

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 5CoPr/5/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3714205703
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 06. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Erika Zajacová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2015:3714205703.1

Rozhodnutie

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Eriky Zajacovej a sudcov JUDr. Márie Vrtochovej a JUDr. Denisa Vékonyho v právnej veci navrhovateľa Q. M., štátneho občana B. republiky, bytom W. - F. č. XXX, v konaní zastúpeného JUDr. Františkom Michalcom, advokátom, so sídlom Ul. Sládkovičova 2545, Považská Bystrica proti odporcovi Okresnému stavebnému bytovému družstvu, so sídlom SNP 1936, Považská Bystrica, IČO 36 016 659, v konaní zastúpenému JUDr. Ivetou Brindzovou, advokátkou, so sídlom Štefánikova 813, Púchov o zaplatenie sumy 70,30 eur, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Považská Bystrica č.k. 7Cpr/3/2014-38 zo dňa 08. októbra 2014, v senáte, jednohlasne takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e .**

Odporca **j e p o v i n n ý** zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov odvolacieho konania v sume 24,64 eur za trovy právneho zastúpenia, k rukám JUDr. Františka Michalca, advokáta, do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi sumu 70,30 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a tiež povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania vo výške 98,56 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku na účet právneho zástupcu navrhovateľa. Na odôvodnenie svojho rozhodnutia uviedol, že navrhovateľ sa podaným návrhom domáhal, aby súd zaviazal odporcu k povinnosti zaplatiť mu titulom náhrady mzdy za mesiac január 2014 sumu 70,30 eur tvrdiac, že u odporcu pracuje na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2005, ktorá bola zmenená písomnou dohodou, ktorú s odporcom uzavrel dňa 31.12.2012 v časti mzdových podmienok, pričom odporca mu v rozpore s platne dojednanými mzdovými podmienkami nevyplatil za mesiac január 2014 mzdu vo výške 70,30 eur za týždenné prehliadky vyhradených technických zariadení. Z vykonaného dokazovania súd zistil, že navrhovateľ ako zamestnanec uzavrel s odporcom ako zamestnávateľom dňa 30.9.2005 pracovnú zmluvu s tým, že pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. Ďalej sa zmluvné strany dohodli, že navrhovateľ bude vykonávať prácu revízneho technika výťahov a ohľadne výšky mzdy sa zmluvné strany dohodli na sume 21.300,- Sk. Dňa 31.12.2012 uzavrel navrhovateľ s odporcom na základe podnetu zo strany odporcu Dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorá nadobudla účinnosť dňom 1.1.2013, a podľa ktorej sa zmluvné strany dohodli na výške mzdy navrhovateľa 1.056,60 eur s tým, že mzda navrhovateľa bude pozostávať z dvoch zložiek, a to zmluvnej mzdy vo výške 909,60 eur a zo mzdy za týždenné prehliadky /dozorovanie/ vyhradených technických zariadení vo výške 147,- eur. Podľa bodu 3 uvedenej dohody, táto stratí platnosť dňom, keď navrhovateľ skončí pracovný pomer, alebo dňom, keď bude na základe pracovnej zmluvy preradený na prácu neodmeňovanú zmluvnou mzdou. Odporca listom zo dňa 28.10.2013 navrhovateľovi ako zamestnancovi okrem iného oznámil, aby činnosť spočívajúcu v týždenných prehliadkach vyhradených technických zariadení, t.j. dozorovanie výťahov, ukončil dňom 31.10.2013, čo odôvodnil tým, že dozorovanie výťahov nie je odborne náročnou činnosťou a kvalifikácia navrhovateľa je neprimeraná danej činnosti, ktorú

zvládnu vykonávať aj menej kvalifikovaní zamestnanci. Odporca navrhovateľovi uvedeným listom súčasne oznámil, aby vo svojom pracovnom čase vykonával výlučne prácu, ktorá zodpovedá jeho kvalifikácii, t.j. prácu revízneho technika výťahov. V uvedenom liste navrhovateľ odporcovi súčasne oznámil, že dňom 31.10.2013 stráca účinnosť dohoda o zmene pracovnej zmluvy o poskytovaní zmluvnej mzdy zo dňa 31.12.2012. Následne odporca predložil navrhovateľovi návrh dohody o zmene pracovnej zmluvy ohľadne poskytovania zmluvnej mzdy zo dňa 31.10.2013, z obsahu ktorej vyplýva, že odporca bude navrhovateľovi mesačne vyplácať dohodnutú mzdu vo výške 942,35 eur. Uvedený návrh dohody o zmene pracovnej zmluvy navrhovateľ ako zamestnanec odmietol podpísať. Odporca navrhovateľovi neumožňoval vykonávanie prác súvisiacich s dozorovaním vyhradených technických zariadení od 1.11.2013, z dôvodu čoho navrhovateľ tieto práce nevykonával až do 22.1.2014, kedy sa stal práceneschopným, pričom jeho práceneschopnosť stále trvá. Uvedené skutočnosti súd posúdil podľa § 43 ods. 1, § 54, § 118 ods. 1, § 142 ods. 1 až 3 Zákonníka práce a uviedol, že z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že navrhovateľ u odporcu pracuje ako revízny technik výťahov na základe riadne uzavretej pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2005, pričom pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú. Z obsahu uvedenej pracovnej zmluvy vyplýva, že zmluvné strany si dohodli výšku navrhovateľovej mesačnej mzdy na sumu 21.300,- Sk. V priebehu trvania pracovného pomeru účastníci dňa 31.12.2012 uzavreli dohodu o zmene pracovnej zmluvy v časti mesačnej mzdy navrhovateľa, ktorej výšku dohodli na sumu 1.056,60 eur. Táto podľa uzavretej dohody pozostáva z dvoch zložiek, a to zmluvnej mzdy vo výške 909,60 eur, ktorá navrhovateľovi prináleží za prácu revízneho technika výťahov a zo mzdy za týždenné prehliadky /dozorovanie/ vyhradených technických zariadení vo výške 147,- Eur. Z obsahu tejto dohody o zmene pracovnej zmluvy teda vyplýva, že jej účastníci sa dohodli nielen na výške mesačnej mzdy navrhovateľa, ale aj na zmene druhu práce, ktorú mal navrhovateľ u odporcu vykonávať od 1.1.2013. Touto dohodou sa druh práce okrem práce revízneho technika výťahov rozšíril aj o prácu spočívajúcu v týždenných prehliadkach vyhradených technických zariadení. Navrhovateľ v skutočnosti na základe tejto dohody o zmene pracovnej zmluvy aj oba druhy práce u odporcu od 1.11.2013 vykonával a od odporcu poberal dohodnutú mzdu v celkovej výške 1.056,60 eur mesačne. Listom zo dňa 28.10.2013 odporca okrem iného navrhovateľovi oznámil, že od 1.11.2013 práce spočívajúce v týždenných prehliadkach t.j. dozorovaní vyhradených technických zariadení, vykonávať nebude a že tieto práce budú vykonávať iní jeho zamestnanci. Súčasne navrhovateľovi predložil návrh dohody na zmenu pracovnej zmluvy zo dňa 31.10.2013 v časti výšky mesačnej mzdy, ktorú navrhovateľ odmietol podpísať. Od 1.11.2013 teda odporca navrhovateľovi zamedzil vykonávať práce spočívajúce v týždenných prehliadkach vyhradených technických zariadení a od uvedenej doby súčasne prestal navrhovateľovi vyplácať za tento druh práce dohodnutú mzdu vo výške 147,- eur mesačne. Súd mal teda za preukázané, že účastníci platne dňa 31.12.2012 uzavreli dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorou s účinnosťou od 1.1.2013 rozšírili druh práce, ktorú mal navrhovateľ vykonávať o týždenné prehliadky, teda dozorovanie vyhradených technických zariadení. Za túto činnosť navrhovateľovi od 1.1.2013 prináležala mesačná časť mzdy vo výške 147,- eur. Túto prácu navrhovateľ u odporcu aj skutočne vykonával a odporca mu pravidelne mesačne vyplácal dohodnutú časť mzdy, a to až do 1.11.2013, kedy odporca jednostranne túto prácu navrhovateľovi prestal pridelať a poveril jej výkonom iných zamestnancov. Súčasne za mesiac január 2014 od 1.1.2014 do 22.1.2014 navrhovateľovi nevyplatil ani dohodnutú časť mzdy vo výške 70,30 eur. Odporca teda navrhovateľovi vytvoril prekážku, pre ktorú navrhovateľ nemohol vykonávať dohodnutý druh práce, a preto navrhovateľovi v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce prináleží náhrada dojednanej mzdy, v danom prípade vo výške 70,30 eur. Rozhodnutie o náhrade trov konania odôvodnil súd prvého stupňa podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a v konaní úspešnému navrhovateľovi priznal právo na náhradu trov konania vo výške 98,56 eur, ktoré trovy predstavujú v zmysle § 10 ods. 1, § 14 ods. 1 písm. a), c), d), § 16 ods. 3 vyhlášky 655/2004 Z.z. trovy právneho zastúpenia za 4 úkony právnej pomoci á 16,60 eur (prevzatie a príprava zastúpenia, písomné podanie návrhu, písomné vyjadrenie k podanému odporu a účasť právneho zástupcu navrhovateľa na pojednávaní dňa 7.10.2014) a režijný paušál 4x8,04 eur.

Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie odporca a žiadal odvolací súd o jeho zmenu tak, že návrh navrhovateľa bude ako nedôvodný zamietnutý a odporcovi bude priznaná náhrada trov tak prvostupňového, ako aj odvolacieho konania. Uviedol, že uplatňuje dôvody odvolania uvedené v § 205 ods. 2 písm. b) O.s.p. /konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci/, § 205 ods. 2 písm. d) O.s.p. /súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam/ a v § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p. /rozhodnutie súdu vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci/. Za nesprávny považuje vecný záver súdu prvého stupňa v tom smere, že uzavretím Dohody o zmluvnej mzde /ďalej len "Dohoda"/ došlo k zmene pracovnej zmluvy zo dňa

30.09.2005. Uzatvorená Dohoda sa týka len odmeny za vykonávanú prácu v zmysle pracovnej zmluvy, ktorá zároveň ukladá navrhovateľovi rešpektovať pokyny vedúceho pracovníka, za ktorý pokyn je potrebné tiež považovať vykonanie dozorovania výťahov, pričom išlo o činnosť, ktorú mal navrhovateľ vykonávať dočasne, o čom bol upovedomený. Odporca touto Dohodou nemal v úmysle zásadným spôsobom meniť pracovné zaradenie, či pracovnú náplň navrhovateľa, pretože pokiaľ by takýto úmysel na jeho strane v tom čase bol, pristúpil by k uzavretiu dodatku, či k zmene samotnej pracovnej zmluvy. Nakoľko podľa jeho platnej mzdovej smernice patrila navrhovateľovi v jeho pracovnej pozícii zmluvná mzda, uzatvorili účastníci Dohodu o zmluvnom plate, ktorej obsahom bola výlučne dohoda o mzde ako odmene za prácu, nie dohoda o zmene pracovnej zmluvy. Poukázal na to, že v jeho kompetencii ako zamestnávateľa navrhovateľa, je rozhodovať o rozdelení práce medzi zamestnancov, ako tomu bolo aj v tomto prípade a to či už v čase keď rozhodol, že navrhovateľ má vykonávať dozorovanie výťahov a tiež následne v čase, keď navrhovateľovi dal ústny pokyn prostredníctvom vedúceho zamestnanca túto prácu už ďalej nevykonávať.

Navrhovateľ sa k podanému odvolaniu odporcu vyjadril v tom zmysle, že súhlasí s právnymi dôvodmi, na základe ktorých súd prvého stupňa jeho návrhu vyhovel a odvolanie odporcu považuje za účelové. Navrhol preto, aby odvolací súd napadnutý prvostupňový rozsudok potvrdil a jemu priznal náhradu trov odvolacieho konania za trovy právneho zastúpenia.

Krajský súd v Trenčíne ako súd odvolací vec preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 212 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvého stupňa je potrebné ako vecne správny potvrdiť podľa § 219 ods. 1 O.s.p. z týchto dôvodov:

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno v zmysle § 205 ods. 2 O.s.p. odôvodniť len okolnosťami uvedenými pod písmenami a) - f) citovaného zákonného ustanovenia. Odporca vo svojom odvolaní uplatňoval vychádzajúc z jeho obsahu, dôvody na odvolanie uvedené v § 205 ods. 2 písm. b) /existencia inej vady konania majúcej za následok nesprávne rozhodnutie vo veci/, v § 205 ods. 2 písm. d) /súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam/ a v § 205 ods. 2 písm. f) /rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci/.

Dôvodom na odvolanie podľa § 205 ods. 2 písm b) O.s.p. je existencia inej vady konania majúcej za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Vady konania sú vymedzené veľmi všeobecne, preto dôvodom odvolania môže byť akákoľvek vada konania, ktorej následkom je možnosť nesprávneho rozhodnutia vo veci. Odporca v podanom odvolaní síce všeobecne uviedol, že tento dôvod odvolania uplatňuje, žiadnym spôsobom však nekonkretizoval, akou vadou je podľa neho konanie postihnuté, majúcou za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. O konaní možno povedať, že je postihnuté vadou, ak bolo porušené ktorékoľvek z ustanovení zákona upravujúcich vedenie konania od jeho začiatku až do jeho skončenia. Spravidla je takouto vadou napr. porušenie poučovacej povinnosti súdu spočívajúcej v prekročení § 5 ods. 1, tiež prihliadnutie na skutočnosti a dôkazy, ktoré účastník predložil alebo označil až po vyhlásení uznesenia, ktorým bolo dokazovanie skončené a pod.. Napriek tomu, že odporca v odvolaní žiadnu konkrétnu vadu neuviedol, súd ex offio, teda z úradnej povinnosti skúmal, či napadnuté rozhodnutie a jemu predchádzajúce konanie takouto vadou trpí, keďže v prípade jej zistenia /t.j. vady ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci/ má povinnosť na túto prihliadať /§ 212 ods. 3 O.s.p./, výsledkom ktorého prieskumu bol záver o nedôvodnosti uplatnenia uvedeného odvolacieho dôvodu, keďže existencia žiadnej vady konania spôsobilé mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci zistená odvolacím súdom nebola.

Podstata ďalšieho odporcom uplatneného odvolacieho dôvodu vyplývajúceho z § 205 ods. 2 písm. d) O.s.p. /súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam/ spočíva v nesprávnom postupe súdu prvého stupňa pri hodnotení výsledkov dokazovania dôsledkom čoho je, že súd berie do úvahy skutočnosti, ktoré z dôkazov nevyplývajú, alebo neboli účastníkmi prednesené, prípadne neprihliada na skutočnosti, ktoré boli preukázané, alebo vyplývajú z prednesov účastníkov. Nesprávne skutkové zistenia môžu byť aj výsledkom logických rozporov pri hodnotení dôkazov s osobitným zreteľom na závažnosť, zákonnosť a pravdivosť získaných poznatkov.

Za dôvod na podanie odvolania podľa § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p. sa podľa súdnej praxe považuje nesprávne právne posúdenie veci, ktorým je mylná aplikácia a výklad právnej normy na zistený skutkový stav alebo použitie právnej normy, ktorú na skutkový stav vôbec nemožno použiť.

Podrobným preskúmaním veci, odvolací súd dospel k záveru o neopodstatnenosti odporcom podaného odvolania aj z hľadiska ďalších, ním uplatnených vyššie uvedených odvolacích dôvodov.

Súd prvého stupňa dostatočne zistil skutkový stav a vychádzajúc zo správnych skutkových zistení vec aj následne správne právne posúdil. Rozsudok súdu prvého stupňa je správny a dostatočným spôsobom zdôvodnený.

Ťažisko sporu medzi účastníkmi v priebehu tak prvostupňového, ako aj odvolacieho konania, spočívalo v posúdení právneho úkonu označeného ako "Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy" zo dňa 31.12.2012 uzatvorenej medzi účastníkmi konania a to z hľadiska toho, či touto došlo k zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.9.2005, ktorou bol založený pracovnoprávny vzťah účastníkov konania. Vo vzťahu k posúdeniu uvedeného právneho úkonu je potrebné predovšetkým uviesť, že tento nemôže byť posudzovaný len z hľadiska toho, ako bol označený /pomenovaný/, ale je potrebné vychádzať predovšetkým z jeho obsahu. Záveru o obsahu právneho úkonu, musí predchádzať jeho výklad za použitia interpretačných pravidiel. V danom prípade je preto potrebné vychádzať z § 35 ods. 2 Občianskeho zákonníka v nadväznosti na § 1 ods. 4 a § 15 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce /v zmysle ktorého prejav vôle je potrebné vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom/. Jazykové vyjadrenie obsahu Dohody o poskytovaní zmluvnej mzdy je preto potrebné vykladať z hľadiska významu použitých pojmov, ich vzájomného vzťahu, v neoddeliteľnej nadväznosti na obsah právneho vzťahu existujúceho medzi účastníkmi daného úkonu.

V preskúmvanej veci nebolo sporné, že účastníci konania dňa 30.09.2005 uzatvorili pracovnú zmluvu, na základe ktorej navrhovateľ vykonával pre odporcu prácu v pracovnom zaradení - revízny technik výtahov. Podľa písm. l) pracovnej zmluvy, povinnosťou navrhovateľa vyplývajúcou mu z dohodnutého pracovného zaradenia, je zabezpečiť ročné revízne činnosti zdvíhacích technických zariadení výtahov, 3-ročné revízne a overovacie skúšky, odstávky výtahov, zaučenie a preskúšanie výtahových technikov a i.. Podľa písm. i) pracovnej zmluvy si účastníci dohodli mzdu za takto dohodnutú vykonanú prácu vo výške 21.300,-Sk /707,03 eur/ mesačne. Dňa 31.12.2012 bola účastníkmi uzavretá tzv. Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy, v zmysle ktorej, ako vyplýva z jej obsahu si účastníci dohodli a to v bode 1. písm. a) že za výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve a pri dodržaní povinností zamestnanca uvedených v zmluve, mu patrí dohodnutá mzda vo výške 1.056,60 eur mesačne, zložená z dvoch zložiek a to zmluvnej mzdy vo výške 909,60 eur mesačne a mzdy za týždenné prehliadky /dozorovanie/ vyhradených technických zariadení vo výške 147,- eur mesačne. V bode 3. tejto dohody sa uvádza, že táto dohoda stráca platnosť dňom, ktorým zamestnanec skončí pracovný pomer so zamestnávateľom, alebo dňom, kedy bude na základe pracovnej zmluvy preradený na prácu neodmeňovanú zmluvnou mzdou.

Interpretácia zmlúv ako prejavu autonómnej normotvorby účastníkov súkromno-právnych vzťahov je zásadne úlohou všeobecného súdu, pričom výklad právneho úkonu musí byť v súlade s princípom spravodlivosti a musí byť tiež prejavom rešpektovania ústavného práva na zákonný a spravodlivý proces. Sledujúc uvedené princípy, odvolací súd v zhode s názorom súdu prvého stupňa dospel k záveru, vychádzajúc z obsahu dotknutého právneho úkonu - Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy, posúdiac ho v kontexte všetkých okolností za ktorých bol urobený, že za súladný s dobrými mravmi a v zhode so spravodlivým vyriešením daného sporu, nie je možné vyvodiť iný záver, ako ten, že bez ohľadu na označenie tohto právneho úkonu /pravdepodobne vychádzajúce z bližšie neidentifikovanej internej smernice odporcu/ je jeho obsahom dohoda o zmene pracovných podmienok dohodnutých medzi navrhovateľom a odporcom ako účastníkmi existujúceho pracovnoprávneho vzťahu, dohodnutých v pracovnej zmluve zo dňa 30.9.2005 tak, ako to predpokladá § 54 Zákonníka práce.

Uvedený právny úkon z hľadiska jeho jazykového výkladu nejaví známky logickej rozpornosti, ani známky neurčitosti a nezrozumiteľnosti. Označuje právny vzťah medzi účastníkmi právneho úkonu, dotýka sa konkrétnych ustanovení pracovnej zmluvy s vymedzením doby jeho platnosti, pričom dohoda, ktorá je jeho obsahom je nepochybne viazaná na existujúci pracovný pomer navrhovateľa u odporcu. Neobstojí námietka odporca, že odporca týmto právnym úkonom nemal úmysel meniť akékoľvek podmienky pôvodnej pracovnej zmluvy, ide podľa neho len o dohodu o mzde a výkon

činnosti zamestnanca na pokyn priameho nadriadeného v rámci rozsahu druhu práce dojednanej pracovnou zmluvou. Medzi podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, ktorý je povinný zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť, patrí druh práce na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika /§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce/. Zákonník práce ani iný právny predpis neobsahuje právnu definíciu "druhu práce". Od vymedzenia druhu práce však závisí dispozičná právomoc zamestnávateľa, t.j. jeho právo a povinnosť pridelať zamestnancovi v rámci dohodnutého druhu práce konkrétne pracovné úlohy. Keďže široké, bližším spôsobom nekonkretizované vymedzenie druhu práce zakladá možnosť pohybovať so zamestnancom, ide o stav pre neho nevýhodný a vyvolávajúci právnu neistotu na jeho strane a často môže viesť k záveru o nepreskúmateľnosti s následkom neplatnosti pracovnej zmluvy, o ktorý prípad však v preskúmvanej veci nejde. Účastníci si v nej totiž presne a špecificky vymedzili okruh činností, ktoré je povinný navrhovateľ v rámci dohodnutého druhu práce vykonávať a ktoré nezahŕňajú týždenné dozorovanie výťahov, teda ide o činnosť nad rámec dohodnutý pracovnou zmluvou, rozšírením o ktorú v nadväznosti na dohodnuté nové mzdové podmienky na jej výkon sa viažuce došlo Dohodou o poskytovaní zmluvnej mzdy nepochybne k zmene pôvodnej pracovnej zmluvy v týchto častiach. Z bodu 5 uvedenej dohody vyplýva tiež zmena pracovnej zmluvy vo vzťahu k odmeňovaniu práce, ktoré ustanovenie nesporne tiež mení obsah pracovnej zmluvy zo dňa 30.09.2005 a teda aj ďalšie v ňom inkorporované ustanovenia. Zároveň sa ním dopĺňa obsah pracovnej zmluvy o odmenu za "ďalšiu pridelenú prácu" ktorá nie je špecifikovaná ani obsahom ani opisom podľa pracovného zaradenia /ako druh pracovného zaradenia prostredníctvom KZAM R - resp. ISCO 08 ako príloha vyhlášky č. 516/2011 Z.z./ ale len ako druh činnosti - dozorovanie technických zariadení. V zjavnom rozpore s tvrdením o dočasnosti výkonu tejto činnosti a s ňou súvisiacou zmenou mzdy, je bod 3. Dohody o poskytovaní zmluvnej mzdy.

Správnosti tohto záveru, teda že predmetná Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy je dohodou o zmene pracovných podmienok dohodnutých medzi navrhovateľom a odporcom v pracovnej zmluve zo dňa 30.9.2005, nasvedčuje tiež obsah svedeckých výpovedí, ako aj vyjadrenia účastníkov konania. Medzi účastníkmi totiž nebolo sporné, že od účinnosti dohody /01.01.2013/ vykonával reálne navrhovateľ pre odporcu aj "inú" prácu, ako mal uvedenú v pôvodnej pracovnej zmluve /prácu revízneho technika v rozsahu zmluvou vymedzených činností/ a to dozorovanie výťahov, za čo mal dohodnutú a bola mu aj vyplácaná osobitná časť mzdy. Ako už bolo uvedené vyššie, z obsahu pôvodnej pracovnej zmluvy zo dňa 30.09.2005 mu totiž nevyplýva pracovná činnosť spočívajúca vo vykonávaní týždenných prehliadok /dozorovania/ vyhradených technických zariadení, ktorej výkon nepochybne predstavuje tiež zvýšenú zodpovednosť a nad rámec pôvodnej pracovnej náplne tiež zvýšenú pracovnú vyťaženosť. Neobstojí pritom odvolacia námietka odporcu, že navrhovateľ od 01.01.2013 do 01.11.2013 vykonával týždenné dozorovanie výťahov /teda novú činnosť/, len na základe pokynu jeho nadriadeného. Jednak vo vzťahu k preukázaniu tohto skutkového tvrdenia odporca dôkazné bremeno neunesol a jednak vzhľadom k obsahu účastníkmi uzatvorenej Dohody o poskytovaní zmluvnej mzdy a tiež v kontexte so všetkými okolnosťami, toto tvrdenie nemožno kvalifikovať inak, ako účelovú obranu. Akýkoľvek pokyn vedúceho zamestnanca adresovaný navrhovateľovi, spojený s oprávneniami vedúceho zamestnanca je totiž limitovaný pracovným zaradením zamestnanca a obsahom jeho zmluvy. Ak aj by bol teoreticky takýto pokyn daný, nemá žiaden dopad na mzdové nároky zamestnanca /navrhovateľa/ vo vzťahu k jeho zamestnávateľovi, ktoré sú obsahom pracovnej zmluvy, a pre uzatvorenie dohody, ku ktorej medzi zúčastnenými stranami v tomto smere prišlo, by tak nebolo v uvedených súvislostiach žiadne logicky akceptovateľné vysvetlenie.

K zmene pracovnej zmluvy navrhovateľa teda vychádzajúc z vyššie uvedených záverov došlo uzavretím dohody o zmene pracovných podmienok pomenovanej ako Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy a to s účinnosťou od 01.01.2013, ktorá sa tak stala neoddeliteľnou súčasťou uzavretej pracovnej zmluvy s tým, že v dotknutej časti mení jej obsah. Z jej obsahu je zrejmé, že boli stanovené podmienky výplaty mzdy za výkon viacerých druhov pracovných činností s platnosťou od 31.12.2012 a účinnosťou od 01.01.2013. Keďže týmto spôsobom došlo k zmene pôvodnej pracovnej zmluvy v časti mzdových podmienok a tiež aj druhu práce v rozsahu presne dohodnutých pracovných činností, ktoré patria medzi základné náležitosti pracovnej zmluvy /§ 43 ods. 1 písm. a) a d) Zákonníka práce/, je vylúčené, aby bol tento dvojstranný právny úkon zmenený, alebo dokonca označený "za ukončený", listom odporcu /zamestnávateľa/, alebo akýmkoľvek pokynom vedúceho zamestnanca odporcu. Mzda a forma odmeňovania, musia byť uvedené v pracovnej zmluve, alebo musia byť mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve dohodnutej s odborovým orgánom. Zmena dojednanej mzdy je vždy považovaná za dohodu o zmene pracovných podmienok, ktorá musí byť vyhotovená písomne /per analogiam k

podmienkam písomnej formy pracovnej zmluvy/. Naviac vychádzajúc z bodu 4. tejto dohody si zmluvné strany dohodli samostatný spôsob zániku jej platnosti /ukončenie pracovného pomeru, alebo preradenie zamestnanca na prácu, za ktorú sa nepoberá zmluvná mzda/, existencia ktorých skutkových okolností v konaní nielenže odporcom nebola preukázaná, ale ani tvrdená a tomu, že takýto stav nenastal, nasvedčuje aj návrh odporcu predložený navrhovateľovi na uzavretie novej dohody o zmluvnej mzde, ktorý však tento neakceptoval.

V zmysle uvedeného prvostupňový súd navrhovateľom uplatnený nárok vyplývajúci mu z pracovného pomeru, v konečnom dôsledku správne právne posúdil aplikujúc § 142 ods. 3 Zákonníka práce, keďže to bol odporca v postavení zamestnávateľa, ktorý svojim pokynom vytvoril prekážku vo výkone práce na strane navrhovateľa ako zamestnanca, z ktorého dôvodu patrí navrhovateľovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, ktorý bol určený vo vzťahu k výkonu pracovnej činnosti pozostávajúcej z týždenného dozorovania výťahov vo výške 147,- eur mesačne, t.j. vo výške 147,- eur za každý mesiac, kedy odporca neumožnil navrhovateľovi vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, ako tomu bolo nesporne aj v mesiaci januára 2014, za ktorý navrhovateľ v danej veci tento nárok uplatňuje.

Pokiaľ v konečnom dôsledku odporca konanie navrhovateľa spočívajúce v tom, že tento odmietol podpísať novú dohodu o zmluvnej mzde pre obdobie nasledujúce po 01.11.2013 označuje ako špekulatívne, s týmto sa rozhodne identifikovať nemožno. Odvolací súd uvádza, že postup zamestnávateľa vedúci k zníženiu mzdy zamestnanca je prísne formalizovaný, pričom v danom prípade naplnenie zákonných predpokladov pre takýto postup preukázané nebolo. Jedným zo spôsobov zníženia mzdy je dohoda zmene pracovných podmienok upravená v § 54 Zákonníka práce. Nesúhlas zamestnanca s takouto dohodou o znížení mzdy nemožno rozhodne hodnotiť ako špekulatívny, pretože mu v jej akceptovaní logicky bránia jeho vlastné ekonomické záujmy.

Za vecne správne považoval odvolací súd tiež napadnuté rozhodnutie v časti, ktorou prvostupňový súd rozhodol o náhrade trov prvostupňového konania, keď tento správne aplikoval § 142 ods. 1 O.s.p. vychádzajúc z ktorého keďže ide o sporové konanie, účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal. Povinnosť nahradiť trovy konania sa v tomto type konania, teda sporovom, riadi prevažne tzv. zásadou úspechu vo veci, ktorá je vyjadrená práve v citovanom ustanovení § 142 O.s.p.. Navrhovateľ v konaní bol v plnom rozsahu úspešný, keď súd prvého stupňa jeho návrhom uplatnenému nároku vyhovel, v súlade s ktorou vyššie uvedenou zásadou preto správne súd prvého stupňa mu priznal náhradu trov konania vzniknutých mu titulom trov právneho zastúpenia, výšku a účelnosť ktorých posudzoval z hľadiska vyhlášky č. 655/2004 Z.z..

Na základe týchto záverov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa v celom rozsahu ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že navrhovateľovi ako úspešnému účastníkovi v odvolacom konaní priznal náhradu trov odvolacieho konania z titulu trov právneho zastúpenia v celkovej výške 24,64 eur /1 úkon á 16,60 eur - písomné vyjadrenie k podanému odvolaniu odporcu, 1 x režijný paušál á 8,04 eur/, k náhrade ktorých zaviazal v odvolacom konaní neúspešného odporcu. Výška základnej sadzby tarifnej odmeny za úkon advokáta navrhovateľa je vypočítaná podľa § 10 ods. 1 vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb. Výška režijného paušálu bola určená podľa § 16 ods. 3 uvedenej vyhlášky ako jedna stotina výpočtového základu pre rok 2014, v ktorom bol úkon právnej pomoci vykonaný. Povinnosť zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania uložil odvolací súd odporcovi k rukám právneho zástupcu navrhovateľa podľa § 149 ods. 1 O.s.p..

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.