

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 9CoPr/3/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1119210427  
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 09. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Posluchová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1119210427.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Posluchovej a členov senátu JUDr. Romana Huszára a JUDr. Magdalény Florekovej v právnej veci žalobkyne : O. E., nar. XX.X.XXXX, bytom I. XX, I. S., zastúpená ADVOKA, s.r.o., so sídlom Komárnická 36, Bratislava, IČO : 44 449 615 proti žalovanému : Slovenský pozemkový fond, so sídlom Búdkova 36, Bratislava, IČO: 17 335 345 zastúpený Hriadel & Heger, Advokátska kancelária s.r.o., so sídlom Palisády 33, Bratislava, IČO : 51 643 359 o zaplatenie 674,- € s prísl., na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III č. k. 24Cpr/15/2020- 209 zo dňa 8.decembra 2020, takto

### rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti mení tak, že žalobu zamietá. Žalovaný má voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 674,- €, spolu s 5% úrokom z omeškania ročne zo sumy 337,- € od 7.3.2019 do zaplatenia a zo sumy 337,- € od 6.4.2019 do zaplatenia, to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšku úroku z omeškania súd žaloba zamietol a rozhodol, že žalobkyňa má voči žalovanému nárok na plnú náhradu trov konania.

1.1. Vo svojom rozhodnutí uviedol, že vychádzal z nesporného skutkového stavu, podľa ktorého na základe pracovnej zmluvy žalobkyňa nastúpila u žalovaného do práce dňa 1.7.2018 na pozícii referent podateľne. Súčasťou pracovnej zmluvy (bod 4) bolo oznámenie o plate, podľa ktorého jej žalovaný určil tarifný plat 410,50 € a osobný príplatok 201,- €, t. j. spolu funkčný plat 611,50 €. Dodatkom č. 1 bola pracovná zmluva s účinnosťou od 1.10.2018 zmenená v tom, že žalobkyňa pracovala ako referentka podateľne na oddelení centrálnej registratúry, pričom žalobkyni bol v oznámení o plate určený tarifný plat 513,- € a osobný príplatok 337,- €, spolu funkčný plat vo výške 850,- €. V bode 7 pracovnej zmluvy sa strany dohodli, že práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru sa riadia ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce, Kolektívnej zmluvy SPF a Pracovného a Organizačného poriadku SPF. Podľa pracovnej náplne, platnej od 1.7.2018, mala žalobkyňa ako referent podateľne vykonávať tieto činnosti: zabezpečuje činnosť podateľne, zabezpečuje preberanie a odovzdávanie pošty od a pre kuriérov Slovenskej pošty, zabezpečuje preberanie pošty od fyzických a právnických osôb, podieľa sa na otvorení pošty a vedie evidenciu došlej a odoslanej pošty, cenín a finančných prostriedkov, triedi došlú poštu, zatrieduje, eviduje a následne ju posiela na príslušné organizačné zložky, sťahuje a eviduje poštu z elektronickej schránky, vybavuje korešpondenciu podľa pokynov alebo podľa všeobecných postupov, vykonáva predbežnú finančnú kontrolu a podľa poverenia vedúceho zamestnanca aj priebežnú finančnú kontrolu, a to podľa príslušných ustanovení zákona o finančnej kontrole a interných pokynov, vypracováva stanoviská pre orgány činné v trestnom

konaní a predkladá ich právnomu odboru, vypracováva stanoviská k poskytnutiu informácií podľa zákona č. 211/2000 Z. z. v rozsahu svojej pôsobnosti a predkladá ich právnomu odboru, vykonáva ďalšie pracovné činnosti, ktorými ho poverí vedúci zamestnanec a plní ďalšie úlohy podľa pokynu štatutárov fondu. V zmysle oznámenia o plate zo dňa 1.2.2019 žalovaný s účinnosťou od 1.2.2019 určil žalobkyni funkčný plat v sume 627,50 €, pozostávajúci z tarifného platu v sume 627,50 € a osobného príplatku v sume 0,- €, a to v nadväznosti na rozhodnutie generálnej riaditeľky zo dňa 6.2.2019, vydané na základe návrhu príslušnej vedúcej zamestnankyne na zmenu osobného príplatku zo dňa 1.2.2019. Dňa 31.1.2019 žalovaný spísal zápisnicu o nahlásení trestného činu. Podľa zápisnice v tento deň vedúca oddelenia Centrálnej registratúry dostala od zamestnankyne podateľne O. W. otázku, ako má postupovať pri skenovaní došlej dohody o zrušení a vyporiadaní podielového spoluvlastníctva v počte 6 ks od O. J., pri ktorej bola pripnutá obálka. Na obálke bolo ceruzkou uvedené v zátvorke meno J. s obsahom 20,- € a lístkom s textom: „Dobry deň pán J., zasielam Vám zmluvy k podpisu. 2 dajte overiť a všetky doručte na Búdkovú SPF GR. Ďakujem“ V zápisnici bol uvedený opis udalosti zo dňa 21.1.2019 a záver, že za účelom preverenia, či nemohlo dôjsť k spáchaniu trestného činu odosielateľa alebo pracovníkov, ktorí danú skutočnosť neohlásili, bude zápisnica odstúpená právnomu odboru za účelom vyhotovenia podania trestného oznámenia ako aj referátu ľudských zdrojov, za účelom jej uchovania v osobných zložkách všetkých dotknutých osôb. Žalobkyňa zápisnicu nepodpísala a na miesto podpisu uviedla: „Prečítané, nebolo mi umožnené v klude sa oboznámiť s dokumentom“. Dňa 5.2.2019 generálna riaditeľka žalovaného písomne upozornila všetkých zamestnancov podateľne na závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v tom, že dňa 21.1.2019 nepostupovali podľa platného pracovného poriadku SPF a neinformovali štatutárny orgán a nadriadeného vedúceho zamestnanca o predmetnej skutočnosti, spôsobilej vyvolať podozrenie zo spáchania trestného činu podplácania podľa § 332 Trestného zákona, t.j. neinformovali štatutárny orgán zamestnávateľa a nadriadeného vedúceho zamestnanca o všetkých skutočnostiach a rizikách, o ktorých sa zamestnanec dozvie pri výkone práce zamestnanca a ktoré môžu mať vplyv na rozhodovanie štatutárneho orgánu zamestnávateľa a nadriadeného vedúceho zamestnanca. Takéto konania považovala generálna riaditeľka za porušenie článku 12 ods. 4 písm. o) Pracovného poriadku, čím sa zamestnanci dopustili závažného porušenia pracovnej disciplíny. Na základe toho zamestnancov upozornila aj na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce a navrhla odňatie osobného príplatku na dobu troch, resp. u žalobkyne na dobu šiestich mesiacov, s účinnosťou od 1. februára 2019. Pracovný pomer medzi stranami bol skončený na základe žiadosti žalobkyne zo dňa 7.3.2019 dohodou ku dňu 31.3.2019. Uznesením vyšetrovateľky Policajného zboru zo dňa 17.9.2019 bolo trestné oznámenie žalovaného odmietnuté, nakoľko nie je dôvod na začatie trestného stíhania, a to s odôvodneným záverom, že z trestného oznámenia nevyplývajú žiadne skutočnosti, ktoré by nasvedčovali tomu, že by došlo k naplneniu skutkovej podstaty trestného činu podplácania podľa § 333 ods. 1 Trestného zákona, resp. iného korupčného trestného činu uvedeného v osobitnej časti Trestného zákona.

1.2. Po právnej stránke svoje rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil ustanoveniami § 1 ods. 1,4, § 118 ods. 1, § 129 ods. 1 Zákonníka práce, ustanoveniami § 4 ods. 1, § 10 ods. 1, 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ustanoveniami článku 8 bod 1 a 4 Zásad odmeňovania zamestnancov SPF, článku 12. bod 3 písm. j) a o), článku 12 bod 5 Pracovného poriadku SPF, ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., keď poukázal nato, že predmetom sporu bolo právne posúdenie, či žalobkyni trval nárok na zaplatenie osobného príplatku aj v mesiacoch február a marec 2019. Obrana žalovaného bola založená na argumente, že osobný príplatok nie je nárokovateľná zložka mzdy, o jeho priznaní či odobratí rozhoduje zamestnávateľ a okrem toho boli splnené aj hmotnoprávne predpoklady pre odňatie osobného príplatku s ktorou obranou sa súd prvej inštancie nestotožnil. Prvoinštančný súd poukázal nato, že zo znenia samotného zákona č. 553/2003 Z.z. vyplýva, že rozhodovanie zamestnávateľa o osobnom príplatku nie je úplne ľubovoľné. Zákon stanovuje, za čo možno zamestnancovi priznať osobný príplatok - na ocenenie mimoriadnych osobných schopností zamestnanca, za dosahované pracovné výsledky alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Je teda zrejmý jeho motivačný charakter, aby si zamestnanec riadne plnil svoje povinnosti alebo aby bola ocenená aj jeho práca a pracovné výsledky nad rámec bežných pracovných povinností. Iné obmedzenia, okrem limitu výšky, zákon neustanovuje a je na účastníkoch pracovnoprávneho vzťahu, aké platové podmienky si dohodnú, resp. aký vnútorný predpis jednostranne vydá zamestnávateľ. Žalovaný vydal viacero interných predpisov, okrem iných aj Pracovný poriadok a Zásady odmeňovania zamestnancov SPF. Zásady odmeňovania upravujú poskytovanie platu a ďalších peňažných náležitostí v súlade so všeobecne záväznými predpismi (článok 1.1). Pracovný poriadok je vnútorný predpis, ktorý

v medziach zákona o výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníka práce ustanovuje, okrem iného, povinnosti zamestnanca (článok 1.1). Súčasťou pracovného poriadku bol aj Etický kódex zamestnanca SPF (príloha č. 1.). Vydaním týchto vnútorných predpisov sa tieto stali záväznými pre obe strany a obe strany boli povinné ich dodržiavať. Stali sa tak súčasťou dohody žalobkyne a žalovaného, za akých podmienok bude žalobkyňa vykonávať prácu pre žalovaného. Žalobkyňa legitímne očakávala, že ich bude plniť aj žalovaný. Článok 8 Zásad odmeňovania upravuje priznanie a odobratie osobného príplatku. V bode 4 je uvedené, že nie je nárokovateľný a že o jeho priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje generálny riaditeľ. V bode 7 je upravená možnosť prehodnotenia osobného príplatku z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, pričom výška môže byť znížená alebo zrušená najdlhšie na obdobie šiestich mesiacov. Podľa názoru súdu prvej inštancie výkladom uvedených ustanovení, aj v celkovom kontexte celého článku 8, nie je možné usudzovať, že žalovaný by bol oprávnený rozhodovať o znížení výšky osobného príplatku na nulu, t.j. o jeho odobratí, úplne svojvoľne, len z toho dôvodu, že osobný príplatok je nenárokovateľný. Ak žalobca vydal interný predpis, ktorým stanovil postup a podmienky zníženia alebo úplného odobratia už priznaného osobného príplatku, je povinný svoje vlastné predpisy dodržiavať. Tým je daná možnosť súdneho preskúmania postupu (rozhodovania) žalovaného. Ide totiž o iné rozhodovanie zamestnávateľa, než napríklad v prípade rozhodnutia o organizačnej zmene, pri ktorom podľa konštantnej judikatúry nie je súd oprávnený preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Pri rozhodovaní o organizačných zmenách však zamestnávateľ koná vždy úplne autonómne, keďže nie je viazaný žiadnym predpisom alebo dohodou so zamestnancom.

1.3. Súd prvej inštancie dospel k presvedčeniu, že žalobkyňa neporušila Ústavu SR, žiadny zákon, či iný všeobecne záväzný právny predpis, neporušila ani Pracovný poriadok a ani Etický kódex zamestnanca SPF. I v prípade, že by žalobkyňa pri práci počula hovoriť kolegyňu o 20-€ bankovke, jej následné neoznámenie tejto udalosti nie je porušením žiadneho zákona alebo interného predpisu žalovaného. Povinnosť upozorniť generálneho riaditeľa alebo vedúceho zamestnanca na porušenie právnych predpisov sa môže vzťahovať len na také porušenie, ktoré vzhľadom na okolnosti vie zamestnanec spoľahlivo rozpoznať ako nedovolené konanie. Formulácia povinností uvedených v článku 12 bod 4 písm. o) Pracovného poriadku, na ktoré sa odvolával žalovaný, je príliš všeobecná. Bežný zamestnanec, ktorý nepracuje v riadiacej funkcii, na základe takéhoto ustanovenia nemôže vedieť, o čom má vlastne písomne informovať štatutárny orgán, čo všetko môže mať vplyv na rozhodovanie jeho nadriadených, čo jeho nadriadení môžu považovať za rizikové. Zo žiadneho tvrdenia žalovaného alebo dôkazu nevyplývalo, že by žalovaný bližšie inštruoval svojich zamestnancov, aké skutočnosti považuje za dôležité a majú mu ich nahlásiť. Nakoniec ani zamestnankyňa O. W. nevedela ako má postupovať, a preto v dobrej viere sa na to spýtala svojej vedúcej, k má zamestnávateľ vzhľadom na svoje postavenie a úlohu eminentný záujem na potlačovaní korupcie, musí to dať dostatočne konkrétne najavo, spresniť svoju predstavu o boji s korupciou na jednotlivých pracoviskách a konkretizovať ju v interných predpisoch alebo v podrobnejších pracovných postupoch. Ide ale o úlohu zamestnávateľa, resp. jeho vedúcich zamestnancov, ktorým to vyplýva z ich postavenia, a ktorí potom zodpovednosť za plnenie neurčitých povinností nemôžu prenášať na zamestnancov. V tej súvislosti bolo potrebné vziať do úvahy druh práce, ktorý vykonávala žalobkyňa a jej kolegyne. Ich práca v podateľni nie je spojená so žiadnou rozhodovacou činnosťou, ide o registratúrnu činnosť, riadnu evidenciu došlej pošty so všetkými prílohami. Z týchto dôvodov súd prvej inštancie nemohol prijať argumentáciu žalovaného, že žalobkyňa porušila povinnosti, ktoré boli konkrétne. V zmysle článku 12 bod 5 Pracovného poriadku závažnosť porušenia pracovnej disciplíny podľa miery zavinenia zamestnanca a podľa vzniknutých následkov posudzuje vecne príslušný vedúci zamestnanec. V prípade žalobkyne takto žalovaný zjavne nepostupoval. Svedčí o tom napokon aj odôvodnenie uznesenia vyšetrovateľky PZ, v ktorom uviedla, že oznamovateľ sa vo svojom písomnom podaní nevyjadril komplexne a zrozumiteľne. Súd mal za to, že vedúci zamestnanci žalovaného sa touto otázkou vôbec nezaoberali, pretože ak by skutočne posudzovali mieru zavinenia a následky konania žalobkyne, došli by k rovnakému záveru ako vyšetrovateľka a ihneď zistili základné okolnosti prípadu 20-€ bankovky, t. j. že išlo o sumu na poplatky za zbytočné opakované overenie podpisov na zmluve. Žalobkyňa neporušila ani články V. a VI. Etického kódexu, na ktoré sa odvolával žalovaný. Žalobkyňa od nikoho nevyžadovala ani neprijala žiadny dar, ani inú výhodu, ktoré by mohli mať vplyv na jej rozhodovanie a profesionálny prístup, neponúkala, ani neposkytovala žiadnu výhodu spojenú s jej postavením pri výkone práce vo verejnom záujme. Súd prvej inštancie tak uznal podstatu argumentácie žalobkyne, že neporušila zákon ani vnútorný predpis žalovaného, a ak žalobkyňa už nárok na osobný príplatok vznikol, nie je možné ho svojvoľne odňať a nevyplatiť. Nárok žalobkyne nemohol zaniknúť rozhodnutím generálnej riaditeľky, pri ktorom neboli dodržané predpoklady stanovené v interných predpisoch. Žalobkyňa uviedla v žalobe závažné tvrdenia o nátlaku, ktorý na ňu pracovníci

žalovaného vyvíjali pri prejednaní zápisnice o nahlásení trestného činu, ktorú žalobkyňa, na rozdiel od ostatných pracovníkov podateľne, odmietla podpísať. K týmto tvrdeniam sa žalovaný vôbec nevyjadril, nepoprel ich. Pre rozhodnutie sporu neboli tieto skutočnosti dôležité. Súd ale považuje za potrebné v tejto súvislosti uviesť, že takýto postup žalovaného považuje za nevhodný a neprímeraný, ktorý môže u zamestnanca vzbudiť oprávnený pocit neprímeraného nátlaku. Postup žalovaného bol úplne formalistický, bez snahy zistiť skutočný stav veci. Postih žalobkyne, na základe ktorého sa nakoniec rozhodla ukončiť pracovný pomer, považoval súd za bezdôvodný a nespravodlivý.

1.4. Na základe uvedeného mal prvoinštančný súd žalobu za dôvodnú. Žalovaný nezaplatil žalobkyni časť funkčného platu, osobný príplatok za február 2019 vo výške 337,- € a za marec 2019 vo výške 337,- € v dobe splatnosti mzdy. Nasledujúcim dňom sa žalovaný dostal do omeškania s plnením peňažného záväzku, v dôsledku čoho je povinný platiť žalobkyni aj úrok z omeškania v zákonnej výške, keď žaloba bola zamietnutá len v časti úroku z omeškania, ktorý prevyšoval zákonnú sadzbu 5% ročne.

1.5. O náhrade trov konania súd prvej inštancie rozhodol v zmysle § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p.. Žalobkyňa mala vo veci celkový úspech, jej neúspech v časti príslušenstva bol nepatrný a nedal sa pomerne vyjadriť, preto jej priznal nárok na plnú náhradu trov konania a s tým, že o výške náhrady, ktorú je žalovaný povinný zaplatiť žalobkyni, súd rozhodne po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.

2. Proti tomuto rozsudku a to proti výroku, ktorým súd žalobe vyhovel a proti výroku o náhrade trov konania podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný, keďže závery súdu prvej inštancie považuje za právne nesprávne a žiadal aby odvolací súd rozsudok súdu v napadnutej časti zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a rozhodnutie. Mal zato, že súd prvej inštancie šiel svojím výkladom a argumentáciou nad rámec svojich oprávnení, keď hodnotil interné právne normy žalovaného (Pracovný poriadok, Etický kódex), ktoré vychádzajú priamo zo zákonných formulácií a to aj vo vzťahu k oprávneniam žalovaného ako zamestnávateľa voči zamestnancom. Súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil skutkový stav veci keď sa zameril na vyvracanie tvrdení žalovaného, avšak opomenul riadiť sa ustanoveniami zákona. Na to aby zamestnávateľ vyhodnotil konanie zamestnanca ako porušenie pracovnej disciplíny nemusí byť daný skutok zamestnanca trestným činom, ba ani priestupkom. Táto argumentácia súdu prvej inštancie, že vyšetrovateľ trestné oznámenie odmietol z dôvodu, že skutok nie je trestným činom sú vo vzťahu k priznanému nároku irelevantné. Žalovaný naďalej trval na názore, že konanie žalobkyne ako aj ostatných zamestnancov účastných daného konania bolo porušením ich pracovnej disciplíny a z tohto dôvodu pristúpil žalovaný v rámci svojich oprávnení vyplývajúcich mu zo zákonných a interných predpisov k odobratiu osobného príplatku v zmysle § 10 odsek 1,2,3 zákona č. 553/2003 Z.z., keďže priamo zákonom mu je dané oprávnenie, možnosť ako zamestnávateľovi odobrať osobný príplatok zamestnancovi. Zamestnávateľ výlučne na základe svojho vlastného uváženia je oprávnený rozhodnúť sa v súvislosti s plnením pracovných úloh, či zamestnancovi nárok na osobný príplatok prizná, zvýši, zníži alebo aj celkom odoberie. Žalovaný poukázal na článok 8 bod 1,4,6,7 interného predpisu Zásady odmeňovania zamestnancov SPF 2/2012 a článok 12 bod 3, 5, 9 Pracovného poriadku a Etický kódex zamestnanca tvorí súčasť Pracovného poriadku ako jeho príloha č. 1

2.1. Žalovaný zastal názor, že argumentácia žalobkyni v súdnom konaní neobstojí rovnako ako tak právny názor súdu prvej inštancie, ktorý nie je podporený žiadnym právnym predpisom na rozdiel od jeho argumentácie. Žalovaný uviedol, že nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie o priznaní nároku na náhradu trov konania v rozsahu 100%, keďže žalobkyňa nemala v konaní plný úspech čo sa malo premietnuť aj do výroku o trovách konania vzhľadom na pomer úspechu.

3. K odvolaniu žalovaného sa vyjadrila žalobkyňa, ktorá uviedla, že sa nedopustila žiadnej protiprávnosti, neporušila svoje pracovné povinnosti a situácia z ktorej zamestnávateľ chce derivovať svoju moc odňať zamestnancovi osobné ohodnotenie sa žalobkyne nedotýka. Žalobkyňa nemala danú situáciu žiadnym spôsobom v rukách, nemala dosah na jej vznik ani priebeh, bola nezúčastneným divákom a o situácii sa dozvedela až ex post. Ak zamestnávateľ tvrdí, že pri odňatí osobného príplatku žalobkyni postupoval formálne podľa svojich interných pravidiel neznamená to ešte, že takýto postup je aj vecne správny, korektný a prístupný. Podstatnou v spore je zodpovedanie otázky, či žalovaný mal právne prístupnú možnosť nevyplatiť žalobkyni v danej situácii osobné ohodnotenie. Žalobkyňa sa dôvodne domáhala legitímnych práv, postup zamestnávateľa nemôže používať právnu ochranu lebo je vedený jasným zámerom poškodiť žalobkyňu ako zamestnankyňu. Z uvedených dôvodov žalobkyňa považuje rozhodnutie súdu prvej inštancie za vecne správne a žiadala ho potvrdiť.

4. Žalovaný v replike k vyjadreniu žalobkyne opätovne poukázal na ustanovenie § 10 odsek 3 zákona č. 553/2003 Z.z. z ktorého vyplýva, že o priznaní osobného príplatku jeho zvýšenie, zníženie alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Poukázal aj na uznesenie ÚS SR z 28.3.2021 sp. zn. III. ÚS/119/2012. Ďalej uviedol, že zákon č. 553/2003 Z.z. stanovuje iba konkrétny postup nie teda zákonné dôvody zvýšenia, zníženia alebo odňatia pri priznávaní zvýšenia, zníženia alebo odobratí z čoho je možné dedukovať, že úmyslom zákonodarcu je ponechať viac priestoru zamestnávateľovi pri priznávaní alebo zmene osobného príplatku zamestnancovi. Osobný príplatok a jeho priznanie (vrátane zmiem) a je plne v kompetencií zamestnávateľa. Názor prezentovaný žalobkyňou rovnako ako právny názor súdu prvej inštancie nie je podporený žiadnym právnym predpisom alebo ustanovením, žalovaný splnil formálne podmienky ako aj hmotnoprávne podmienky pre odobratie osobného príplatku žalobkyni. Z uvedených dôvodov navrhol aby odvolací súd rozhodol v zmysle jeho odvolacieho petitu.

5. Žalobkyňa v duplike uviedla, že z rozdelenia súdnej moci v Ústave SR medzi Ústavný súd SR všeobecné súdy vyplýva, že Ústavný súd SR nie je alternatívou ani mimoriadnou opravnou inštanciou vo veciach patriacich do právomoci všeobecných súdov, ktorých sústavu završuje Najvyšší súd, z ktorého dôvodu je odkaz žalovaného obsiahnutý v jeho podaní vo vzťahu k uzneseniu Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 119/2012 z 28.3.2021 neprístojný. Nemožno ho udržať ani s poukazom na nález Ústavného súdu SR I. ÚS 343/2010, keď len prípadné nerešpektovanie právneho názoru ÚS SR vysloveného v odôvodnení jeho nálezu má za následok porušenie práva účastníka a zakladá aj porušenie princípu rovnosti sporových strán, ako aj narušenie právnej istoty občanov, ktorej neopomenuteľnou súčasťou je dôvera jednotlivcov v rozhodovacie činnosťou orgánov štátov. Žalobkyňa zotrvala na svojom stanovisku, že súd prvej inštancie vykonal dostatočne rozsiahle dokazovanie, správne vyhodnotil situáciu a rozhodol podľa práva.

6. Odvolací súd preskúmal a prejednal vec v rozsahu podaného odvolania v zmysle § 379 a § 380 ods. 1 C.s.p. (t. j. vo vyhovujúcej časti) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (rozsudok bol odvolacím súdom verejne vyhlásený podľa § 378 ods. 1 a § 219 ods. 3 C.s.p.) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné.

7. V predmetnom konaní sa žalobkyňa domáhala voči žalovanému zaplata sumy 674,- € s príslušenstvom titulom nevyplateného funkčného plat v rozsahu osobného ohodnotenia za mesiace február 2019 vo výške 337,- € a marec 2019 vo výške 337,- €.

8. Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav (pozri odsek 1.1.), avšak vec nesprávne právne posúdil pri výklade rozhodovania o odňatí osobného príspevku zo strany zamestnávateľa, keď dospel k záveru, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobkyni osobný príplatok ktorý jej vznikol svojvoľne odňal a nevyplatil.

9. Podľa § 4 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov platného a účinného do 31.12.2019 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“) zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

9.1. Podľa § 10 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

9.2. Podľa § 10 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z. o priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšenie, zníženie alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

10. Vychádzajúc z cit. ust., pridŕžajúc sa ustálenej rozhodovacej praxe (pozri uznesenie ÚS SR sp. zn. III. ÚS 119/2012, rozhodnutia NS SR sp. zn. 5Cdo/128/2016, sp. zn. 5Cdo/44/2016, sp. zn. 8Cdo/198/2020, Krajského súdu Bratislava sp.zn. 9CoPr/2/2013, sp. zn. 15Co/61/2020) osobný príplatok má fakultatívnu povahu a je nenárokovateľnou zložkou platu. Tým, že sa jedná o nenárokovateľnú časť platu, súd nemá právomoc preskúmať, či osobný príplatok bol priznaný (resp. zvýšený, znížený alebo odobratý) dôvodne, samozrejme za podmienky, že tento postup zamestnávateľa nevykazoval žiadne znaky rozporu s dobrými mravmi, resp. nevedol ho diskriminačný dôvod alebo iný rozpor s právnym predpisom, čo v danom prípade zistené nebolo. Pri výklade ustanovenia § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. je nevyhnutné vychádzať aj zo systematiky celého právneho poriadku SR, keď napr. zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v § 132 ods. 2 stanovuje tri zákonné dôvody, kedy možno osobný príplatok štátnemu zamestnancovi zvýšiť, znížiť alebo odňať, pričom zákon č. 553/2003 Z. z. stanovuje iba konkrétny postup (teda nie zákonné dôvody zvýšenia, zníženia alebo odňatia) pri priznávaní, zvýšení,

znížení alebo odobratí (návrh vedúceho zamestnanca, rozhodnutie zamestnávateľa), z čoho bolo možné dedukovať, že úmyslom zákonodarcu tu bolo ponechať viac priestoru zamestnávateľovi pri priznávaní alebo zmene osobného príplatku zamestnancovi. Je v kompetencii zamestnávateľa rozhodnúť o tom, či prizná svojmu zamestnancovi osobný príplatok, alebo mu ho odníme, ak je dodržaný postup v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. t.j. 1./ ak je tu písomný návrh vedúceho zamestnanca; 2./ upravený osobný príplatok musí znovu uviesť zamestnancovi v oznámení o výške a zložení funkčného platu; 3./ každá zmena osobného príplatku zamestnanca musí byť vykonaná prostredníctvom oznámenia o výške a zložení funkčného platu tohto zamestnanca. Ako vyplýva z vykonaného dokazovania súdom prvej inštancie tento postup zo strany zamestnávateľa bol dodržaný. O odobratí osobného príplatku žalobkyni bolo rozhodnuté generálnou riaditeľkou subjektom ktorému kompetenciu na vydanie takéto rozhodnutia umožňuje ustanovenie § 10 zákona č. 553/2003 Z.z.. Nejde o svojvôľu žalovaného, ale o výkon jeho oprávnení a žalovaný splnil formálne podmienky ako aj hmotnoprávne podmienky pre odobratie osobného príplatku a súd nemá právomoc hodnotiť subjektívne konanie zamestnávateľa, ak nevybočil zo všeobecných mantinelov zákona. Žalobkyňa sa preto bezdôvodne domáha odňatého osobného príplatku za mesiace február 2019 vo výške 337,- € a marec 2019 vo výške 337,- €.

11. Z vyššie uvedeného neobstojí argumentácia žalobkyne, ktorú si v plnom rozsahu osvojil súd prvej inštancie a na jej podklade žalobe vyhovel, že ak jej nárok na osobný príplatok už vznikol, nie je možné ho svojvoľne odňať a nevyplatiť, pretože osobný príplatok je v určenej výške nárokovateľný na vyplatenie len počas trvania jeho priznania v tejto výške, nie v prípade jeho odobratia, resp. zníženia. Neobstojí rovnako ani argumentácia, že nárok na osobný príplatok nemohol zaniknúť rozhodnutím generálnej riaditeľky, pri ktorom neboli dodržané predpoklady stanovené v interných predpisoch, pretože aj priamo z interného predpisu Zásad odmeňovania zamestnancov SPF (článok 8 bod 4), vyplýva, že osobný príplatok nie je nárokovateľný a o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje generálny riaditeľ z vlastného podnetu, alebo na základe písomného návrhu a zdôvodnenia námestníka generálneho riaditeľa, alebo príslušného vedúceho zamestnanca.

12. K námietke žalobkyne vznesenej v rámci prvoinštančného ako aj odvolacieho konania, že odkaz žalovaného vo vzťahu k uzneseniu ÚS SR sp. zn. III. ÚS 119/2012 z 28.3.2021 je neprístojný, keďže Ústavný súd SR nie je alternatívou ani mimoriadnou opravnou inštanciou vo veciach patriacich do právomoci všeobecných súdov, ktorých sústavu završuje Najvyšší súd SR odvolací súd považuje za potrebné, uviesť, že za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu treba považovať predovšetkým rozhodnutia a stanoviská publikované v Zbierke stanovísk a rozhodnutí najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky, vydávanej Najvyšším súdom Slovenskej republiky od 1.1.1993 s pôvodným názvom Zbierka rozhodnutí a stanovísk súdov Slovenskej republiky (pokiaľ neboli v neskoršom období judikatórne prekonané), ako i rozhodnutia najvyššieho súdu, v ktorých bol opakovane potvrdený určitý právny názor, alebo výnimočne aj jednotlivé rozhodnutie, pokiaľ neskôr vydané rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v tomto rozhodnutí nespochybnili, prípadne ich akceptovali a vecne na ne nadviazali. Vzhľadom na účel právnej úpravy dovolania, ktorým je v prípade dovolacieho dôvodu spočívajúceho v nesprávnom právnom posúdení veci predovšetkým riešenie doteraz neriešených otázok zásadného právneho významu, treba do ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu zahrnúť aj rozhodnutia publikované v Zbierke súdnych rozhodnutí a stanovísk vydávanej Najvyšším súdom ČSFR, Najvyšším súdom ČR a Najvyšším súdom SR v dobe do 31.12.1992, ako aj rozhodnutia uverejnené v Zborníkoch stanovísk, správ o rozhodovaní súdov a súdnych rozhodnutí Najvyšších súdov ČSSR, ČSR a SSR vydaných SEVT Praha v rokoch 1974 (č. I, 1965 - 1967), 1980 (č. II, 1964 - 1969) a 1986 (č. IV, 1970 - 1983), pokiaľ sú stále použiteľné (najmä z hľadiska ich súladu s hodnotami demokratického právneho štátu) a neboli prekonané neskoršou judikatúrou. Napokon vzhľadom na čl. 2 ods. 2 C.s.p. je potrebné za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu považovať aj rozhodovaciu prax ďalších najvyšších súdnych autorít, a to Ústavného súdu Slovenskej republiky, Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie (pozri R 71/2018, rozhodnutia NS SR sp. zn. 5Cdo/132/2017, sp. zn. 6Cdo/143/2017, sp. zn. 6 Cdo/15/2007).

12.1. Vychádzajúc zo záverov v predchádzajúcom odseku možno za ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu považovať aj odvolateľom označené uznesenie ÚS SR sp. zn. III. 119/2012 v ktorom bol vyslovený právny názor, že osobný príplatok v zmysle § 10 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. je nenárokovateľnou zložkou platu, ktorý právny názor nebol prekonaný a je v plnom súlade s ďalšou vyššie citovanou ustálenou praxou najvyšších súdnych autorít (pozri odsek 10.). Odvolací súd preto považuje námietky žalobkyne o tom, že nemožno prihliadať na uznesenie ÚS SR sp. zn. III. ÚS 119/2012 za nedôvodné.

13. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd dospel k záveru, že súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav, avšak vec neposúdil právne správne a preto bolo potrebné rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti podľa § 388 C.s.p. zmeniť a žalobu ako nedôvodnú zamietnuť.

14. O náhrade trov celého konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 a 2 v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 C.s.p.. V konaní bol plne úspešný žalovaný, preto mu vznikol voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, keď o výške náhrady trov konania v zmysle § 262 ods. 2 C.s.p. rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

15. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov, § 393 ods. 2 C.s.p.).

## **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a/ pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,

b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods.1 C.s.p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods.1 prvá veta C.s.p.).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods.2 C.s.p.).

Dovolaťel musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolaťela musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolaťelom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolaťelom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c/ dovolaťel v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods.2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods.1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods.2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods.2 C.s.p.).