

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 17CoPr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3114210346
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Emília Zimová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2016:3114210346.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Emílie Zimovej, sudcu Mgr. Ivana Kubínyho a sudkyne JUDr. Gabriely Janákovéj v právnej veci navrhovateľky: N. O., nar. XX.XX.XXXX, bytom I. X., ul. G. XX/XX, zastúpená JUDr. G. Z., advokátom so sídlom v B. Z., ul. X. XXX/X-X, proti odporcovi: B.® spol. s r.o., so sídlom v G., ul. Z. 10, IČO: 17640415, zastúpený Mgr. E. X., advokátkou so sídlom v X. nad O., ul. Z. XXXX/XXX, o zaplatenie 2.099,71 eur s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 11. novembra 2014, č.k. 17Cpr/4/2014-57, takto

rozhodol:

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

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd napadnutým medzitýmnym rozsudkom rozhodol, že základ uplatneného nároku o zaplatenie 2.099,71 eur je dôvodný a rozhodnutie o výške nároku a trovách konania prenechal na konečné rozhodnutie.

Rozhodol tak o návrhu, ktorým navrhovateľka ako zamestnankyňa žiadala zaplatiť od odporcu ako zamestnávateľa nárok založený na mzdovom dojednaní pracovnej zmluvy, podľa ktorého patrí zamestnancovi pohyblivá zložka mzdy v sume 166 eur mesačne. Po zistení, že pracovná zmluva uvedenú pohyblivú zložkou mzdy bližšie nešpecifikuje a žiadnym spôsobom nie sú stanovené ani podmienky vyplatenia tejto zložky mzdy alebo jej krátenia, okresný súd konštatoval, že nedostatok špecifikácie podmienok nároku na túto zložku mzdy musí ísť na ťarchu zamestnávateľa, a preto tento nárok čo do základu navrhovateľke patrí. Preferenciu zamestnanca oproti zamestnávateľovi, na ktorej svoj záver založil, dovodil okresný súd z princípov pracovného práva, ktoré sú v uvedenom duchu obsiahnuté aj v ustanovení § 17 ods. 3 Zákonníka práce.

Proti rozsudku okresného súdu podal v zákonnej lehote odvolanie odporca, ktorý žiadal rozsudok zmeniť a návrh zamietnuť. Uviedol, že odporca nemá uzatvorenú kolektívnu zmluvu a mzdové podmienky s navrhovateľkou dojednal v pracovnej zmluve tak, že rozdelil mzdu na základnú zložku v sume 454 eur a pohyblivú zložku mzdy v sume 166 eur. Pod pojmom pohyblivá zložka mzdy je v pracovnoprávných vzťahoch bežne chápaná nenárokovateľná zložka mzdy, ktorá patrí iba pri splnení určitých podmienok. Pri výklade pojmu „pohyblivá zložka mzdy“ je potrebné vychádzať z jazykového výkladu a z bežnej pracovnoprávnej praxe. Z tej vyplýva, že pohyblivá zložka mzdy sa vypláca na základe konkrétneho rozhodnutia zamestnávateľa bez bližšej špecifikácie. V danom prípade bolo výslovne v úmysle odporcu rozhodovať o tom či pohyblivú zložku mzdy navrhovateľke vyplatí alebo nie a tento zámerne nestanovil podmienky, pri ktorých by sa táto zložka stala nárokovateľnou, pretože si chcel ponechať možnosť osobného ohodnotenia. Stanovenie konkrétnych podmienok vyplácania pohyblivej zložky mzdy nie je podľa odporcu povinné a pohyblivá zložka mzdy nie je nárokovateľná zo zákona. Za situácie,

kedy nie sú stanovené konkrétne podmienky pre vyplatenie pohyblivej zložky mzdy sa nejedná o nejasnú a nezrozumiteľnú formuláciu pracovnej zmluvy a výklad, ktorý podal okresný súd vôbec nie je dôvodný. Použitie dojednanie o pohyblivej zložke mzdy nepovažoval za problematické ani Inšpektorát práce Trenčín, ktorý vykonal u odporcu kontrolu so záverom, že pohyblivá zložka mzdy sa stáva nárokovateľnou, ak zamestnávateľ má pevne stanovené kritériá a podmienky vyplácania, ktoré sú ovplyvnené pracovnými činiteľmi a ukazovateľmi. Odporca mal postup vo veci vyplácania pohyblivej zložky mzdy s uvedeným štátnym orgánom odkonzultovaný a jeho právny názor pri vypracovaní pracovnej zmluvy rešpektovať. Odporca nesúhlasil so záverom okresného súdu, že zamestnávateľ má byť vo vzťahu k zamestnancom subjekt, ktorý je informovanejší a fundovanejší, nakoľko pre oboch by mal platiť rovnakými právnymi princípmi, že neznalosť zákona (práva) neospravedlňuje.

Navrhovateľka vo vyjadrení k odvolaniu žiadala napadnutý rozsudok potvrdiť ako vecne správny, stotožnila sa s ním a žiadala priznať náhradu trov odvolacieho konania.

Krajský súd preskúmal vec v zmysle ust. § 212 ods. 1 O.s.p. v medziach odvolania a zistil, že je potrebné rozsudok okresného súdu potvrdiť podľa § 219 ods. 1 O.s.p., pretože je vo výroku vecne správny. Rozhodol bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p., podľa ktorého možno o odvolaní rozhodnúť aj bez nariadenia pojednávania odvolacieho súdu.

Podľa obsahu odvolania uplatňuje odporca dôvod na odvolanie podľa ustanovenia § 205 ods. 2 písm. f) O.s.p. Toto pochybenie je mylná aplikácia (a výklad) právnej normy na zistený skutkový stav alebo použitie právnej normy, ktorú na skutkový stav vôbec nemožno použiť. Skutkový stav, že pohyblivá zložka mzdy nemala žiadnu bližšiu špecifikáciu nebol ani sporný.

Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce, 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.

Pracovné právo je typickou oblasťou práva, v ktorej je konštantne uznávané slabšie postavenie jednej zmluvnej strany, a to zamestnanca. Pri možnosti výkladu právnych úkonov účastníkov pracovnoprávneho vzťahu viacerými spôsobmi potom z uvedeného vyplýva povinnosť použitia výkladu v prospech slabšej strany, teda v prospech zamestnanca. V prípade pracovnej zmluvy obsahujúcej dohodu o pohyblivej zložke mzdy v konkrétnej sume bez akejkoľvek špecifikácie podmienok nároku na túto zložku mzdy, prichádza do úvahy dvojaký výklad takéhoto dojednanie. Jednak, že táto zložka mzdy zamestnancovi pravidelne patrí, pokiaľ zamestnanec plní svoje pracovné povinnosti v bežne požadovanom rozsahu a kvalite, a až nedostatok v práci odôvodňuje nevyplatenie tejto zložky, resp. jej časti. V princípe ide o možnosť krátenia mzdy. Alebo prichádza do úvahy druhý výklad tohto dojednanie, že uvedená zložka mzdy patrí až pri plnení pracovných povinností nad bežne požadovaný rozsah, či kvalitu, teda že vyplatenie tejto zložky, resp. jej časti odôvodňuje až výkon práce nad bežne požadovaný rozsah či kvalitu. V princípe ide o možnosť príplatku. Z uvedených možností výkladu sporného dojednanie pracovnej zmluvy je jednoznačne v prospech zamestnanca výklad prvý, teda že pohyblivá zložka patrí zamestnancovi, pokiaľ tu nie sú nedostatky vo výkone jeho práce, ktoré krátenie tejto zložky mzdy umožňujú. V prospech tohto výkladu svedčí aj skutočnosť akcentovaná tiež okresným súdom, že navrhovateľke boli popri základnej a pohyblivej zložke mzdy vyplácané aj odmeny, teda zložka svojou povahou príplatková vyjadrujúca kladné hodnotenie výkonu zamestnanca. Nie je potom logické, aby mzda navrhovateľky bola tvorená dvoma zložkami s identickým účelom kladného hodnotenia zamestnanca, teda s možnosťou navýšenia mzdy, ale pohyblivú zložku mzdy je potrebné v tomto prípade hodnotiť ako možnosť negatívneho hodnotenia zamestnanca, teda možnosť zníženia mzdy, umožňujúcu spolu s odmenami hodnotiť výkon zamestnanca komplexne, teda tak výkon nadpriemerný ako aj podpriemerný. Napokon na ťarchu zamestnanca nemôžu ísť nejasnosti pracovnej zmluvy vypracovanej zamestnávateľom.

Rozhodnutie okresného súdu zodpovedajúce uvedenému záveru bolo preto vo výroku vecne správne a krajský súd ho potvrdil.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom krajského súdu jednohlasne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je odvolanie prípustné.