

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 6CoPr/1/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3513207386
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 01. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Stanislava Marková
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2016:3513207386.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Stanislavy Markovej a členov JUDr. Ľubice Bajzovej a Mgr. Martiny Trnavskej v právnej veci navrhovateľky O. E. B., štátnej občianky Slovenskej republiky, bytom Z. č.XXX, zastúpenej JUDr. Máriou Ritomskou, Občianske združenie práca a vzťahy, Hlavná č. 50, Bratislava proti odporcovi Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Nové Mesto nad Váhom, Hviezdoslavova 40, Nové Mesto nad Váhom, o určenie neplatnosti služobných hodnotení a zníženia funkčného platu na odvolanie navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 21. októbra 2014 č. k. 4Cpr/2/2013- 139 jednomyseľne takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu p o t v r d z u j e .

Odporcovi náhradu trov odvolacieho konania n e p r i z n á v a .

o d ô v o d n e n i e :

Rozsudkom zo dňa 21. októbra 2014 č. k. 4Cpr/2/2013- 139 okresný súd zamietol návrh, ktorým sa navrhovateľka domáhala, aby súd určil neplatnosť služobného hodnotenia odporcom zo dňa 04.07.2012 a zo dňa 26.07.2012. Súčasne žiadala, aby súd určil, že aj oznámenie odporcu navrhovateľke zo dňa 26.07.2012 o výške a zložení platu je neplatné. Žiadala, aby súd určil odporcovi povinnosť naďalej poskytovať navrhovateľke funkčný plat v sume 983,50 Eur, a tiež, aby súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľke nedoplatok na mzde za mesiace august 2012, september 2012 a október 2013 v sume 300,- Eur, ako aj nedoplatok na odstupnom v sume 400,- Eur, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Odporcovi okresný súd náhradu trov konania nepriznal. V odôvodnení okresný súd uviedol, že v predmetnej veci navrhovateľka požaduje určenie neplatnosti služobných hodnotení a oznámenia o výške a zložení funkčného platu. V tomto prípade, keď podľa navrhovateľky už bolo porušené jej právo a odporca je povinný jej nedoplatok na osobnom príplatku doplatiť, musí sa domáhať svojich práv žalobou na plnenie, v danom prípade na zaplatenie tohto nedoplatku. Podaním zo dňa 27.06.2014 navrhovateľka správne rozšírila svoj návrh o petity na plnenie, pričom súd posudzoval platnosť služobných hodnotení a oznámenia o výške a zložení funkčného platu ako predbežné otázky. Na základe uvedených skutočností súd návrh v časti I. -III. zamietol z dôvodu nedostatku naliehavého právneho záujmu. V bode IV. návrhu zo dňa 27.06.2014 sa navrhovateľka domáha, aby súd určil odporcovi povinnosť naďalej poskytovať navrhovateľke funkčný plat v sume 983,50 Eur. Súd konštatuje, že takto formulovaný výrok je nevykonateľný. Súd vychádza zo stavu v čase rozhodnutia, pričom keďže nebola doposiaľ právoplatne vyslovená neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nemožno uložiť odporcovi povinnosť, aby naďalej poskytoval navrhovateľke akýkoľvek plat. Navyše ide o určenie povinnosti plniť do budúcnosti, čo je vzhľadom na ustanovenie § 154 ods. 1 O.s.p. neprípustné. V bode V. návrhu navrhovateľka požaduje sumu 300,- Eur ako osobný príplatok za mesiace 8-9/2012 a 10/2013 a v bode VI. sumu 400,- Eur ako doplatok osobného príplatku, ktorý nebol súčasťou funkčného platu pri výpočte odstupného pri ukončení služobného pomeru navrhovateľky. Uvedených nárokov sa domáha titulom neplatnosti

služobných hodnotení, ktoré mali podľa navrhovateľky za následok zníženie osobného príplatku o 100,- Eur, ako aj titulom neplatnosti oznámenia o výške a zložení funkčného platu, ktorý deklaroval zníženie osobného príplatku na sumu 118,50 Eur. Aj v tomto prípade súd dospel k záveru, že nároky navrhovateľky nie sú dôvodné. Súd sa v prvom rade zaoberal otázkou, na základe akého úkonu došlo k zníženiu osobného príplatku navrhovateľky. Zákon č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe, ktorý bol účinný do 31.10.2009, podrobne upravoval v ustanovení §48 služobné hodnotenie štátneho zamestnanca. V ustanovení §85 ods.2 upravuje tento zákon aj predpoklady priznania, zvýšenia, zníženia alebo odobratia osobného príplatku na základe výsledkov služobného hodnotenia štátneho zamestnanca podľa § 48. Zákonom o štátnej službe č.400/2009 Z.z. boli zrušené uvedené ustanovenia s tým, že v novom zákone nie je pojem služobné hodnotenie zadefinovaný, resp. sa v tomto zákone pojem služobné hodnotenie nevyskytuje vôbec, a to ani v súvislosti s úpravou osobného príplatku. Podľa § 89 ods.1 tohto zákona štátnemu zamestnancovi za kvalitné plnenie služobných úloh možno priznať osobný príplatoč až do výšky 100% z platovej tarify, ktorá štátnemu zamestnancovi patrí podľa § 84 ods. 1 písm. a). Osobný príplatoč sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Podľa ods.2 osobný príplatoč podľa odseku 1 možno zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia služobných úloh alebo pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 32. Z uvedeného je zrejme, že v čase hodnotenia navrhovateľky ako štátneho zamestnanca vedúcim pracovníkom nebola zákonom predpísaná ani forma, ani náležitosti takéhoto úkonu. Rovnako nie je v zákone uvedené, kto je oprávnený kvalitu práce hodnotiť. Len z dôvodovej správy k zákonu č.400/2009 Z.z., konkrétne § 89, vyplýva, že priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie osobného príplatku bude viazané na priebežné hodnotenie kvality plnenia úloh štátnym zamestnancom príslušným vedúcim zamestnancom. Cieľom osobného príplatku je dlhodobo oceniť kvalitné, nadštandardné pracovné výsledky, prípadne výkon práce nad rozsah pracovných povinností. Pokiaľ však vedúci zamestnanec dospeje k záveru, že uvedené skutočnosti sa zmenili, môže dôjsť k zníženiu alebo odobratiu osobného príplatku. V danom prípade, vedúci zamestnanec, riaditeľ úradu odporcu, konštatoval zníženie úrovne kvality práce, preto bol osobný príplatoč znížený. Pokiaľ navrhovateľka namietala, že riaditeľ úradu túto právomoc nemá, súd poukazuje na ustanovenie § 89 Zákona o štátnej službe, ktorý neuvádza, kto konkrétne môže znížiť alebo odobrať osobný príplatoč, ktorý je nenárokovou zložkou platu štátneho zamestnanca. Rovnako zákon ani služobný poriadok odporcu neuvádza, že podmienkou pre zníženie osobného príplatku musí byť disciplinárne konanie. Na základe citovaných ustanovení a zisteného skutkového stavu súd dospel k záveru, že pre zníženie osobného príplatku postačuje hodnotenie, na základe ktorého vedúci zamestnanec zistí, že štátny zamestnanec neplní pracovné úlohy kvalitne, a to bez predpísanej formy a náležitostí, pričom vedúcemu zamestnancovi povinnosť presne skutkovo vymedziť a pomenovať nedostatky tak, aby boli nezameniteľné s inými, nevyplýva z právneho predpisu ani zo služobného poriadku odporcu.

Namietaná neurčitosť hodnotení preto nemohla byť dôvodom ich neplatnosti. Pokiaľ navrhovateľka tvrdila, že sankčné úkony odporcu voči nej nemali oporu v skutkovom stave, a preto majú byť určené ako neplatné, navrhovateľka v tomto smere nenavrhol, ani nepredložila súdu dôkaz. Skutkové okolnosti, ktoré navrhovateľka uvádzala na svoju obranu, konkrétne, že nie si je vedomá nedostatkov v komunikácii alebo v samostatnej rozhodovacej činnosti, zostali len v rovine tvrdenia. Dôkaz výsluchom svedkyne E., ktorá mala byť hodnotená spolu s navrhovateľkou v rovnakom období (04.07.2012) a mala vypovedať k okolnostiam, prečo boli hodnotené len ona a navrhovateľka, súd zamietol z dôvodu, že táto nebola s navrhovateľkou vo vzťahu služobnej nadriadenosti ani podriadenosti. O prípadných nedostatkoch v práci navrhovateľky vytýkaných odporcom, by tak mohla vypovedať len sprostredkované. V prejednávanej veci nastala situácia, keď výsledky hodnotenia dôkazov neumožňujú súdu prijať záver o pravdivosti spornej skutočnosti, ani záver o tom, že by bola nepravdivá. V takomto prípade však súd musí rozhodnúť v neprospech účastníka, v ktorého záujme bolo podľa hmotného práva preukázať tvrdenú skutočnosť. Na základe uvedených skutočností súd návrh zamietol. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods.1 O.s.p., podľa ktorého by úspešnému odporcovi patrila náhrada trov konania, tento si však žiadne trovy konania nevyčíslil a tieto nevyplývajú ani z obsahu spisu.

Proti tomuto rozsudku v celom rozsahu podala navrhovateľka včas odvolanie. Navrhla, aby odvolací súd zrušil napadnuté výroky rozsudku okresného súdu a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Uplatnila odvolací dôvod podľa § 205 ods. 2 písm. c), d) a f) O.s.p.. 1/ Namietala, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Dôkaz výsluchom svedkyne E. zamietol z dôvodu, že táto nebola s navrhovateľkou vo vzťahu služobnej nadriadenosti ani podriadenosti. O prípadných nedostatkoch v práci navrhovateľky vytýkaných odporcom, by tak mohla vypovedať len sprostredkované. Takéto

dôvody neobstoja, pretože svedkyňa môže preukázať, že profesionálne nedostatky, zjavná účelovosť a bezdôvodnosť konania odporcu sa netýkali len navrhovateľky, a že konanie odporcu bolo vopred cielené na štátnych zamestnancov bez politického zázemia konformného s vedením odporcu. Výpoveď svedkyne musí vzbudiť potrebu poskytnutia ochrany slabšiemu bývalému štátnemu zamestnancovi. V bode 2/ odvolania namietla, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Okresný súd dospel k záveru, že pre zníženie osobného príplatku postačuje hodnotenie bez predpísanej formy a náležitostí, pričom vedúcemu zamestnancovi povinnosť presne skutkovo vymedziť a pomenovať nedostatky tak, aby boli nezameniteľné s inými, nevyplýva z právneho predpisu ani zo služobného poriadku odporcu. Uvedený záver vníma ako nevhodný právny žart v rozpore s pravidlami pracovných a obdobných pomerov a v rozpore s dobrými mravmi. Doteraz nie je zrejmé, aké konkrétne nedostatky mali byť dôvodom zníženia osobného ohodnotenia. Okresný súd skonštatoval, že jej obrana, bola len v rovine tvrdenia, ale nezobral na vedomie, že jej tvrdenie podporuje neurčitý vadný písomný prejav- úkon odporcu, ktorý mal predstavovať ťažisko hodnotenia veci. Zamestnávateľ musí niesť plnú zodpovednosť za vadné písomné právne úkony. Namietaná neurčitosť hodnotení je skutočne dôvodom ich neplatnosti. Citovala čl. 18 ods. 3 služobného poriadku odporcu, podľa ktorého ... je bezprostredne nadriadený zavedúci zamestnanec povinný, hneď ako sa dozvie, ústne prerokovať s dotknutým zamestnancom, upozorniť ho na zistené nedostatky a na to, že pri opakovaní aj menej závažného porušenia služobnej disciplíny môže by s ním pomer skončený a vypracovať o tom zápisnicu. Teda predpísanou formou je zápisnica, ktorá má aj svoje náležitosti. Podľa služobného poriadku vedúci do zápisnice uvedie, ako k porušeniu disciplíny došlo, spolu s menami svedkov Závery okresného súdu sú v rozpore s uvedeným obsahom služobného poriadku. Okresný súd sa nevyssporiadal s námietkou, že podľa odporcu riaditeľka OSZ podala údajne návrh na jej disciplinárne konanie už 28.06.2012, pričom sa ani v jednej z neskorších zápisníc tento návrh podozrivo neuvádza. Odporca musel tento návrh účelovo dorobiť až v čase výkonu kontroly jej sťažností Ústredím PSVaR. Návrh z 28.06.2012 chronologicky predbieha domnelé udalosti z 01.07.2012. V bode 3/ namietla, že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Okresný súd v napadnutom rozsudku uviedol, že § 89 Zákona o štátnej službe neuvádza, kto konkrétne môže znížiť alebo odobrať osobný príplatok. Za takejto právnej situácie malo byť rozhodnuté v jej prospech vychádzajúc zo základnej zásady podľa čl. 2 ods. 2 Ústavy SR. Z absencie úpravy možno vyvodiť jediný právny záver, že takéto oprávnenie riaditeľ nemá a nie je ani oprávnený vykonať príslušné hodnotenie.

Odporca sa k odvolaniu navrhovateľky vyjadril. Navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Uviedol, že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza zo správneho právneho posúdenia veci, že súd dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam, vykonal všetky nevyhnutné dôkazy, aby úplne zistil skutkový stav veci. K bodu 1/ odvolania uviedol, že svedkyňa E. nebola s navrhovateľkou vo vzťahu služobnej nadriadenosti ani podriadenosti. Nebola prítomná na hodnotení úrovne kvality plnenia služobných úloh navrhovateľkou dňa 26.07.2012. O skutočnostiach, ktoré sú predmetom konania by tak mohla vypovedať len sprostredkovane. Výpoveď by bola len jej subjektívnym názorom na konanie odporcu voči nej, z ktorého by súd nemohol indukovať postup odporcu voči navrhovateľke. Namietla názory navrhovateľky v bode 2/ odvolania, pretože čl. 18 služobného poriadku upravoval postup odporcu pre prípad prerokovania porušenia služobnej disciplíny. Vzhľadom na to, že dňa 26.07.2012 odporca hodnotil úroveň kvality plnenia služobných úloh, je aplikácia tohto ustanovenia bezpredmetná. Zákon ani služobný poriadok odporcu nepredpisujú formu ani náležitosti takéhoto hodnotenia. Odporca svoje výhrady voči kvalite plnenia služobných úloh vyjadril na ústnom prerokovaní dňa 26.07.2012, o čom vyhotovil stručný záznam. Zákon neurčuje ako predpoklad priznania, zníženia, odňatia osobného príplatku to, či zamestnanec služobnú úlohu splnil, ale to ako kvalitne plní služobné úlohy, ako je vedúci s jeho plnením služobných úloh spokojný, preto nie je ani možné, aby odporca určil, presne kedy plnenie nedosahovalo požadovanú úroveň kvality. Z tohto dôvodu pristúpil k zhrnutiu nedostatkov v plnení služobných úloh tak, ako je to zachytené v zápisnici zo dňa 26.07.2012. K bodu 3/ odvolania uviedol, že v zmysle §12 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z.z. vedúci služobného úradu je služobne najvyšší vedúci zamestnanec v služobnom úrade. Služobne najvyšší vedúci zamestnanec odporcu je riadiť úrad. Podľa § 12 ods. 2 vedúci služobného úradu je oprávnený konať v príslušnom služobnom úrade vo veciach štátnozamestnaneckých vzťahov a pracovnoprávných vzťahov. O právomoci riaditeľa znížiť osobné hodnotenie niet pochyb. Takisto hodnotenie kvality práce navrhovateľky riaditeľom úradu má oporu v zákone. Zákon v § 11 ods. 1 Písm. b) určuje, že vedúci štátny zamestnanec je oprávnený kontrolovať a hodnotiť vykonávanie štátnej služby podriadeného štátneho zamestnanca. Zákon nešpecifikuje, že toto oprávnenie má iba bezprostredne nadriadený štátny zamestnanec.

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

Navrhovateľka v odvolaní síce uviedla, že rozsudok napáda v celom rozsahu, avšak konkrétne odvolacie námietky voči dôvodom zamietnutia návrhu v jeho časti I. - III.

(z dôvodu nedostatku naliehavého právneho záujmu) a IV. petitu (z dôvodu nevykonateľnosti vzhľadom na stav vecí v čase rozhodnutia) nevzniesla.

Odvolací súd vychádzajúc z § 212 ods. 1 O.s.p., podľa ktorého odvolací súd je rozsahom a dôvodmi odvolania viazaný, návrh v tejto časti podľa § 219 O.s.p. ako vecne správny potvrdil.

Odvolacie dôvody a námietky navrhovateľky smerovali predovšetkým do výroku a do dôvodov zamietnutia jej návrhu v časti V. a VI. petitu. Uplatnila tri dôvody vecnej nesprávnosti napadnutého rozsudku okresného súdu.

Podstatnou bola námietka voči skutkovému stavu zistenému a zisťovanému okresným súdom. K tejto námietke odvolací súd uvádza:

V sporovom konaní, o ktoré ide aj v prejednávanej veci, platí prejednávací zásada. Prejednávací zásada spočíva v tom, že tvrdiť skutočnosti, rozhodné pre posúdenie daného prípadu, a navrhovať a predkladať dôkazy pre tieto skutočnosti, je zásadne vecou účastníkov konania, na ktorých spočíva hlavná zodpovednosť za zhromaždenie skutkového podkladu potrebného pre rozhodnutie vo veci samej. Účastníci sú povinní prispieť k tomu, aby sa dosiahol účel konania najmä tým, že pravdivo a úplne opíšu všetky potrebné skutočnosti a označia dôkazné prostriedky. Sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení; len súd ale rozhodne, ktoré z označených dôkazov vykoná (viď § 120 ods. 1 O.s.p.). Súd nie je povinný sám vyhľadávať potrebné tvrdenia a dôkazy.

Navrhovateľka navrhla na preukázanie svojich tvrdení okrem listinných dôkazov, z ktorých však nevyplývajú ňou tvrdené skutočnosti v prospech jej návrhu, len jeden dôkaz a to výsluch svedkyne E.. Okresný súd v rámci svojich právomocí rozhodol, že tento dôkaz nevykoná, pretože navrhovaný dôkaz vyhodnotil ako zrejme zbytočný, svoje úvahy v odôvodnení napadnutého rozsudku aj ozrejmil. Uviedol, že svedkyňa nebola

s navrhovateľkou vo vzťahu služobnej nadriadenosti ani podriadenosti a o prípadných nedostatkoch v práci navrhovateľky vytykaných odporcom by tak mohla vypovedať len sprostredkovane.

Odvolací súd súhlasí s uvedeným hodnotením dôkazu súdom ako aj s hodnotením navrhovaného dôkazu odporcom vo vyjadrení k odvolaniu, ktorý doplnil, že svedkyňa nebola prítomná na hodnotení úrovne kvality plnenia služobných úloh navrhovateľky dňa 26.07.2012. O skutočnostiach, ktoré sú predmetom konania, by tak mohla vypovedať len sprostredkovane. Výpoveď by bola len jej subjektívnym názorom na konanie odporcu voči nej, z ktorého by súd nemohol odvodzovať postup odporcu voči navrhovateľke.

So všetkými uvedenými dôvodmi nevykonania výsluchu svedkyne E. pre zbytočnosť odvolací súd súhlasí. Nezistil dôvod, pre ktorý by uvedené úvahy o potrebnosti a spôsobilosti tohto dôkazu na relevantné skutkové zistenie, boli nesprávne.

Dôkaz výsluchom zamestnankýň odporcu, ktoré boli v rozhodnom čase podriadenými navrhovateľky, a preto museli mať priame poznatky o skutočnostiach, ktoré sú predmetom konania, pre čo by bol akceptovateľným spôsobilým dôkazom, navrhovateľka nielenže nenavrhol, ale namietla návrh odporcu na vykonanie toho dôkazu.

Za takejto dôkaznej situácie je zrejmé, že navrhovateľka neunesla bremeno dôkazu o skutočnostiach ňou tvrdných. ňou navrhnutý dôkaz zrejme nie je spôsobilý preukázať tvrdenia ňou uvádzané, a iný dôkaz nenavrhol resp. odmietla. Neunesenie bremena má za následok prehru účastníka v spore, pretože sa mu nepodarilo preukázať právne významné skutočnosti, hoci ich preukázať mal.

Odvolací súd súhlasí aj so záverom okresného súdu, že pre zníženie osobného príplatku postačuje hodnotenie, na základe ktorého vedúci zamestnanec zistí, že štátny zamestnanec neplní pracovné úlohy kvalitne, a to bez predpisanej formy a náležitostí, pričom vedúcemu zamestnancovi povinnosť presne skutkovo vymedziť a pomenovať nedostatky tak, aby boli nezameniteľné s inými, nevyplýva z právneho predpisu ani zo služobného poriadku odporcu. Zákon ani služobný poriadok odporcu nepredpisujú formu ani náležitosti takéhoto hodnotenia.

V prejedávanej veci odporca zisťoval úroveň kvality plnenia služobných úloh navrhovateľkou a vykonal jej hodnotenie, o čom vyhotovil bez toho, aby tak požadoval zákon alebo služobný poriadok, písomný zápis zo dňa 26.07.2012. Z neho je zrejmé, že odporca hodnotil negatívne úroveň plnenia služobných úloh navrhovateľkou, pričom uviedol, v čom konkrétne zistil nedostatky. Pojem „hodnotenie“ v sebe vždy implikuje vlastné (subjektívne) posudzovanie hodnotiteľa (zamestnávateľa) práce zamestnanca a jeho schopností, ktoré majú vzťah k vykonávanej práci. Vedúci zamestnanec v služobnom úrade hodnotí kvalitu plnenia služobných úloh podriadeného zamestnanca podľa vlastných kritérií a tieto súdu neprináleží skúmať; preto mu ani neprináleží skúmať, či tá ktorá služobná úloha uložená navrhovateľke bola vykonaná kvalitne alebo nie.

Odvolací súd k námietkam navrhovateľky uvedeným v bode 2 odvolania dodáva, že podľa jeho názoru hodnotenie úrovne kvality plnenia služobných úloh nie je právnym úkonom v pravom zmysle slova. Nejde totiž o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ale je faktickým (kváziprávnym) úkonom, resp. hmotnoprávnym predpokladom pre právny úkon. Ide len o oznámenie. Preto ho nemožno charakterizovať ako vadný právny úkon z dôvodu neurčitosti a sankcionovať neplatnosťou, ktorá sa viaže k náležitosti k prejavu vôle, ako učinila navrhovateľka. V tomto zmysle je preto požiadavka navrhovateľky resp. jej právne posúdenie hodnotenia irelevantné.

Odvolací súd sa stotožnil s vyjadrením odporcu k námietke navrhovateľky poukazom na čl. 18 ods. 3 služobného poriadku, podľa ktorého čl. 18 upravoval postup odporcu pre prípad prerokovania porušenia služobnej disciplíny. Vzhľadom na to, že dňa 26.07.2012 odporca hodnotil úroveň kvality plnenia služobných úloh, a nie porušenie služobnej disciplíny, je aplikácia tohto ustanovenia a teda vznesená námietka navrhovateľky bezpredmetná.

Právny záver navrhovateľky uvedený v bode 3/ odvolania ohľadom osoby oprávnenej na zníženie osobného príplatku je bez opory v právnych predpisoch i v zásadách. Z toho, že zákonodarca v ustanovení § 89 ods. 2 zákona o štátnej službe výslovne neoznačil konkrétnu osobu s uvedením jej funkcie v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov, ktorá je oprávnená znížiť osobný príplatok, ale použil zvrtný trpný rod, nemožno vyvodzovať, že riaditeľ, ktorý je v zmysle ustanovenia § 12 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z.z. služobne najvyšší vedúci zamestnanec v služobnom úrade, nemá oprávnenie znížiť osobný príplatok. Ak by sme prijali výklad uvádzaný navrhovateľkou, nikto by nebol oprávnený znížiť osobný príplatok štátneho zamestnanca, a teda ustanovenie § 89 ods. 2 zákona o štátnej službe by bolo obsolentným ustanovením.

V danej veci riaditeľ odporcu v zmysle § 12 ods. 1 a 2 v spojení s § 11 ods. 1 písm. b) zákona č. 400/2009 Z.z. je vedúci zamestnanec a preto je oprávnený hodnotiť vykonávanie štátnej služby podriadeného štátneho zamestnanca a zároveň konať vo veci štátnozamestnaneckých vzťahov, obsahom čoho je aj znížiť resp. rozhodnúť o znížení osobného príplatku podriadeného zamestnanca.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.