

Súd: Okresný súd Zvolen  
Spisová značka: 10Cpr/5/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6721202346  
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 02. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Minková  
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2022:6721202346.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudkyňou JUDr. Silviou Minkovou v právnej veci žalobcu W. C. Y., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom S..L. XXX/XX, XXX XX X., zastúpený JUDr. Viera Petrášová, advokátka, s.r.o., so sídlom Šancova 33, 831 04 Bratislava, IČO: 47257245, proti žalovanému LESY Slovenskej republiky, štátny podnik, so sídlom Námestie SNP 8, 975 66 Banská Bystrica, IČO: 36038351, o zaplatenie 2.532,- EUR s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

I. Konanie sa v časti o zaplatenie istiny vo výške 422,80 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 422,80 EUR od 01.01.2021 do zaplatenia z a s t a v u j e.

II. V prevyšujúcej časti sa žaloba z a m i e t a.

III. Súd z a m i e t a návrh žalobcu na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania vedeného na Okresnom súde Zvolen pod sp.zn.10Cpr/7/2020.

IV. Žalovanému sa p r i z n á v a nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Uznesením tunajšieho súdu zo dňa 31.05.2021 sp.zn.10Cpr/7/2020-235 bolo rozhodnuté, že nárok žalobcu na vyplatenie prémie za rok 2020 vo výške 2.532,- EUR s 5 % úrokom z omeškania od 01.01.2021 sa vylučuje na samostatné konanie. Bližšie zdôvodnenie procesného postupu súdu je uvedené v odôvodnení tohto uznesenia.

2. Žalobca sa pôvodnou žalobou doručenou súdu dňa 24.09.2020 v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp.zn.10Cpr/7/2020 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou mu žalovaným. Dňa 06.01.2021 žalobca doručil na tunajší súd doplnenie tejto žaloby, keď sa žalobca domáhal okrem určenia, že výpoveď, ktorá mu bola daná dňa 04.05.2020 je neplatná aj zaplatenia náhrady mzdy za obdobie od júla 2020 do januára 2021 vo výške 1.277,- EUR mesačne spolu s úrokom z omeškania za ten ktorý kalendárny mesiac, a tiež zaplatenia prémie na rok 2020 vo výške 2.532,- EUR spolu s 5 % úrokom z omeškania od 01.01.2021.

K nároku na zaplatenie odmeny na rok 2020 okrem iného v tomto podaní žalobca uviedol, že predložil určenie mzdových náležitostí na rok 2020 zo dňa 28.01.2020, určené k jeho rukám, vedené pod sp.zn.12/130-2020, s tým, že podľa tohto rozhodnutia žalovaného mu bola od 01.01.2020 priznaná tarifná trieda 11, platový stupeň XVIII, mzdová tarifa vo výške 1.277,- EUR a ročný príslub prémie na rok 2020 vo výške 2.532,- EUR. Rozhodnutie zo dňa 28.01.2020 vychádzalo z platnej kolektívnej zmluvy na rok 2020 a podnikovej mzdovej smernice č. Sm-O 007. Dňa 27.05.2020 bol zverejnený dodatok č.3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020, podľa ktorej sa zmenila s účinnosťou od 27.05.2020 mzdová smernica Sm-O 007 (15) v časti Prémiový poriadok TH zamestnancov pre rok 2020 v tam uvedenom znení.

3. Žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne podaním doručeným formou elektronického podania na tunajší súd dňa 09.09.2021 v konaní vedenom pod sp.zn.10Cpr/5/2021 navrhol, aby súd prerušil toto konanie v zmysle § 164 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“), s poukazom na to, že na tunajšom súde sa vedie konanie pod sp.zn.10Cpr/7/2020 o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, v rámci ktorého nebolo vykonané dokazovanie a priebeh dokazovania bude mať podľa jeho názoru vplyv na rozhodnutie súdu v súdnej veci.

4. Dňa 09.09.2021 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalovaného, v ktorom oznámili, že uplatnený nárok na zaplatenie prémie za rok 2020 vo výške 2.532,- EUR neuznávajú a žiadajú, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol, a to z dôvodu, že žalovaný uhradil prémie žalobcovi vo výške 422,- EUR, vzhľadom na skutočnosť, že nespĺnil premiové ukazovatele, ako i z dôvodu pracovnej neschopnosti žalobcu. Neoprávnenosť nároku na prémie v celej výške vyplýva z vyjadrenia zamestnanca žalovaného W.. I. C. zo dňa 03.09.2021, ktoré označili ako listinný dôkaz, v ktorom sú uvedené relevantné články mzdovej smernice, ako aj iné významné právne skutočnosti, z ktorých vyplýva oprávnenosť nevyplatenia prémie v plnej výške. V prípade, ak by súdu nepostačovalo toto písomné stanovisko, navrhli ako svedka vypočuť ich zamestnanca W.. C.. Tiež poukázali na ďalšie pripojené listinné dôkazy, a to kolektívnu zmluvu, ktorej súčasťou je mzdová smernica, potvrdenie o práceneschopnosti, potvrdenie o ukončení PN, list zo dňa 04.05.2020 o prekážke na strane zamestnávateľa, list zo dňa 04.05.2020 o plynutí výpovednej doby a list o určení premiových ukazovateľov na rok 2020 a ich vyhodnotenie.

5. Dňa 23.09.2021 bolo na tunajší súd formou elektronického podania doručené vyjadrenie žalovaného, v ktorom uviedli, že nesúhlasia s návrhom žalobcu na prerušenie konania, pretože predmetom konania vo veci 10Cpr/5/2021 je peňažný nárok, ktorý vznikol žalobcovi počas trvania pracovného pomeru a preto rozhodnutie vo veci 10Cpr/7/2020 nijako neovplyvní určenie, či tento uplatnený peňažný nárok je oprávnený alebo neoprávnený, keďže jeho vznik nesúvisí s rozhodnutím, či výpoveď je platná alebo neplatná.

6. Dňa 09.11.2021 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalobcu zo dňa 08.11.2021, v ktorom okrem iného žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne uviedol, že v kontexte predloženia písomného vyjadrenia W.. I. C. zo dňa 03.09.2021, odboru právneho a riadenia ľudských zdrojov je v priamom rozpore s predložením oznámenia Prekážka na strane zamestnávateľa - informácia zo dňa 04.05.2020 a predložením potvrdenia o dočasnej PN zo dňa 06.07.2020 s informáciou o jej ukončení ku dňu 30.04.2021 je v priamom rozpore s dodržaním zásady ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.

Fiktívna organizačná zmena, ktorú žalovaný vyvolal, mala za cieľ zamedziť žalobcovi, aby mohol vykonávať náplň práce, ktorá bola pridelená dvom dohodárom, ktorých pracovný pomer začal 05.05.2020 a 13.05.2020. Sám žalovaný potvrdil v liste zo dňa 04.05.2020 - Prekážka na strane zamestnávateľa - informácia, že za obdobie od zrušenia jeho pracovného miesta do začiatku plynutia výpovednej doby t.j. od 01.05. do 31.05.2020 mu zamestnávateľ nebude pridelať prácu, čo je podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce prekážkou na strane zamestnávateľa. Tiež poukázali na svoje vyjadrenie zo dňa 05.01.2021 v konaní vedenom pod sp.zn.10Cpr/7/2020 v časti týkajúcej sa ročnej prémie na rok 2020. Žalobca okrem toho uviedol, že sa nestotožňuje s tvrdeniami žalovaného týkajúcimi sa krátenia prémie, najmä pokiaľ ide o spôsob výpočtu krátenia prémie, a preto v zmysle dodatku č.3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020, ktorý nadobudol účinnosť od 01.06.2020, považuje prémie na rok 2020 vo výške 2.532,- EUR za nárokovateľnú v plnej výške. Žalobca však v tejto súvislosti zároveň uviedol, že dňa 08.04.2021 mu bola na jeho účet pripísaná čiastka vo výške 422,80 EUR zo strany žalovaného. Vzhľadom na túto skutočnosť žalobca v zmysle § 144 C.s.p. zbral svoju žalobu späť v časti o zaplatenie 422,80 EUR.

7. Dňa 16.11.2021 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalovaného k späťvzatiu časti žaloby, s tým, že s týmto späťvzatím žaloby vo výške 422,80 EUR súhlasia.

8. Súd nariadil v tejto veci pojednávanie na deň 08.12.2021, ktoré odročil bez meritórneho prejednanja veci z dôvodu, že predmetná vec nespada pod výnimku v zmysle zákona č.62/2020 Z.z. v spojení s vyhláškou Ministerstva spravodlivosti SR č.24/2021 Z.z. ohľadne uskutočnenia pojednávania v čase núdzového stavu.

Súd vytýčil nový termín pojednávania na deň 09.02.2022, s tým, že prostredníctvom emailu dňa 07.02.2022 oznámil obom stranám sporu, že súd je pripravený vykonať pojednávanie v súdnej veci vytýčené na tento deň v súlade so zákonom č.62/2020 Z.z. v spojení s vyhláškou Ministerstva spravodlivosti SR č.24/2021 Z.z. § 1 ods. 2, keďže mal za to, že sa jedná o vec, ktorá neznesie odklad, s poukazom jednak na typ sporu, dátum podania žaloby, ako aj vzhľadom na to, že už predchádzajúce pojednávanie bolo odročené bez meritórneho prejednanie veci. Pre prípad, ak by niektorá sporová strana, resp. niektorý právny zástupca vzhľadom na aktuálnu situáciu v súvislosti s pandémiou COVID-19 mal obavy zúčastniť sa pojednávania, žiadal súd toto oznámiť obratom s uvedením konkrétnych dôvodov, aby o takejto skutočnosti mohol po jej posúdení rozhodnúť obratom, či nariadený termín pojednávania zruší. V reakcii na to právna zástupkyňa žalobcu oznámila, že sa pojednávania aj s klientom zúčastní, rovnako žalovaný prostredníctvom povereného zamestnanca oznámil, že sa predmetného pojednávania zúčastní. Na pojednávanie sa dostavil žalobca, právna zástupkyňa žalobcu, ako i žalovaný prostredníctvom povereného zamestnanca, pričom tak právna zástupkyňa žalobcu, ako i žalovaný mali doručenie predvolania na toto pojednávanie vykazané riadne a včas. Súd vec na tomto pojednávaní meritórne prejednal a rozhodol.

9. Súd na pojednávaní vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi, ktoré vo fotokópiách predložili strany sporu v priebehu konania a to: vyjadrenie W.. I. C. z 03.09.2021 z č.l.15, potvrdenie o dočasnej PN žalobcu z č.l.15-16, list žalovaného zo dňa 04.05.2020 - prekážka na strane zamestnávateľa - informácia z č.l.16, list žalovaného adresovaný žalobcovi zo dňa 04.05.2020 - plynutie výpovednej doby - informácia z č.l.17, mzdovú smernicu žalovaného SM 007 z č.l.18-35, určenie prémieových ukazovateľ na rok 2020 a ich vyhodnotenie zo dňa 10.03.2020 z č.l.46, vyhodnotenie ukazovateľov za rok resp. druhý polrok 2020 z č.l.46, výňatok z výpisu z účtu VÚB Banka, a.s. z č.l.64, dodatok č.3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020, výplatné pásky žalobcu za obdobie apríl až júl 2020, tiež na pojednávaní vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, výsluchom svedka W.. L. C. a oboznámil sa s prednesmi právnej zástupkyne žalobcu a povereného zamestnanca žalovaného, pričom zistil tento skutkový stav.

Z vyjadrenia W.. I. C., odbor právny a riadenia ľudských zdrojov zo dňa 03.09.2021 súd okrem iného zistil, že žalobcovi bol daný ročný prísľub prémie na rok 2020 vo výške 2.532,- EUR. V období od 01.05. do 31.05.2020 mu bola vyplácaná náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (pre účely krátenia prémie neodpracované dni podľa mzdovej smernice). V období od 01.06. do 31.07.2020 počas výpovednej lehoty mu bola vyplácaná náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (pre účely krátenia prémie neodpracované dni podľa mzdovej smernice). Počas plynutia výpovednej doby od 01.06. do 31.07.2020 sa stal žalobca práceneschopným až do konca kalendárneho roku 2020 (pre účely krátenia prémie neodpracované dni podľa mzdovej smernice). Z jeho pôvodného prísľubu prémie 2.532,- EUR za obdobie 12 mesiacov neodpracoval podľa článku 3.3.2.5. Výplata a krátenia ročných prémie 8 mesiacov. To je krátenie za neodpracované dni o 1.688,- EUR.  $2.532 - 1.688 = 844,-$  EUR by ostalo k výplate pri splnení zadaných prémieových ukazovateľov. Jeho nadriadený vyhodnotil zadaný ukazovateľ č.2 o váhe 50 % ako nesplnený (a generálny riaditeľ ho ako nesplnený potvrdil), čím došlo v zmysle citovaného článku mzdovej smernice ku kráteniu čiastky 844,- EUR o 50 %, t.j. o 422,- EUR, k výplate ostalo 422,- EUR.

Z potvrdení o dočasnej PN žalobcu súd okrem iného zistil, že tento bol neschopný práce od 06.07.2020, s tým, že naposledy pracoval 05.07.2020 a PN bola ukončená k 30.04.2021, t.j. schopný práce bol od 01.05.2021. Potvrdenie o dočasnej PN vystavené C.. O. S., všeobecným lekárom.

Z listu žalovaného adresovaného žalobcovi zo dňa 04.05.2020 Prekážka na strane zamestnávateľa - informácia súd okrem iného zistil, že mu dňa 04.05.2020 bola doručená výpoveď z dôvodu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a dňom 01.06.2020 mu mala začať plynúť dvojmesačná výpovedná doba, s tým, že za obdobie od zrušenia jeho pracovného miesta do začiatku plynutia výpovednej doby, t.j. za obdobie máj 2020 mu zamestnávateľ oznámil, že mu nebude prideľovať prácu, čo je podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce prekážkou na strane zamestnávateľa a za toto obdobie mu patrí náhrady mzdy v sume jeho priemerného zárobku stanoveného v súlade s § 134 Zákonníka práce. Zároveň mu oznámili, že na základe uzatvoreného dodatku č.2 ku kolektívnej zmluve na rok 2020 platí, že v období mája 2020 pre prekážku na strane zamestnávateľa má zamestnávateľ právo neprideľovať zamestnancovi prácu v rozsahu 15 hodín týždenne, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 60 % jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ počas trvania prekážky na strane zamestnávateľa netrvá na jeho prítomnosti v mieste výkonu práce a toto sa nebude považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Z listu žalovaného adresovaného žalobcovi zo dňa 04.05.2020 Plynutie výpovednej doby - informácia súd okrem iného zistil, že v ňom opätovne oznámili, že mu bola dňa 04.05.2020 doručená výpoveď z predmetného dôvodu, s tým, že od 01.06.2020 mu začne plynúť dvojmesačná výpovedná doba, počas

ktorej mu zamestnávateľ nebude prideľovať prácu, čo je opätovne prekážkou na strane zamestnávateľa, a preto za obdobie jún, júl 2020 mu patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku v súlade s § 134 Zákonníka práce. Taktiež mu oznámili, že zamestnávateľ počas trvania prekážky na strane zamestnávateľa netrvá na jeho prítomnosti v mieste výkonu práce a toto nebude považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Počas výpovednej doby mu nariadili vyčerpať celú dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok. V spodnej časti je rukou písaná poznámka „zobral na vedomie 04.05.2020 W.. Y.“.

Z listu žalovaného adresovaného žalobcovi zo dňa 10.03.2020 Určenie prémieových ukazovateľov na rok 2020 a ich vyhodnotenie súd okrem iného zistil, že je v ňom uvedené, že v zmysle PKZ na rok 2020 a podnikovej mzdovej smernice pre odmeňovanie zamestnancov LSR štátny podnik Banská Bystrica č. Sm O 007 článok 3.3.2.5. mu určili na obdobie roka 2020 znenie ukazovateľov prémieovania s určením ich váhy v percentách (spolu 100 %): 1. splnenie plánovaného hospodárskeho výsledku 50 %, 2. vypracovať štvrtročne správu o dodržiavaní rozhodnutia MPaRV SR č.2839/2018-720 v rámci Lesov SR, š.p. 50 %. Výška/prísľub ročnej prémie mu bola určená absolútnou čiastkou v mzdovom výmere a pre jej priznanie platia v plnom rozsahu kritériá platnej mzdovej smernice. V spodnej časti dokladu je rukou písaná poznámka „prevzal 13.03.2020 a nečitateľný podpis“.

Z tlačiva Vyhodnotenie ukazovateľov za rok, resp. II.polrok 2020: súd okrem iného zistil, že je tam uvedené nesplnený ukazovateľ č.2 (váha 50 %), správa nebola vypracovaná a predložená. V kolónke Vyhodnotenie vykonal je uvedené: odborný riaditeľ resp. vedúci odboru, nečitateľný podpis, schvaľuje generálny riaditeľ, nečitateľný podpis. Tlačivo nie je datované.

Z výňatku výpisu z účtu zo dňa 26.10.2021 vedeného vo VÚB Banka pre žalovaného súd okrem iného zistil, že je tu uvedený ako detail transakcie dátum zaúčtovania 07.04.2021, suma - 422,80 EUR, s tým, že je tam uvedený bankový účet partnera a ako meno partnera je uvedené: mzda.

Z výplatných pások žalobcu za obdobie máj až júl 2020 súd okrem iného zistil, že vo všetkých týchto výplatných páskach je uvedené: dovolenka nárok 38,5, čerpané od začiatku roka 7, čerpané v tom ktorom príslušnom mesiaci t.j. máj až júl 2020 0, zostatok 31,5.

Zo Mzdovej smernice žalovaného Sm-O 007, účinná od 01.01.2020, vydanie 15, súd okrem iného zistil, že v článku 3.3.2. Prémiový poriadok TH zamestnancov bod 3.3.2.3. Postup prideľovania prémie pod písm. b) Generálne riaditeľstvo b.g.) je uvedené Ročné prémie - výška ich prísľubu je naviazaná na percentuálne rozdelenie celkových prémie v zmysle článku 3.3.2.2. písm. b). Návrh prémieových ukazovateľ a prísľub prémie viazaný na jednotlivé ukazovatele vypracujú priami nadriadení pre svojich priamych podriadených a cez odbor riadenia ľudských zdrojov predložia generálnemu riaditeľovi na schválenie. Špecialista odboru riadenia ľudských zdrojov uvedie schválený prísľub ročných prémie v eurách v platovom dekréte alebo v zmluvnej mzde. Špecialista odboru riadenia ľudských zdrojov v spolupráci s vedúcim príslušného odboru oznámi zamestnancom príslušných odborov znenie prémieových ukazovateľov a váhu prémie viazaných na jednotlivé ukazovatele písomne na stanovenom tlačive najneskôr do 28.02.. V prípade zmeny ukazovateľov pre II.polrok najneskôr do konca augusta príslušného roka. V bode 3.3.2.4. Prémiové ukazovatele ročných prémie písm. a) je uvedené: zamestnávateľ môže poskytovať ročné prémie pre výplatu ktorých bol daný písomný prísľub určením prémieových ukazovateľov a výšky sadzieb prémie (nenároková forma mzdy), písm. d) ukazovateľ môže byť stanovený i ako agregovaný (zložený z viacerých úloh). V tom prípade sa hodnotí ako splnený, ak sú splnené všetky úlohy zahrnuté do ukazovateľa (ak nie je výslovne stanovené inak). V bode 3.3.2.5. Výplata a krátanie ročných prémie písm. a) je uvedené: za I.polrok sa pre v článku 3.3.2.2. b.b.) stanovený okruh zamestnancov prémie vyplácajú po uzavretí výsledkov hospodárenia komplexným rozborom a písomnom vyhodnotení plnenia prémieových ukazovateľov (spravidla august). Za II.polrok (rok) sa prémie vyplácajú po odsúhlasení hospodárskeho výsledku podniku auditorom a písomnom vyhodnotení plnenia prémieových ukazovateľov. Odštepne závody vyplatia prémie na základe písomného pokynu Odboru riadenia ľudských zdrojov generálneho riaditeľstva, b) polročná čiastka prémie sa alikvotne kráti, ak neprítomnosť v práci v polroku presahovala viac ako 10 pracovných dní, mimo čerpania dovolenky na zotavenie. Pri okruhu zamestnancov s ročnou výplatom prémie sa ročná čiastka prémie alikvotne kráti, ak neprítomnosť v práci v roku presahovala viac ako 20 pracovných dní, mimo čerpania dovolenky na zotavenie. Krátenie za nesplnenie ukazovateľov sa vykoná až po tejto úprave, d) z vyhodnotenia ukazovateľa musí byť jednoznačne zrejmé, či ukazovateľ je alebo nie je splnený (vyklučuje sa „čistočné“ plnenie).

Z Dodatku č.3 ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 uzatvorenej medzi LESMI Slovenskej republiky, štátny podnik a Združením závodných výborov OZ DLV pri LESY Slovenskej republiky, štátny podnik zo dňa 26.05.2020, ktorý nadobudol účinnosť od 01.06.2020, súd okrem iného zistil, že zmluvné strany sa dohodli na zmene kolektívnej zmluvy na rok 2020 a mzdovej smernice Sm-O 007 (15) tvoriacu neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy na rok 2020, a to konkrétne predmetná mzdová smernica

v časti Prémiový poriadok TH zamestnancov pre rok 2020 sa zmenila v článku 3.3.2.5. písm. a) výplata a krátanie ročných prémieí v nasledovnom znení: pre všetkých THZ sa prémia za I. a II. polrok 2020 vyplácajú po odsúhlasení hospodárskeho výsledku podniku za rok 2020 audítorom a písomnom vyhodnotení plnenia prémieových ukazovateľov. Odštepne závody výplata prémie na základe písomného pokynu Odboru právneho a riadenia ľudských zdrojov Generálneho riaditeľstva. Ustanovenie podľa tohto článku Mzdovej smernice je generálnym ustanovením a má prednosť pred článkom 3.3.2.2. písm. b.b.) Mzdovej smernice.

Z výsluchu žalobcu na pojednávaní súd okrem iného zistil, že v zmysle mzdovej smernice 007 pre rok 2020 mu boli určené mzdové náležitosti, jednak základná mzda, ako i ročný prísľub prémie, s tým, že boli mu dané ukazovatele vrátane váhy týchto ukazovateľov v percentách, a to výmerom zo dňa 10.03.2020, ktorý prevzal 13.03.2020. Tu boli uvedené dva tie ukazovatele, a to splnenie plánovaného hospodárskeho výsledku a vypracovanie štvrťročnej správy o dodržiavaní tam špecifikovaného rozhodnutia Ministerstva pôdohospodárstva v rámci Lesov SR, s tým, že v zmysle dodatku č.3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020 mali byť tieto prémie vyplatené po odsúhlasení hospodárskeho výsledku podniku za rok 2020 audítorom a písomnom vyhodnotení plnenia prémieových ukazovateľov, s tým, že jeho priamou nadriadenou bola v tom čase W.. Á., keďže táto správa sa týkala spracovania kalamity, a teda mal to na starosti odbor usmerňovania lesníckych činností. W.. C. pracoval v tom čase ako vedúci odboru obchodu, a teda nie je zrejmé, prečo by on mal vyhodnocovať tieto ukazovatele. Zároveň poukázal na to, že jemu nebolo zaslané žiadne písomné vyhodnotenie plnenia týchto prémieových ukazovateľov, ku ktorému by sa mal on možnosť vyjadriť. Na otázku súdu, aby uviedol, či aj v predchádzajúcich rokoch boli stanovené prémieové ukazovatele a akým spôsobom to prebiehalo, žalobca uviedol, že to bolo aj v predchádzajúcich rokoch, s tým, že vyhodnotenie si robil sám, potom to odovzdal nadriadenému a tam sa už o tom ďalej rozhodovalo. Na doplňujúcu otázku súdu, kto mu zadával vypracovať správu ohľadne splnenia prémieových ukazovateľov, uviedol, že to riešil ten odbor právny a riadenia ľudských zdrojov. Bolo to také tlačivo, kde sa on k tomu vyjadril, teda k jednotlivých ukazovateľom, či má za to, že boli alebo neboli splnené. Na ďalšiu doplňujúcu otázku súdu uviedol, že aj v predchádzajúcich rokoch tam býval ako prémieový ukazovateľ splnenie plánovaného hospodárskeho výsledku vo váhe tých 50 % a zvyšné ukazovatele boli rozdelené podľa toho, akého odboru sa to týkalo. Na vyhodnotenie toho hospodárskeho výsledku im podklady dávalo ekonomické oddelenie a na základe toho to on vyhodnocoval. Na otázku súdu, či vypracoval niekedy v roku 2020 tú štvrťročnú správu o dodržiavaní rozhodnutia ministerstva, tak ako to bolo špecifikované ako druhý bod tých prémieových ukazovateľov, žalobca uviedol, že nemal čo vypracovávať, pretože tam sa podávali len také záznamy, ktoré sa týkali dodržiavania toho rozhodnutia ministerstva, ktoré sa vypracovávali každý mesiac, prípadne ich bolo aj viac v rámci mesiaca, a toto sa predkladalo priamej nadriadenej, konkrétne ale štvrťročnú správu on nevypracovával, pretože na tej pozícii bol od marca 2020, teda 3 týždne asi boli reálne v práci, potom už boli na home office a tie správy, teda tie záznamy, ktoré uvádzal, on posielal emailom, ale tú štvrťročnú správu ako takú nevypracovával. Podľa neho toto tvorilo také detailné záznamy k tej štvrťročnej správe, a teda pokiaľ by sa malo vyhodnocovať splnenie tých prémieových ukazovateľov, tak toto by zo strany nadriadenej malo byť uvedené ako splnenie toho ukazovateľa. Na doplňujúcu otázku súdu, či takúto správu vypracoval k 30.06. toho roku, uviedol, že nie, lebo jemu už nebola potom pridelená práca, aj keď o to žiadal, s tým, že mal síce notebook k dispozícii, ale od 01.05. bol odpojený od prístupov k programom týkajúcich sa spracovania kalamity. Na otázku žalovaného, čo si predstavuje pod pojmom štvrťročná správa, uviedol, že sa jedná o vyhodnotenie štvrťročného plnenia v zmysle toho rozhodnutia ministerstva, s tým, že každý jeden záznam resp. protokol, ktorý bol vypracovaný, predstavoval v podstate správu ohľadne spracovania tej kalamity a tieto sa následne W.. Á. predkladali vedeniu za účelom ďalšieho postupu. Na ďalšiu otázku žalovaného, či do 01.05.2020 vykonával nejakú činnosť, ktorou by sa zabezpečovala kontrola dodržiavania rozhodnutia ministerstva v zmysle toho prémieového ukazovateľa č.2, žalobca uviedol, že tak ako hovoril, on bol na home office, čiže tam sa dalo vykonávať kontrolu na základe na to určených počítačových programov, v ktorých sa to dalo zistiť, na základe toho, že jednotlivé lesné správy tam nahadzovali do toho systému relevantné údaje a na základe toho on tie správy vypracovával, s tým, že v teréne vtedy nebolo možné toto odkontrolovať kvôli tomu, že bola corona, ale predtým sa to robilo aj v teréne. Na ďalšiu otázku, či disponoval aj po 1.máji týmito záznamami, uviedol, že on ich iba v elektronickej forme zasielal W.. Á., čiže mala by ich mať k dispozícii ona, on si ich nevytláčal. Na doplňujúcu otázku súdu, aby konkrétne uviedol, prečo v priebehu mesiaca apríl 2020 nevypracoval štvrťročnú správu o dodržiavaní rozhodnutia MPaRV SR č.2839/2018-720 v rámci Lesov SR, š.p., uviedol, že tak ako hovoril, tie záznamy a protokoly vypracovával priebežne, takto ich zasielal W.. Á., a teda on má za to, že týmto spôsobom tá štvrťročná správa za I.štvrťrok vypracovaná bola.

Z výsluchu svedka W.. L. C. na pojednávaní súd okrem iného zistil, že žalobca je jeho bývalý kolega a žalovaný je aj v súčasnosti jeho zamestnávateľ. Uviedol, že si prečítal na dverách pred pojednávacou miestnosťou, čo je predmetom sporu, a teda zhruba vie o čo ide. K veci samotnej uviedol, že on pracoval na odbore obchodu a logistiky a tam pracoval aj žalobca na tomto odbore obchodného dozoru, s tým, že začiatkom roku 2020 asi v marci bol on poverený vedením obchodného úseku. Potom, keď sa mali vyhodnocovať prémieové ukazovatele, sa dohodol s W.. Á., ktorá bola vedúcou odborom usmerňovania lesníckych činností a zároveň poverená vedením výrobo-technického úseku, že tie prémieové ukazovatele za rok 2020 po súčinnosti s ňou vyhodnotí on, konkrétne sa to týkalo všetkých podriadených na tom odbore obchodného dozoru, ktorý spadal pod obchodný úsek a tam bol zaradený aj žalobca počas toho I.štvrtroka 2020. Následne bol ten odbor zrušený. Na doplňujúcu otázku súdu uviedol, že to bola interná dohoda medzi ním a W.. Á.. Potom bol žalobca presunutý na odbor usmerňovania lesníckych činností, čo bol technický úsek, kedy to presne bolo uviesť nevedel. Na otázku súdu, kedy vyhodnocoval tie prémieové ukazovatele za rok 2020, uviedol, že niekedy začiatkom roka 2021, presne uviesť nevedel. Na otázku, akým spôsobom vyhodnotil prémieové ukazovatele vo vzťahu k žalobcovi, uviedol, že on chcel od W.. Á., aby mu predložila tie správy, ktoré mali tam byť, ale keďže žiadnu správu nevedela predložiť, tak to vyhodnotiť musel tak, že nebol splnený ten ukazovateľ, a teda takto to aj uviedol. Na doplňujúcu otázku súdu, keby bola predložená aspoň jedna alebo dve správy, akým spôsobom by sa vyhodnocovalo splnenie takéhoto ukazovateľa, svedok uviedol, že keďže tam mali byť štvrtročne tie správy podávané, mali byť štyri, tak mohlo by sa to podľa posúdenia vyhodnotiť ako čiastočne splnené, ale tu nebolo čo riešiť, keďže žiadna správa nebola predložená. Potom, čo ho súd vyzval, aby nahliadol do spisu na č.l.46, druhá strana, svedok potvrdil, že v kolónke Vyhodnotenie vykonal odborný riaditeľ resp. vedúci odboru je jeho podpis a aj tú vetu, ktorá je tam napísaná, písal on. Neuviedol tam dátum, ale bolo to niekedy začiatkom roku 2021, keď už bola známa uzávierka hospodárskych výsledkov. Na otázku súdu odcitujúc mu článok 3.3.2.5. písm. a) Mzdovej smernice Sm 007 (15), čo on chápe ako písomné vyhodnotenie plnenia prémieových ukazovateľov, svedok uviedol, že je to toto tlačivo, ktoré je v tom spise na tom č.l.46 a ktoré on vypisoval. Na doplňujúcu otázku súdu, či takéto písomné vyhodnotenie má vypracovávať ten ktorý zamestnanec, ktorého sa to týka alebo to vypracováva nadriadený, svedok uviedol, že to vypracováva nadriadený a zamestnanec má k tomu predložiť prípadne nejaké podklady. Na otázku súdu, či po takomto vyhodnotení má možnosť zamestnanec k tomu sa nejakým spôsobom vyjadriť alebo aký je tam postup, svedok uviedol, že to nevie, že viacmenej tieto veci už riešilo personálne oddelenie, s tým, že on sa nestretol s tým, že by vyhodnotil nejaký ukazovateľ ako nesplnený a zamestnanec by sa domáhal toho, že to splnené bolo. Na otázku súdu, či má vedomosť o tom, že by ešte nejaký iný zamestnanec mal ako prémieový ukazovateľ uvedený rovnaký prémieový ukazovateľ ako žalobca pod bodom č.2, svedok uviedol, že jeho podriadení, ktorých on hodnotil, takúto úlohu nemali. Na doplňujúcu otázku súdu, či iní zamestnanci mali ako prémieový ukazovateľ vypracovávať nejaké iné správy, či už štvrtročne alebo v inom časovom horizonte, uviedol, že áno, že sa tam podávali rôzne správy resp. výkazy. Záležalo od toho, čo konkrétne mali robiť a na základe toho on to potom takto vyhodnocoval. Na doplňujúcu otázku súdu, či mu W.. Á. podala nejaké vysvetlenie alebo uviedla niečo k tomu, keď on žiadal ako podklady tie štvrtročné správy od žalobcu, svedok uviedol, že nie, povedala, že žiadnu správu nedostala, viac k tomu neuviedla. Na otázku právnej zástupkyne žalobcu, či vyhodnocoval len plnenie prémieových ukazovateľov u žalobcu alebo aj iných kolegov, ktorí pracovali na oddelení usmerňovania lesníckych činností, uviedol, že on vyhodnocoval tých zamestnancov, ktorí pôvodne pracovali v odbore obchodného dozoru, teda okrem žalobcu to bol W.. G. a W.. J., čiže vyhodnocoval tých, ktorí patrili pod odbor, ktorý bol potom zrušený. Na otázku, kto vypracováva to tlačivo, ktoré v tomto konkrétnom prípade on podpisoval a je označené ako vyhodnotenie ukazovateľov, svedok uviedol, že to schvaľuje a vyhodnocuje nadriadený, čiže ako zamestnávateľ na podkladoch, ktoré predkladá zamestnanec. Na otázku právnej zástupkyne žalobcu, aby uviedol konkrétne, ktoré mesiace vyhodnocoval vo vzťahu k žalobcovi, svedok uviedol, že nevyhodnocoval jednotlivé mesiace zvlášť, ale vyhodnocoval ako bol ten prémieový ukazovateľ tam zadany. Na otázku, či pri vyhodnocovaní prémieových ukazovateľov požadoval preukázanie splnenia toho prémieového ukazovateľa od jednotlivých zamestnancov, uviedol, že to záležalo na znení toho ukazovateľa, ale v zásade áno. Na doplňujúcu otázku súdu, prečo to v tomto prípade nežiadal od žalobcu, ale od W.. Á., uviedol, že to bolo z dôvodu, že ona bola jeho priamou nadriadenou.

Z prednesu právnej zástupkyne žalobcu na pojednávaní súd zistil, že poukázala na ich vyjadrenie z novembra 2021 ohľadne konštantnej judikatúry Najvyššieho súdu SR vo vzťahu k prekážkam v práci na strane zamestnanca resp. zamestnávateľa, s tým, že prekážka bola vyhotovená žalovaným, keď 04.05.2020 žalovaný prikázal žalobcovi, aby nepracoval z dôvodu organizačných a technických problémov. Následne od 06.07.2020 bol žalobca dočasne PN, čím založil v zmysle § 141 Zákonníka

práce prekážku na strane zamestnanca. Tiež poukázala na to, že žalovaný v mzdovej smernici Sm 007 rozlišuje prítomnosť na pracovisku, s tým, že podľa bodu 3.4.7.1. b.a.) nepovažuje pracovnú neschopnosť za neprítomnosť na pracovisku, a teda žalobca by mal mať nárok na ročnú prémie v celej výške. Rovnako poukázala na dodatok č.3 ku kolektívnej zmluve za rok 2020, s tým, že žalovaný mal postupovať podľa bodu 3.3.2.3. písm. b.g.) a oznámiť žalobcovi nové ukazovatele do augusta 2020. Žalovaný tak neurobil, a teda žalobcovi vznikol nárok na celú ročnú prémie. S poukazom na čiastočné späťvzatie žaloby uviedla, že žiadajú, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 2.110,- EUR z titulu prémie na rok 2020 spolu s 5 % úrokom z omeškania od 01.01.2021 do zaplatenia. Na doplňujúcu otázku súdu, či čiastočné späťvzatie sa teda týkalo aj príslušenstva, uviedla, že áno. K výsluchu svedka uviedla, že tento nebol oprávnený vyhodnocovať splnenie prémieových ukazovateľov u žalobcu, keďže sa nejedná o prejav žalovaného s poukazom na znenie § 20 Občianskeho zákonníka, nakoľko tam chýba vzťah podriadenosti a nadriadenosti. Preto žiadala, aby súd k tejto svedeckej výpovedi neprihliadol a taktiež neprihliadol k vyhodnoteniu tých prémieových ukazovateľov. Vo vzťahu k písomnému vyjadreniu zamestnanca C. uviedla, že toto považujú za arbitrárne a v rozpore so záverečnou správou, ako i mzdovou smernicou a tiež internými písomnými rozhodnutiami žalovaného, s poukazom na ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce na strane zamestnávateľa a posudzovania neprítomnosti žalobcu na pracovisku z dôvodu PN od 06.07.2020, taktiež s poukazom na § 141 Zákonníka práce a mzdovej smernice, ktorá je analógiou legis interným organizačným aktom pre posudzovanie prítomnosti zamestnanca na pracovisku.

Z prednesu povereného zamestnanca žalovaného na pojednávaní súd okrem iného zistil, že zotrvali na názore, že nárok žalobcu nie je dôvodný a preto žiadali žalobu zamietnuť. Vyjadril sa, že majú za to, že žalovaný postupoval v zmysle kolektívnej zmluvy vrátane mzdovej smernice a určenia prémieových ukazovateľov, ktoré žalobca prevzal 13.03.2020. Poukázal primárne na ukazovateľ č.2, ktorý má váhu 50 % a ktorý nebol zo strany žalobcu splnený. V ostatnom poukázal na dôvody, ktoré podrobne uviedli vo svojom písomnom vyjadrení, kvôli ktorým došlo ku kráteniu týchto prémiei žalobcu, tak ako to vyplýva z 15 vydania mzdovej smernice č.007 a podrobne to ozrejmil aj zamestnanec žalovaného W.. C.. Pokiaľ právna zástupkyňa žalobcu na pojednávaní uviedla svoj výklad smernice, tento označil za nesprávny, keď bod 3.4.7.1. b.a.) sa týka naturálnych pôžitkov a nie prémiei. Rovnako v zmysle bodu 3.3.2.3. nemal žalovaný prečo v auguste toho roku oznamovať nejaké zmeny alebo skutočnosti, pretože k žiadnym zmenám ukazovateľov nedošlo. Čo sa týka dodatku č.3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020, uviedol, že došlo k zmene len v článku 3.3.2.5. písm. a) vo vzťahu k otázkam súvisiacim s covidom a zlých hospodárskych výsledkov, keď pri technicko-hospodárskych zamestnancoch, ktorým mali byť vyplatené prémie polročne, bolo dojednané, že budú vyhodnotenú až po ukončení auditu v roku 2021. Čo sa týka prekážok na strane zamestnávateľa resp. zamestnanca, trval na tom, že v mzdovej smernici pokiaľ tieto trvajú v polroku 10 dní, tak dochádza ku kráteniu prémiei, čo označil za spravodlivé, pretože pokiaľ sú prekážky na strane zamestnávateľa, tak mzda je vyplácaná vo výške priemernej mzdy v zmysle Zákonníka práce, čiže pokiaľ zamestnanec nepracuje z týchto dôvodov, tak mu je vyplácaná vyššia mzda akoby dostal keby pracoval, a teda týmto majú za to, že je to kompenzované. Na záver žalovaný prostredníctvom povereného zamestnanca uviedol, že z predmetnej mzdovej smernice nevyplýva a táto ani nestanovuje priamo kto by mal konkrétne vyhodnocovať splnenie tých prémieových ukazovateľov, v tom zmysle, že by to mal byť výlučne priamy nadriadený. Prémieové ukazovatele navyše konkrétne aj u žalobcu schválil nakoniec samotný generálny riaditeľ, teda jednoznačne osoba, ktorá môže konať voči zamestnancovi, a teda pokiaľ by sa aj súd nejakým spôsobom stotožnil s tým názorom, ktorý prezentovala právna zástupkyňa žalobcu, trval na tom, že minimálne týmto spôsobom by došlo ku konvalidácii takéhoto konania, ak by tam aj nejaké pochybenie bolo. Podľa neho je podstatné, či ten nárok ako taký je oprávnený alebo nie. To, či žalovaný v nejakom postupe prípadne pochybil, nie je možné automaticky vyhodnotiť tak, že prémieové ukazovatele na strane žalobcu boli splnené. Pokiaľ ide o ten ukazovateľ ohľadne podania správy, toto má obsahovať nejaké hodnotenie, nejakú sumarizáciu resp. vyhodnotenie a v tomto zmysle to posudzovať. Žalovaný nebol povinný pýtať si od žalobcu takúto správu, pretože bolo úlohou žalobcu, aby si splnil svoje povinnosti. Tiež poukázal konkrétne na článok 3.3.2.4. písm. d) Mzdovej smernice, v zmysle ktorého musia byť splnené všetky čiastkové náležitosti prémieového ukazovateľa a len vtedy môže byť vyhodnotený ako splnený, čiže pokiaľ nebola podaná čo i len jedna správa, tak toto nie je možné vyhodnocovať ako splnené. Mzdová smernica nestanovuje striktný postup ohľadne vyhodnocovania prémieových ukazovateľov, v zásade je ale zaužívaný taký postup, že W.. C. z odboru personalistiky zasiela určeným osobám, ktorým sú zväčša vedúci príslušných odborov, teda priami nadriadení, vyhodnotenie tých prémieových ukazovateľov a požiada ich o to vyhodnotenie, s tým, že príloha obsahuje určenie prémieových ukazovateľov toho ktorého zamestnanca, čiže nie je to zasielané priamo zamestnancom. To, či ten príslušný nadriadený požaduje nejakú súčinnosť od toho zamestnanca

nie je podmienkou na podanie takéhoto vyhodnotenia, napríklad na právnom odbore, kde pôsobí on, tak to vyjadrenie od zamestnanca nepožadujú, pretože vedúci zamestnanec má dostatok informácií na to, aby vedel vyhodnotiť či došlo alebo nedošlo k splneniu prémieových ukazovateľov. Pokiaľ by zamestnanec s takýmto vyhodnotením nesúhlasil, môže to následne namietať.

10. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 119 ods. 1 Zákonníka práce, mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.

Podľa § 119 ods. 2 Zákonníka práce, mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

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.

Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 142 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 28.02.2022, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 142 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 28.02.2022, ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku.

Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 28.02.2022, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom do 28.02.2022, ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Podľa § 20 ods. 1 Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“), právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach robia tí, ktorí sú na to oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom (štatutárne orgány).

Podľa § 20 ods. 2 OZ, za právnickú osobu môžu robiť právne úkony aj iní jej pracovníci alebo členovia, pokiaľ je to určené vo vnútorných predpisoch právnickej osoby alebo je to vzhľadom na ich pracovné zaradenie obvyklé. Ak tieto osoby prekročia svoje oprávnenie, vznikajú práva a povinnosti právnickej osobe, len pokiaľ sa právny úkon týka predmetu činnosti právnickej osoby a len vtedy, ak ide o prekročenie, o ktorom druhý účastník nemohol vedieť.

11. Podľa § 144 C.s.p., žalobca môže vziať žalobu späť.

Podľa § 145 ods. 2 C.s.p., ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzatie žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

Podľa § 146 ods. 1 C.s.p., súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu podľa § 168 alebo pojednávanie.

Žalobca pred otvorením pojednávania v súdnej veci podaním zo dňa 08.11.2021, doručené tunajšiemu súdu dňa 09.11.2021, zbral žalobu späť v časti o zaplatenie istiny vo výške 422,80 EUR, s tým, že na pojednávaní dňa 09.02.2022 právna zástupkyňa žalobcu upresnila, že sa to týka aj príslušenstva k tejto časti istiny, teda zoberali žalobu späť aj s príslúchajúcim úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 422,80 EUR od 01.01.2021 do zaplatenia. Súd o čiastočnom späťvzatií žaloby rozhodol tak, že v tejto časti konanie zastavil, rešpektujúc dispozičné oprávnenie žalobcu so žalobou, pričom žalovaný svojím podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 16.11.2021 vyjadril súhlas so späťvzatím žaloby v tejto časti, keď súd pristúpil k vyžiadaniu si tohto súhlasu s čiastočným späťvzatím žaloby z opatrnosti, vzhľadom k tomu, že už v konaní 10Cpr/7/2020 bol pôvodne tento nárok uplatnený a v danom konaní bolo vo veci I.stupňovým súdom rozhodnuté rozsudkom zo dňa 31.05.2021.

12. Vychádzajúc z uvedených skutkových zistení a ustanovení právnych predpisov dospel súd k názoru, že žaloba žalobcu, ani po čiastočnom späťvzatií žaloby, nie je dôvodná.

Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobcovi boli listom zo dňa 10.03.2020 (ktorý žalobca prevzal 13.03.2020) zo strany žalovaného určené prémie ukazovateľa na rok 2020, pričom prémie ukazovateľom č.2 s váhou 50 % bolo vypracovať štvrťročne správu o dodržiavaní rozhodnutia MPaRV SR č.2839/2018-720 v rámci Lesov SR, š.p. (ďalej len „štvrťročná správa“), s tým, že medzi stranami sporu nebolo sporné, že výška/prísľub predmetnej ročnej prémie žalobcu na rok 2020 bol vo výške 2.532,- EUR.

Taktiež bolo z vykonaného dokazovania preukázané, že nakoľko žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru, ktorá mu bola doručená 04.05.2020, jeho pracovný pomer mal skončiť uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby, t.j. 31.07.2020, pričom zamestnávateľ mu listami zo dňa 04.05.2020 oznámil, že mu nebude za obdobie od zrušenia jeho pracovného miesta do začiatku plynutia výpovednej doby a počas plynutia výpovednej doby pridelať prácu a zároveň, že netrvajú na jeho prítomnosti v mieste výkonu práce počas tohto obdobia, s tým, že sa nebude to považovať za porušenie pracovnej disciplíny. Tiež uviedli, že sa jedná o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a teda bude mu poskytovaná náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku v zmysle § 134 Zákonníka práce. Tiež z výplatných pások žalobcu za obdobie máj až júl 2020 mal súd preukázané, že v tomto období žalobca nečerpal dovolenku.

Súd teda vychádzal z toho, že žalobca počas celého mesiaca máj 2020 a tiež mesiacov jún a júl 2020 nebol prítomný v práci, keďže 04.05.2020 mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru (pondelok), s tým, že 1.máj bol štátny sviatok a 2. a 3.máj bola sobota a nedeľa, pričom od tohto dátumu žalovaný nepridelať žalobcovi ako svojmu zamestnancovi prácu, keďže došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta, v dôsledku čoho mal súd za to, že bola splnená podmienka na krátenie ročnej prémie za rok 2020 v zmysle vyššie citovanej mzdovej smernice žalovaného, konkrétne bod 3.3.2.5. písm. b), nakoľko neprítomnosť žalobcu v práci v rámci jedného roka pri ročnej prémii presiahla 20 pracovných dní a nejednalo sa o výnimku neprítomnosti v práci za týmto účelom, ktorou by bolo iba čerpanie dovolenky na zotavenie. Na základe toho bol žalovaný oprávnený krátiť prémie v alikvotnej výške, a to konkrétne za dobu 8 mesiacov od mesiaca máj 2020 do mesiaca december 2020, k čomu aj došlo, ako vyplýva z písomného vyjadrenia zamestnanca žalovaného W. C., a to vo výške 1.688,- EUR ( $2.532 : 12 = 211 \times 8$  mesiacov = 1.688,- EUR). V zmysle vyššie citovaného ustanovenia mzdovej smernice, konkrétne poslednej vety, následne až po vykonaní tejto úpravy mohlo dôjsť ku kráteniu za nesplnenie ukazovateľov, k čomu aj reálne tiež došlo, keď žalovaný, konkrétne prostredníctvom svojho zamestnanca W. L.O. C., vykonal vyhodnotenie prémie ukazovateľov u žalobcu za rok 2020, pričom vyhodnotil ako nesplnený ukazovateľ č.2, t.j. vypracovanie predmetnej štvrťročnej správy, ktorý mal váhu 50 %, s odôvodnením, že správa nebola vypracovaná a predložená, v dôsledku čoho došlo k ďalšiemu kráteniu prémie na polovicu, t.j. zo sumy 844,- EUR na sumu 422,- EUR, pričom zároveň medzi stranami nebolo sporné, že dňa 07.04.2021 bola žalovaným v prospech žalobcu vyplatená čiastka 422,80 EUR prevodom z bankového účtu žalovaného na bankový účet žalobcu.

S poukazom na tieto skutočnosti súd dospel k záveru, že nárok žalobcu uplatnený touto žalobou nie je dôvodný, pretože súd má za to, že žalobcovi nevznikol nárok na vyplatenie prémie na rok 2020 vo výške presahujúcej sumu 422,- EUR, nakoľko žalobca neunesol dôkazné bremeno, že z jeho strany došlo k splneniu predmetného prémie ukazovateľa č.2, keďže nepreukázal a v podstate ani netvrdil, že by vypracoval predmetnú štvrťročnú správu aspoň za obdobie 1.štvrťroka roku 2020, a preto odkazom na ustanovenie predmetnej mzdovej smernice Sm-O 007 bod 3.3.2.4. písm. d) v spojení s bodom

3.3.2.5. písm. d) jednoznačnej vyplýva, že pri vyhodnotení tohto ukazovateľa bolo nutné konštatovať, že tento nebol splnený, v dôsledku čoho bol žalovaný oprávnený týmto spôsobom krátiť túto ročnú prémie žalobcu. Súd sa pritom nestotožnil s názorom žalobcu, že za vypracovanie štvrťročnej správy je potrebné považovať aj čiastkové výkazy, ktoré žalobca predkladal svojej nadriadenej W.. Á. do konca apríla 2020, keďže súd má za to, že štvrťročnou správou sa má rozumieť určitý hodnotiaci sumár resp. súhrn práve nejakých čiastkových údajov, ktoré sú priebežne získavané počas príslušného časového obdobia, s tým, že z vykonaného dokazovania nebol nijakým spôsobom preukázaný žiaden dôvod, pre ktorý by žalobca nebol schopný z objektívnych dôvodov túto správu vypracovať minimálne za obdobie 1.štvrťroka, práve naopak samotný žalobca pri svojom výsluchu na pojednávaní potvrdil, že nakoľko jednotlivé lesné správy nahadzovali relevantné údaje do systému, z ktorých vypracovával aj tie čiastkové správy, bolo možné z predmetných počítačových programov vychádzať, aj keď mali nariadenú prácu z domu, tzv. home office, hoci fyzicky vzhľadom k protipandemickým ochoreniam v súvislosti s COVID-19 nebolo možné vykonávať fyzické odkontrolovávanie v teréne.

Pokiaľ žalobca dôvodil tým, že vyhodnotenie prémieových ukazovateľov mal uskutočniť iný zamestnanec žalovaného, konkrétne W.. Á.Á., ktorá bola naposledy jeho priamou nadriadenou, resp. že ho mal vykonať on sám, a pokiaľ k tomu nedošlo, má mať nárok na prémie v plnej výške, súd sa s týmto právnym názorom žalobcu nestotožnil, keď jednak zo znenia predmetnej mzdovej smernice priamo nevyplýva, kto konkrétne by mal toto vyhodnotenie prémieových ukazovateľov vykonávať, avšak z logiky veci súd má za to, že vyhodnotenie splnenia prémieových ukazovateľov nemôže byť na tom ktorom zamestnancovi, ktorého sa týka, ale toto by mal vykonávať nadriadený zamestnanec toho ktorého zamestnanca, čo nepriamo vyplýva aj z predloženého tlačiva, ktoré malo práve slúžiť na vyhodnotenie predmetných prémieových ukazovateľov, kde je uvedené „vyhodnotenie vykonal odborný riaditeľ resp. vedúci odboru“ a tiež je tam kolónka „schvaľuje: generálny riaditeľ“. Samozrejme súd nevylučuje, že v prípade, že by takýto vedúci zamestnanec nemal dostatočné podklady na posúdenie splnenia resp. nesplnenia príslušného prémieového ukazovateľa, mohol by si podklady vyžiadať od toho ktorého zamestnanca, ale v zásade v prípade, že sa jedná o priameho nadriadeného, mal by tento mať dostatok informácií na to, aby takúto skutočnosť vedel posúdiť aj sám bez ďalšieho. Tiež je možné pripustiť, že by po vykonaní takého hodnotenia so záverom, že nedošlo k splneniu daného ukazovateľa, mohol toto príslušný zamestnanec namietat, čo však nebol prípad žalobcu v súdnej veci, keďže tento nebol schopný predložiť príslušnú štvrťročnú správu, na základe čoho súd konštatoval, že vyhodnotenie prémieového ukazovateľa u žalobcu za rok 2020 ako nesplnený bolo dôvodné. Taktiež súd nemal za to, že by došlo k nejakému pochybeniu na strane žalovaného, pokiaľ toto vyhodnotenie vykonával konkrétne W.. C. vo vzťahu k žalobcovi, keďže pred preradením žalobcu na iný úsek bol jeho priamym nadriadeným a toto sa netýkalo len žalobcu, ale všetkých zamestnancov, ktorí boli takto preradení z odboru obchodného dozoru spadajúceho pod obchodný úsek, ktorého riadením bol on poverený. S poukazom na to sa súdu javí tiež ako logické, že si dotýčny W.. C. vyžiadal podklady v tom čase od priamej nadriadenej žalobcu W.. Á., keďže on nemal vedomosť, či zo strany žalobcu boli alebo neboli tieto štvrťročné správy za predchádzajúci rok predložené, keď k vyhodnoteniu prémieových ukazovateľov došlo v zmysle príslušných ustanovení mzdovej smernice začiatkom roku 2021 a zároveň v tom čase už žalobca nebol zamestnancom žalovaného z dôvodu ukončenia pracovného pomeru.

Pokiaľ tiež žalobca dôvodil tým, že by súd mal rozlišovať dôvod, pre ktorý bol žalobca neprítomný v práci v rozhodnom čase, teda či sa jednalo o neprítomnosť v práci z dôvodov prekážok v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, čiže žalobcu alebo žalovaného, súd zotrváva na názore, že toto bolo pre účely posúdenia možnosti krátenia ročných prémie v súlade s citovaným ustanovením predmetnej mzdovej smernice právne irelevantné, keďže v zmysle znenia tejto mzdovej smernice sa akákoľvek neprítomnosť v práci s výnimkou neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolenky na zotavenie, ktorá presahuje v roku viac ako 20 pracovných dní, považuje za dôvod, pre ktorý je potrebné alikvotne mzdové ročné prémie krátiť. Súd má totiž za to, že je potrebné k tomuto mzdovému nároku pristupovať ako k nenárokovateľnej forme mzdy v tom zmysle, že je na zamestnávateľovi, aké podmienky určí v pracovnej zmluve resp. v kolektívnej zmluve, ktorej súčasťou predmetná mzdová smernica je, a za splnenia ktorých potom tomu ktorému zamestnancovi vznikne nárok na takúto zložku mzdy, ktorá nie je základnou zložkou a v tomto zmysle je potrebné na takýto nárok aj nahliadať.

Taktiež sa súd nestotožnil s tvrdením žalobcu ohľadne toho, že pokiaľ vyhodnotenie prémieových ukazovateľov vykonával W.. C., bolo to v rozpore s ustanovením § 20 Občianskeho zákonníka, a to jednak už s poukazom na vyššie uvedené skutočnosti, ako i s poukazom na to, že zo samotného vyhodnotenia prémieových ukazovateľov vyplýva, že toto schválil samotný generálny riaditeľ, ktorý je nespornou osobou, ktorá je oprávnená konať za žalovaného aj voči žalobcovi.

Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti súd preto žalobu v časti, ktorá zostala predmetom konania po čiastočnom späťvzati žaloby, v celom rozsahu zamietol.

13. Podľa § 255 ods. 1 C.s.p., súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Podľa § 256 ods. 1 C.s.p., ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

Podľa § 262 ods. 1 C.s.p., o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Podľa § 262 ods. 2 C.s.p., o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

O trovách konania rozhodol súd v zmysle vyššie citovaných ustanovení Civilného sporového poriadku. Keďže súd žalobu, po čiastočnom späťvzati a zastavení konania v tejto časti, zamietol, posudzoval súd jednak pomer úspechu strán sporu v konaní, ktorý vyhodnotil v prospech žalovaného, keďže v celej zvyšnej časti súd žalobu zamietol a zároveň ohľadne tej časti konania, v ktorej súd konanie po čiastočnom späťvzati zastavil, súd vyhodnotil, že zastavenie konania zavinil žalobca, a teda aj v tejto časti nárok na náhradu trov konania prislúcha žalovanému. Totiž pokiaľ si žalobca uplatnil ešte v rámci konania vedeného na tunajšom súde pod sp.zn.10Cpr/7/2020 nárok na zaplatenie prémie na rok 2020 podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 06.01.2021, mal súd za to, že nárok bol uplatnený predčasne, keďže v zmysle vyššie citovaného ustanovenia predmetnej mzdovej smernice, ktorá bola zmenená dodatkom č.3 ku kolektívnej zmluve na rok 2020, mali byť prémie za rok 2020 vyplatené po odsúhlasení hospodárskeho výsledku podniku auditorom a písomnom vyhodnotení plnenia prémiových ukazovateľov. Následne bolo tiež v konaní preukázané, že táto ročná prémie bola v krátenej výške žalobcovi vyplatená 07.04.2021, avšak žalobca nezobral žalobu v príslušnej časti späť ani pred otvorením pojednávania v konaní 10Cpr/7/2020 dňa 31.05.2021, na ktorom bolo rozhodnuté v konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a k čiastočnému späťvzatiu žaloby došlo až podaním žalobcu zo dňa 08.11.2021, doručeným tunajšiemu súdu dňa 09.11.2021.

Nakoľko bol teda žalovaný v celom rozsahu úspešný v tomto konaní, súd mu priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %, s tým, že o konkrétnej výške náhrady trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozsudku.

14. Súd v tomto rozhodnutí rozhodoval aj o návrhu žalobcu na prerušenie konania zo dňa 09.09.2021, čo žalobca zdôvodňoval odkazom na ustanovenie § 164 C.s.p., v zmysle ktorého platí, že ak súd neurobí iné vhodné opatrenia, môže konanie prerušiť, ak prebieha súdne alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu, alebo ak súd dal na také konanie podnet. Žalobca pritom poukazoval na konanie vedené na tunajšom súde pod sp.zn.10Cpr/7/2020 o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou s odôvodnením, že v rámci tohto konania neboli vykonané všetky dôkazy a tieto by mohli mať podľa názoru žalobcu vplyv na rozhodnutie súdu aj v súdnej veci. Súd však už v uznesení zo dňa 31.05.2021 sp.zn.10Cpr/7/2020-235, ktorým vylúčil nárok žalobcu na zaplatenie prémie na rok 2020 vo výške 2.532,- EUR s príslušenstvom na samostatné konanie, v odôvodnení uviedol, že je toho názoru, že tento nárok žalobcu je potrebné žalovať ako samostatný nárok zamestnanca voči zamestnávateľovi, nakoľko sa nejedná o nárok v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce, čiže o nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Nárok na zaplatenie prémie je bežný mzdový nárok zamestnanca voči zamestnávateľovi s poukazom na ustanovenie § 118 a nasl. Zákonníka práce. Nakoľko sa strany sporu v priebehu konania vedeného pod sp.zn.10Cpr/7/2020 nevedeli jednoznačne vyjadriť najmä k výške tohto nároku na zaplatenie prémie na rok 2020 a zároveň vzhľadom k tomu, že I.stupňový súd na pojednávaní dňa 31.05.2021 neprávoplatne rozhodol v pôvodnom konaní tak, že žalobu žalobcu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy zamietol, postupoval v súlade s ustanovením § 166 ods. 2 C.s.p. a túto vec vylúčil na samostatné konanie.

15. Súd teda zastáva názor, že v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp.zn.10Cpr/7/2020 sa nerieši otázka, ktorá by mohla mať význam a vplyv na rozhodnutie súdu v súdnej veci. Pokiaľ by totiž súd aj pripustil, že by v konaní vedenom pod sp.zn.10Cpr/7/2020 bolo rozhodnuté tak, že výpoveď daná žalobcovi dňa 04.05.2020 je neplatná, mohol by sa teoreticky žalobca domáhať voči žalovanému určitých peňažných nárokov vo vzťahu ku kráteniu ročnej prémie za rok 2020, avšak nie z titulu mzdového nároku tak, ako bol tento uplatnený v súdnej veci, ale prípadne na základe iného právneho titulu, čo však nemohlo ovplyvniť rozhodnutie súdu v súdnej veci, keďže v tomto konaní bol súd oprávnený posudzovať výlučne splnenie kritérií, ktoré boli vyžadované v súlade s príslušnou mzdovou smernicou,

ako súčasťou kolektívnej zmluvy resp. pracovnej zmluvy, pričom všetky tieto bol súd schopný v plnom rozsahu vyhodnotiť v rámci súdnej veci.

16. Pri svojom rozhodnutí o tomto návrhu musel súd vziať do úvahy základné právo strán sporu na súdnu ochranu, ktorého súčasťou je právo na prerokovanie veci v primeranej lehote a bez zbytočných prieťahov, keďže zmysel súdneho konania a princíp spravodlivého procesu môže byť naplnený len vtedy, ak je súdna ochrana účinná a zároveň rýchla, ako konštantne zdôrazňuje vo svojej judikatúre Ústavný súd Slovenskej republiky. Súd preto v prejednávanej veci musel zvážiť aj z hľadiska primeranosti (proporcionality), či by prípadné prerušenie konania z dôvodov, ktoré uviedol žalobca, nebolo spôsobilé neprimerane zasiahnuť do základného práva žalovaného na súdnu ochranu. Na základe tohto posúdenia súd dospel k záveru, že prerušenie konania nie je dôvodné, nakoľko jeho nevyhnutným dôsledkom by bolo oddialenie konečného rozhodnutia, v ktorom súd deklaruje opodstatnenosť alebo neopodstatnenosť uplatneného nároku žalobcu, čím by sa zároveň predlžoval stav právnej neistoty oboch strán sporu, a preto tento návrh žalobcu zamietol.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15-tich dní odo dňa jeho doručenia, prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne v dvoch vyhotoveniach (§ 362 ods. 1 veta prvá C.s.p.).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 C.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 C.s.p.). Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a musí byť podpísané. Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania. Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 ods. 3 C.s.p.).

Podľa § 365 ods. 1 C.s.p. odvolanie možno odôvodniť 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, pričom podľa § 366 C.s.p. prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
  1. sa týkajú procesných podmienok,
  2. sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
  3. má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
  4. ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie,
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.