal tvrdenie navrhovateľa, že podľa ním odovzdanej evidencie dochádzky mal odporca vypočítať jeho mzdu za prácu vrátane mzdových zvýhodnení za prácu nadčas, vo sviatok a v noci. Podľa odporcu navrhovateľom predložená Evidencia nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010, ktorú predložil ako dôkaz, neobsahuje (vo vzťahu k skutočným nadčasom v hodinách ako aj vo vzťahu k odpracovaným hodinám počas sobôt a nedeľ) správne údaje a tvrdenia navrhovateľa dané v tomto smere považuje za účelové a ničím dôkazne nepodložené.

Poukázal tiež na to, že Oznámenie Inšpektorátu práce zo dňa 26.04.2013, z ktorého navrhovateľ vychádzal je irelevantné vzhľadom na skutočnosť, že Rozhodnutie Inšpektorátu

-6- 14C 104/2011

práce v ktorom Inšpektorát práce vytkol odporcovi nezákonnosť, konštatoval, že došlo k porušeniu predpisov bolo odvolacím orgánom, Národným inšpektorátom v Košiciach zrušené.

Právny zástupca odporcu v priebehu konania vzniesol námietkou premlčania na navrhovateľom uplatnené nároky za obdobie od 01.01.2007 do 30.03.2008, vo výške 515,64 Eur. Na návrh právneho zástupcu navrhovateľa, ktorý odôvodnil späťvzatie návrhu v časti zistenými nezrovnalosťami s pôvodným navrhovateľovým výpočtom evidencie, súd uznesením v zmysle ust. § 96 ods. 1 O.s.p. konanie v časti o zaplatenie 515,64-Eur, za obdobie od 01.01.2007 do 30.03.2008, zastavil.

Svedok T. C. vo svojej svedeckej výpovedi uviedol, že u odporcu pracuje od januára 2005 a zamestnancom odporcu je aj v súčasnosti, v posudzovanom období bol priamy nadriadený navrhovateľa. Na prevádzke v ktorej je vedúci sa nachádza evidencia dochádzky príchodov a odchodov, je uložená na dispečingu, kde sa zamestnanci zapisujú pri príchode a odchode, on to nepravidelne kontroluje, námatkovo si pozerá túto evidenciu a zapisuje si hodiny zvlášť do svojho zoznamu, kde si píše nadčasy sám pre seba. Vo svojej evidencii si podchyťava odpracované hodiny a nadčasové hodiny. Ako vedúci má oprávnenie dávať príkazy na prácu nadčas, odsúhlasoval prácu nadčas a to vždy ústne. Na konci mesiaca si porovnal na základe evidencie dochádzky, ktorá je na dispečingu a na základe toho čo mal zapísané on, spracovával podklady pre výplatu, vypracoval evidenciu dochádzky, kde boli napísané nadčasové hodiny a odpracované a pracovný list- výplata, t.j. dve listiny, dával osobne resp. zasielal e-mailom personalistke, ktorá spracováva podklady a robí výplaty, p. Z.; keď p. Z. pripravila výplatné pásky, spoločne odkontrolovali dochádzku, potom výplatné pásky odovzdal zamestnancom oproti podpisu na pracovisku. Keď spracovali knihu odchodov a príchodov, nadčasy ktoré tam boli napísané vždy súhlasili s jeho evidenciou. Nemohlo sa stať že v knihe dochádzok boli iné údaje ako v jeho evidencii, konzultoval to so zamestnancami a nikto neprišiel reklamovať, že nemal niečo zaplatené; ak sa stalo, že niekedy bol uvedený chybný údaj zamestnanec prišiel za ním a doriešilo sa to v ďalšej výplate. U zamestnancov kontroloval, koľko mali odrobených hodín nadčas. Iba raz a to v r. 2010 za ním navrhovateľ prišiel s tým, že mu nebola správne vyrátaná mzda, personalistka sa pomýlila, nebola mu vyrátaná podľa platovej tarify stupňa obtiažnosti, nemal tarifu 2 ale 1, bolo mu to dorovnané. Navrhovateľ sa mu po prevzatí výplatných pásek nikdy nesťažoval na nesúlady obsahu, čo sa týka práce nadčas, práce sviatok, alebo nejakých iných položiek.

Svedkyňa M. Z. vo svojej svedeckej výpovedi uviedla, že je zamestnaná u odporcu od roku 2005 ako účtovníčka, spracováva podklady od vedúcich betonárni a všetky náležitosti k výplatám. Podklady pre vypracovanie dostávala emailom od vedúceho betonárne v ktorej pracoval v tom čase navrhovateľ, p. C., a to evidenciu dochádzky a pracovný list - výplata. Následne z týchto podkladov pripravila výplatu

a vedúci výroby a ekonomická riaditeľka skontrolovali výplatu; na základe uvedeného výplatu uzavrela, pripravila výplatné pásky. P.C. si výplatné pásky s pokladom, ktorý jej dal on, skontroloval. Iba 1x jej navrhovateľ v roku 2010 telefonoval, že má nesprávne vypočítanú mzdu. Po zistení, že mu vyrátala mzdu v 1. stupni náročnosti a on je v 2. stupni, reklamácia bola oprávnená, mu bol v ďalšom mesiaci rozdiel doplatený. K tomu, že by práce nadčas u niektorých zamestnancov presahovali rámec za rok, nemohlo dôjsť z dôvodu, že u odporcu je to prísne kontrolované.

-7- 14C 104/2011

Svedkyňa M. O. v svojej svedeckej výpovedi uviedla, že u odporcu pracovala na doprave, jej pracovná náplň práce u odporcu bola kontrola spotreby, digitálne tachografy, tachografové krúžky, robila mesačné uzávierky týkajúce sa spotreby, vypracovávala mesačné výkazy. Mesačné výkazy - plachty obsahovali údaje o tom, od kedy do kedy každý deň pracovali, či mali dovolenku, PN-ku, kedy nastúpili do práce, kedy skončili, koľko mali jázd, kde koľko čakali a akú mali spotrebu. Pri spracovávaní spotreby videla, koľko vodiči strávili času v práci pri výkone práce, dalo sa to zdokladovať tachografovými krúžkami, ktoré mali za povinnosť odovzdať a ktoré sa archivovali. Z plachiet vedela, koľko odpracovali vodiči nadčasov v mesiaci, vodiči pracovali aj nadčasy, normálny pracovný čas a nadčasy spolu boli 280-330 hodín mesačne. Uviedla, že u navrhovateľa dosiahnuť prémie pri nadčasoch iba 8 hodín týždenne nebolo možné. U odporcu mala nadriadeného vedúceho, nemala podriadených zamestnancov, nemala oprávnenie niekomu zadávať prácu, nebola v pozícii vedúceho zamestnanca. Do jej náplne práce otázka evidencie pracovného času alebo evidencie dochádzky zamestnanca u odporcu nespádala, mzdy nerobila, robila dochádzku. Za žalované obdobie od 1.4.2008 do 30.11.2010 navrhovateľ mal nejaký príkaz na prácu nadčas, osobne ho nevidela, ale nie na 200 hodín mesačne. K tomu, či navrhovateľ dostal od svojho nadriadeného povolenie na prácu nadčas a v akom rozsahu presne jednotlivo každý jednotlivý deň za žalované obdobie, sa vyjadriť nevedela. Mesačné hodiny nadčasov boli až podľa jej vyjadrenia 280 hodín, nesledovala evidenciu dochádzky ani to nebolo náplňou jej práce a súčasne o evidencii času a dochádzke navrhovateľa ako aj o rozsahu pokynov na prácu nadčas, ktoré dostal od svojho vedúceho p. C. nemala žiadnu vedomosť. O nadčasoch vedela z mesačných výpisov, robila spotrebu nafty, teda podľa litrov nafty, ktorá bola prejazdená. Podľa jej názoru slúži mesačný výkaz spotreby nafty na evidenciu dochádzky a pracovného času zamestnanca.

Svedok B. P. vo svojej svedeckej výpovedi uviedol, že navrhovateľ je jeho bývalý kolega. Uviedol, že nadčasy sa robili cez týždeň, počas víkendov aj na sviatkov, vždy keď bolo treba. Presne určiť koľko hodín boli nadčasy nevedel, uviedol, že to bolo 200 až 250 hodín. O tom, že u odporcu bola zriadená zamestnanecká rada ani o Dohode o práci nad čas uzavretou medzi odporcom a zamestnaneckou radou nemal vedomosť. Na pracovisku sa viedla evidencia dochádzok tak, že sa zapisoval príchod a odchod, bol tam evidenčný zošit u dispečera. Ako podklad pre výpočet mzdy slúžili hodiny, ktoré si zamestnanci zapísali a výkon stroja, ktorý zaznamenával hlavne dispečer, vypisoval sa mesačný výkaz stroja, príchod čas a odchod do zamestnania. S navrhovateľom sa domáhali doplatenia nevyplatenej mzdy, pretože obidvaja boli zaradení v druhej tarifnej triede podľa zmluvy, a vyplácali im v prvej tarifnej triede. Svoje nároky neuplatnil súdnou cestou, lebo nie je právne vzdelaný. S odporcom skončil pracovný pomer Dohodu o skončení pracovného pomeru s odporcom zo dňa 27.10.2010, ku dňu 31.10.2010. Mal vedomosť o tom, že jeho kolega p. Vladimír A. robil niečo do odborov, on však cez neho nič neriešil. K nadčasom navrhovateľa sa vyjadriť nevedel s odôvodnením, že nekontroloval nadčasy žiadneho kolegu, od tohto tam bol pán C., ktorý si zapisoval nadčasy.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, oboznámením sa s Pracovnou zmluvou zo dňa 01.09.2003, Dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 01.01.2005, Dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 01.10.2008, Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 22.11.2010, výplatnými páskami za roky 2007-2010 podľa jednotlivých mesiacov, Evidenciou nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010 podľa jednotlivých mesiacov, výplatnou páskou navrhovateľa za obdobie 3/2010, výplatnou páskou navrhovateľa - obdobie 4/2010,

-8- 14C 104/2011

Žiadosťou o upravenie platu zo dňa 15.03.2010, Stanoviskom odporcu zo dňa 21.05.2010, listinou označenou odporcom ako „I. Z. - prehľad miezd od roku 2007 až do novembra 2010“, Dohodu o období práce nadčas zo dňa 09.10.2003, prehľadom nadčasovej práce za obdobie od 1.1.2008-30.11.2010, Pracovnou zmluvou, Plnomocenstvom na zastupovanie a Dohodou o skončení pracovného pomeru svedka Rolinca, Výzvou na uhradenie mzdových nárokov zamestnancov, ako aj s ostatným spisovým materiálom a zistil nasledovný stav vecí:

Z Pracovnej zmluvy uzavretej medzi navrhovateľom a odporcom dňa 01.09.2003, mal súd preukázané, že navrhovateľ mal podľa čl. 1. Pracovnej zmluvy dohodnutý druh práce: vodič - strojník autodomiešavač. Pracovnému miestu navrhovateľa s prihliadnutím na súhrn opísaných pracovných činností, na ich mieru zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce a z nej vyplývajúcich požiadaviek na kvalifikáciu zamestnanca a jej kritériá je v zmysle § 120 ods. 3 Zákonníka práce a na základe prílohy Zákonníka práce priradený stupeň náročnosti: 2. Mzda bola tvorená dohodou o týchto jej zložkách: základná mzda vo výške 45.-Sk/hod., pohyblivá zložka: 5% z hrubej mesačnej fakturácie vozidla, od 0% do 20% zo základnej mzdy. V časti Pracovnej zmluvy označenej ako Podmienky pre zmenu mzdy a jej zložiek, štvrtá odrážka, bolo dohodnuté, že k zmene základnej mzdy vo vzťahu k jej dohodnutej výške môže dôjsť len na základe dohody zmluvných strán realizovanej výlučne písomným dodatkom k tejto zmluve a to najmä v prípade zmeny zákonnej úpravy minimálnej mzdy danej zákonom č. 90/1996 o minimálnej mzde uskutočnenej po uzatvorení tejto zmluvy, pokiaľ táto zmena určí svojou zákonnou úpravou vyššiu výšku pre minimálny mzdový nárok zamestnanca určený pre stupeň náročnosti jeho práce než je výška mzdy uvedená v základnej mzde podľa tejto zmluvy.

Z Dodatku k Pracovnej zmluve zo dňa 01.01.2005 súd zistil, že navrhovateľovi bola zmenená základná hodinová mzda na zo 45.-Sk na 50.-Sk a z Dodatku k Pracovnej zmluve zo dňa 01.10.2008 súd zistil, že navrhovateľovi bola zmenená pohyblivá zložka mzdy z 5% na 7% z hrubej fakturácie vozidla.

Žiadosťou o upravenie platu zo dňa 15.03.2010 navrhovateľ žiadal odporcu o upravenie základnej mzdy na výšku minimálnej mzdovej sadzby, na 2.1216 Euro, súčasne žiadal o upravenie pracovnej zmluvy aktuálnym dodatkom z dôvodu, že v mesiaci február 2010 bol jeho príjem nižší ako zákonom stanovená mzda podľa § 120 ods. 3 ZP a prílohy ZP (stupeň náročnosti -2).

Z Dohody o období práce nadčas zo dňa 09.10.2003 uzavretej medzi odporcom ako zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov Zamestnaneckou radou ZAPA beton Sk s.r.o. mal súd preukázané, že strany tejto dohody vychádzajúc zo znenia § 97 ods. 6 ZP, sa dohodli, že posudzovaným obdobím pre týždennú prácu nadčas nebude obdobie 4 mesiacov ale obdobie 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Podľa Dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 22.10.2010 sa navrhovateľ s odporcom dohodli na skončení pracovného pomeru navrhovateľa ku dňu 30.11.2010, z dôvodu organizačnej zmeny.

Podľa § 118 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

-9- 14C 104/2011

Podľa § 118 ods. 2 ZP mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Podľa § 119 ods. 1 ZP mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

Podľa § 119 ods. 3 ZP v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Podľa § 120 ods. 1 ZP zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len "stupeň") príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

Podľa § 120 ods. 2 ZP do mzdy podľa § 120 ods. 1 ZP sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3), mzda za prácu nadčas (§ 121), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122j), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 j a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce ("§ 124). Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa § 120 ods. 3 ZP pracovné miesto podľa odseku 1 je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je podľa odseku 1 povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 podľa najnáročnejšej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Podľa § 120 ods. 4 ZP sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy.

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy
--------	----------------------------

1	1,0
---	-----

2	1,2
---	-----

3	1,4
---	-----

4	1,6
---	-----

5	1,8
---	-----

6	2,0
---	-----

-10-	14C 104/2011
------	--------------

Podľa § 97 ods. 1 ZP práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Podľa § 97 ods. 6 ZP práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 po sebe nasledujúcich.

Podľa § 97 ods.9 ZP rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

Minimálna mzda bola v posudzovanom období (od 01.01.2007 do 30.11.2010) ustanovená:

zákonom NR SR č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde v platnom znení a na vykonanie zákona o min. mzde č. 90/1996 Z.z. nasledovnými nariadeniami vlády, a to:

- Nariadením vlády č. 540/2006 Z.z., ktorým sa ustanovuje výške minimálnej mzdy, je v § 1 písm. a) uvedené, že výška minimálnej mzdy sa ustanovuje na 43,70-Sk za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, a to s účinnosťou od 01.10.2006;

- Nariadením vlády č. 450/2007 Z.z., ktorým sa ustanovuje výške minimálnej mzdy, je v § 1 písm. a) uvedené, že výška minimálnej mzdy sa ustanovuje na 46,60-Sk za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, a to s účinnosťou od 01.10.2007;

zákonom NR SR č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v platnom znení v zmysle ktorého (§ 9 ods. 3 daného zákona) bola suma minimálnej mzdy stanovená na 46,60-Sk za každú odpracovanú hodinu zamestnanca, a to od 01.02.2008 do 31.12.2008, a na vykonanie zákona o min. mzde č. 663/2007 Z.z. nasledovnými nariadeniami vlády, a to:

- Nariadením vlády č. 422/2008 Z.z., ktorým sa ustanovuje výške minimálnej mzdy, je v § 1 písm. a) uvedené, že suma minimálnej mzdy sa ustanovuje na 1,698 Euro (t.j. 51,15-Sk) za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, a to s účinnosťou od 01.01.2009;

- Nariadením vlády č. 441/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje výške minimálnej mzdy, je v § 1 písm. a) uvedené, že suma minimálnej mzdy sa ustanovuje na 1,768 Euro (t.j. 53,26-Sk) za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, a to s účinnosťou od 01.01.2010.

Medi účastníkmi bolo sporné, či bola v posudzovanom období t.j. od 01.01.2007 až do novembra 2010 v jednotlivých mesiacoch výška minimálnej mzdy, resp. výška minimálneho mzdového nároku navrhovateľa a dosiahnutá mesačná mzda navrhovateľa správne vyplatená, teda či bol alebo nebol založený nárok navrhovateľa v tomto období na doplatok do výšky jeho minimálneho mzdového nároku, či údaje na výplatných páskach navrhovateľa (ohľadne počtu hodín práce nadčas a príslušného mzdového zvýhodnenia) korešpondovali so skutočnosťou, alebo je správna „Evidencia nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010 podľa jednotlivých mesiacov“ , ktorú vypracoval navrhovateľ.

Výsluchom svedkov p. Z. a p. C. mal súd preukázané, že zamestnanci odporcu sa zapisovali na dispečingu do evidencie dochádzky príchodov a odchodov. Svedok C. to nepravidelne kontroloval a zapisoval si zvlášť do svojho zoznamu odpracované hodiny a nadčasové hodiny zamestnancov. Na konci mesiaca si porovnal na základe evidencie dochádzky, ktorá je na dispečingu a na základe toho čo mal zapísané on, spracoval podklady pre výplatu, vypracoval evidenciu dochádzky, kde boli napísané nadčasové hodiny a odpracované hodiny a pracovný list- výplata, t.j. dve listiny, dával personalistke, ktorá spracovávala podklady a robila výplaty, svedkyňi p. Z.; keď p. Z. pripravila

-11- 14C 104/2011

výplatné pásky, spoločne odkontrolovali dochádzku. Svedok C. potvrdil, že sa nemohlo stať, že v knihe dochádzok boli iné údaje ako v jeho evidencii, navrhovateľ sa mu po prevzatí výplatných pásek nikdy nestážoval na nesúlاد obsahu, čo sa týka práce nadčas, práce sviatkov, alebo nejakých položiek.

Správnosť Evidencie dochádzky vypracovanej navrhovateľom nepotvrdili ani ním navrhnutí svedkovia, keď svedok B. P. sa vo svojej svedeckej výpovedi k nadčasom navrhovateľa vyjadril nevedel s odôvodnením, že nekontroloval nadčasy žiadneho kolegu, od toho tam bol p. C., ktorý si zapisoval nadčasy ani svedkyňa M. O., ktorá sa k tomu, či navrhovateľ dostal od svojho nadriadeného povolenie na prácu nadčas a v akom rozsahu za žalované obdobie, vyjadril nevedela, pretože nesledovala evidenciu dochádzky ani to nebolo náplňou jej práce, o evidencii času a dochádzke navrhovateľa ako aj o rozsahu pokynov na prácu nadčas, ktoré dostal od svojho vedúceho p. C. nemala žiadnu vedomosť. Tiež

potvrdila, že za žalované obdobie od 1.4.2008 do 30.11.2010 navrhovateľ mal nejaký príkaz na prácu nadčas, osobne ho nevidela, ale nie na 200 hodín mesačne.

Vzhľadom na to, že navrhovateľ počas celého posudzovaného obdobia ani raz u nadriadeného, svedka C. ale ani u personalistky po prevzatí výplatných pásov nereklamoval nesúlad obsahu, čo sa týka práce nadčas, práce cez sviatky, alebo iných položiek, hoci ako uvádza mal vypracovanú svoju evidenciu, v ktorej je odlišný počet odpracovaných hodín nadčas, soboty a nedele (navrhovateľ pritom ihneď reklamoval, keď mu 1x bola nesprávne vypočítaná mzda podľa koeficientu -1, namiesto koeficientu -2, čo mu odporca doplatil), po dobu pracovného pomeru u odporcu nikdy nenahliadol do dokladov zamestnávateľa, ktoré boli podkladom pre jeho výplatu, nepreukázal, že mal súhlas resp. príkaz od nadriadeného vedúceho betonárne, svedka C., na ním uvádzané hodiny nadčasov v Evidencii nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010 podľa jednotlivých mesiacov. Vzhľadom na uvedené súd posúdil Evidenciu nedoplatkov na mzde za roky 2007-2010 ako nehodnovernú, upustil od dokazovania navrhnutého právnym zástupcom navrhovateľa (dodacie listy na betón, záznamy vozidla stasky, mesačné výkazy vodiča - plachty, knihu dochádzok vedenú na betonárke), nakoľko ani toto dokazovanie by nepreukázalo, že navrhovateľ mal na ním tvrdený počet hodín nadčas, soboty a nedele, súhlas resp. príkaz nadriadeného. Navrhovateľ tiež nepreukázal tvrdenie, že ako zamestnanec bol povinný zapisovať si evidenciu dochádzky, ktorú odporcovi raz za mesiac odovzdával a podľa nej mal odporca vypočítať jeho mzdu za prácu vrátane mzdových zvýhodnení za prácu nadčas, vo sviatok a v noci. Súd preto vychádzal z údajov na výplatných páskach navrhovateľa za prejednávané obdobie.

Z pracovnej zmluvy navrhovateľa súd zistil, že navrhovateľ mal s odporcom dohodnutú základnú mzdu ako hodinovú mzdu a ďalšie zložky mzdy boli dohodnuté ako pohyblivé, čiže nenárokové zložky, vyplatenie ktorých záviselo od rozhodnutia štatutárneho orgánu odporcu. Ich priznanie, nezáviselo od odpracovaného času (ich ukazovateľmi boli pracovné výkony zamestnanca, dodržiavanie pracovnej disciplíny a ekonomické výsledky zamestnávateľa). Jedinou nárokovou mzdou podľa pracovnej zmluvy bola základná hodinová mzda.

Od minimálnej mzdy je potrebné odlišovať minimálne mzdové nároky uvedené v § 120 ods. 4 ZP. Minimálna mzda predstavuje najnižšie peňažné plnenie, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi za najjednoduchšie práce s najnižšou vyžadovanou kvalifikáciou a výkonnosťou práce, teda zamestnancom, ktorým je zo strany zamestnávateľa v zmysle § 120 ZP priradený 1. stupeň náročnosti práce s koeficientom minimálnej mzdy 1,0. Minimálnym mzdovým nárokom je nárok na mzdu zodpovedajúcej sadzbe v závislosti od koeficientu (jeho

násobku) a v závislosti od náročnosti práce uvedenej v prílohe Zákonníka práce; určuje spodnú hranicu právneho nároku mzdy zamestnanca, zabezpečuje sumu, pod ktorú nesmie poklesnúť hodinová mzda zamestnanca určená pre daný stupeň náročnosti práce. V prípade zvýšenia minimálnej mzdy sa automaticky zvyšujú aj mzdové nároky zamestnancov odmeňovaných prostredníctvom minimálnych mzdových nárokov. Odporca v súlade s ust. § 120 ods. 1, 3 ZP priradil navrhovateľovi v pracovnej zmluve v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 ZP stupeň náročnosti -2, čím mu zabezpečil minimálny mzdový nárok. Výplata mzdy navrhovateľovi, za každú ním odpracovanú hodinu, pri uplatnení príslušného nariadenia vlády, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej hodinovej mzdy, nesmela poklesnúť pod úroveň jeho minimálneho mzdového nároku. V prípade zvýšenia minimálnej mzdy sa automaticky zvyšujú aj mzdové nároky zamestnancov odmeňovaných prostredníctvom minimálnych mzdových nárokov. Navrhovateľovi vyplýval nárok na mzdu, a to najmenej vo výške 1,2 násobku minimálnej mzdy (vzhľadom na stupeň jeho náročnosti práce -2-) z § 120 ZP. V pracovnej zmluve síce bolo dohodnuté, že k zmene základnej mzdy vo vzťahu k jej dohodnutej výške môže dôjsť len na základe dohody zmluvných strán realizovanej výlučne písomným dodatkom k tejto zmluve a to najmä v prípade zmeny zákonnej úpravy minimálnej mzdy danej zákonom č. 90/1996 o minimálnej mzde uskutočnenej po uzatvorení tejto zmluvy, pokiaľ táto zmena určí svojou zákonnou úpravou vyššiu výšku pre minimálny mzdový nárok zamestnanca určený pre stupeň náročnosti jeho práce než je výška mzdy uvedená v základnej mzde podľa tejto zmluvy, odporca však navrhovateľovi preukázateľne vyplácal za celé žalované obdobie mzdu, bez položiek podľa ust. § 120 ods. 2

Zákonníka práce, najmenej na úrovni minimálneho mzdového nároku t.j. vyššiu, ako bola v tom ktorom období minimálna mzda. Súd mal preukázané, že skutočne vyplatená mzda navrhovateľovi, vždy v posudzovanom období dosiahla aspoň úroveň minimálneho mzdového nároku, okrem prípadov, kedy odporca opätovne v súlade so ZP doplatil navrhovateľovi mzdu do výšky jeho minimálneho mzdového nároku, tak ako je uvedené vyššie, tiež, že odporca nezahrnul do počtu odpracovaných hodín hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, keď pri stupni náročnosti navrhovateľa -2 a koeficiente minimálnej mzdy pri -2 stupni náročnosti práce

v roku 2008 - za mesiac apríl bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 38.517.-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 29.122,44 Sk a o 173,34 Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac máj bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 40.384.-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 31.436,80 Sk a o 196,48 Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac jún bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 35.961.-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 26.566,44,-Sk a o 158,13,-48Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac júl bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 29.534,-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 19.244,72,-Sk a o 104,59,-Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľ.

- za mesiac august bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 19.068,-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 10.120,80,-Sk a o 63,25,-Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac september bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 38.024,-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 29.971,52,-Sk a o 208,13,-Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

-13- 14C 104/2011

- za mesiac október bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 33.107,-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 23.712,44,-Sk a o 141,12,-Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac november bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 31.871,-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 24.265,88,-Sk a o 178,42,-Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac december bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 18.739,-Sk, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 14.265,40,-Sk a o 178,31,-Sk presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

v roku 2009

- za mesiac január bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 430,99Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 267,95 Eur a o 3,342Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac február bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 642,35 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 365,19 Eur a o 2,682 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac marec bola navrhovateľovi za mesiac marec poskytnutá mzda vo výške 852,25 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 542,48 Eur a o 3,56 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac apríl bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 728,23 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 434,76 Eur a o 3,012Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac máj bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 700,49 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 407,02 Eur a o 2,822 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac jún bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 544,56 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 218,48 Eur a o 1,362 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac júl bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 577,99 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 219,31 Eur a o 1,242 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac august bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 430,68 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 202,43 Eur a o 1,802 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac september bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 981,89 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 672,12 Eur a o 4,412Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac október bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 851,24 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 508,86 Eur a o 3,022 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac november bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 1.333,21 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 1.037,70 Eur a o 7,202 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac december bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 488,58 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 227,72 Eur a o 1,772 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

-14- 14C 104/2011

v roku 2010

- za mesiac január bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 268,40 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 13,70 Eur a o 0,108 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac február bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 322,82 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 339,52 Eur a o 2,01 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac marec bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 497,25 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 339,52 Eur a o 3,10 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac apríl bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 599,28 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 288,59Eur a o 4,40Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac máj bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 626,53 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 339,52 Eur a o 3,91 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 544,01 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 373,47 Eur a o 3,09 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac júl bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 581,34 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 339,52 Eur a o 3,63 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac august bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 623,57 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 288,59Eur a o 4,58 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac september bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 890,39 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 339,52 Eur a o 5,56 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac október bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 788,50 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 339,52 Eur a o 4,92 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

- za mesiac november bola navrhovateľovi poskytnutá mzda vo výške 2.684,41 Eur, ktorá presiahla minimálny mesačný mzdový nárok navrhovateľa o 203,71 Eur a o 27,96 Eur presiahla minimálny hodinový mzdový nárok navrhovateľa.

Súd mal preukázané, že v celom posudzovanom období (od 1.1.2007 do 30.11.2010) bola výška minimálneho mzdového nároku navrhovateľa a dosiahnutá mesačná mzda navrhovateľa správne vyplatená, keďže celkovo poskytnutá mzda navrhovateľa v každom mesiaci presiahla jeho minimálny mesačný mzdový nárok ako aj jeho minimálny hodinový mzdový nárok, pričom do mzdy odporca nezahrnul sumy a počet odpracovaných hodín, ktoré sa v zmysle § 120 ods. 1 ZP nezahrňujú do mzdy, tiež že v súlade s Dohodou o období práce nadčas zo dňa 09.10.2003 celkový počet nadčasových hodín odpracovaných navrhovateľom s prihliadnutím na to, že posudzovaným obdobím je 12 mesiacov, nepresiahol v priemere 8 hodín týždenne, preto návrh ako nedôvodný zamietol.

-15- 14C 104/2011

O trovách rozhodol súd v zmysle ust. § 151 ods. 3 O.s.p. tak, že o trovách konania súd rozhodne po právoplatnosti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia, písomne v 2 vyhotoveniach, prostredníctvom podpísaného súdu na Krajský súd v Bratislave.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 OSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O.s.p.,
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O.s.p.),
- rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.