

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 12CoPr/1/2025  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8720203729  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 01. 2026  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Krochtová  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2026:8720203729.3

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Kataríny Krochtovej a členov senátu JUDr. Andreja Radomského a JUDr. Romana Lajoša, v spore žalobcu: A. B., nar. X.X.XXXX, bytom C. D. XXX/XX, XXX XX E., proti žalovanému: TATRASVIT SVIT - SOCKS, a.s., so sídlom Mierová 1, 059 21 Svit, IČO: 31 707 289, právne zastúpený: Advokátska kancelária Miloš Čičmanec s.r.o., so sídlom Štefanská 22, 058 01 Poprad, IČO: 53 530 926, o doplatenie nárokov zo mzdy s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad č. k. 21Cpr/22/2020-359 zo dňa 14.06.2023, takto

### rozhodol:

Zrušuje rozsudok vo výroku I. a súvisiacom výroku III. o trovách konania a v rozsahu zrušenia vec vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“ a „súd“) rozhodol tak, že cit.: „I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 1.124,94 eur a to do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku. II. Žalobu v prevyšujúcej časti zamietá. III. Žalobcovi priznáva voči žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 56 % s tým, že súd rozhodne o trovách konania uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.“

2. Súd svoje rozhodnutie právne odôvodnil podľa § 43 ods. 1, § 54, § 56, § 120 ods. 1 až 5, § 124 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), Príloha č. 1 k Zákonníku práce, § 1 nariadenia vlády SR č. 300/2018 Z. z. (účinného od 01.01.2019), § 1 nariadenia vlády SR č. 324/2019 Z. z. (účinného od 01.01.2020).

3. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že žalobca si voči žalovanému zamestnávateľovi uplatnil odmenu za úkolovú prácu v sume 300 eur, a to za obracanie ponožiek v celkovom počte 64.787 párov. Žalobca tvrdil, že túto prácu musel vykonávať nad rámec svojich povinností vyplývajúcich z Pracovnej zmluvy. V konaní nebolo sporným, že žalobca v pracovnom čase obracal ponožky a nebol sporný ani počet obrátených párov. Žalovaný však namietal, že uvedená práca spadala do výkonu žalobcovej práce, ktorá bola vymedzená v Popise pracovnej činnosti a funkcie (na čl. 5 súdneho spisu). Súd sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, že išlo o pomocné práce vo výrobnom procese na jednotlivých prevádzkach, preto nešlo o prácu ktorá by nespádala do pôsobnosti žalobcu. Žalobca v konaní nepreukázal, aby túto prácu vykonával mimo pracovného času, naopak vykonával uvedenú prácu v pracovnom čase. Preto súd tento nárok v sume 300 eur zamietol ako nedôvodný, keďže tento druh práce bol vykonaný v zmysle Pracovnej zmluvy.

4. Ďalší nárok, ktorý si žalobca uplatnil, predstavoval rozdiel medzi vyplatenou hodinovou mzdou a mzdou zákonnou, pri zaradení v druhom stupni náročnosti práce za mesiace november a december 2018 a za roky 2019, 2020. Žalovaný tvrdil, že žalobca bol od uzavretia Pracovnej zmluvy zaradený do II. stupňa náročnosti práce. Žalobca tvrdil, že mu bola vyplácaná hodinová mzda za I. stupeň náročnosti práce.

5. Podľa Zákonníka práce je zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v Kolektívnej zmluve, povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku, určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Zákonník práce definuje časť stupňov náročnosti práce. Povinnosťou každého zamestnávateľa je priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce na základe prílohy č. 1 ZP. Každý zamestnanec musí byť priradený ku správne mu stupňu náročnosti práce, aby nedostával nižšiu minimálnu mzdu ako dovoľuje zákon. Bolo úlohou súdu posúdiť či žalobca bol správne zaradený do stupňa náročnosti práce, tento však zistil, že žalobcovi bola vyplácaná minimálna hodinová mzda v nižšej výmere. Minimálna mzda je základ, od ktorého je odvodená výška minimálneho mzdového nároku, na ktorý má zamestnanec nárok v závislosti od stupňa náročnosti práce, ktorý jeho pracovnému miestu priradil zamestnávateľ. Sadzba minimálneho mzdového nároku je príslušný stupeň, násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín, alebo minimálnej mzdy na mesiac jednotlivými koeficientmi.

6. Za rok 2018 (november 161 hod, december 172 hod) žalobca odpracoval 333,50 hodín. Za uvedený počet odpracovaných hodín mu bola vyplatená zo strany zamestnávateľa hodinová mzda pri 37,50 h/týždennom pracovnom čase 3,30 eur/hod. Uvedené bolo v konaní nesporné. Žalobcovi mala byť vyplácaná minimálna mzda za hodinu v druhom stupni náročnosti práce 3,5315 eur/hod. Rozdiel medzi zaplattenou mzdou 3,30 eur/hod za odpracované hodiny a sumou ktorá mala byť vyplatená 3,5315, predstavoval  $0,2315 \times$  za odpracované hodiny ( $333,50 \text{ eur} \times 0,2315 = 77,20 \text{ eur}$ ) s tým, že žalobca požadoval nárok 77,09 eur. Stupeň zaradenia II. nebol sporný. Žalobca si uplatnil nárok za 333 odpracovaných hodín. Žalovaný neuviedol, na základe čoho bola žalobcovi vyplácaná hodinová mzda iba vo výške 3,30 eur/hod pri 37,50h/týždennom pracovnom čase. Súd preto priznal uplatnený nárok v požadovanej výške 77,09 eur.

7. V roku 2019 žalobca za mesiace január 172,50 hod, február 138,50 hod, marec 183 hod odpracoval celkovo 494 hodín. Zamestnávateľ vyplácal zamestnancovi hodinovú mzdu 3,30 eur, pri zaradení do druhého stupňa náročnosti práce. Hodinová minimálna mzda od 01.01.2019 pri 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase predstavovala v 1. kategórii pri koeficiente minimálnej mzdy 1,00 - 3,1883 eur/hod a pri 2. kategórii pri koeficiente minimálnej mzdy 1,20 hodinová minimálna mzda pri 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase predstavovala sumu 3,8259 eur/hod. Vzhľadom na to, že žalobca mal nezmenenú pracovnú činnosť pri zaradení v 2. stupni náročnosti práce ako aj od 01.01.2020 v 2. stupni, súd mal za to, že mala mu byť vyplácaná hodinová mzda vo výške 3,8259 eur/hod. Rozdiel medzi vyplatenou mzdou a mzdou, ktorá mala byť vyplatená tak predstavuje  $0,5289 \times 494$  odpracovaných hodín. Žalobcovi vznikol nárok v sume 261,27 eur. Žalobca si uplatnil nárok iba za 471 odpracovaných hodín  $\times 0,5289 = 249,11 \text{ eur}$ , avšak zrejme pri nesprávnom výpočte požadoval sumu 247,69 eur, ktorú súd priznal.

8. Za rok 2019 v období apríl až december žalobca odpracoval 1548 hodín a žalovaný mu vyplácal 3,40 eur/hod. pri zaradení do 2. stupňa náročnosti práce. Súd je však toho názoru, že mala byť žalobcovi vyplácaná suma 3,8259 eur/hod. Rozdiel  $3,8259 \text{ eur} - 3,40 \text{ eur} = 0,4259 \text{ eur/hod.}$ , mal byť doplatený žalobcovi. Pri odpracovaných hodinách, pri 37,50 hodinovom týždennom pracovnom čase (v počte 1548 hodín  $\times 0,4259 \text{ eur/hod.} = 659,29 \text{ eur}$ ) žalobca požadoval priznať sumu 659,13 eur, ktorú súd žalobcovi priznal. Žalovaný neuviedol, na základe čoho bola vyplácaná minimálna hodinová mzda pre stupeň náročnosti II. vo výške 3,40 eur/hod namiesto 3,8259 eur.

9. V roku 2020 z dôvodu zmrazenia minimálnej mzdy bola vyplácaná zamestnancom suma 3,40 eur podľa mzdového listu s tým, že zamestnávateľ doplatil žalobcovi do minimálnej hodinovej mzdy 4,10 eur, čo bolo nesporné. Avšak pri zaradení žalobcu do 2. kategórie stupňa náročnosti, čo potvrdil samotný žalovaný, malo byť žalobcovi vyplatené nie 4,10 eur/hod., ale 4,2662 eur/hod., pri 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase. Rozdiel  $4,2662 - 4,10 = 0,1662 \text{ eur/hod.}$  a pri odpracovaných hodinách, ktoré vyplývajú zo mzdového listu (za rok 2020 v počte 880,35 hodín  $\times 0,1662 \text{ eur/hod.} = 146,31 \text{ eur}$ ) žalobcovi vznikol nárok 146,31 eur, avšak tento si uplatnil iba za 707,35 odpracovaných hodín  $\times 0,1662 \text{ eur/hod.} = 117,56 \text{ eur}$ , ktoré požadoval žalobca priznať, čomu súd vyhovel.

10. V roku 2020 minimálna hodinová mzda 3,33 eur patrí v zamestnancovi zaradenom v 1. stupni náročnosti práce pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín. Minimálna hodinová mzda

pre rok 2020 pri 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase predstavuje v 1. stupni náročnosti práce 3,5552 eur pri koeficiente 1,00, v 2. stupni náročnosti práce pri koeficiente minimálnej mzdy 1,20 mala byť žalobcovi vyplatená minimálna hodinová mzda 4,2662 eur, avšak žalovaný vyplatil ako doplatok do minimálnej hodinovej mzdy 4,10 eur. Celkovo za roky 2018-2020 suma 1.101,47 eur.

11. Z obsahu Pracovnej zmluvy je nepochybné, že žalobca u žalovaného pracoval ako samostatný obslužný pracovník s dohodnutým druhom práce. Je nepochybné, že pracovnú činnosť žalobcu charakterizoval výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov ako to vyplýva aj z listinného dôkazu Miestny Prevádzkový Poriadok (č.l. 124 súdneho spisu). Žalovaný žalobcovi napriek tomu vyplácal minimálnu mzdu v 1. stupni náročnosti práce, pričom charakter vykonávanej práce zodpovedal 2. stupňu. Preto je povinný žalobcovi za odpracované hodiny v jednotlivých obdobiach uplatneného nároku doplatiť mzdu. Doplatok mzdy za jednotlivé mesiace predstavuje rozdiel medzi hrubou mzdou vyplatenou žalovaným vychádzajúc z odpisu mzdového listu žalobcu za odpracované dni s koeficientom 1,20-násobku hodinovej minimálnej mzdy, ktorá mzda mala byť žalobcovi vyplatená za jednotlivé roky 2018, 2019, 2020.

12. Žalovaný v konaní zostal len pri všeobecných vyjadreniach a všeobecnom popretí nároku, nešpecifikoval z akého dôvodu bol žalobca hodnotený akoby bol zaradený v 1. stupni náročnosti práce, keď tvrdil, že žalobca bol od vzniku pracovného pomeru zaradený v 2. stupni náročnosti práce a od počiatku vykonával rovnaké práce. Taktiež sa bližšie nevyjadril k dôvodom vyplácania nižšej hodinovej mzdy ako vyplýva zo zákona.

13. V časti uplatneného nároku na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške 20 % z minimálnej mzdy v uplatnenej výške 33,33 eur, súd žalobu zamietol. Aj keď výpočet hodín kosenia nebol v konaní sporný, nárok na kompenzáciu vzniká len pre 3. a 4. kategóriu stupňa náročnosti práce, do ktorej žalobca nepátral, čo nebolo v konaní sporné.

14. Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce 1. stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- b) pracovné miesto zodpovedajúce 2. stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác, administratívnych, hospodársko správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) pracovné miesto zodpovedajúce 3. stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác, alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb, alebo za ťažko odstrániteľné škody.

15. Právny zástupca žalovaného sa na pojednávaní vyjadril, že k vyplácaniu mzdy v daných výškach by sa vedela vyjadriť mzdová účtovníčka. Zamestnávateľovi však lehota na navrhovanie dôkazov uplynula v zmysle danej sudcovskej koncentrácie v predvolaní na pojednávanie, keďže ide o silnejšiu stranu v spore. Keďže by muselo dôjsť k odročeniu pojednávania, z dôvodu hospodárnosti súd zamietol návrhy na doplnenie dokazovania a uzavrel, že žalobca mal byť správne zaradený do II. stupňa náročnosti práce, čo tvrdil aj právny zástupca, avšak aj v zmysle Prílohy Zákonníka práce je evidentné, že práca žalobcu je zahrnutá pod písm. b) preto mu patrí vyplatenie rozdielu zákonnej hodinovej mzdy, ktorá mu patrí.

16. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca nešpecifikoval príslušenstvo, ktoré si uplatnil, ani v akej výške, z akých dlhých súm, odkedy, dokedy, súd nemal dôvod priznať požadované príslušenstvo žalobcu.

17. O trovách rozhodol súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. S prihliadnutím na 78 % úspech žalobcu a 22 % úspech žalovaného, je žalovaný povinný zaplatiť žalobcovi 56 % náhrady trov konania.

18. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal včas odvolanie žalovaný podľa § 365 ods. 1 písm. d), f) a h). Prvou odvolacou námietkou je, že súd pred vynesením rozsudku nedostatočne skúmal obsah predložených listinných dôkazov a opomenul zásadný fakt, že v zmysle § 120 ods. 1 Zákonníka práce inštitút minimálnych mzdových nárokov je záväzný pre zamestnávateľov, u ktorých mzdové podmienky nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Dohoda o mzdových podmienkach medzi žalobcom a žalovaným obsahovala priamy odkaz na úpravu mzdových podmienok upravených v Kolektívnej zmluve. Aj keby súd z nejakého dôvodu dospel k názoru, že je potrebné postupovať akoby mzdové podmienky dohodnuté v Kolektívnej zmluve neboli, a teda by pri určení minimálnej mzdy postupoval podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce, súd prvej inštancie nedostatočne skúmal povahu a náplň práce žalobcu ako zamestnanca u žalovaného ako zamestnávateľa. Síce žalobca bol prijatý do pracovného pomeru na pozíciu samostatný pracovník, avšak povaha práce, ktorú vykonával, zodpovedala jednoduchým obslužným činnostiam podľa pokynov a v prítomnosti nadriadených zamestnancov. Žalobca po nástupe do práce nedisponoval žiadnou kvalifikáciou, ktorú prípravu a získanie potrebnej kvalifikácie mohol nadobudnúť až postupným zaškolením. Žalovaný už vo vyjadrení s odkazom na záznam o prijímacom konaní vyvrátil skutkové tvrdenia žalobcu tým, že obslužní pracovníci majú vypomáhať vo výrobnom procese len v čase, keď nemajú pokrytú celú svoju smenu a následne vykonávať činnosti podľa pokynov nadriadeného zamestnanca podľa svojho zaradenia. Vzhľadom na kvalifikáciu a charakter vykonávaných pomocných obslužných prác bol žalobca správne zaradený do prvého stupňa náročnosti. Napriek tomu žalovaný ako zamestnávateľ mal upravené mzdové podmienky v platnej Kolektívnej zmluve, a preto uplatňovanie stupňov náročnosti práce je zo strany súdu nesprávnym skutkovým zistením, na podklade ktorého došlo k nesprávnemu právnemu posúdeniu veci.

19. Druhou odvolacou námietkou je, že súd opomenul do mzdy započítať aj ostatné položky mzdového listu, ktoré sa započítavajú do minimálnej mzdy, a to konkrétne za rok 2018 ide o nasledovné položky: zástupné v sume 70 eur, odmena za fond pracovného času v sume 20 eur. Žalovaný vyplatil žalobcovi v roku 2018 mzdu počítanú do minimálnej mzdy v sume 1190,55 eur, čo predstavuje mzdu na hodinu počítanú do minimálnej mzdy v sume 3,5699 eur/hod. Reálna hrubá mzda žalobcu počítaná do minimálnej mzdy za rok 2018 prevyšovala nielen mzdu prvého stupňa náročnosti ale aj mzdu druhého stupňa náročnosti. Na žalobcu sa vzhľadom na skutočnosť, že mal dohodnuté mzdové podmienky Kolektívnou zmluvou, nevzťahovali ustanovenia § 120 Zákonníka práce o stupňoch náročnosti.

20. Súd prvej inštancie nesprávne pristúpil k výpočtu sumy vyplatenej mzdy pre účely posúdenia minimálnej mzdy. Súd si bez akéhokoľvek odborného stanoviska osvojil neodborné tvrdenie žalobcu vychádzajúce zo základnej hodinovej tarifnej sadzby dohodnutej v dohode o mzdových podmienkach medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom. Reálna hrubá mzda žalobcu počítaná do minimálnej mzdy za roky 2018 a 2020 prevyšovala nielen mzdu prvého stupňa náročnosti ale aj mzdu druhého stupňa náročnosti, ak by sa malo na ňu prihliadať.

21. Žalovaný namietal aj konštatovanie súdu prvej inštancie o tom, že neuviedol, na základe čoho bola žalobcovi vyplácaná hodinová mzda iba vo výške 3,30 eur/hod pri 37,50h/týždennom pracovnom čase. Podľa názoru žalovaného súd nepochopil obsah jednotlivých mzdových položiek uvedených na mzdových listoch žalobcu. Žalobcovi bola na mesačnej báze žalovaným vyplácaná mzda vyššia ako násobok odpracovaných hodín a tarifnej základnej mzdy, a to aj čo do položiek započítavaných do minimálnej mzdy.

22. Pri zisťovaní nároku na doplatok a výpočte výšky doplatku do sumy minimálnej mzdy sa v zmysle § 3 ods. 2 zákona o minimálnej mzde z dosiahnutej mzdy zamestnanca vylúčia sumy mzdy za prácu nadčas, mzdového zvýhodnenia za prácu v sviatok, mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu, mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu, mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu, mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce. Zároveň sa do počtu odpracovaných hodín nezahŕňajú hodiny práce nadčas a hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Účelom tohto „očistenia“ celkovej sumy mzdy o vyplatené sumy tzv. zákonných plnení, je vylúčiť možnosť, aby zamestnávateľ mohol dosiahnuť mzdu na úrovni minimálnej mzdy len vyplácaním týchto nárokových plnení. Ak zamestnancovi vznikol nárok na doplatok do sumy

minimálnej mzdy, musí ich dostať nad úroveň garantovanej sumy minimálnej mzdy. Ostatné zložky mzdy, ktorými v tzv. podnikateľskej sfére môžu byť fakultatívne dohodnuté príplatky a mzdové zvýhodnenia (napr. za prácu na odpoľudňajšej zmene, prácu vo výškach alebo v podzemí), rôzne motivačné formy mzdy, akými sú napr. prémie, výkonnostné a cieľové odmeny, odmeny za dlhodobé výsledky, prípadne ďalšie plnenia (napr. osobný príplatok, osobné ohodnotenie, vernostné odmeny a i.) sú súčasťou celkovej mzdy zamestnanca, ktorá sa porovnáva s aktuálnou sumou minimálnej mzdy. Na základe tohto porovnania sa posúdi, či si zamestnávateľ splnil svoju povinnosť voči zamestnancovi vyplatiť mzdu aspoň vo výške minimálnej mzdy. To znamená, že dôležitý je súčet jednotlivých zložiek mzdy, nie ich kategorizácia na pevnú a pohyblivú zložku.

23. Vychádzajúc z uvedeného považoval žalovaný závery súdu prvej inštancie za predčasné, pričom nevychádzajú zo skutkového stavu a platnej právnej úpravy. Súčasne absentuje primerané zdôvodnenie krokov, úvah, ktorými sa súd riadil pri ustálení rozsudku, ako aj hlbšia analýza predložených dôkazov. Súd sa unáhlil pri analýze takej špecifickej oblasti, akou je mzdové účtovníctvo. Rozhodol bez akéhokoľvek skúmania a prijal neodborné tvrdenia žalobcu. Je síce pravdou, že v prípade tohto sporu ide o spor s ochranou slabšej strany, avšak súd nemôže nekriticky prevziať tvrdenia žalobcu a arbitrárne rozhodnúť úplne v rozpore platným právnym aj faktickým stavom, a to len preto, že nerozumie problematike mzdového účtovníctva.

24. Vzhľadom na vyššie uvedené žalovaný navrhol, aby odvolací súd zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie tak, že žalobu zamietne v celom rozsahu a prizná mu náhradu trov konania alebo aby zrušil rozhodnutie súdu prvej inštancie a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

25. Žalobca sa k podanému odvolaniu písomne nevyjadril.

26. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenou osobou (§ 359 CSP) proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (355 CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z § 379 a násl. CSP, bez nariadenia pojednávania (§ 385 CSP a contrario) a zistil, že nie sú splnené podmienky ani pre potvrdenie, ani pre zmenu napadnutého rozsudku.

27. Primárne odvolací súd považoval za dôležité poukázať na to, že uznesením sp. zn. 21Cpr/22/2020 zo dňa 10.05.2022 súd prvej inštancie nepripustil zastúpenie žalobcu splnomocneným zástupcom F. G. H. (predtým H.). O odvolaní žalobcu proti tomuto rozhodnutiu rozhodol Krajský súd v Prešove uznesením č. k. 17CoPr/2/2022 - 226 zo dňa 10.11.2022, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 08.12.2022, tak, že ho odmietol, keďže voči tomuto uzneseniu zákon (CSP) odvolanie nepripúšťa. Z odôvodnenia označeného rozhodnutia vyplýva, že od 23.04.2022 žalobca neudelil inú plnú moc v prejednávanej veci, preto vo veci koná sám za seba a vo vlastnom mene. Z oznámenia Slovenskej advokátskej komory zo dňa 12.07.2022 (číslo listu 200 spisu), vyplýva, že bývalý advokát F. G. H., registračné číslo v komore 8282, naposledy so sídlom advokátskej kancelárie D. E. I. XX v Poprade, bol vyčiarknutý zo zoznamu advokátov s účinnosťou od 23.04.2022.

28. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný. Keďže rozsudok súdu prvej inštancie nebol riadne doručený žalobcovi, po predložení veci odvolaciemu súdu, tento uznesením č. k. 2CoPr/1/2024 - 411 zo dňa 18.09.2024 vrátil vec súdu prvej inštancie za účelom doručenia rozsudku žalobcovi v súlade so zákonom za účelom realizovania práva strany sporu na spravodlivé súdne konanie. Žalobca proti rozsudku súdu prvej inštancie odvolanie nepodal.

29. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov predostretých žalovaným a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné.

30. Predmetom odvolacieho konania je odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie o uložení povinnosti žalovanému zamestnávateľovi doplatiť žalobcovi ako zamestnancovi mzdové nároky.

31. Pre naplnenie hypotézy právnej normy zakotvanej v § 120 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorej vznik povinnosti doplatiť zamestnancovi rozdiel mzdy do výšky minimálnych mzdových nárokov podľa náročnosti práce, je v prvom rade relevantné, či je v kolektívnej zmluve dohodnuté „odmeňovanie zamestnancov“. Ak sú podmienky odmeňovania dohodnuté v kolektívnej zmluve, inštitút minimálnych

mzdových nárokov sa neuplatní a k výške sadzieb minimálnych mzdových nárokov sa neprihliada. Len zamestnávateľ, ktorý nemá odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej na úrovni sadzby minimálneho mzdového nároku, pričom jednotlivé sadzby sa odvíjajú od sumy minimálnej mzdy v závislosti od zložitosti zamestnancom vykonávaných prác pomocou koeficientov minimálnej mzdy (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 7CdoPr/2/2024 zo dňa 26.03.2024).

32. Preskúmaním obsahu spisu odvolací súd zistil, že na č.l. 6 spisu sa nachádza Dohoda o mzdových podmienkach žalobcu zo dňa 02.11.2018, z ktorej vyplýva, že pre výpočet mzdy zamestnanca v príslušnom zúčtovacom období sa vychádza z jeho skutočne odpracovaného pracovného času v hodinách a sadzby 3,30 eur/hod.; ostatné mzdové náležitosti a podmienky ich priznania a výplaty sú dohodnuté v platnom znení kolektívnej zmluvy a priznávajú sa a vyplácajú podľa nej.

33. Na čísle listu 134 - 138 spisu sa nachádza listinný dôkaz Dodatok č. 2 ku Kolektívnej zmluve TATRASVIT SVIT – SOCKS, a.s., z ktorého vyplýva, že pôvodná kolektívna zmluva nadobudla účinnosť 01.07.2010, v znení vydanom v júni 2015 boli premietnuté všetky dodatky prijaté do 01.06.2015. Ďalšie dodatky ku Kolektívnej zmluve sú vydávané už ako dodatky k novému zneniu Kolektívnej zmluvy z júna 2015 číslované od čísla 1. Kolektívna zmluva je uzatvorená na dobu určitú do 30.04.2020 a možno ju meniť a dopĺňať. Na čísle listu 318 - 322 spisu sa nachádza Kolektívna zmluva v znení platnom k 01.06.2015. V Časti IV. Mzdová oblasť sú v čl. 12 obsiahnuté Zásady odmeňovania zamestnancov a. s. Z odseku 1 tohto zmluvného dojednania vyplýva, že strany Kolektívnej zmluvy sa dohodli dodržiavať zásady odmeňovania zamestnancov TATRASVIT SVIT – SOCKS, a.s., ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy ako jej príloha číslo 2. Na čísle listu 323 - 331 sa nachádza listinný dôkaz Pravidlá odmeňovania zamestnancov spoločnosti TATRASVIT SVIT – SOCKS, a.s. (úplné znenie platné k 01.06.2015, príloha číslo 2 Kolektívnej zmluvy - úplné znenie z 01.06.2015). Na čísle listu 332 - 348 sa nachádzajú Dodatky číslo 1 až 5 ku Kolektívnej zmluve.

34. Z listinného dôkazu na čísle listu 75 spisu, ktorým je Odpoveď žalovaného zo dňa 20.11.2020, vyplýva, že zamestnávateľ zaradil pracovné miesto žalobcu do II. stupňa náročnosti práce od 01.01.2020. Na základe tohto zaradenia boli žalovanému vyplatené doplatky od 01.01.2020.

35. Z Popisu pracovnej činnosti a funkcie na čísle listu 105 spisu je uvedené, že žalobca bol od 01.03.2020 zaradený na funkčnom mieste ako samostatný obslužný pracovník v odbore obslužných činností, pričom tento popis pracovných činností obsahuje v bodoch 1. až 18. popis úloh a povinností.

36. V kontexte odvolacích námietok žalovaného je potrebné uviesť, že súd prvej inštancie vo veci rozhodol bez toho, aby sa vysporiadal s Kolektívnou zmluvou a jej dodatkami týkajúcimi sa odmeňovania zamestnancov. Z obsahu napadnutého rozsudku nevyplýva, z akého dôvodu súd aplikoval § 120 ods. 1 Zákonníka práce pri existencii Kolektívnej zmluvy. Nie je zrejmé, akým spôsobom súd vyhodnotil obsah Kolektívnej zmluvy v znení jej dodatkov v otázke odmeňovania zamestnancov. Pritom ustanovenie § 120 ods. 1 Zákonníka práce sa aplikuje len v prípade, ak u dotknutého zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v Kolektívnej zmluve. Z obsahu spisu však vyplýva, že u žalovaného zamestnávateľa bolo odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v Kolektívnej zmluve, pričom súd prvej inštancie bol povinný vysporiadať sa s charakterom a rozsahom odmeňovania a jeho možného použitia na prípad žalobcu.

37. Súd prvej inštancie v bode 39. odôvodnenia rozhodnutia konštatoval Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest podľa Prílohy č. 1 k Zákonníku práce. Aplikáciu § 120 ods. 1 Zákonníka práce v kontexte zaradenia žalobcu ako zamestnanca do konkrétneho stupňa náročnosti práce nezdôvodnil, len poukázal na nespornosť tohto tvrdenia. Z tohto pohľadu sa odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie javí ako nezrozumiteľné, čo vyplýva aj z bodu 57. odôvodnenia, v ktorom súd konštatoval, že žalobca mal byť správne zaradený do II. stupňa náročnosti práce. Nie je zrejmé, či súd takýto záver prijal vo vzťahu k celému obdobiu, za ktoré si žalobca uplatnil svoj nárok, alebo len vo vzťahu k obdobiu od 01.01.2020.

38. Žalovaný namietal, že súd pri výpočte mzdových nárokov, o vyplatenie ktorých žalobca usiloval, celkom zjavne nepochopil mzdové účtovníctvo a osvojil si neodborné výpočty žalobcu. V bode 57.

odôvodnenia rozhodnutia súd uviedol, že mzdovú účtovníčku nevypočul odvolávajúc sa na sudcovskú koncentráciu konania.

39. V diskrečnej právomoci súdu je poskytnúť strane sporu na pojednávaní lehotu na dodatočné splnenie povinnosti tvrdiť a navrhnúť dôkazy (§ 181 ods. 4 CSP). Ustanovenie § 181 ods. 4 CSP je vo vzťahu k § 153 ods. 1 druhá veta CSP lex specialis. Uplatnenie diskrečného práva súd zväži v závislosti od okolností prípadu. Oneskorené predloženie prostriedkov procesného útoku a prostriedkov procesnej obrany môže súd ospravedlniť na základe subjektívnych alebo objektívnych kritérií, medzi ktoré možno zaradiť napríklad právnu zložitosť sporu. Podľa názoru odvolacieho súdu možno okolnosti daného sporu označiť aj právnou a skutkovou zložitosťou.

40. Je potrebné prisvedčiť odvolacím námietkam žalovaného o tom, že hoci u žalovaného bolo odmeňovanie zamestnancov zakotvené v Kolektívnej zmluve, súd prvej inštancie na danú skutočnosť nereagoval, ale aplikoval § 120 ods. 1 Zákonníka práce bez náležitého zdôvodnenia a v tejto súvislosti zrozumiteľne nevysvetlil zaradenie žalobcu do II. stupňa náročnosti práce.

41. Vychádzajúc z uvedeného odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie s použitím ustanovenia § 389 ods. 1 písm. b) CSP v napadnutej časti (t. j. výroky I. a III.) zrušil a podľa ustanovenia § 391 ods. 1 CSP mu vec v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

42. Po vrátení veci bude úlohou súdu prvej inštancie ozrejmiť aplikáciu § 120 ods. 1 Zákonníka práce pri existencii Kolektívnej zmluvy a jej dodatkov, ktoré obsahovali aj odmeňovanie zamestnancov žalovaného. V prípade, ak by súd prvej inštancie dospel k záveru, že Kolektívnu zmluvu nemožno v okolnostiach danej veci použiť, je namieste aplikovať § 120 ods. 1 Zákonníka práce, avšak s náležitým zdôvodnením o zaradení zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti práce. Súd vykoná dôkazy, ktoré strany sporu navrhnu, ak tieto budú mať súvis s prejednávanou vecou, budú mať výpovednú hodnotu a vplyv na posúdenie skutkového stavu. Súd zároveň môže vykonať aj dôkaz v prospech slabšej strany (žalobcu), hoci ho táto strana nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Zároveň bude povinnosťou strán sporu bdiť pri realizovaní prostriedkov procesného útoku a procesnej obrany tak, aby naplnili ich očakávania. Povinnosťou súdu prvej inštancie bude náležite svoje rozhodnutie odôvodniť s odkazom na konkrétne skutkové okolnosti. Súd prvej inštancie zároveň rozhodne aj o všetkých trovách konania (§ 396 ods. 3 CSP).

43. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu nie je prípustné odvolanie.

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

Podľa § 420 CSP, dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Podľa § 423 CSP, dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné.

Podľa § 424 CSP, dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Podľa § 427 ods. 1 CSP, dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Podľa § 428 CSP, v dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody - § 421 a § 422 CSP) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh).

Podľa ust. § 125 ods. 1 a 2 CSP podanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva.

Podľa § 429 ods. 1 CSP, dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Podľa § 429 ods. 2 CSP, povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa.

Podľa § 160 ods. 2 CSP dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci.