

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 6CoPr/3/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8722202904
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 10. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrej Radomský
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2025:8722202904.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Andreja Radomského a členov senátu JUDr. Kataríny Krochtovej a JUDr. Romana Lajoša v spore žalobcu: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom D. XX, XXX XX E., právne zastúpený: JUDr. Matúš Hrib, advokát, so sídlom Tehelná 46, 085 01 Bardejov, IČO: 42 246 237 proti žalovanému: D. F., D. D. F. XXX/XX, XXX XX E., A.: XX XXX XXX, právne zastúpený: JUDr. Kristián Koval, advokát, so sídlom Hlavná 137, 080 01 Prešov, IČO: 56 716 711, o zaplatenie osobného príplatku, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Prešov č.k. 34Cpr/13/2023-156 zo dňa 10.04.2025 jednohlasne takto

rozhodol:

- I. Potvrďuje rozsudok.
- II. Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania voči žalobcovi v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou domáhal voči žalovanému zaplatenia osobného príplatku a nahradenia trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.01.2003 je zamestnancom žalovaného s dohodnutým druhom práce vedenie účtovníctva a PAM (ďalej aj ako „Pracovná zmluva“). Okrem upozornení a zastrašovania skončením pracovného pomeru a inými dôsledkami odňal žalovaný žalobcovi časť mzdy - osobný príplatok v sume 300 EUR mesačne, údajne ako dôsledok porušovania pracovnej disciplíny, avšak nielen za jeden mesiac, ale dlhodobo od mesiaca jún 2022 (nevyplatený v mesiaci júl 2022), čím na základe nepravdivých a zinscenovaných obvinení pripravil žalobcu o značnú sumu jeho príjmu, a to do dňa podania žaloby o čiastku 300 EUR x 4 mesiace, čo len ku dňu podania tejto žaloby činí sumu 1.200 EUR. Žalovaný nemal na odobratie príplatku skutkový podklad a ani nedodrжал zákonný postup zmysle § 10 ods. 1 a 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „Zákon o odmeňovaní zamestnancov“). Aj keby mal zamestnávateľ dôvod na odobratie osobného príplatku, čo nemal, jednalo sa len o osobnú animozitu, musel by dodržať zákonný postup písomného návrhu, písomného rozhodovania a prerokovania, k čomu nedošlo. Žalovaný sa k žalobe vyjadril podaním doručeným dňa 09.12.2022 (vyjadrenie k žalobe), pričom uviedol, že so žalobou v celom rozsahu nesúhlasí a odmieta tvrdenia v nej uvedené. Žalovaný sa vyjadril k porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom, a to vo vzťahu k nedodržiavaniu pracovnej doby, ako aj ďalším skutkovým otázkam spojených s pracovným pomerom. Osobný príplatok možno priznať na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Predmetný osobný príplatok bol žalobcovi odobratý v súlade so zákonom, a to jednak na základe zníženia kvality plnenia pracovných povinností uvedených v

zápise z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o odobratí osobného príplatku zamestnancovi od 01.06.2022, a jednak z dôvodu ukončenia vykonávania práce nad rámec pracovných povinností (čo bolo vedenie PAM agendy, ktorú od toho času úplne prevzal pomocný mzdový účtovník). Odobratie osobného príplatku vo výške 300 EUR bolo prerokované zo zástupcami zamestnancov, čo potvrdzuje aj zápis z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o odobratí osobného príplatku zamestnancovi. Zároveň osobný príplatok nie je nárokovateľnou zložkou mzdy. Mimo iného aj vo vzťahu k odobratiu osobného príplatku žalobcovi A. G. G. na základe vykonanej inšpekcie u zamestnávateľa (v období od 30.05.2022 do 22.06.2022) dospel k záveru, že v kontrolovanom subjekte neboli zistené nedostatky.

2. Okresný súd Prešov (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom identifikovanom v záhlaví tohto rozhodnutia rozhodol tak, že cit.:

„I. Žalobu zamieťa.

II. Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100 %, o výške ktorých bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.“

3. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie právne odôvodnil ustanovením § 10 ods. 1, 2, 3, 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v zmysle ustanovenia § 194 ods. 1 a 2 CSP.

4. Súd prvej inštancie vec skutkovo posúdil tak, že na pojednávaní súd vykonal výsluch strán a svedkyne B. H. H. (zamestnankyňa žalovaného, bývala kolegyňa žalobcu a predsedníčka odborovej organizácie). Z písomných vyjadrení strán, Pojednávaní a z vykonaného dokazovania listinnými dôkaznými prostriedkami, ktoré sú súčasťou súdneho spisu, súd zistil tento skutkový stav. Zo zápisu z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o odobratí osobného príplatku žalobcovi zo dňa 06.05.2022 (č. I./XXX-XXX/XXXX) vyplýva, že ako zástupca zamestnancov bola pri prerokovaní odobratia osobného príplatku žalobcu prítomná H. H., pričom dňa 06.05.2022 bola predložená žiadosť o prerokovanie odobratia osobného príplatku. Osobný príplatok bo odobratý od 01.06.2024 z dôvodu zníženia kvality plnenia pracovných úloh žalobcom. Zo záznamu A. G. G. J. A./E.,K. zo dňa 22.06.2022 vyplýva, že mimo ostatných dokumentov bol inšpektorátu predložený za účelom výkonu inšpekcie aj (-) zápis z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o odobratí osobného príplatku žalobcovi zo dňa 06.05.2022, pričom A. G. G. vo vzťahu k celej vykonanej inšpekcií konštatoval, že neboli zistené porušenia pracovnoprávných predpisov. Z výsluchu žalobcu vyplynulo, že dňa 06.05.2022 bol na stretnutí na ktorom bol oboznámený, že mu berú osobný príplatok (pozn. v zápisnici z pojednávania je zrejme z dôvodu chyby v písaní nesprávne uvedený dátum 16.05.2022, nakoľko žalobca počas celého konania nerozporoval deň, kedy sa malo prerokovanie uskutočniť, resp. nespochyboval deň uvedený v zápisnici z prerokovania odobratia osobného príplatku). Z výsluchu žalovaného (štatutárny zástupca žalovaného) vyplynulo, že ostatné ohľadne odobratia osobného príplatku sa prerokovalo dňa 06.05.2022 so zástupcami zamestnancov. Z výsluchu svedkyne vyplynulo, že k prerokovaniu odobratia osobného príplatku žalobcu došlo, čo potvrdila ona ako predsedníčka odborovej organizácie. Žalovaný ju oboznámil so skutkom, ktorý sa stal zo strany žalobcu ako aj všetkými náležitosti. Následne došlo k prejednaniu odobratia osobného príplatku v odborovej organizácii, pričom to zobrali na vedomie. Za odborovú organizáciu sa prejednanie zúčastnila sama svedkyňa a následne oboznámila ostatných členov výboru. Podľa svedkyne boli dodržané všetky formálne stránky odobratia osobného príplatku.

5. Súd prvej inštancie vec právne posúdil tak, že po právnej stránke veci vychádzal okrem iného aj zo záverov rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 20CoPr/2/2013 zo dňa 18. júna 2013 z ktorého vyplýva: „V danom prípade bolo preukázané, že žalobca je zamestnancom žalovaného. Jeho odmeňovanie a právne vzťahy týkajúce sa jeho pracovného pomeru, sa spravujú zákonom číslo 553/2003 Z. z. v platnom znení. Podľa § 10 ods. 2 tohto zákona, o priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí osobného príplatku rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. V danom prípade bol tento postup dodržaný, a preto rozhodnutie o odňatí osobného príplatku nemôže byť považované za neplatné. Zákon neuvádza kritériá na základe ktorých možno odňať osobný príplatok, len logicky možno zo zákona vyvodit', že osobný príplatok môže byť odňatý vtedy, pokiaľ zamestnanec nespĺňa podmienky na jeho priznanie, teda dosahovanie pracovných výsledkov alebo vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností alebo mimoriadne osobné schopnosti zamestnanca. V danom prípade

dôvodom odňatia osobného príplatku bola skutočnosť, že žalobca mal fyzicky napadnúť jedného zo žiakov školy. Pre posúdenie platnosti alebo neplatnosti rozhodnutia o odňatí osobného príplatku nie je dôležité, či tento dôvod je aj skutočne naplnený, pretože ako bolo uvedené vyššie, pre posúdenie platnosti rozhodnutia odňatia osobného príplatku je dôležité to, či postup zamestnávateľa bol v súlade s § 10 zákona 553/2003 Z.z. Osobný príplatok je nenárokovateľná zložka platu, zamestnanec naň nemá právny nárok. Z uvedeného dôvodu súd nevykonával dôkazy smerujúce k tomu, či údajné fyzické napadnutie žalobcu sa udialo alebo neudialo. V sporoch o zaplatenie mzdy (alebo jej časti) je rozhodujúce, či sú splnené predpoklady pre vznik nároku na ňu vyplývajúce zo mzdového predpisu alebo kolektívnej zmluvy alebo pracovnej či inej zmluvy. Treba skúmať, či je žalobným návrhom uplatnená zložka mzdy, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať (ide vtedy o nárokovú zložku mzdy) alebo zložka mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (v takom prípade ide o nenárokovú zložku mzdy). Uplatnením nárokových a nenárokových zložiek mzdy je vyjadrená predovšetkým stimulačná a motivačná funkcia mzdy spočívajúca v spojení určitej formy mzdy s pracovným výkonom zamestnanca. Závislosť mzdy (jej výšky) na žiaduci výkon práce v predpokladanom množstve a kvalite potom býva vyjadrená ustanovením predpokladov, ktoré musia byť splnené, aby zamestnanec mohol túto mzdovú zložku obdržať. Takéto predpoklady je možné ustanoviť veľmi konkrétne, na základe objektívne merateľných a kvantifikovateľných kritérií, či naopak celkom všeobecne. Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. V uvedenom prípade má také rozhodnutie zamestnávateľa konštitutívny účinok. Či zamestnávateľ uvedené rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať prípadné rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvahe zamestnávateľa (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo 31/2009 zo dňa 27.05.2010). Za tohto stavu konštatovaniu prvostupňového súdu, že nemožno určiť, že žalobcovi patrí osobný príplatok za obdobie od 01.06.2012 do 31.08.2012, pretože v konaní bolo preukázané, že v tomto období bol žalobcovi osobný príplatok odobraný s tým, že nie je ani možné žalobcovi tento platne odobratý príplatok priznať, nemožno nič vyčítať. Osobný príplatok je nepochybne nenárokovateľnou zložkou mzdy. Nie je možné sa preto jeho priznaniu s úspechom domáhať na súde.“ Žalobca v žalobe prvotne tvrdil, že nebol dodržaný zákonný postup pre odobratie osobného príplatku (písomný návrh, písomné rozhodovanie a prerokovanie). Žalovaný v rámci vyjadrenia sa k žalobe tieto tvrdenia poprel a vyjadril sa k dodržaniu procesu odobratia osobného príplatku. Následne už žalobca postup odobratia osobného príplatku nespochybňoval a nepopieral, pričom svoj nárok odôvodňoval len nenaplnením skutkových dôvodov na odobratie osobného príplatku. Zároveň žalobca svoje tvrdenia ohľadom nedodržania zákonného postupu pre odobratie osobného príplatku žiadnym spôsobom nekonkretizoval a v rovine skutkových tvrdení ani nevysvetlil, pričom sa obmedzil len na konštatovanie, že postup dodržaný nebol. V tomto smere súd výlučne k skutkovým okolnostiam vzťahujúcim sa k odobratiu osobného príplatku (nie vo vzťahu k právnomu posúdeniu) poukazuje aj na § 151 ods. 2 CSP (Ak strana poprie skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania alebo vnímania, uvedie vlastné tvrdenia o predmetných skutkových okolnostiach, inak je popretie neúčinné.). Zo zisteného skutkového stavu a v zmysle vyššie uvedeného teda vyplýva, že zákonný postup pre odobratie osobného príplatku bol dodržaný. Podľa § 194 CSP (1) Otázku, o ktorej má právomoc rozhodovať iný orgán verejnej moci ako orgán podľa § 193, môže súd posúdiť sám, nemôže však o nej rozhodnúť. (2) Ak bolo o otázke podľa odseku 1 rozhodnuté, súd na také rozhodnutie prihliadne a vysporiada sa s ním v odôvodnení rozhodnutia. Aj keď súd nie je viazaný rozhodnutím Inšpektorátu práce, tak na jeho rozhodnutie prihliadol a podporne vychádzal aj z neho. Inšpektorát práce pritom pri výkone inšpekcie hodnotil aj odobratie osobného príplatku (ako aj ďalšie iné otázky), pričom vo vzťahu k inšpekcií ako celku dospel k záveru, že neboli zistené porušenia pracovnoprávných predpisov. Pre posúdenie platnosti alebo neplatnosti rozhodnutia o odňatí osobného príplatku nie je dôležité, či tento dôvod je aj skutočne naplnený, pretože ako vyplýva z vyššie citovanej judikatúry, pre posúdenie platnosti rozhodnutia odňatia osobného príplatku je dôležité to, či postup zamestnávateľa bol v súlade s § 10 Zákona o odmeňovaní zamestnancov. Priznanie osobného príplatku je závislé od vôle zamestnávateľa, ktorá sa môže počas trvania pracovného pomeru meniť, pričom k jej zmene môže dôjsť aj v prípade, ak u zamestnanca nenastala zmena kvality jeho práce. Súd sa nestotožnil s právnym názorom žalobcu, že osobný príplatok je nárokovateľná zložka platu, nakoľko súd dospel k záveru, že osobný príplatok je nenárokovateľná zložka platu a zamestnanec naň nemá právny nárok. Z uvedeného dôvodu súd neskúmal materiálnu stránku dôvodnosti priznania, resp. nepriznania osobného príplatku a vo vzťahu k týmto skutkovým otázkam ani nevykonával dokazovanie (ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovanie pracovných výsledkov alebo vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností) a hodnotil len splnenie formálnej stránky, a teda postupu jeho odobratia. Korelátom práva účastníka konania na

primerané odôvodnenie súdneho rozhodnutia (v zmysle primeranej argumentačnej reakcie na jeho tvrdenia) je jeho procesná povinnosť predostrieť dostatočne konkretizovanú a podloženú argumentáciu (Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 495/2015 zo dňa 20. augusta 2015). Ďalej podľa stabilizovanej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (III. ÚS 107/07). V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej novej interpretácii odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplývajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 ústavy, resp. čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd (I. ÚS 243/07). Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t.j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé (I. ÚS 243/07, I. ÚS 155/07, I. ÚS 402/08) (Uznesenie Najvyššieho súdu SR č. k. 9Cdo/7/2021 zo dňa 14. apríla 2021). V nadväznosti na vyššie uvedené dospel súd k záveru, že žalovaný pri odobratí osobného príplatku žalobcovi dodržal zákonný postup, a tak žalobca na doplatenie osobného príplatku nemá nárok. Na základe takto zisteného záveru súd potom žalobu v celom rozsahu zamietol.

6. O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa ustanovenia § 262 ods. 1 v spojení s ustanovením § 255 ods. 1 CSP s tým, že žalovaný mal v spore plný úspech, a preto má vo vzťahu k žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktorý mu súd priznal tak ako je uvedené vo výroku predmetného rozsudku.

7. Proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca, ktorý uviedol, že ako odvolacie dôvody uvádza ustanovenie § 365 ods. 1 písm. d) a písm. h) teda, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Podľa názoru odvolateľa konajúci súd odmietol posudzovať materiálnu stránku sporu, čím dospel k nesprávnemu rozhodnutiu vo veci. Formalisticky náhľad súdu prvej inštancie na práva zamestnanca ešte v tak extrémne citlivej sfére ako je odmena za prácu, ktorá je podstatou všetkých sociálnych ústavných práv je takou vadou konania, ktorá nielenže ohrozuje práva žalobcu, ale ohrozuje celý systém ochrany zamestnancov pred svojvôľou zamestnávateľov. Takýto postoj konajúceho súdu je neudržateľný o to viac, že sa jedná o spor s ochranou slabšej strany, ktorej súd uprel pravdu a právo ako nepodstatné voči papieru, ktorého obsah nemusel byť vôbec pravdivý. To, že inšpektorát práce skúmal len formálnu stránku veci je namieste, nakoľko nemá kompetenciu ísť do hĺbky a riešiť vec v takej miere. Ale ak súd koná ako bežný úrad a nechráni uplatnené práva načo by potom malo byť zamestnancovi takéto sporové konanie, z ktorého jediným výstupom je absolútna ochrana svojvôli zamestnávateľa bez ohľadu na to, či sa zakladá na pravde alebo nie, stačí, že sa nachádza na papieri. Súd odňatím možnosti preukázať materiálnu stránku veci úplne poprel podstatu súdneho sporu a táto vada mala za následok nesprávne a neudržateľné rozhodnutie. Ďalej sa odvolateľ podrobne zaoberal rozhodnutím Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 3Cdo/31/2009 zo dňa 27.05.2010, ktorý podrobil svojmu právnomu rozboru. Z neho zároveň vyvodil výsledok, že konajúci súd nesprávne zmiešal „ani nepriznaný nárok“ s nárokom priznaným a neoprávnene odňatým, preto bol konajúci súd povinný dôvod, ktorý bol podkladom odňatia príplatku skúmať, či je dôvodom existujúcim a nie je vymysleným. Zároveň súd prvej inštancie nemohol odvolateľom uvádzanú koreláciu použiť na svoje nekonanie, nakoľko sa jedná o skutkovo aj právne rozdielny prípad, pri ktorom sa nedá dať tieto veci do jednej roviny. Za prvé právo konateľov vyplatiť odmenu aj keď sa splnili kritériá, ktoré je zakotvené vo vnútornom predpise súkromnej firmy, pri ktorého využití nikto nekonšpiroval a za druhé právo pracovníka vo verejnej sfére, na ktorého sa vymysleli klamstvá, ktoré mali byť podkladom pre odňatie zložky mzdy, aby bol vyštváný zo zamestnania. Z § 10 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z.z. je zrejmé, že odobrať osobný príplatočok je možné len na základe zníženia úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak je tvrdenie o znížení kvality plnenia pracovných úloh klamstvom, nemožno príplatočok odňať tým, že sa súd odmietol zaoberať touto stránkou veci, flagrantne porušil právo žalobcu na ochranu jeho procesných a hmotných práv. Jediné čo mal súd skúmať bolo, či skutočne žalobca

nesplnil svoje úlohy, či to vôbec boli jeho úlohy, či boli takej intenzity, že mal právo odňať celý príplatok navždy, nakoľko všetci ostatní zamestnanci túto výhodu využívali a žalobca bol neoprávnene a extrémne prísne trestaný riaditeľom školy. Všetky tieto veci žalobca vysvetlil vo svojich vyjadreniach, pričom súd mu to pre zlé použitie analógie s prípadom rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 3Cdo/31/2009 zmietol zo stola tak, že sa tým úplne odmietol zaoberať, vyhodnotiť to a posúdiť vo vzťahu k žalovaným nárokom. Takáto vada konania mala za následok absolútne nekonanie súdu a viedla k nesprávnemu rozhodnutiu založenému na domnení súdu, že v danom prípade nie je potrebné vôbec riešiť podstatu sporu, materiálnu stránku veci ani vyhodnocovať dôkazy, pričom stačí jeden papier založený na výmysle alebo neoprávnenom prenášaní pochybností a pochybení zamestnávateľa na zamestnanca bez ohľadu na to, že zasahuje do predtým priznanej, a teda nárokovateľnej zložky mzdy. Podľa názoru odvolateľa pri nenárokovateľnej zložke mzdy je fakultatívnosť znakom len do momentu priznania tejto zložky. Od momentu jej priznania je táto zložka mzdy obligatórnou zložkou. Uvedenú skutočnosť však súd prvej inštancie nezohľadnil. Nesprávnym právnym posúdením veci odvolateľ argumentuje z toho dôvodu, že prvostupňový súd usudzuje, že odňať osobný príplatok je možné bezdôvodne respektíve, že pravdivosť či relevantnosť dôvodov je nepodstatná. S týmto sa odvolateľ nevie stotožniť. Má za to, že pravdivosť a relevantnosť dôvodov odňatia treba v konaní skúmať a pri spochybnení týchto dôvodov je potrebné už raz priznaný príplatok uznať a zaviazat' žalovaného ho vyplácať. Opätovne poukázal na § 10 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z.z..

8. K žalobcom podanému odvolaniu sa písomnou cestou vyjadril žalovaný, ktorý uviedol, že rozhodnutie odobratia osobného príplatku žalobcovi bolo vydané na základe platných právnych predpisov a zohľadňovalo všetky podstatné skutočnosti. Následne poukázal na ustanovenie § 10 ods. 1, 2, 3, 4 a 5 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zároveň uviedol, že predmetný osobný príplatok bol žalobcovi odobratý v súlade so zákonom, a to jednak na základe zníženia kvality plnenia pracovných povinností (uvedených aj v zápise z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov zo dňa 06.05.2022 o odobratí osobného príplatku zamestnancovi od 01.06.2022) ako aj z druhého dôvodu, a to ukončenia vykonávania práce nad rámec pracovných povinností (čo bolo vedenie PAM agendy, ktorú od 01.06.2022 prevzal zamestnanec, ktorý bol prijatý na miesto referenta personálnej práce a miezd ekonomicko-hospodárskeho útvaru Spojenej školy). Odvolanie žalobcu tak považuje v celom rozsahu za nedôvodné, pričom súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania vyvodil správny skutkový stav a prijal podľa názoru žalovaného aj správne právne závery. Tvrdenia odvolateľa preto považuje za nepreukázané a navrhuje rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdiť.

9. Následne vo veci žalobca podal odvolaciu repliku, v ktorej uviedol, že žalovaný sa obmedzil vo svojom vyjadrení na konštatovanie zákonnosti odňatia osobného príplatku žalobcu z dôvodu číslo 1., a to zníženie kvality plnenia pracovných povinností a z dôvodu číslo 2. ukončenia vykonávania práce nad rámec pracovných povinností. Podľa názoru odvolateľa prvý dôvod je vymyslený a súd prvého stupňa bol povinný skúmať materiálnu stránku veci, a teda či tvrdené skutočnosti porušenia pracovných povinností uvedené v zápisnici zo dňa 16.05.2022 sú pravdivé, nakoľko ich žalobca aj vtedy aj počas súdneho konania namietal. Podľa názoru odvolateľa tvrdenia porušenia pracovných povinností boli vymyslené alebo neoprávnene hodené na žalobcu a odňatie osobného príplatku bolo nezákonné. Druhý dôvod odňatia je dodatočne vymyslený a ani jedným dôkazom nie je preukázaný. Žalovaný nikdy nepreukázal žiadnym dokumentom, že osobný príplatok bol priznaný pre plnenie nejakej konkrétnej úlohy, ktorá sa skončila ani nepreukázal, že dané bol dôvodom jeho odňatia. Má tak za to, že priznanie a odňatie príplatku pre prácu na PAM je dodatočný dôvod, aby si zamestnávateľ vyfabuloval akési zadné dvierka, ale nevyplýva to ani z jedného predloženého dôkazu.

10. Následne vo veci žalovaný podal odvolaciu dupliku, v ktorej uviedol, že naďalej trvá na svojich tvrdeniach a skutočnostiach uvedených vo vyjadrení k žalobe ako aj vyjadrení k odvolaniu žalobcu. S argumentami a tvrdeniami žalobcu nesúhlasí, pričom odvolaciu repliku žalobcu považuje za neopodstatnenú a účelovú, ktorá obsahuje prvky osočovacieho charakteru. Na základe zápisu z prerokovania zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov o odobratí osobného príplatku žalobcovi zo dňa 06.05.2022 vedeného pod č. I./XXX -XXX/XXXX bolo preukázané, že dôvodom na odobratie osobného príplatku žalobcovi bol práve dôvod zníženia kvality plnenia pracovných úloh žalobcom, ktoré boli zdôvodnené a so zástupcami zamestnancov prerokované, čím žalovaný naplnil zákonné podmienky pre platné odobratie osobného príplatku žalobcovi dňom 01.06.2022. V tomto smere žalovaný poukázal na výpoveď svedkyne p. B. H. H., predsedníčky odborovej organizácie, ktorá uvedené

tvrdenia žalovaného potvrdila. Zároveň žalovaný poukázal aj na záznam A. G. G. J. A. - XX - XX - X.X/ X - L. XX, K. XX - XX zo dňa 22.06.2022, ktorý prijal záver, že vo vzťahu k celej vykonanej inšpekcii, ktorej súčasťou bolo aj posudzovanie odobratia osobného príplatku žalobcovi neboli zistené porušenia pracovnoprávných predpisov žalovaným. Na uvedený záznam A. G. G. v odôvodnení rozhodnutia poukázal aj prvoinštančný súd, s čím sa v plnom M. žalovaný stotožňuje. Naplnenie zákonných predpokladov a podmienok pre platné odobratie osobného príplatku ako aj závery prijaté vykonanou inšpekciou A. G. G. sú dostatočným dôvodom preukazujúcim nesprávnosť tvrdení žalobcu, čo jednoznačne svedčí v prospech žalovaného a správnosť vydaného rozhodnutia prvoinštančného súdu, ktoré je vo svojom odôvodnení konzistentné, zrozumiteľné a majúce oporu vo vykonanom dokazovaní.

11. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací, v rámci kompetencií vyplývajúcich z ust. § 34 CSP, po zistení, že odvolanie bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP), oprávnenou osobou (§ 359 CSP), prejednal odvolanie podané žalovaným a preskúmal rozhodnutie súdu prvej inštancie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 378 a nasl. CSP bez toho, aby nariadil odvolacie pojednávanie podľa § 385 CSP (a contrario) a na tomto pojednávaní zopakoval, či doplnil dokazovanie vykonané prvoinštančným súdom. Právnym dôsledkom takéhoto postupu odvolacieho súdu je jeho viazanosť skutkovým stavom zisteným súdom prvej inštancie (§ 382, § 385 CSP). Pri preskúmaní napadnutého rozsudku bol odvolací súd viazaný dôvodmi podaného odvolania do tej miery, že nebol oprávnený tento rozsudok preskúmať z iných dôvodov, než ktoré boli výslovne uvedené v podanom odvolaní. Výnimkou by mohli byť len vady konania, ktoré sa týkajú procesných podmienok, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené (§ 380 ods. 1, 2 CSP). Pretože rozsudok vo veci samej musí byť verejne vyhlásený, odvolací súd uverejnil v zákonom stanovenej lehote miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu a webovej stránke Krajského súdu v Prešove (§ 378 ods. 2, § 219 ods. 1, 3 CSP) Po prieskume napadnutého rozhodnutia podľa vyššie uvedených zásad (§ 379, § 380 ods. 1, 2 CSP) dospel odvolací súd k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

12. Na potvrdenie správnosti prvoinštančného rozhodnutia k odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd uvádza nasledovné.

13. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd vec prejedná v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadne akých výrokov u rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať.

14. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte s namietaným nesprávnym zistením skutkového stavu a nesprávnym právnym zistením, teda, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II. ÚS 78/05).

15. Súd prvej inštancie zistil vo veci skutkový stav v dostatočnom rozsahu a zo zistených skutočností prijal vecne správne právne závery. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie, s ktorým sa stotožňuje v plnom rozsahu, na neho zároveň poukazuje podľa § 387 ods. 2 CSP. Skutočnosť, že odvolací súd sa tiež v zásade môže obmedziť na prevzatie odôvodnenia nižšieho súdu vyplýva z rozhodnutia ESLP vo veci Helle vs. Fínsko z 19.12.1997 č.20772/92. Na zvýraznenie presvedčivosti napadnutého rozsudku a v odpovedi na sporovými stranami uplatnené odvolacie námietky odvolací súd uvádza nasledovné.

16. K námietke inej vady ktorá by mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci podľa ust. § 365 ods. 1 písm. d/ CSP odvolací súd poznamenáva, že tento odvolací dôvod dopadá na také pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie sú subsumovateľné pod zostávajúce odvolacie dôvody. Takéto pochybenia sa stávajú relevantnými až za predpokladu, že mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Takouto vadou môže byť napríklad nesprávne realizovaná manudukčná povinnosť

súdu, vykonanie nezákonne získaného dôkazu bez splnenia predpokladu uvedeného v článku 16 ods. 2 CSP, porušenie viazanosti súdu inými rozhodnutiami v zmysle ust. § 193 CSP alebo napríklad posúdenie predbežnej otázky v rozpore s existujúcim rozhodnutím príslušného orgánu v zmysle ust. § 194 ods. 2 CSP, alebo akékoľvek iné pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie sú subsumovateľné pod ostatné odvolacie dôvody a mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

17. K námietke nesprávneho právneho posúdenia podľa ust. § 365 ods. 1 CSP písm. h) odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010).

18. Z obsahu podaného odvolania možno vyvodiť dva základné podstatné odvolacie dôvody.

19. Prvým odvolacím dôvodom bola existencia inej vady v konaní, ktorá mala spočívať v odmietnutí posúdenia materiálnej stránky sporu zo strany súdu prvej inštancie, keď odňatím možnosti preukázať materiálnu stránku veci súd prvej inštancie poprel podstatu súdneho sporu a táto vada mala za následok nesprávne a neudržateľné rozhodnutie. Podľa názoru odvolateľa sa súd prvej inštancie odmietol zaoberať skutočnosťou, že odobrať osobný príplatok je možné len na základe zníženia úrovne kvality plnenia pracovných úloh a ak je tvrdenie o znížení kvality plnenia pracovných úloh nepravdou, nemožno príplatok v takom prípade odňať. Tým, že sa súd odmietol zaoberať touto stránkou veci, porušil právo žalobcu na ochranu jeho procesných ako aj hmotných práv. Podľa názoru odvolateľa sa tak jednalo o zložku mzdy, hoci fakultatívnu, stanovenú zákonom pri výkone práce vo verejnom záujme, čiže svojvoľa zamestnávateľa pri odmeňovaní nie je absolútna, ale má presne zákonom stanovené mantinely. Podľa názoru odvolateľa pri nenárokovateľnej zložke mzdy je fakultatívnosť znakom len do momentu priznania tejto zložky. Od momentu jej priznania je táto zložka mzdy obligatórnou zložkou. Uvedenú skutočnosť však súd prvej inštancie nezohľadnil a následne tak neskúmal to, či skutočne žalobca neplnil svoje úlohy, či to vôbec boli jeho úlohy a či neplnenie úloh bolo takej intenzity, že mal právo odňať celý príplatok navždy, a tým ho neoprávnene až extrémne prísne mohol potrestať. Predmetná vada konania podľa odvolateľa mala za následok absolútne nekonanie súdu a viedla zároveň k nesprávnemu rozhodnutiu založenému na domnení súdu, že v danom prípade nie je potrebné vôbec riešiť podstatu sporu a vyhodnocovať dôkazy.

20. Druhým odvolacím dôvodom bola skutočnosť, že súd vec nesprávne právne posúdil, keď mal za to, že priznaný osobný príplatok je nenárokovateľná časť mzdy zamestnanca. Pričom táto vada súvisí aj so skutočnosťou, keď prvostupňový súd usúdil, že odňať osobný príplatok je možné bezdôvodne, resp. pravdivosť či relevantnosť dôvodov je nepodstatná. Odvolateľ mal za to, že pravdivosť a relevantnosť dôvodov odňatia bolo treba v konaní pred súdom skúmať a pri spochybnení dvoch zamestnávateľom uvedených dôvodov bolo potrebné už raz priznaný príplatok uznať a zaviazat' žalovaného ho ďalej vyplácať.

21. Oba odvolacie dôvody sa vzájomne prelínajú, keďže majú svoj základ v nesprávnom právnom posúdení veci, od ktorého sa má následne vyvíjať nadväzujúci rozsah dokazovania. Pri vysporiadaní sa s týmito odvolacími dôvodmi je v prvom rade potrebné po právnej stránke posúdiť, či sa v prípade osobného príplatku jedná o nárokovateľnú alebo nenárokovateľnú mzdovú položku. S tým následne logicky súvisí aj rozsah vykonaného dokazovania a správne stanovenie tohto rozsahu súdom. Možno tak v zásade mať za to, že v prípade, ak by súd prvej inštancie vyhodnotil nárokovateľnosť osobného príplatku ako zložky mzdy, predstavovalo by dokazovanie čo do rozsahu omnoho širšiu mieru a to vo vzťahu k zamestnancom či zamestnávateľom uvádzaným dôvodom jeho odobratia. V prípade vyhodnotenia osobného príplatku ako nenárokovateľnej zložky mzdy, by logicky malo dôjsť k užšiemu a selektívnejšiemu rozsahu dokazovania a to s ohľadom na zásadu rýchlosti a hospodárnosti súdneho konania.

22. Odvolací súd má za to, že oba odvolacie dôvody žalobcu neboli naplnené. V prvom rade je možné z pohľadu odvolacieho súdu dospieť k záveru, že v prípade osobného príplatku sa jedná o nenárokovateľnú zložku mzdy, a to bez ohľadu na to, či nastal alebo nenastal moment jej priznania,

z dôvodov uvádzaných súdom prvej inštancie a z dôvodov uvádzaných odvolacím súdom v odstavci č. 23 tohto rozhodnutia. Nemožno tak právne uzatvoriť, že momentom priznania tejto zložky je táto zložka mzdy obligatórnou a nárokovateľnou zložkou mzdy. Zároveň toto právne posúdenie má za následok aj ďalší postup súdu vo vykonávanom dokazovaní. Súd prvej inštancie v zmysle svojho právneho záveru vykonal pre vec podstatné dokazovanie a v prevyšujúcej časti už dokazovanie nevykonával, keďže zo samotnej podstaty právneho posúdenia veci uvedeného súdom prvej inštancie vyplýva, že skutočnosti o žalobcom uvádzaných dôvodoch odňatia príplatku by nezmenili rozhodnutie súdu prvej inštancie o zamietnutí žalobcom uplatneného nároku.

23. K záveru, že v prípade priznaného osobného príplatku sa jedná o nenárokovateľnú zložku mzdy dospel odvolací súd v zhode so súdom prvej inštancie na základe ust. § 10 ods. 1, 2, 3, 4 a 5 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Osobný príplatok je nenárokovateľná zložka platu, a to na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, pričom zákon definuje jeho limity. Osobou oprávnenou rozhodovať o osobnom príplatku je zamestnávateľ, a to pri dodržaní postupu - priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie navrhuje vedúci zamestnanec písomne zamestnávateľovi. Osobný príplatok slúžiaci na ocenenie je plne závislý od vôle zamestnávateľa, pričom zákon predpokladá, že táto vôľa zamestnávateľa môže byť počas plynutia pracovného pomeru menená (rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní, zvýšení, znížení alebo jeho odobratí) a je namieste podotknúť, že táto môže byť zmenená i bez zmeny kvantity, či kvality hodnoty práce zamestnanca. Teda zmenená môže byť aj nadobudnutím nových, respektíve hlbších vedomostí zamestnávateľa o charaktere a kvalite vykonávanej práce zamestnanca, čím sa môže znížiť alebo zvýšiť v jeho očiach kvalita práce zamestnanca, čo je dôvodom na zmenu ocenenia ergo, zmenu výšky osobného príplatku. Tým, že sa jedná o nenárokovateľnú časť platu, súd nemal právomoc preskúmať podmienky vzniku a zániku osobného príplatku (priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie) za predpokladu, že tento postup zamestnávateľa nevykazoval žiadne znaky rozporu s dobrými mravmi, k zvolenému postupu ho nevedol konkrétny diskriminačný dôvod, alebo iný zjavný rozpor s právnym predpisom. Pri výklade predmetného zákonného ustanovenia bolo nevyhnutné vychádzať aj zo systematiky celého právneho poriadku Slovenskej republiky, keď napríklad Zákon č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe v § 132 ods. 2 stanovuje tri zákonné dôvody, kedy možno osobný príplatok štátnemu zamestnancovi zvýšiť, znížiť alebo odňať, pričom Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme stanovuje iba konkrétny postup (teda nie zákonné dôvody zvýšenia, zníženia alebo odňatia) pri priznávaní, zvýšení, znížení alebo odobratí, z čoho bolo možné dedukovať, že úmyslom zákonodarcu tu bolo ponechať viac priestoru zamestnávateľovi pri priznávaní alebo zmene osobného príplatku zamestnancovi. Osobný príplatok a jeho priznanie vrátane jeho zmien bolo preto plne v kompetencii zamestnávateľa, pričom spočíval tak v jeho rukách ako prostriedok na motiváciu svojich zamestnancov, a to pod subjektívnym hodnotením pri zachovávaní zákonných štandardov. Odvolací súd tak v zhode so súdom prvej inštancie je toho názoru, že sa u pôvodne priznaného osobného príplatku jednalo o nenárokovateľnú zložku platu. Súd prvej inštancie nemal právomoc hodnotiť subjektívne hodnotenie zamestnávateľa, to znamená nemal právomoc hodnotiť ako si cenil prácu konkrétneho zamestnanca, respektíve akým spôsobom hodnotil vybočenie či nevybočie zamestnanca zo všeobecných mantinelov zákona, respektíve pri plnení svojich pracovných povinností. Motiváciu k tomuto kroku zamestnávateľ nemal povinnosť vôbec zdôvodňovať, keďže nebolo možné vylúčiť snahu o pozitívne zabezpečenie fungovania zamestnávateľa. Preto samotná zmena osobného príplatku mohla spočívať v nie nelegitímnych zámeroch zamestnávateľa. Na základe uvedeného aj odvolací súd považoval zamietnutie žaloby v uplatnenom nároku za vecne a po právnej stránke správne rozhodnutie.

24. Zároveň je potrebné poukázať na skutočnosť, že žalobca skutkovo substancovane netvrdil a ani v rámci procesného postupu navrhovania dôkazov neuvádzal a neoznačoval dôkazy či svoje skutkové tvrdenia, ktoré by mohli viesť súd prvej inštancie k predbežným záverom, že postup zamestnávateľa by mohol vykazovať znaky rozporu s dobrými mravmi respektíve, že by ho k jeho konaniu viedol akýkoľvek diskriminačný dôvod alebo iný rozpor s právnym predpisom. Žalobca svoj procesný útok ako aj odvolacie dôvody postavil výlučne na právnej premise, že pri nenárokovateľnej zložke mzdy je fakultatívnosť znakom len do momentu priznania tejto zložky. Od momentu jej priznania je táto zložka mzdy obligatórnou zložkou, uvedenú skutočnosť však súd prvej inštancie nezohľadnil a následne tak neskúmal to, či skutočne žalobca neplnil svoje úlohy, či to vôbec boli jeho úlohy a či neplnenie úloh bolo takej intenzity, že mal právo odňať celý príplatok navždy, a tým ho neoprávnené

prísne mohol potrestať. Podľa odvolacieho súdu je zrejmé, že pracovný spor je sporom so slabšou sporovou stranou, aj v tomto prípade by však museli zo strany žalobcu nastať také skutkové tvrdenia, ktoré by bezpochyby súd prvej inštancie smerovali k posudzovaniu takého konania zamestnávateľa, ktoré by vykazovalo znaky rozporu s dobrými mravmi alebo diskriminačné dôvody. Takto substancované skutkové tvrdenia zo strany žalobcu (ani návrhy na dokazovanie) prednesené pred súdom prvej inštancie neboli. V zásade samotný žalobca iba uvádzal, že jeho zamestnávateľ si dôvody odobratia osobného príplatku podľa neho vymyslel, respektíve dodatočne doplnil. Konkrétne konanie, ktoré by vykazovalo znaky rozporu s dobrými mravmi, či diskriminačné dôvody žalobca netvrdil ani bližšie takéto konanie zamestnávateľa neopisoval (rovnako k nemu nepredkladal žiadne návrhy na dokazovanie). Z tohto dôvodu odvolací súd naďalej zotrváva vo svojom názore, že súd nemal právomoc hodnotiť subjektívne hodnotenie zamestnávateľa ako si cenil prácu konkrétneho zamestnanca, respektíve ako vyhodnocoval jeho vybočenie z mantinelov plnenia si pracovných povinností alebo mantinelov zákonných.

25. Správnosti záverov o povinnosti uvádzať a substancovať svoje skutkové tvrdenia aj v prípade sporu so slabšou sporovou stranou zároveň nasvedčuje rozhodnutie ÚSSR sp. zn. IV. ÚS 620/2024 v ktorom sa okrem iného uvádza „Vyšetrovací princíp v mimosporovom konaní spočívajúci v povinnosti súdu vykonať aj dôkazy, ktoré účastníci nenavrhl, sa týka iba rozsahu dokazovania, nie aj rozsahu rozhodujúcich skutkových tvrdení, ktorých pravdivosť má byť dokazovaním overená a ktoré má prezentovať účastník konania.“ Z uvedeného rozhodnutia možno procesnoprávne logicky aplikovať predmetný záver aj pre sporové konanie so slabšou sporovou stranou, tretí oddiel CSP pre individuálne pracovnoprávne spory a to najmä s ohľadom na ust. § 319 CSP a ust. § 320 CSP. Možno tak z uvedeného mať za to, že povinnosť súdu vykonať aj dôkazy, ktoré slabšia sporová strana nenavrhl, sa týka iba rozsahu dokazovania, nie aj rozsahu rozhodujúcich skutkových tvrdení, ktorých pravdivosť má byť dokazovaním overená a ktoré má slabšia sporová strana povinnosť sama riadne prezentovať.

26. Správnosti právnych záverov k nenárokovateľnej zložke mzdy v podobe priznaného osobného príplatku v zmysle zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nasvedčuje aj názor uvedený v rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp.zn. 8Cdo/198/2020 zo dňa 20.08.2020.

27. Z týchto dôvodov odvolací súd považoval podané odvolanie za nedôvodné, a preto napadnutý rozsudok spolu so súvisiacim výrokom o trovách konania ako vecne správny potvrdil podľa ustanovenia § 387 ods. 1 a 2 CSP.

28. Súd prvej inštancie zistil vo veci skutkový stav v dostatočnom rozsahu a zo zistených skutočností prijal vecne správne právne závery. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil odôvodnenie rozhodnutia súdu prvej inštancie, s ktorým sa stotožňuje v plnom rozsahu, na neho zároveň poukazuje podľa § 387 ods. 2 CSP. Skutočnosť, že odvolací súd sa tiež v zásade môže obmedziť na prevzatie odôvodnenia nižšieho súdu vyplýva z rozhodnutia ESLP vo veci Helle vs. Fínsko z 19.12.1997 č.20772/92.

29. To, že právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia patrí medzi základné zásady spravodlivého súdneho procesu, jednoznačne vyplýva z ustálenej judikatúry ESLP. Judikatúra tohto súdu však nevyžaduje, aby na každý argument strany, aj na taký, ktorý je pre rozhodnutie bezvýznamný, bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Zodpovedané majú byť len tie otázky, ktoré majú pre vec zásadný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s. 12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998. Ústavný súd SR vyslovil, že: “súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu“. (porovnaj IV. ÚS 115/03). S poukazom na uvedené odvolací súd nepovažoval za potrebné sa vyjadrovať k ostatným dôvodom odvolania, nakoľko tieto sú pre rozhodnutie v merite veci bez významu.

30. O trovách odvolacieho konania tak odvolací súd rozhodol podľa ustanovenia § 396 ods. 1 CSP v spojení s ustanovením § 262 ods. 1 CSP a ustanovením § 255 ods. 1 CSP tak, že úspešnému

žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti neúspešnému žalobcovi v plnom rozsahu s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP). Odvolací súd na základe vyššie uvedenej úvahy zároveň nevidel dôvod pre aplikáciu výnimočného ustanovenia § 257 CSP.

31. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu v pomere hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) 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 (§ 427 ods. 1 C.s.p.). Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 C.s.p.).

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 (§ 125 ods. 2 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

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