

Súd: Okresný súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 14Cpr/1/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6114227355  
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 02. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Vallo  
ECLI: ECLI:SK:OSBB:2018:6114227355.11

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Banská Bystrica, pred sudcom JUDr. Jurajom Vallom, v spore žalobcu R. I., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom I. L. XXXX/X, XXX XX Zvolen, štátny občan SR, v konaní zastúpený Advokátska kancelária UHAL' s.r.o. so sídlom Štefana Moyzesa 9877/43, 960 01 Zvolen, IČO : 47 236 655, proti žalovanému SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik so sídlom Radničné námestie 8, 969 55 Banská Štiavnica, IČO : 36 022 047, Odštepny závod Banská Bystrica, o zaplatenie sumy 1 310 Eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 1 310 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 44,70 Eur od 16. 02. 2013 do zaplatenia, zo sumy 10,26 Eur od 16. 03. 2013 do zaplatenia, zo sumy 64,80 Eur od 16. 04. 2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,5 % ročne zo sumy 111,69 Eur od 16. 05. 2013 do zaplatenia, zo sumy 127,26 Eur od 16. 06. 2013 do zaplatenia, zo sumy 79,71 Eur od 16. 07. 2013 do zaplatenia, zo sumy 80,12 Eur od 16. 08. 2013 do zaplatenia, zo sumy 75,53 Eur od 16. 09. 2013 do zaplatenia, zo sumy 75,83 Eur od 16. 10. 2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 59,62 Eur od 16. 11. 2013 do zaplatenia, zo sumy 61,96 Eur od 16. 12. 2013 do zaplatenia, zo sumy 51,21 Eur od 16. 01. 2014 do zaplatenia, zo sumy 50,85 Eur od 16. 02. 2014 do zaplatenia, zo sumy 25,93 Eur od 16. 03. 2014 do zaplatenia.

Žalobca má nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu.

Svedkom Y. F., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom U. XXX/X, H. W., R. A., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom M. XX a H. V., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom M. XXX, n e p r i z n á v a právo na svedočné.

### odôvodnenie:

Odôvodnenie

1/ Žalobca požadoval žalobou, doručenou súdu 22. 12. 2014, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu mzdu v sume 1 310 Eur brutto s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 44,70 Eur od 16. 02. 2013 do zaplatenia, zo sumy 10,26 Eur od 16. 03. 2013 do zaplatenia, zo sumy 64,80 Eur od 16. 04. 2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,5 % ročne zo sumy 111,69 Eur od 16. 05. 2013 do zaplatenia, zo sumy 127,26 Eur od 16. 06. 2013 do zaplatenia, zo sumy 79,71 Eur od 16. 07. 2013 do zaplatenia, zo sumy 80,12 Eur od 16. 08. 2013 do zaplatenia, zo sumy 75,53 Eur od 16. 09. 2013 do zaplatenia, zo sumy 75,83 Eur od 16. 10. 2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 59,62 Eur od 16. 11. 2013 do zaplatenia, zo sumy 61,96 Eur od 16. 12. 2013 do zaplatenia, zo sumy 51,21 Eur od 16. 01. 2014 do zaplatenia, zo sumy 50,85 Eur od 16. 02. 2014 do zaplatenia, zo sumy 25,93 Eur od 16. 03. 2014 do zaplatenia, ako aj náhradu trov konania.

2/ Žalobu odôvodnil tým, že mu žalovaný mal od začiatku roka 2013 až do skončenia pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby dňom 31. 03. 2014 v dôsledku výpovede zo strany žalovaného podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, vyplácať mzdu podľa šiestej tarifnej triedy s odbornou praxou č. 6, do ktorej bol zaradený podľa pôvodnej pracovnej náplne vzťahujúcej sa na funkciu : obsluha pracovných strojov a vodič nákladnej dopravy. Novú pracovnú náplň z 02. 05. 2013, obsahom ktorej bola len funkcia obsluha pracovných strojov a zaradenie žalobcu do piatej tarifnej triedy s odbornou praxou č. 4, odmietol žalobca podpísať z dôvodu, že šlo o preradenie do nižšej tarifnej triedy. V súvislosti s tým poukázal na článok 4 ods. 1 II. časti Organizačnej smernice č. 9/2012 na uplatňovanie mzdovej politiky v podmienkach Slovenského vodohospodárskeho podniku (ďalej aj „organizačná smernica č. 9/2012“ alebo „smernica“), podľa ktorého základnou podmienkou pre zaradenie zamestnancov do jednotlivých tarifných tried je dohoda podniku so zamestnancom o druhu vykonávanej práce, ktorý je premietnutý do pracovnej zmluvy. Odmeňovanie žalobcu v piatej tarifnej triede nie je možné vyvodiť ani z Dohody o mzdových podmienkach z 21. 12. 2012 (ďalej aj „dohoda“), ktorú síce žalobca podpísal, ale pod nátlakom zo strany žalovaného, keď jemu aj ostatným zamestnancom bolo oznámené, že ak dohodu nepodpíšu, do troch mesiacov dostanú výpovede dvaja z nich, a do konca roka prídu o prácu všetci. Dôležité tiež bolo, aby tarifná trieda zodpovedala druhu vykonávanej práce podľa Katalógu druhov prác a kvalifikačných požiadaviek na ich výkon tvoriaceho Prílohu č. 1 smernice. V dohode sa nenachádza popis práce žalobcu potrebný pre podradenie jeho pracovných činností pod príslušný katalóg prác. Obsahom novej pracovnej náplne bol výkon prác, ktoré patrili podľa katalógu prác do šiestej tarifnej triedy, nová pracovná náplň bola žalobcovi vymedzená oproti pôvodným 14 položkám pracovnej činnosti na 21 položiek, zahŕňajúc riadenie, obsluhu mechanizmov, vrátane urovnania dna na požadovanú hĺbku a profil, čo spadá výlučne do 6. tarifnej triedy katalógu prác s odbornou praxou č. 6. Hoci žalobca novú pracovnú náplň nepodpísal, práce spadajúce pod 6. tarifnú triedu, vrátane funkcie vodiča nákladnej dopravy, vykonával naďalej. Zaradenie žalobcu do piatej tarifnej triedy za tejto situácie je súčasne v rozpore aj s článkom 17 ods. 5 kolektívnej zmluvy, ako aj s dobrými mravmi. Smerodajnou listinou pre určenie tarifnej triedy žalobcu je pôvodná dohoda o pracovnej náplni č. JKZ:XXXX, ktorá určovala 6. tarifnú triedu. Preto je dohoda o mzdových podmienkach určujúca žalobcovi nižšiu mzdu než mu patrila podľa šiestej tarifnej triedy, v rozpore s článkom 20 kolektívnej zmluvy za rok 2013 a 2014, a teda je neplatná s poukazom na § 231 ods. 3 Zákonníka práce. Žalovaná suma 1 310 Eur brutto činí rozdiel medzi vyplatenou mzdou a mzdou, ktorá mala byť žalobcovi vyplatená. Jej výšku odôvodnil žalobca mzdovým rozmedzím za mesiac podľa kolektívnej zmluvy na rok 2013 v šiestej tarifnej triede (760 - 899 Eur) a výškou svojej mzdy v roku 2012, kedy bol zaradený do šiestej tarifnej triedy s mesačnou mzdou v sume 730 Eur pri vtedajšom rozmedzí 661 - 936 Eur. Jeho mzda v roku 2013 by tak tiež nebola na spodnej hranici mzdového rozmedzia, ale predstavovala by sumu 829 Eur mesačne, t.j. spodnú hranicu VI. tarifnej triedy podľa kolektívnej zmluvy pre rok 2013 a 2014, zodpovedajúcu sume 760 Eur, zvýšenú o 69 Eur ako v roku 2012. V skutočnosti bola žalobcovi vyplácaná od začiatku roka 2013 základná mzda v sume 700 Eur mesačne.

3/ Žalovaný navrhol žalobu ako nedôvodnú v plnom rozsahu zamietnuť. V rámci podniku žalovaného prebiehala v závere roka 2012 mzdová reforma s cieľom zjednotiť odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich rovnaký druh práce, táto reforma mala zároveň odstrániť pozitívnu diskrimináciu niektorých zamestnancov, medzi ktorých patril aj žalobca. Jej výsledkom bolo prijatie organizačnej smernice č. X/XXXX tvoriacej neoddeliteľnú súčasť Podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2013. Žalobca súhlasil s touto zmenou, čoho dôkazom je podpísanie dohody o mzdových podmienkach dňa 21.12.2012, v ktorej je presne špecifikovaný druh práce, útvar, v ktorom bude vykonávaný, priznaná tarifná trieda a výška mesačnej mzdy. Žalovaný tiež poukázal na to, že žalobca mal po preradení do nižšej tarifnej triedy odlišnú náplň práce, keďže už nevykonával práce spojené s riadením, obsluhou a údržbou žeriavov na kolových, plazových alebo automobilových podvozkoch a pracoval zväčša ako pomocný pracovník pri údržbe, opravách strojov a vozidiel nákladnej dopravy, aj z tohto dôvodu bol zaradený do piatej tarifnej triedy. V závere pojednávania žalovaný tvrdil, že v dohode došlo len k úprave mzdových podmienok zmenou tarifnej triedy zo 6 na 5 s platnosťou od 01. 01. 2013, a nie k zmene ostatných náležitostí pracovnej zmluvy, vrátane druhu práce oproti pôvodne dojednanému v pracovnej zmluve. Žalobca aj po uzatvorení dohody vykonával pre žalovaného práce rovnakého druhu, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, vrátane pracovnej náplne tvoriacej jej prílohu.

4/ Súd vykonal vo veci dokazovanie výsluchom žalobcu, svedkov Miroslava S., R. Y., Y. F., H. V., R. A., Y. F. a K.. H. Z., a so súhlasom strán nevykonával dokazovanie prečítaním jednotlivých písomností

a dôkazov tvoriacich obsah spisu sp.zn. 14Cpr/1/2015, nakoľko tieto boli stranám doručované, a teda boli s nimi oboznámené.

5/ Medzi stranami bolo sporným, či sa zmena tarifnej mzdy medzi stranami dohodla platne, a teda, či má žalobca voči žalovanému ako svojmu bývalému zamestnávateľovi nárok na doplatenie mzdy a v akej výške.

6/ Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce, v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú podľa písm. a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, písm. d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

7/ Podľa § 54 Zákonníka práce, dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

8/ Podľa § 231 ods. 3 Zákonníka práce, pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

9/ Obligatórnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy je dohoda o druhu práce a jeho stručná charakteristika (§ 43 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce). V danom prípade bol v pracovnej zmluve uzavretej medzi stranami dňa 29. 04. 2010 (č.l. 121) dohodnutý druh práce : obsluha pracovných strojov s kumuláciou vodič ND, č. funkcie 22 podľa Smernice na uplatňovanie mzdovej politiky v podmienkach SVP š.p. Žilina. Opis pracovných činností uvedenej funkcie bol súčasťou platného Katalógu prác zamestnávateľa. Z opisu pracovných činností bola vypracovaná pracovná náplň žalobcu, ktorá tvorila prílohu pracovnej zmluvy. Nesporné medzi stranami je, že popis pracovnej činnosti žalobcu bol bližšie vymedzený len v pracovnej náplni Čís. znak JKZ : XXXX, podpísanej oboma stranami (č.l. 10), predstavujúcej tak dojednanie stručnej charakteristiky druhu práce žalobcu (na rozdiel od pracovnej náplne z 02. 05. 2013 nepodpísanej žalobcom). V pracovnej zmluve, ako aj v tejto pracovnej náplni a tiež dohode o mzdových podmienkach z 01. 02. 2012 predchádzajúcej dohode z 21. 12. 2012, bola dohodnutá tarifná trieda 6. V dohode o mzdových podmienkach uzavretej medzi stranami 21. 12. 2012 (č.l. 7) a platnej od 01. 01. 2013, bola za druh práce : Obsluha pracovných strojov, č. 12, priznaná tarifná trieda 5 a mesačná mzda 700 Eur s tým, že ďalšie mzdové zložky a odmeny patria v zmysle platnej Podnikovej kolektívnej zmluvy, účinnej od 01. 01. 2013. Medzi stranami prestalo byť v priebehu konania sporné, že sa od roku 2013 (pracovná náplň z 02. 05. 2013) zmenila náplň práce žalobcu oproti pôvodne dohodnutej v pracovnej zmluve, a že žalobca nevykonával pre žalovaného rovnaké práce ako boli pôvodne dohodnuté. Podľa výpovede žalovaného, došlo len k úprave mzdových podmienok zmenou tarifnej triedy zo 6 na 5 s platnosťou od 01. 01. 2013 v súvislosti s realizáciou mzdovej reformy u žalovaného vyplývajúcej z organizačnej smernice č. X/XXXX, ktorá vstúpila do platnosti od 01. 01. 2013. Pôvodná pracovná náplň žalobcu (č.l. 10) sa prekrývala aj s druhmi prác uvedenými v rámci tarifnej triedy 6 v Prílohe č. 1 k organizačnej smernici č. X/XXXX (Katalóg druhov prác a kvalifikačné požiadavky na ich odborný výkon). Len v 6. tarifnej triede, v časti Obsluha pracovných strojov (funkcia č. 12), sa pritom nachádza riadenie, obsluha plávajúcích ťažobných mechanizmov (rýpadiel, žeriavov, elevátorov) pri ťažbe, vŕtanie urovnania dna na požadovanú hĺbku a profil zodpovedajúce v pracovnej náplni uvedenému riadeniu pracovných strojov a kráčajúcich rýpadiel, a v časti Vodič motorových vozidiel (funkcia č. 16) je uvedené riadenie cestných motorových vozidiel a autobusov zodpovedajúce v pracovnej náplni sa nachádzajúcemu riadeniu cestných motorových vozidiel s celkovou hmotnosťou do 30 t a autobusov. Keďže podľa pracovnej zmluvy (pracovnej náplne tvoriacej jej prílohu) v spojitosti s Prílohou č. 1 organizačnej smernice č. 9/2012 tvoriacej súčasť Podnikovej kolektívnej zmluvy žalovaného na rok 2013, mal žalobca vykonávať, aj vykonával pre žalovaného práce spadajúce pod šiestu tarifnú triedu (aj organizačná smernica č. X/XXXX v článku 4 časti II stanovovala ako základnú podmienku pre zaradenie zamestnancov do jednotlivých tarifných tried dohodu o druhu vykonávanej práce, ktorý je premietnutý do pracovnej zmluvy), bola dohoda o mzdových podmienkach z 21. 12. 2012 priznávajúca žalobcovi piatu tarifnú triedu a mesačnú mzdu v sume 700 Eur v rozpore s kolektívnou zmluvou na rok 2013, podľa ktorej (Článok 20) bolo pre šiestu tarifnú triedu stanovené rozpätie od 760 Eur do 899 Eur mesačne. Podniková kolektívna zmluva na rok 2013, vrátane jej súčasti, organizačnej smernice č. X/XXXX a Prílohy č. 1 k smernici, platila podľa vyjadrenia žalovaného až do konca marca 2014. Žalobca tak mal byť od 01. 01. 2013 do 31. 03. 2014 (pri použití § 43 ods. 3 Zákonníka práce) odmeňovaný minimálne sumou 760 Eur mesačne. Dohoda o mzdových podmienkach z 21. 12.

2012 tvoriaca prílohu pracovnej zmluvy, priznávajúca žalobcovi nižšiu tarifnú triedu a tiež nižšiu mzdu než kolektívna zmluva, je preto podľa § 231 ods. 3 Zákonníka práce neplatná, čím je daný nárok žalobcu na doplatenie mzdy voči žalovanému.

10/ Podľa výpočtu mzdy žalobcu žalovaným vychádzajúcim z hrubej mzdy 829 Eur (žalobcom nespochybný), ktorú súd ustálil za prináležiacu žalobcovi, vzhľadom na umiestnenie mu za rok 2012 priznanej mesačnej mzdy v sume 730 Eur (medzi stranami nespornej a tiež vyplývajúcej z dohody o mzdových podmienkach z 01. 02. 2012, platnej od 01. 01. 2012 na č.l. 8) v rámci rozpätia šiestej tarifnej triedy v Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2012 (661 do 936 Eur), na základe čoho súd pripočítal rozdiel oproti spodnej hranici v sume 69 Eur aj k spodnej hranici šiestej tarifnej triedy 760 Eur podľa kolektívnej zmluvy na rok 2013, by žalobcovi patrila za obdobie od 01. 01. 2013 do 31. 03. 2014 hrubá mzda v sume spolu 13 292,05 Eur, pričom skutočne mu bola vyplatená hrubá mzda (pri sume 700 Eur mesačne) 11 559,67 Eur, čo predstavuje rozdiel v sume 1 732,38 Eur brutto. Žalobca si uplatnil voči žalovanému nárok na zaplatenie nižšej sumy (1 310 Eur brutto). Jeho nárok je preto dôvodný a súd žalobe vyhovel. Pokiaľ ide o námietku žalovaného, že takto určený výška hrubej mzdy (navrhoval vychádzať zo sumy 760 Eur) je diskriminujúca voči ostatným porovnateľným zamestnancom, súd uvádza, že ich platy boli uvádzané v rámci rozpätia pre piatu tarifnú triedu (zaradenie do tarifných tried pre funkcie č. 12 podľa Správ povodí do 31. 12. 2012 a od 01. 01. 2013 na č.l. 212). Okrem istiny 1 310 Eur, priznal súd žalobcovi aj uplatnený úrok z omeškania z rozdielu medzi žalobcovi vyplatenou hrubou mzdou a tou, na ktorú mal nárok za jednotlivé mesiace (žalovaný tieto sumy nespochybnil), odo dňa nasledujúceho po splatnosti mzdy určenej v pracovnej zmluve do 15. dňa v mesiaci nasledujúcom po zúčtovaní mzdy, vo výške podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.

11/ O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) tak, že žalobca má, vzhľadom úspech v konaní, nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu (§ 255 ods. 1 CSP).

12/ V konaní vypočutí svedkovia (Y. F., H. V. a R. A.) si síce na pojednávaní svedočné uplatnili, ale napriek poučeniu, náhradu výdavkov spojených s výsluchom súdu nepredložili. Z tohto dôvodu im právo na náhradu zaniklo (§ 258 ods. 1 a 3 CSP) a súd rozhodol tak, že právo na svedočné im nepriznáva.

#### **Poučenie:**

**P o u č e n i e :** Proti tomuto rozhodnutiu je prípustné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, prostredníctvom Okresného súdu Banská Bystrica na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne vo vyhotovení dvojmo.

V odvolaní musí byť uvedené, ktorému súdu je určené, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, kto ho robí - odvolateľ, ktorej veci sa týka, v akom rozsahu odvolateľ napáda rozhodnutie, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody), čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh), odvolanie musí byť podpísané (§ 363 v spojení s § 127 CSP). Odvolanie treba predložiť v dvoch rovnopisoch, inak súd zhotoví kópie na trovy odvolateľa.

Odvolanie možno odôvodniť (odvolacie dôvody) len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 CSP).

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 CSP).

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/95 Z.z. a noviel - Exekučný poriadok.