

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 16CoPr/10/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6715209417
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 10. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Štefan Baláž
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2017:6715209417.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici v senáte zloženom z predsedu senátu Mgr. Štefana Baláža a členov senátu JUDr. Ivica Hanuskovej a JUDr. Alexandra Mojša v právnej veci žalobcu P. Z. Q., nar. XX. XX .XXXX, bytom XXX XX M., M. XXXX/X, občana SR, právne zastúpeného advokátkou JUDr. Ivanou Pivoluskovou, Advokátska kancelária 821 02 Bratislava, Dr. Vladimíra Clementisa 10, proti žalovanému ForDom, s. r. o., so sídlom 960 01 Zvolen, Družstevná 1664/14, IČO: 36 648 001, právne zastúpeného advokátom JUDr. Radkom Petruňom, Advokátska kancelária ABELOVSKÝ-PETRUŇO, so sídlom 960 01 Zvolen, Tehelná 189 , o zaplatenie 5 818,51 € s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti medzitýmne mu rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 14Cpr/2/2015-121 zo dňa 30. 06. 2016, takto

rozhodol:

- I. Krajský súd medzitýmny rozsudok okresného súdu p o t v r d z u j e .
- II. Žalobca nemá nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom okresný súd rozhodol, že základ nároku u žalobcu je daný. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobca domáhal zaplatenia sumy 5 818,51 € s príslušenstvom na tom základe, že medzi ním a žalovaným bola dňa 04. 01. 2010 uzatvorená pracovná zmluva s jeho pracovným zaradením ako projekt manažér. Následne došlo medzi ním a žalovaným k uzatvoreniu Dodatkov č. 1 až č. 5 k pracovnej zmluve, na základe ktorých došlo jednak k zvýšeniu jeho mzdového ohodnotenia, avšak aj k zmene pracovného pomeru z doby určitej na dobu neurčitú. Žalovaný ako zamestnávateľ vydal Motivačný a Sankčný poriadok ForDom, s. r. o., ktorý bol schválený radou majiteľov ForDom, s. r. o., dňa 15. 06. 2001 (ďalej len „motivačný poriadok“). V časti 1/B motivačný poriadok pre projekt manažérov stavieb ustanovoval, že: „okrem pravidelnej mzdy majú zamestnanci spoločnosti na pozíciách projekt manažérov stavieb možnosť na získanie doplnkových odmien v nasledovnom rozsahu: V prípade, že projekt manažér dosiahne na akcii (stavbe) pozitívnejší výsledok, než bol plánovaný rozdiel medzi výnosmi a všetkými nákladmi, prináleží mu odmena vo výške 10% z usparených nákladov... Podmienkou pre vyplatenie odmeny je ukončenie projektu“. Dodatkom č. 5 síce došlo k zmene pracovného zaradenia žalobcu, keď v zmysle nového pracovného zaradenia sa stal riaditeľom technickej divízie, avšak došlo k zmene aj jeho pracovného ohodnotenia a so zmenou pracovnej pozície mu boli ponechané povinnosti vyplývajúce mu i z pozície projekt manažéra, a stavby, ktoré mal rozpracované, mal na základe pokynu svojho zamestnávateľa dokončiť. Ku dňu 31. 05. 2014 došlo k ukončeniu jeho pracovného pomeru u žalovaného výpoveďou z jeho strany s dvojmesačnou výpoveďnou dobou. Ako projekt manažér dohliadal počas pracovného pomeru u žalovaného na realizáciu viacerých domov nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí, ktoré aj úspešne dokončil a dosiahol na nich pre žalovaného zisk, ktorý preyšoval predpokladaný zisk žalovaného pre realizáciu jednotlivých stavieb. Tieto stavby boli odovzdané klientom a za ich realizáciu bolo žalovanému zaplatené. Počas trvania svojho pracovného pomeru u žalovaného sa domáhal vyplatenia pohyblivej zložky mzdy, na ktorú mu vznikol nárok, a to z dôvodu, že odmena mu nebola vyplatená v zmysle motivačného poriadku. Nebola mu takto vyplatená

celková odmena vo výške 5 818,51 € za stavby, ktoré mal na starosti, a ktoré úspešne dokončil s pozitívnym výsledkom, pričom odmena za tieto stavby (ktoré v žalobe aj konkretizoval) bola splatná ku dňu 30. 06. 2012.

2. Okresný súd po vykonanom dokazovaní dospel k právnomu záveru, že v súdenom prípade v rámci dojednaných mzdových podmienok medzi žalobcom a žalovaným, ktoré boli dojednané v pracovnej zmluve v spojení s dodatkami k nej, ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy ako ďalšia zložka mzdy (pohyblivá) nebola dojednaná. Z uvedeného však nemožno uzavrieť, že medzi stranami sporu táto pohyblivá zložka mzdy nebola dojednaná. Žalovaný vydal motivačný a sankčný poriadok ForDom s. r. o., a to ako zamestnávateľ žalobcu, ktorý bol schválený radou majiteľov ForDom, s. r. o., dňa 15. 06. 2011. V pracovnej zmluve pohyblivá zložka mzdy nebola dojednaná z dôvodu, že motivačný poriadok žalovaný prijal až po založení pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, tento motivačný poriadok v časti 1/B upravoval pre zamestnancov žalovaného v pracovnom zaradení projekt manažér stavby možnosť získať okrem pravidelnej mzdy aj doplnkovú odmenu ako pohyblivú zložku mzdy. Išlo o vnútorný predpis žalovaného, ku ktorému sa žalovaný v plnom rozsahu hlásil. Z výsluchu žalobcu mal súd preukázané, že žalovaný verejne svojich zamestnancov, medzi inými i žalobcu, oboznámil s týmto motivačným poriadkom, ktorú skutočnosť žalovaný nepoprel. Podľa názoru okresného súdu za takéhoto skutkového stavu vyznieva absurdne tvrdenie žalovaného o tom, že tento motivačný poriadok a napokon i sankčný poriadok ho voči zamestnancom, teda ani voči žalobcovi, žiadnym spôsobom nezaväzoval. Ak by motivačný a sankčný poriadok žalovaného ako zamestnávateľa nemal zaväzovať a nemal by zaväzovať i zamestnancov žalovaného, potom okresný súd nevidel logický postup žalovaného ako zamestnávateľa, z akých dôvodov tento motivačný a sankčný poriadok vôbec vydal, z akých dôvodov oboznamoval svojich zamestnancov s týmto motivačným a sankčným poriadkom. Pracovná zmluva žalobcu nemohla obsahovať odkaz naň, lebo tento bol prijatý až po jej uzatvorení. Pokiaľ žalovaný vydal a schválil motivačný poriadok ohľadne možnosti získania doplnkových odmien pre zamestnancov aj v pracovnom zaradení projekt manažér, podľa názoru okresného súdu týmto určil kritériá, ktoré musia byť splnené, aby žalobcovi vznikol nárok na doplnkovú zložku mzdy vo forme odmeny a keďže v motivačnom poriadku stanovil konkrétne a merateľné ciele pre stanovenie konkrétnej výšky odmeny prisľúbenej zamestnancom, okrem iného i v pracovnom zaradení projekt manažér, v akom pracovnom zaradení pracoval počas roka 2012 žalobca u žalovaného, za splnenia týchto konkrétnych kritérií pre získanie odmeny ako doplnkovej zložky mzdy odmena sa stala nárokovateľnou zložkou mzdy a nevyžadovalo sa rozhodnutie príslušného vedúceho zamestnanca žalovaného o priznaní odmeny. Takéto rozhodnutie by bolo len formálnym potvrdením týchto predpokladov, nie ako reálny predpoklad sám. Inak povedané pri takto určenom konkrétnom vzorci pre výpočet odmeny ako bol uvedený v motivačnom poriadku žalovaného, rozhodnutie zamestnávateľa už nie je predpokladom vzniku nároku zamestnanca, teda aj žalobcu na vyplatenie odmeny. V posudzovanom prípade nejde o nenárokovateľnú zložku mzdy, ale nárokovateľnú, z týchto dôvodov je daný nárok žalobcu na doplnkovú zložku mzdy, teda odmenu voči zamestnávateľovi.

4. K otázke platnosti a účinnosti motivačného poriadku aj v období roku 2012 okresný súd vychádzal zo skutočností, že v zmysle motivačného poriadku tento by mal mať platnosť len od 01. 07. 2011 do 31. 12. 2011. Z vykonaného dokazovania však vyplynulo, že zmena motivačného poriadku bola žalovaným prijatá v roku 2014. Motivačný poriadok schválený dňa 15. 06. 2011 platil aj v roku 2012 za obdobie, za ktoré žalobca uplatnil nárok na odmenu. Štatutárny zástupca žalovaného sa v rámci výsluchu jednoznačne k tejto otázke nevedel vyjadriť, avšak žalobca súdu predložil e-mailovú komunikáciu so štatutárnym zástupcom žalovaného Ing. P. E. zo dňa 16. 11. 2012 i ďalšiu e-mailovú komunikáciu so svojím zamestnávateľom zo dňa 14. 01. 2014, z ktorej vyplýva, že tento motivačný poriadok platil u žalovaného i v roku 2012, keď v tomto e- maily je uvedené: „ v prílohe Vám posielam vyhodnotenie ukončených stavieb v zmysle platného motivačného poriadku“. Sám žalovaný v tomto e- maily mal za to, že motivačný poriadok z roku 2011 platil u neho i v roku 2012.

5. Okresný súd vec právne posúdil podľa ust. § 42 ods. 1, § 43 ods. 1, § 118 ods. 1, 2, § 119 ods. 3, § 252 g/ ods. 1 (prechodné ustanovenie účinné od 01. 09. 2011) Zákonníka práce a o základe nároku žalobcu súd rozhodol podľa § 152 ods. 2 OSP, podľa ktorého rozsudkom sa má rozhodnúť o celej prejednávanej veci. Ak je to však účelné, môže súd rozsudkom rozhodnúť najskôr o jej časti alebo o jej základe.

6. Proti medzitýmnemu rozsudku okresného súdu podal odvolanie v zákonnej 15 dňovej lehote žalovaný. Namietal, že názor o existencii dohody o vyplácaní pohyblivej zložky mzdy medzi žalovaným a žalobcom

prvostupňový súd presadzuje aj napriek skutočnosti, že pohyblivá zložka mzdy nebola dohodnutá v rámci pracovnej zmluvy a napriek skutočnosti, že pracovná zmluva neobsahuje žiadny odkaz na MP. Na jednej strane sa prvostupňový súd stotožňuje s názorom žalovaného, podľa ktorého odmeňovanie zamestnancov možno dojednať výlučne na zmluvnom základe, na strane druhej priznáva žalobcovi nárok na odmenu opierajúc sa o MP ako interný jednostranný akt žalovaného. Prezentované závery považuje žalovaný za rozporuplné a nedôvodné. Podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce je možné mzdové podmienky upraviť zásadne len na zmluvnom základe, a to dvoma spôsobmi. Buď na základe dohody zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo na základe dohody zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve. Ani jedným z piatich dodatkov k pracovnej zmluve žalobcu nebolo dojednané „nadstavbové“ odmeňovanie žalobcu formou (extra) odmien, či už odkazom na MP, resp. iný dokument. Ohodnocovanie zamestnancov prostredníctvom „extra odmien“ chápal žalovaný výlučne ako fakultatívny spôsob odmeňovania, ktorý uplatňoval len v prípadoch, keď to žalovaný považoval za dôvodné. Motivačný poriadok, teda, predstavoval z pohľadu žalovaného akési vodítko pre určenie „extra odmien“ v prípadoch, ak sa žalovaný rozhodol príslušného zamestnanca „extra odmeniť“, avšak bez toho, aby bol žalovaný povinný tak urobiť. Jednalo sa o jednostranný interný doklad, ktorý nebol výsledkom dohody medzi žalobcom a žalovaným. Preto sa obsahu tohto jednostranného aktu nemôže žalobca dovolávať. MP bol dohodnutý s platnosťou do 31. 12. 2011, uplynutím dňa 31. 12. 2011 platnosť predmetného MP zanikla. V rokoch 2012 a 2013 MP vydaný nebol, čo napokon v konaní nebolo sporné a ďalší MP vydal žalovaný až 07. 01. 2014, ktorý platil od 01. 01. 2014 do 31. 12. 2014. Pokiaľ si žalobca v konaní uplatňuje nárok na odmenu za rok 2012 uplatňuje si ho za obdobie, v ktorom žiadny MP neplatil. Akákoľvek iná interpretácia týkajúca sa pokračujúcej platnosti tohto dokumentu v ďalších obdobiach de facto vnucuje žalovanému vôľu, ktorú nikdy nemal a neprejavil, a síce vôľu uplatňovať MP aj v rokoch 2012 a 2013. Medzitémny rozsudok žiadal zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a zároveň zaviazal žalobcu k náhrade trov konania v odvolacom konaní, ktoré vyčísliť.

7. Písomné vyjadrenie k odvolaniu podané nebolo.

8. Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP) odvolanie prejednal viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 CSP) bez nariadenia pojednávania na prejednanie odvolania (§ 385 ods. 1 a contrario CSP) a medzitémny rozsudok podľa ust. § 387 ods. 1, 2 CSP ako vecne správny potvrdil.

9. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Podľa ods. 2 toho istého ustanovenia, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

10. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s dôvodmi napadnutého medzitémneho rozsudku. V konaní nebolo sporné, že žalobca bol v roku 2011, 2012 zamestnancom žalovaného, nebola spornou ani tá skutočnosť, že 15. 06. 2011 bol radou majiteľov ForDom, s. r. o., schválený motivačný a sankčný poriadok ForDom, s. r. o., v zmysle ktorého v prípade, že projekt manažér dosiahne na akcii (stavbe) pozitívnejší výsledok než bol plánovaný rozdiel medzi výnosmi a všetkými nákladmi, prináleží mu odmena vo výške 10% z usporených nákladov. Taktiež nebolo sporné, že žalobca v pozícii projekt manažéra dosiahol takýto výsledok. Sporným bolo len to, či predmetný motivačný poriadok zaväzuje žalovaného a v prípade ak ho zaväzuje, či bol platný a účinný aj v roku 2012. Okresný súd vykonal v tomto smere rozsiahle dokazovanie, či už samotným motivačným poriadkom, výsluchmi strán sporu, ale najmä oboznámením sa e mailovou komunikáciou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 16. 11. 2012 a zo dňa 14. 01. 2014, z ktorých okresný súd dospel k správne záveru o tom, že motivačný poriadok u žalovaného v roku 2012 platil. V tomto smere odvolací súd poukazuje na dôvody medzitémneho rozsudku a na to, že napriek tomu, že motivačný a sankčný poriadok ForDom, s. r. o. mal mať platnosť od 01. 07. 2011 do 31. 12. 2011. V rozpore s týmto údajom uvedeným na prvej strane motivačného poriadku je jeho nasledovný text, napr. v časti A motivačný poriadok, 1/A podiel na zisku spoločnosti v časti „Príklad“, kde sa uvádza, že „percento odmieny je platné pre hospodársky výsledok dosiahnutý v roku 2011. V nasledujúcich rokoch sa môže meniť“. Aj v časti 1/C motivačný poriadok pre manažéra nákupu materiálu: percento odmieny je platné pre výsledky nákupu obsiahnuté v roku 2011, v nasledujúcom roku sa môže meniť. Aj podľa názoru odvolacieho súdu v tom prípade, keď žalovaný, ako zamestnávateľ, vydal a schválil motivačný poriadok ohľadne možností získania doplnkových odmien pre zamestnancov,

aj v pracovnom zaradení projekt manažér, určil tým kritériá, ktoré musia byť splnené, aby žalobcovi vznikol nárok na doplnkovú zložku mzdy vo forme odmeny. Taktiež sa odvolací súd stotožňuje s právnym záverom okresného súdu, že nič na tom nemení skutočnosť, že ide o internú smernicu zamestnávateľa, v ktorom prípade sa nevyžaduje rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní odmeny, ktoré by menilo zložku mzdy z nenárokovateľnej na nárokovateľnú.

11. Okresný súd sa v súdnej veci vysporiadal so všetkými námietkami žalovaného, ktorý v odvolacom konaní neuviedol žiadne nové dôkazy a skutočnosti, ktoré by neboli posudzované súdom prvej inštancie. Medzitýmny rozsudok spĺňa atribúty riadne odôvodneného rozhodnutia. Rozhodnutie okresného súdu je jasné, zrozumiteľné, a presvedčivé, a z uvedených dôvodov ho krajský súd potvrdil ako vecne správne. Z dôvodov rozhodnutia jednoznačne vyplýva, z akého dôvodu súd považoval motivačný poriadok žalovaného za záväzný pre žalovaného, z akého dôvodu ho považoval za platný aj v roku 2012, aj z akého dôvodu považoval základ žaloby celkovo za dôvodný. Odvolací súd nemal dôvody odchyliť sa od záverov okresného súdu.

12. V odvolacom konaní bol úspešný žalobca. V zmysle § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci, pričom odvolací súd o nároku na náhradu trov konania rozhodol aj bez návrhu v súlade s ust. § 262 ods. 1 CSP tak, že žalobca ako úspešná strana sporu má nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

13. Rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote 2 mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), intervient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 CSP (§ 425 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) § 428 CSP.