

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Cdo/104/2019
Identifikačné číslo spisu: 8309208096
Dátum vydania rozhodnutia: 25.02.2021
Meno a priezvisko: JUDr. Jana Bajánková
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2021:8309208096.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne Y. N. Y., bytom XXX XX S. XX, zastúpenej JUDr. Ivetou Rajtákovou, advokátkou so sídlom v Košiciach, Štúrova 20, proti žalovanému Domovu sociálnych služieb v Dúbrave, so sídlom v Dúbrave, IČO: 00 695 467, o zaplatenie 2 643,81 eura istiny s prísl., vedenej na Okresnom súde Humenné pod sp. zn. 15C/114/2009, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Prešove z 10. apríla 2018 sp. zn. 4CoPr/5/2017 v spojení s opravným uznesením Krajského súdu v Prešove z 21. mája 2019 sp. zn. 4CoPr/5/2017, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Prešove z 10. apríla 2018 sp. zn. 4CoPr/5/2017 v spojení s opravným uznesením Krajského súdu v Prešove z 21. mája 2019 sp. zn. 4CoPr/5/2017 a rozsudok Okresného súdu Humenné z 30. júna 2017 č. k. 15C/114/2009-966 v spojení s opravným uznesením Okresného súdu Humenné z 12. marca 2019 č. k. 15C/114/2009-1054 z r u š u j e a vec vracia Okresnému súdu Humenné na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Žalobkyňa sa žalobou podanou 10. augusta 2009 domáhala, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť jej sumu 2 439,33 eur spolu s úrokom z omeškania a nahradiť jej trovy konania, a to titulom bezdôvodného obohatenia, ktoré žalovanému vzniklo v dôsledku jej nesprávneho zaradenia do platovej triedy a zlé započítanie praxe. So zreteľom na dĺžku započítateľnej praxe žalobkyne, bola táto zaradená do nesprávneho platového stupňa, žalovaný teda vyplácal žalobkyni nižší plat, ako jej so zreteľom na ust. § 27 ods. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. poskytovať mal a toto konanie bolo v rozpore s ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Pokiaľ ide o tú časť nároku, ktorá spočíva v rozdiel medzi žalobkyni poskytovaným platom zodpovedajúcim zaradeniu na miesto zdravotnej asistentky a platom, ktorý prislúcha zdravotnej sestre, ktorej činnosti žalobkyňa vykonávala, dôvodnosť tohto jej nároku vyplýva z jej pracovných náplní. Len z uvedených činností obsiahnutých v pracovnej náplni žalobkyne vyplýva, že táto vykonávala činnosti, ktoré podľa vyhlášky č. 364/2005 Z. z. môže vykonávať len zdravotná sestra (§ 2 ods. 4 písm. h/). Uviedla, že od nej žalovaný reálne vyžadoval vykonávanie činnosti patriacich do náplne práce zdravotnej sestry a žalobkyňa aj túto činnosť reálne vykonávala.

2. Okresný súd Humenné (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) v poradí druhým

rozsudkom z 30. júna 2017 č. k. 15C/114/2009-966 v spojení s opravným uznesením z 12. marca 2019 č. k. 15C/114/2009-1054 žalobu v celom rozsahu zamietol. Žalovanému priznal náhradu trov konania v celom rozsahu. Zároveň uložil žalobkyni povinnosť nahradiť Slovenskej republike trovy štátu, ktorých výška bude stanovená samostatným uznesením po právoplatnosti rozsudku. Svoje rozhodnutie súd odôvodnil poukazom na výsledky vykonaného dokazovania, najmä záver znaleckého posudku vypracovaného znalkyňou M. I. O., a stanoviská strán sporu, pričom aplikoval ustanovenia zákona č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci, § 36 ods. 1, 2, 3 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách, ďalej § 5 ods. 1, 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 1 ods. 1 písm. a/ Nariadenia vlády č. 341/2004 Z. z. a § 4b ods. 1 vyhlášky č. 321/2005 Z. z. o rozsahu praxe niektorých zdravotníckych povolaniach. Ustálil, že podstatou sporu medzi žalobkyňou a žalovaným bola otázka, či žalobkyňa podľa reálne vykonávanej pracovnej činnosti na základe pokynov zamestnávateľa mala byť zaradená do 6. alebo do 7. platovej triedy, či žalobkyni v dôsledku nesprávneho zaradenia do platovej triedy nebola vyplácaná nižšia mzda, ako by jej náležala, a teda či v dôsledku toho nedošlo na strane žalovaného ako zamestnávateľa k bezdôvodnému obohateniu. Z citovaných druhov pracovných činností zdravotných sestier pre zaradenie do 7. platovej triedy uvedených v nariadení vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj z pracovných náplní predložených žalobkyňou je zrejmé ich diametrálna odlišnosť. Aj keď žalobkyňa argumentovala, že vykonávala u žalovaného ako zamestnávateľa pracovné činnosti zodpovedajúce pracovnej náplni zdravotnej sestry zaradenej do 7. platovej triedy, toto preukazovala v podstate iba listinnými dôkazmi svedčiacimi o tom, že pre klientov zariadenia objednávala, preberala, evidovala, delila a podávala lieky. Ako vyplynulo z ustanovenia § 4b ods. 1 vyhlášky č. 321/2005 Z. z. o rozsahu praxe v niektorých zdravotníckych povolaniach, tieto pracovné činnosti patria medzi povinnosti zdravotníckeho asistenta, rovnako ako aj ďalšie činnosti uvádzané žalobkyňou, ako posudzovanie, diagnostikovanie zdravotného stavu klienta a riešenie problému metódou ošetrovateľského procesu, vedenie dokumentácie, asistovanie pri vizite lekára, vypisovanie záhlaví receptov pre klientov, odsúhlasovanie receptov podľa objednávky liekov, meranie fyziologických funkcií (krvný tlak, telesná teplota, pulz, dych), podľa potreby a ordinácie lekára, odber biologických materiálov (krvi, moču, na odborné vyšetrenia) podľa ordinácie lekára, príjem rôznych druhov liekov do skrine z lekárne každý mesiac, ich evidencia do zošitov klientov, príprava liekov na nočnej zmene dva dni dopredu, odpisovanie vyložených liekov zo skrine pre klientov pri ich príprave do zošita klientov, podávanie pripravovaných liekov klientom na každej zmene, podávanie liekov klientom a liečiv na bolesť (v tabletovej alebo injekčnej forme), inventúra všetkých liekov, ošetrovanie rán, dekubitov, poskytovanie prvej pomoci na odbornej úrovni, aplikácia všetkých foriem a druhov injekcií (pod kožu, do svalu, do žily, inzulín), sledovanie glykemického profilu u diabetických pacientov, odsávanie hlienov klientom z dýchacích ciest tracheotomickou kanylou, podávanie klyzmy klientom, príprava klienta na diagnostické výkony a terapeutické výkony, aplikácia zábalov a obkladov, edukácia klientov a ich príbuzných o ošetrovateľskej starostlivosti, zabezpečovanie dodržiavania bezpečného prostredia klientov a ochrana ich intimity pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti, spolupráca so sociálnymi pracovníkmi pri písaní individuálnych plánov klientov, ktoré sa týkali denných aktivít klientov, zabezpečovanie príkazov na sanitky kvôli odvozu klientov a zabezpečovanie zdravotníckeho materiálu na oddelenie. Súd vychádzal zo znaleckého dokazovania, z výsledkov ktorého vyplynulo, že žiadna činnosť popísaná v pracovných náplniach žalobkyne nebola nad obsahový rámec pracovných činností platovej triedy 6., ako aj zo Stanoviska Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Odboru sociálnych služieb k zamestnávaniu sestier v zariadeniach sociálnych služieb, podľa ktorého v zariadeniach sociálnych služieb sú pracovné činnosti „realizovanie individuálneho adaptačného a opatrovateľského plánu z pohľadu zachovania a udržania zdravia občanov a poskytovania úkonov nahrádzajúcich sebaobsľuhu vrátane organizovania a prípravy preventívnych prehliadok, odborných vyšetrení a vedenia predpísanej dokumentácie vykonávané sestrou“ zaradené do 6. platovej triedy „samostatné zabezpečovanie poskytovania zdravotnej starostlivosti“ do 7. platovej triedy. Na záver okresný súd skonštatoval, že v danom prípade v žiadnom prípade zo strany žalobkyne nešlo o samostatné zabezpečovanie zdravotnej starostlivosti, a mal preto za to, že žalobkyňa bola žalovaným zaradená do správnej platovej triedy a stupňa a žalobu v celom rozsahu zamietol.

3. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) v rozsudku z 10. apríla 2018 sp.

zn. 4CoPr/5/2017 v spojení s opravným uznesením z 21. mája 2019 sp. zn. 4CoPr/5/2017 skonštatoval, že odvolanie žalobkyne nie je dôvodné, rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalovanému nepriznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania. Oboznámením sa s obsahom spisu, výsledkami vykonaného dokazovania, zisteným skutkovým stavom, ako aj právnym posúdením uplatneného nároku súdom prvej inštancie odvolací súd uviedol, že súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav veci, ako aj správne právne vec posúdil. Namietané nesprávne skutkové zistenia, ktoré by mali za následok nesprávne právne posúdenie uplatneného nároku, neboli podľa krajského súdu dôvodné. Rozsiahlym spôsobom poukazoval na závery znaleckého posudku M. O. a jeho doplnenia. Odvolací súd uzavrel, že znalkyňou nebolo zistené, že by žalobkyňa mala byť zaradená v inej platovej triede, a preto potreba vyčísliť rozdiel medzi platom, ktorý dostávala a platom, ktorý by jej prislúchal pri zaradení do inej platovej triedy (č. l. 610 záver doplnku znaleckého posudku č. 11/2011, č. 11/2012). Z uvedeného dôvodu preto aj odvolací súd nepovažoval žalobu žalobkyne na dôvodnú. K uplatneným námietkam týkajúcim sa nevysporiadania sa s vyčísleným rozdielom znalkyňou M. I. O. v znaleckom posudku č. 11/2011 (v spise na č. l. 463) vo výške 1 298,01 eura, odvolací súd uviedol, že túto namietanú skutočnosť taktiež nepovažoval za dôvodnú, lebo sa jedná o rozdiel, ktorý by bol vznikol, keby bola žalobkyňa zaradená do 10. platového stupňa. Zo znaleckého posudku však nevyplýva, že do tohto platového stupňa žalobkyňa mala byť zaradená, práve naopak, doplnkom znaleckého posudku č. 11/2012 z jeho záveru vyplýva, že ošetrovateľská starostlivosť bola v katalógu pracovných činností zaradená v platovej triede 6., a preto nevznikol rozdiel medzi pracovným zaradením žalobkyne do platovej triedy v súvislosti s jej pracovnou náplňou, ktorý by jej prislúchal pri zaradení do inej platovej triedy. Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvej inštancie správne právne vec posúdil, vychádzal z preukázaných skutkových zistení, najmä záveru znaleckého posudku, stanoviska Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktoré listinné dôkazy správne vyhodnotil v súlade so zásadou voľného hodnotenia dôkazov v zmysle ust. § 191 ods. 1 CSP. Rozhodnutím vo veci samej nedošlo k porušeniu procesných práv strán sporu, ktoré by mali za následok porušenie práva na spravodlivý proces zaručeného čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktorým je Slovenská republika viazaná, vrátane práva na súdnu ochranu zaručeného ústavou. Ani táto uplatnená námietka nebola opodstatnená. Posúdenie správnosti pracovného zaradenia do príslušnej platovej triedy a platového stupňa bolo posúdené v rámci znaleckého dokazovania odborne spôsobilou osobou, a preto odvolací súd nemal dôvod pochybovať o správnosti záverov znaleckého dokazovania, vrátane jeho doplnku (§ 206 CSP). Z uvedeného preto nebolo možné žalobe vyhovieť. Uplatnené odvolacie námietky odvolací súd v celom rozsahu nepovažoval za dôvodné.

4. Žalobkyňa podala proti rozsudku odvolacieho súdu dovolanie, prípustnosť ktorého vyvodzovala z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ a b/ Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Navrhla, aby dovolací súd rozsudok krajského súdu, ako aj súdu prvej inštancie zrušil postupom podľa § 449 ods. 2 CSP a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Dovolateľka sa vyjadrila, že je nesporné, že sa domáhala od žalovaného sumy 2 439,33 €, a to z dôvodu, že pri vykonávaní práce pre žalovaného jej bol vyplácaný plat v rozpore s právnymi predpismi upravujúcimi odmeňovanie zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, a to tým, že bola zaradená žalovaným do nesprávneho (nižšieho) platového stupňa. Za nesprávne zároveň dovolateľka považovala aj vyplácanie platu vo výške zodpovedajúcej práci zdravotníckej asistentky, a teda zaradeniu do 6. platovej triedy, napriek tomu, že vykonávala pre žalovaného úlohy zodpovedajúce náplni práce zdravotnej sestry, ktorá je zaradená do 7. platovej triedy.

4.1. V časti dovolania, v ktorej odôvodňovala prípustnosť dovolania podľa ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, poukázala na tú časť jej žalovaného nároku, ktorá vyplývala, z nesprávneho zaradenia do platového stupňa. Súd prvej inštancie k tejto okolnosti, aj keď sa ňou zaoberal aj znalecký posudok, vôbec neprihliadol, a odvolací súd „zrejme“ vyjadril právny názor, že ak bola dovolateľka zaradená do 9. platového stupňa a dostávala tomu zodpovedajúci plat, jej nárok, ktorý vychádzal z platu, ktorý by dostávala, ak by bola zaradená do správneho 10. platového stupňa je nedôvodný, keďže do tohto 10. platového stupňa zaradená nebola. Za nesprávny označila dovolateľka právny názor odvolacieho súdu, že pre posúdenie jej nároku vo vzťahu k platovému stupňu nie je dôležité, či dovolateľka bola zaradená žalovaným, ako zamestnávateľom do správneho platového stupňa, ale len to, či plat, ktorý bol dovolateľke vyplácaný, zodpovedá platu, ktorý jej mal byť vyplácaný podľa tohto platového stupňa, do ktorého ju zamestnávateľ zaradil, a to bez ohľadu na to, či takéto zaradenie je správne alebo nie. Poukázala na ustálenú prax dovolacieho súdu (o. i. rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 5MCdo/9/2009,

sp. zn. 3Cdo/54/2008, 3Cdo/31/2008), s ktorou je predmetný nesprávny právny názor odvolacieho súdu v rozpore. Uviedla, že odvolací súd zastáva názor, že súd nepreskúmava (nie je oprávnený preskúmavať) zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy alebo do príslušného platového stupňa za situácie, kedy predpoklady takéhoto zaradenia sú objektívne stanovené v mzdovom predpise. Doplnila, že jej bola zo strany zamestnávateľa nesprávne vypočítaná dĺžka praxe do 24 rokov, i keď aj samotná znalkyňa konštatovala viac ako 28 rokov odbornej praxe, na základe ktorej mala byť správne zaradená do 10. platového stupňa miesto do 9. stupňa. Uzavrela, že pri osvojení si právneho názoru odvolacieho súdu by mohol byť zamestnanec vystavený svojvôli zamestnávateľa a je odopretím práva na prístup k súdu.

4.2. V časti dovolania, pokiaľ si žalobkyňa uplatňovala u žalovaného nárok na vydanie bezdôvodného obohatenia, tým že u neho vykonávala práce patriace do náplne práce zdravotnej sestry, ktorá je zaradená do 7. platovej triedy, pričom bola odmeňovaná podľa zaradenia do 6. platovej triedy ako zdravotnícka asistentka, odôvodňovala svoj mimoriadny opravný prostriedok v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP (v nadpise uviedla aj písm. a/ ale v texte ho nerozvinula). Poukázala, že právo na odmenu za vykonanú prácu, v jej prípade „skutočne vykonanú prácu“ je základným právom zakotveným v čl. 36. ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky. Podľa jej vyjadrenia v priebehu konania predložila dôkazy, ktoré preukazovali, akú činnosť pre žalovaného vykonávala, a ktorá zodpovedá pracovnej náplni zdravotnej sestry. Pokiaľ zamestnávateľ nesprávne zaradil žalobkyňu do platovej triedy, aj keď podľa obsahu vykonávanej práce a súvisiacich právnych predpisov mala byť zaradená do vyššej platovej triedy, patrilo do právomoci súdu preskúmať súlad vykonávaných činností s jej zaradením do platovej triedy. Za nesprávny považovala dovolateľka právny názor odvolacieho súdu spočívajúci v tom, že ak právne predpisy vzťahujúce sa na činnosť žalovaného, ako zariadenia sociálnych služieb, neumožňovali poskytovanie činnosti zodpovedajúcich činnosti zdravotnej sestry, nie je možné za výkon takej činnosti žalobkyňu odmeňovať v súlade s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na činnosť zdravotnej sestry. Tento nesprávny názor sa podľa žalobkyne týka otázky, ktorá v praxi dovolacieho súdu doposiaľ riešená nebola, či možno ukrátiť zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme na odmene za vykonanú prácu z dôvodu, že pre zamestnávateľa vykonáva činnosť, ktorú právne predpisy regulujúce postavenie a činnosť zamestnávateľa vykonávať neumožňujú. Doplnila, že znalkyňa (správne) ani odvolací súd (nesprávne) sa nezaoberali akými pracovnými úlohami bola žalobkyňa v skutočnosti poverovaná a ako ich vykonávala. Zaoberali sa najmä právnou úpravou činnosti žalovaného. Za nadbytočné považovala rozsiahle úvahy odvolacieho súdu o ošetrovateľskej starostlivosti, keďže tá s prejednávanou vecou vôbec nesúvisí. Svoj mimoriadny opravný prostriedok uzavrela žalobkyňa konštatovaním, že súdy oboch stupňov odmietli dovolateľke poskytnúť ochranu jej nároku na odmenu za vykonanú prácu a navyše svojimi rozhodnutiami umožnili výkon práv zo strany zamestnávateľa dovolateľky - žalovaného v rozpore s ustanovením čl. 2 vety druhej Zákonníka práce, keďže svojimi rozhodnutiami umožnili zneužiť postavenie žalovaného ako zamestnávateľa žalobkyne na jej škodu.

5. Žalovaný sa k dovolaniu písomne nevyjadril.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ event. „dovolací súd“) ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v zákonnej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), zastúpená advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), skúmal, či sú splnené aj ďalšie podmienky dovolacieho konania a predpoklady prípustnosti dovolania a bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je prípustné a aj dôvodné, a preto rozsudok odvolacieho súdu i rozsudok prvoinštančného súdu v rozsahu dovolania zrušil (§ 449 ods. 1, 2 CSP) a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

7. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

8. V zmysle § 421 ods. 1 CSP je dovolanie prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe

dovolacieho súdu, b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

10. V danom prípade dovolateľka zákonu zodpovedajúcim spôsobom vymedzila dve právne otázky: 1/ či je súd oprávnený preskúmať zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy, prípadne platového stupňa, ak predpoklady takéhoto zaradenia sú stanovené v osobitnom predpise, 2/ či možno ukrátiť zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme na odmene za vykonanú prácu z dôvodu, že pre zamestnávateľa vykonáva činnosť, ktorú právne predpisy regulujúce postavenie a činnosť zamestnávateľa tomuto zamestnávateľovi neumožňujú?

11. Pokiaľ ide o prvú otázku, dovolateľka vyvodila prípustnosť dovolania z ustanovenia § 421 ods. 1 písm. a/ CSP, podľa ktorého dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu.

12. Z obsahu dovolania je rovnako zrejmé, že žalobkyňa vyčítala odvolaciemu súdu, že právnu otázku „či súd nepreskúma (nie je oprávnený preskúmať) zaradenie zamestnanca do príslušnej platovej triedy alebo do príslušného platového stupňa za situácie, kedy sú predpoklady takéhoto zaradenia objektívne stanovené v mzdovom predpise“, vyriešil v rozpore s tým, ako ju rieši ustálená prax dovolacieho súdu. Poukázala na rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 5MCdo/9/2009, sp. zn. 3Cdo/54/2008, 3Cdo/31/2008.

13. Ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu vyjadrujú predovšetkým stanoviská alebo rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré sú (ako judikáty) publikované v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky. Do tohto pojmu však možno zaradiť aj prax vyjadrenú opakovane vo viacerých nepublikovaných rozhodnutiach najvyššieho súdu alebo dokonca aj v jednotlivom, dosiaľ nepublikovanom rozhodnutí, pokiaľ niektoré neskôr vydané (nepublikované) rozhodnutia najvyššieho súdu názory obsiahnuté v skoršom rozhodnutí nespochybnili, prípadne tieto názory akceptovali a z hľadiska vecného na ne nadviazali (3Cdo/6/2017, 6Cdo/21/2017, 7Cdo/101/2018).

14. Dovolateľka v dovolaní argumentovala tým, že rozhodnutia nižších súdov vychádzajú z nesprávneho právneho posúdenia veci v otázke možnosti súdu preskúmať zaradenie zamestnanca do platovej triedy alebo platového stupňa, ak predpoklady takéhoto zaradenia sú upravené v osobitnom predpise. Inými slovami okresný aj krajský súd neposudzovali, či bola žalobkyňa oprávnená zaradená do určitého platového stupňa. Pokiaľ teda ju raz zamestnávateľ zaradil na základe dovtedajšej odbornej praxe do určitého platového stupňa, správnosť tohto zaradenia a výpočet praxe už ďalej neskúmali.

15. Žalobkyňa sa žalobou po úprave domáha zaplatenia 2 439,33 € s príslušenstvom. Túto sumu je možné rozdeliť na dva nároky. Prvým je suma 1 298,01 €, ktorá predstavuje rozdiel medzi sumou, ktorá žalobkyni prináležala, ak by bola na základe dĺžky praxe zaradená do 6. platovej triedy a 10. platového stupňa a sumou, ktorá žalobkyni bola vyplatená, keďže jej bola rozhodnutím zamestnávateľa krátená prax, čo spôsobilo, že bola zaradená do rovnakej platovej triedy, ale len do 9. platového stupňa. Súd v predmetnej veci vykonal dokazovanie o. i. znaleckým posudkom č. 11/2011 M.. I. O.. Znalkyňa uviedla, že dĺžka praxe žalobkyne na začiatku predmetného obdobia bola 29 rokov a tri mesiace, z čoho odborná prax predstavovala 28 rokov a dva mesiace. Samotný platový rozdiel medzi platom, ktorý by jej patril, ak by jej bola správne zohľadnená prax a skutočne vyplácaným platom vyčíslila znalkyňa na sumu 1 298,01 €. K tejto časti nároku, ale aj znaleckého posudku sa súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí osobitne nevyjadril, i keď na posudok samotný sa v iných častiach hojne odvolával. Odvolací súd v tejto súvislosti s odkazom na obsah znaleckého posudku uviedol, že rozdiel v sume 1 298,09 € „by vznikol, pokiaľ by žalobkyňa bola zaradená do tretieho platového stupňa počas celého sledovaného obdobia.“ Na záver svojho rozsudku ešte uviedol, že ani tento nárok nie je dôvodný, lebo sa jedná o rozdiel, ktorý by bol vznikol, keby bola žalobkyňa zaradená do 10. platového stupňa. Zo znaleckého posudku však

odvolaciemu súdu nevyplynulo, či do toho platového stupňa mala aj v skutočnosti byť zaradená, naopak odvolal sa na závery posudku, že zaradenie do 6. platovej triedy podľa pracovných náplní žalobkyne bolo správne. Postup a rozhodnutie odvolacieho súdu v tejto časti nemožno považovať za správne. Obsahom znaleckého posudku je totiž aj výpočet dĺžky praxe žalobkyne, ktorú stanovila v minimálnej dĺžke 28 rokov a dva mesiace. Voči tomuto výpočtu nemali výhrady okresný ani krajský súd, ale zároveň sa nimi nezaoberali, resp. ak sa zaoberali, tak len zmätočne ako je uvedené vyššie, a z ich odôvodnenia nie je možné zistiť, či sa s krátením praxe stotožňujú alebo nie. Výpočet praxe vykonaný znalkyňou s poukazom na prílohu 3 zákona č. 553/2003 Z. z. predpokladá zaradenie do desiateho platového stupňa, popri tom ako v inej súvislosti uvádza aj znalkyňa, ide tu o otázku právnu, na ktorú jej samotnej odpovedať neprislúcha. Na otázku správnosti zaradenia do platového stupňa mal odpovedať súd. Žalovaný zamestnávateľ zaradil žalobkyňu do nižšieho (9.) platového stupňa, pretože jej krátil prax. Možno vyvodiť záver, že odvolací aj prvoinštančný súd tento postup implicitne považovali za správny, keďže tento problém vôbec neriešili. Prisvedčiť v tomto možno dovolateľke, že zjavne oba súdy usúdili, že nie je v ich právomoci skúmať, či žalovaný pri krátení praxe a z toho vyplývajúceho zaradenia do nižšieho platového stupňa postupoval správne. Tento právny názor konajúcich súdov nižšieho stupňa však nemožno považovať za správny. Najvyšší súd Slovenskej republiky už v uznesení z 20. júna 2011 sp. zn. 5MCdo/9/2009 stanovil, že „otázku, či je zamestnanec zaradený do správnej platovej triedy, je otázkou, ktorú súd nepochybne môže preskúmať, pretože predpoklady takého zaradenia sú objektívne stanovené v mzdovom predpise (porovnaj R 14/1978).“ Keďže sa obdobný názor objavuje aj v iných rozhodnutiach dovolacieho súdu (pozri 3Cdo/54/2008, 3Cdo/31/2008), možno v danej veci hovoriť o ustálenej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu, od ktorej sa, ako je vyššie preukázané, odchyľili aj odvolací a prvoinštančný súd. Tieto závery analogicky platia aj pre zaradovanie do platových stupňov. Nemožnosť súdu preskúmať správnosť zaradenia do platovej triedy a platového stupňa by zamestnanca obralo o právnu ochranu a vystavila by ho riziku svojvôle zamestnávateľa pri zaradovaní do platových tried a platových stupňov. Vzhľadom k tomu, že zamestnanec je z povahy vecí v pracovných vzťahoch tou slabšou stranou, smerovalo by to k rozporu so základnými princípmi Zákonníka práce. Na základe uvedeného, teda možno povedať, že v tejto časti je dovolanie žalobkyne podľa § 421 ods. 1 písm. a/ CSP prípustné i dôvodné.

16. Druhú otázku, od ktorej podľa dovolateľky záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tento ju nesprávne právne posúdil, žalobkyňa subsumovala pod dôvod prípustnosti v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, pretože táto otázka v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená.

17. Z druhej časti dovolania vyplýva, že dovolateľka položila otázku, či možno ukrátiť zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme na odmene za vykonanú prácu z dôvodu, že pre zamestnávateľa vykonáva činnosť, ktorú právne predpisy regulujúce postavenie a činnosť zamestnávateľa tomuto zamestnávateľovi neumožňujú. Dovolateľka poukázala, že právo na odmenu za vykonanú prácu je základným právom garantovaným čl. 36 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, v kontexte prejednávanej veci ide o odmenu za prácu, ktorá žalobkyňa skutočne vykonávala.

18. Podľa ustanovenia § 4 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa platom rozumie peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky počas výkonu práce vo verejnom záujme v zahraničí a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.

19. Podľa § 7 ods. 1 prvá veta zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf.

20. Podľa § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy

podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

21. Podľa § 5 ods. 5 a 6 zákona č. 553/2003 Z. z. zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s a) charakteristikou platovej triedy a b) katalógom. Ak najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej náplne v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, nie je uvedená v katalógu, zamestnávateľ ho dočasne zaradi do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s pracovnými činnosťami uvedenými v katalógu. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza z charakteristiky príslušnej platovej triedy podľa § 3 ods. 1, pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska a) potrebných kvalifikačných predpokladov, b) zložitosti, c) zodpovednosti, d) psychickej záťaže a fyzickej záťaže.

22. Pri pracovnoprávných sporoch o mzdových alebo platových nárokoch zamestnancov nemožno obmedziť skúmanie súdu na to, aby iba konštatoval, či zaradenie pracovnej náplne zamestnanca do niektorej z platových tried bolo v súlade s právnymi predpismi, ktoré odmeňovanie zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme regulujú. Toto zaradenie a samotná tvorba pracovnej náplne je v kompetencii zamestnávateľa a zamestnanca by mohla takáto situácia vystaviť opätovne svojvôli zamestnávateľa, ktorý by mu mohol vytvoriť pracovnú náplň formálne v súlade s právnou úpravou, ale v skutočnosti by vykonával prácu náročnejšiu, bez možnosti domáhať sa odmeny za ňu. Zamestnancovi vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme patrí odmena za skutočne vykonanú činnosť, to aj v prípade, ak právne predpisy regulujúce postavenie a činnosť zamestnávateľa vykonávanie takejto činnosti to zamestnávateľovi neumožňujú. Toto právo zamestnanca vyplýva z čl. 36 Ústavy SR.

23. Pokiaľ ide o problematiku správneho zaradenia žalobkyne do platovej triedy, súd prvej inštancie s poukazom na znalecké dokazovanie dospel k záveru, že žiadna činnosť popísaná v pracovných náplniach žalobkyne, nebola nad obsahový rámec platovej triedy 6. S poukazom na Stanovisko Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny k zamestnávaniu sestier v zariadeniach sociálnych služieb vyslovil záver, že zo strany žalobkyne nešlo o samostatné zabezpečovanie zdravotnej starostlivosti a bola teda žalovaným zaradená do správnej triedy. Ako odôvodnenie zamietnutia žaloby táto argumentácia nepostačuje. V prvom rade z dôvodu, že ani samotná znalkyňa nemohla vo svojom posudku posudzovať obsahovú náplň práce, ktorú žalobkyňa v skutočnosti vykonávala. Žalobkyňa predložila viacero listinných dôkazov, iných ako naplní práce, ktoré znalkyňa posudzovala, na základe ktorých si možno urobiť záver o tom, že u žalovaného bežne dochádzalo k situáciám, že zamestnanci formálne zaradení ako zdravotní asistenti pod hrozbou pracovnoprávných postihov vykonávali práce zodpovedajúce zaradeniu zdravotnej sestry. Týkalo sa to aj žalobkyne. S jej tvrdeniami sa súd prvej inštancie vyporiadal iba veľmi formálne, keď uviedol že „toto preukazovala v podstate iba listinnými dôkazmi svedčiacimi o tom, že pre klientov zariadenia objednávala, preberala, evidovala, delila a podávala lieky.“ Napriek tomu, že s ohľadom na znenie § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. mohli tieto skutočnosti preukazovať, že žalobkyňa vykonávala činnosti, ktoré by odôvodňovali jej zaradenie do 7. platovej triedy, okresný súd sa nimi vôbec hlbšie nezaoberal, aj keď v tom smere vykonal dokazovanie (napr. výsluchmi ďalších zamestnankýň žalovaného) a zamietnutie žaloby odôvodnil s poukazom na znalecké dokazovanie, ktoré vychádzalo z písomných pracovných náplní žalobkyne vydaných žalovaným. Svoje rozhodnutie o tom, ako mala byť žalobkyňa odmeňovaná, nezaložil na tom, aké pracovné činnosti v skutočnosti vykonávala, ale na pracovných náplniach, ktoré vydával žalovaný, pritom súd nepreskúmal, ako sa v skutočnosti tieto náplne dodržiavali, resp. sa s týmito tvrdeniami dôsledne nevyporiadal. Nepostupoval teda správne a tým, že zúžil posudzovanie zaradenia žalobkyne do platovej triedy len na konfrontáciu znalkyňou skúmaných pracovných náplní so zákonmi a inými všeobecne záväznými predpismi upravujúcimi klasifikáciu pracovných činností a praxe pracovníkov vo verejnom záujme a vyhol sa skúmaniu skutočne vykonávaných pracovných činností, vec nesprávne právne posúdil.

24. Napriek obsahu odvolania ani odvolací súd v tom smere nepriniesol do veci nové svetlo. Potvrdil, že súd prvej inštancie správne zistil skutkový stav a aj vec správne právne posúdil. Odôvodnenie odvolacieho súdu pôsobí pomerne nejasne. Na viacerých miestach odkazuje na znalecký posudok, ale v

ďalšej vete označuje, že závery nie sú pre tento prípad úplne relevantné. Krajský súd uviedol, že pravidlá pre odmeňovanie zamestnancov v zariadení sociálnych služieb, ktoré poskytujú ošetrovateľskú starostlivosť ako zdravotnú starostlivosť, v zmysle zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, nie sú v pracovnoprávných predpisoch exaktne dané. Tento problém riešilo až stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Odbor sociálnych služieb k zamestnávaniu sestier v zariadeniach sociálnych služieb. Toto stanovisko však napriek tvrdeniam odvolacieho súdu nemožno považovať za legislatívne riešenie, keďže samo osebe nie je všeobecne záväzný predpis, ktorý by mohol záväzne riešiť zaradenie a odmeňovanie pracovníkov, tak ako to predpokladá zákon č. 553/2003 Z. z. Naviac bolo vydané až v roku 2012, t. j. po skončení obdobia, za ktoré si žalobkyňa uplatnila svoju žalobu na doplatenie platových nárokov. K skutočnému legislatívnemu riešeniu došlo až zákonom o sociálnych službách č. 448/2008 Z. z. (účinný od 1.1.2009) a vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 109/2009 Z. z. (účinná od 1.4.2009). Aj tieto právne predpisy boli účinné len v krátkom výseku predmetného časového obdobia, a teda ak odvolací súd vzťahoval ich použiteľnosť na celé obdobie, nepostupoval správne. Ak ich na predmetné časové obdobie aplikovať nechcel (z odôvodnenia to nie je úplne jasné), bolo nadbytočné a irelevantné na ne v rozhodnutí poukazovať. V oboch prípadoch platí, že prevažnú časť časového obdobia, ktoré je predmetom tohto konania, neexistovala podrobná úprava - špecifikácia podmienok výkonu práce zdravotných pracovníkov v domovoch sociálnych služieb. Súdna znalkyňa aj odvolací súd sa pri klasifikovaní pracovných činností žalobkyne pokúšali jej pracovnú činnosť zaradiť pod kategóriu pracovník ošetrovateľ, ale ošetrovateľskú činnosť na prácu v zariadeniach sociálnych služieb použiť zaradiť nemožno (č. 21.06.06 Katalógu typových pozícií). Vychádzali z povinnosti zamestnávateľa zaradiť zamestnanca do platovej triedy dočasne v zmysle ustanovenia § 5 ods. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. Zo spisu nie je úplne jasné, ako pri zaradení žalobkyne v zmysle tohto ustanovenia postupoval žalovaný, ale samotná znalkyňa sa vyhla porovnaniu s pracovnou pozíciou zdravotnej sestry, aj keď mohlo dôjsť k zhode pri najnáročnejších činnostiach, ktoré by ju posunuli do vyššej platovej triedy. Aplikovala katalógy všeobecne. Zamerala sa na porovnanie s pozíciami pri ošetrovateľskej starostlivosti, ktorú vyvodila ako najbližšie zodpovedajúcu činnostiach z pracovných náplní žalobkyne jej predložených žalovaným. Porovnaním pracovných náplní a zodpovedajúcim pracovným predpisom znalkyňa zistila, že žalobkyňa bola správne zaradená do 6. platovej triedy. Tieto závery si odvolací súd osvojil bez toho, aby sa zaoberal, aké pracovné činnosti žalobkyňa skutočne vykonávala.

25. Pri pracovnoprávných sporoch o mzdových alebo platových nárokoch zamestnancov nemožno obmedziť skúmanie súdu na to, aby iba konštatoval, či zaradenie pracovnej náplne zamestnanca do niektorej z platových tried bolo v súlade s právnymi predpismi, ktoré odmeňovanie zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme regulujú. Toto zaradenie a samotná tvorba pracovnej náplne je v kompetencii zamestnávateľa a zamestnanca by mohla takáto situácia vystaviť opätovne svojvôli zamestnávateľa, ktorý by mu mohol vytvoriť pracovnú náplň formálne v súlade s právnou úpravou, ale v skutočnosti by vykonával prácu náročnejšiu, bez možnosti domáhať sa odmeny za ňu. Pri rozhodovaní súdu o platových (mzdových) nárokoch je vždy potrebné vychádzať zo skutočne vykonávanej práce, za odmenu, na ktorú má zamestnanec právo, ktoré mu vyplýva z čl. 36 Ústavy SR. Tým, že krajský aj okresný súd svoje rozhodnutie založili na zisteniach znaleckého posudku, bez toho, aby ich konfrontovali so skutočne vykonávanou prácou zo strany žalobkyne, nepostupovali správne, a vec nesprávne právne posúdili. Preto dovolaciemu súdu neostali nič iné, ako predmetné rozhodnutia v zmysle ustanovení § 449 ods. 1 a 2 a § 450 CSP zrušiť a vrátiť vec okresnému súdu na ďalšie konanie.

26. Dovolací súd dopĺňa, že pokiaľ teda ustanovenie § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. predpokladá, že zamestnanec bude do platovej triedy zaradený podľa najnáročnejšej činnosti a najnáročnejšou činnosťou je podávanie liekov klientom injekčne, pričom táto činnosť bola podľa katalógu zaradená do vyššej platovej triedy ako niektoré iné pracovné úlohy, ktorá bola žalobkyňa povinná vykonávať, mala byť táto, ak sa preukáže, že vykonávala takúto činnosť, zaradená do vyššej platovej triedy. V ďalšom konaní bude potrebné, aby súd zistil, ktoré z pracovných úkonov, na ktoré žalobkyňa poukazuje (č. l. 738) skutočne vykonávala a zároveň patria do náplne práce zdravotnej sestry. Samozrejme aj s ohľadom na námietky žalovaného (napr. na č. l. 784) je potrebné čo najhodnovernejšie zistiť, skutkový stav veci.

27. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

28. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.