

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4Cdo/55/2014
Identifikačné číslo spisu:	4412210683
Dátum vydania rozhodnutia:	26.04.2016
Meno a priezvisko:	JUDr. Eva Sakálová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2016:4412210683.1

ROZSUDOK

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Evy Sakálovej a sudkýň JUDr. Edity Bakošovej a JUDr. Aleny Svetlovskej, v právnej veci žalobkyne U., bývajúcej v H., zastúpenej JUDr. Petrom Matejovom, advokátom v Nitre, Hollého 12, proti žalovanej Obci Mojzesovo, so sídlom v Mojzesove 494, IČO: 00 309 117, zastúpenej Advokátskou kanceláriou JUDr. CIMRÁK s.r.o., so sídlom v Nitre, Štefánikova 7, o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy, vedenej na Okresnom súde Nové Zámky pod sp. zn. 5 Cpr 2/2012, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Nitre zo 4. decembra 2013 sp. zn. 25 CoPr 5/2013, takto

rozhodol:

Dovolanie z a m i e t a .

Žalobkyňa je povinná zaplatiť žalovanej náhradu trov dovolacieho konania 83,89 eur na účet Advokátskej kancelárie JUDr. CIMRÁK s.r.o., Štefánikova 7, Nitra, vedený u Y., IBAN: R., do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Odôvodnenie

Okresný súd Nové Zámky čiastočným rozsudkom zo 16. apríla 2013 č.k. 5 Cpr 2/2012-83 určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo strany žalovanej zo dňa 24. februára 2012 je neplatná. Na základe vykonaného dokazovania mal preukázané, že medzi účastníkmi bola 3. januára 1991 uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú, s dohodnutým druhom práce samostatnej referentky, s miestom výkonu práce na Obecnom úrade Mojzesovo. Od 1. januára 2009 bola žalobkyňa zaradená na funkciu samostatný odborný referent - samostatné zabezpečovanie rozpočtovania alebo financovania podľa katalógu pracovnej činnosti 09.02 podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“) a nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „nariadenie vlády č. 341/2004 Z.z.“). Okresný súd mal ďalej preukázané, že 24. februára 2012 žalovaná doručila žalobkyni výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) z dôvodu nespĺňania kvalifikačných predpokladov na výkon dohodnutej práce podľa pracovnej zmluvy a pracovnej náplne z 1. januára 2009,

ustanovených právnymi predpismi, a to vysokoškolského vzdelania prvého stupňa. Výpoveď žalovaná prerokovala so zástupcom zamestnancov 17. februára 2012. Žalobkyňa s výpoveďou nesúhlasila, preto listom z 11. mája 2012 žalovanej oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Okresný súd vec právne posúdil podľa čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce, § 13 ods. 3, § 61 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 1 a § 77 Zákonníka práce a § 1 ods. 1 písm. d/, § 2 ods. 2, § 5 ods. 1 a 9 a § 28 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z.z. a prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 341/2004 Z.z. Mal za to, že výpoveď bola daná žalobkyni v rozpore s dobrými mravmi, keď motív výpovede nie je v súlade s čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce, hoci výpoveď je navonok v súlade s objektívnym právom. Podľa názoru okresného súdu žalovaná použila takú formu správania sa, ktorá vykazuje znaky zneužitia práva, čo je v rozpore s dobrými mravmi, keď sama vyvolala situáciu spôsobujúcu pochybnosti o spĺňaní predpokladov stanovených právnymi predpismi, ktoré pred poslednou zmenou pracovnej náplne, t.j. do 1. januára 2009 spĺňala. Okresný súd poukázal na kompetenciu samotnej žalovanej ako zamestnávateľa zaradiť zamestnanca do príslušnej platovej triedy, pričom zamestnanec sám nemá možnosť toto zaradenie akýmkoľvek spôsobom ovplyvniť. Za daného skutkového a právneho stavu okresný súd uzavrel, že zaradenie žalobkyne do 9. platovej triedy bolo vykonané samou žalovanou, ktorá bola povinná riadne vyhodnotiť kvalifikačné predpoklady na strane žalobkyne pred jej preradením a keď tak neurobila, preradenie nemôže ísť na jej úkor ako zamestnanca. Súd v rozsudku zároveň uviedol, že o zvyšku nároku žalobkyne a o trovách konania rozhodne v konečnom rozsudku.

Krajský súd v Nitre rozsudkom zo 4. decembra 2013 sp. zn. 25 CoPr 5/2013 na odvolanie žalovanej čiastočný rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru zamietol. Mal za to, že súd prvého stupňa správne zistil skutkový stav, ale vec nesprávne právne posúdil. Odvolací súd s poukazom na čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce, § 13 ods. 3 a § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 1 Zákonníka práce, § 2, § 5 ods. 9 a § 28 ods. 3 zákona č. 553/2003 a prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 341/2004 Z.z. s použitím § 1 ods. 1 a 4, § 2 ods. 2 písm. a/ a § 3 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“) dospel k inému právnemu záveru ako súd prvého stupňa. Podľa názoru odvolacieho súdu právnymi predpismi, ktoré stanovujú predpoklady pre výkon dohodnutej práce sa v prvom rade rozumiejú všeobecne záväzné právne predpisy. Predpoklady pre výkon dohodnutej práce spočívajú tiež v dosiahnutí určitého vzdelania, stupňa kvalifikácie alebo určitých znalostí. Medzi predpoklady stanovené na výkon dohodnutej práce patria tiež kvalifikačné predpoklady vyžadované právnymi predpismi, ktoré upravujú mzdové alebo platové pomery. Nie je pritom rozhodujúce, či k stanoveniu predpokladov na výkon dohodnutej práce došlo právnym predpisom už pred vznikom pracovného pomeru, alebo až v dobe jeho trvania. Predpoklady ustanovené právnymi predpismi, ktoré majú všeobecnú platnosť, dopadajú na všetkých zamestnancov u všetkých zamestnávateľov, ktorí konkrétnu funkciu (druh práce) vykonávajú. Ak nespĺňa zamestnanec predpoklady na výkon dohodnutej práce, je dôvod výpovede naplnený bez ďalšieho. Právnym predpisom, ktorý v čase, keď bola žalobkyni daná výpoveď z pracovného pomeru stanovoval kvalifikačné predpoklady pre výkon pracovných činností, bol zákon č. 553/2003 Z.z. a na základe splnomocňujúceho ustanovenia § 28 ods. 3 tohto zákona aj nariadenie vlády č. 341/2004 Z.z. Pracovné činnosti v katalógu sú usporiadané do častí podľa rezortov, odvetví alebo skupín odvetví. Na určenie najnáročnejšej pracovnej činnosti sa uplatní pracovná činnosť uvedená v ktorejkoľvek časti katalógu za podmienky, že sa zachová určený kvalifikačný predpoklad a náročnosť pracovnej činnosti. Pracovnými činnosťami vyžadujúcimi vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa sú podľa časti 09. bod 2 - samostatné zabezpečovanie rozpočtovania alebo financovania. Právny predpis stanovil pre túto pracovnú činnosť vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. Žalobkyňou zastávaný názor, že bola správne zaradená do 9. platovej triedy, lebo spĺňa predpoklady podľa § 5 ods. 9 zákona č. 553/2003 Z.z., nie je podľa jeho názoru v súlade so zákonom. Odvolací súd mal za to, že toto ustanovenie umožňuje zaradiť zamestnanca, ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie do 9. platovej triedy iba vtedy, ak je splnená súčasne aj druhá podmienka a to, že zamestnanec spĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu ustanovený na jej vykonávanie. Tým predpisom je v odkaze uvedený napr. právny predpis č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch. Ak nie sú splnené obe podmienky súčasne, nemôže toto ustanovenie zamestnávateľ aplikovať. Zo zisteného skutkového stavu v danej veci podľa názoru odvolacieho súdu vyplýva, že u žalobkyne aplikácia tohto ustanovenia neprichádzala do úvahy. Žalobkyňa v čase dania výpovede nespĺňala predpoklady ustanovené právnymi

predpismi na výkon dohodnutej práce. Bol preto daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 Zákonníka práce. Na základe uvedeného odvolací súd dospel k záveru, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou dané žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 ZP nie je v rozpore s dobrými mravmi a ani zneužitím práva, ale práve splnením jej zákonnej povinnosti a oprávnenia a súladný s dobrými mravmi. Žalovaná ako zamestnávateľ mala podľa jeho názoru povinnosť posudzovať plnenie kvalifikačných predpokladov ustanovených právnymi predpismi počas existencie pracovného pomeru. Odvolací súd tiež uviedol, že podmienka platnej výpovede je splnená nielen vtedy, ak odmietne zamestnanec ponuku inej, pre neho vhodnej práce, ale i v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať preto, lebo nemá pre neho voľné pracovné miesto. Vzhľadom na uvedené odvolací súd podľa § 220 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O.s.p.“) čiastočný rozsudok súdu prvého stupňa zmenil.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala dovolanie žalobkyňa podľa § 238 ods. 1 O.s.p. z dôvodu podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky navrhla, aby zrušil rozhodnutie odvolacieho súdu a potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne a žalovanú zaviazal k náhrade trov dovolacieho konania. V dovolaní uviedla, že v danej veci predpoklady ustanovené právnymi predpismi sú len podmienkami alebo kritériami pre stanovenie výšky mzdy v rámci platových tried alebo pre priznanie určitej tarifnej triedy a nie predpokladmi v zmysle § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 1 Zákonníka práce. Podľa jej názoru v prejednávanej veci ide tiež o nesprávne právne posúdenie § 5 ods. 9 zákona o odmeňovaní zamestnancov, keď odvolací súd vyslovil právny záver, že toto ustanovenie nemožno aplikovať na prejednávanú vec. Má za to, že zamestnávateľ môže zamestnanca zaradiť do 9. platovej triedy aj vtedy, keď nespĺňa predpoklad vysokoškolského vzdelania, ale má dosiahnuté úplné stredné vzdelanie, vykonáva druh práce podľa katalógu tejto platovej triedy a spĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu ustanovený na jej vykonávanie, pokiaľ je takýto predpis vydaný a keďže nie je vydaný, stačí potom len splnenie podmienky úplného stredného vzdelania, ktoré má dosiahnuté. Odvolaciemu súdu tiež vytkla, že vec nesprávne posúdil aj s ohľadom na použitie čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce a § 13 ods. 3 Zákonníka práce, keď do 9. platovej triedy bola zaradená samou žalovanou, a preto táto skutočnosť nemôže byť na jej úkor, keď rozhodnutie zamestnávateľa nemohla ovplyvniť a následne z dôvodu zaradenia do 9. platovej triedy, pre nespĺňanie kvalifikačného predpokladu jej bola daná výpoveď práve z tohto dôvodu. Má za to, že keď zamestnávateľ už raz zamestnancovi odpustí, či už pri nástupe do zamestnania, alebo neskôr počas trvania pracovného pomeru predpoklady ustanovené na výkon práce, nemôže dodatočne namietat' nedostatok predpokladov pre výkon dohodnutej práce a dať zamestnancovi z tohto dôvodu výpoveď. Ak tak urobí, koná v rozpore so základnou zásadou zakotvenou v čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce a jeho výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je v rozpore s dobrými mravmi. Žalobkyňa nakoniec namietala aj nesprávne právne posúdenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keď žalovaná nepreukázala, že nemala možnosť žalobkyňu zamestnávať.

Žalovaná sa vo vyjadrení k dovolaniu stotožnila so skutkovými a právnymi závermi odvolacieho súdu, dovolanie považovala za nedôvodné, ktoré dôvody bližšie uviedla vo vyjadrení. Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky navrhla dovolanie žalovanej zamietnuť a priznať jej náhradu trov dovolacieho konania.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), zastúpená advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 a 2 O.s.p. a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

Dovoláním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa (§ 236 ods. 1 O.s.p.).

Podľa § 238 ods. 1 O.s.p., dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej. V danej veci ide o takéto rozhodnutie odvolacieho

súdu, čím je daná prípustnosť dovolania.

Dovolací súd je podľa § 242 ods. 1 O.s.p. viazaný rozsahom dovolania i uplatnenými dovolacími dôvodmi. Obligatórne (§ 242 ods. 1 O.s.p.) sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p. a tiež inými vadami len vtedy, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale podľa obsahu tohto opravného prostriedku.

Zákonné ustanovenie § 237 O.s.p. v znení účinnom do 31. decembra 2014 pripúšťalo dovolanie proti každému rozhodnutiu (rozsudku alebo uzneseniu) odvolacieho súdu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou zo závažných procesných väd vymenovaných v písmenách a/ až g/ tohto ustanovenia (ide tu o nedostatok právomoci súdu, spôsobilosti účastníka, prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, ak sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, prípad odňatia možnosti účastníka konať pred súdom a prípad rozhodovania vylúčeným sudcom alebo nesprávne obsadeným súdom).

Dovolateľka nenamietala, že by v konaní došlo k procesným vadám v zmysle § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. a existencia procesnej vady takejto povahy nevyšla v dovolacom konaní najavo.

Žalovaná v dovolaní namietala nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.).

Nesprávnym právnym posúdením veci v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval síce správny právny predpis, ale nesprávne ho vyložil.

V preskúmvanej veci z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyplynulo, že medzi účastníkmi bola 3. januára 1991 dojednaná pracovná zmluva na dobu neurčitú, predmetom ktorej bol s účinnosťou od 1. januára 2009 dohodnutý medzi žalobkyňou a žalovanou, zastúpenou starostom obce U., druh práce - samostatný odborný referent - 09.02 samostatné zabezpečovanie rozpočtovania alebo financovania podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v spojení s nariadením vlády č. 341/2004 Z.z. so zaradením do 9. platovej triedy. Po nástupe Ing. E. do funkcie starostu obce a zistení, že žalobkyňa je v rozpore s právnymi predpismi zaradená na funkciu, na ktorej výkon nemá právnymi predpismi požadované kvalifikačné predpoklady, bola žalobkyňi oznámená zmena pracovného zaradenia so zaradením do 8. platovej triedy v súlade s jej dosiahnutým vzdelaním oznámením z 31. januára 2012. Pretože žalobkyňa s touto zmenou nesúhlasila, pri preberaní oznámenia a následne aj listom z 13. februára 2012 oznámila žalovanej, že preradenie považuje za nezákonné, keď spĺňa predpoklady pre zaradenie v 9. platovej triede. Z vykonaného dokazovania ďalej vyplynulo, že žalovaná dala žalobkyňi listom z 24. februára 2012, doručeným žalobkyňi 24. februára 2012 výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 1 Zákonníka práce z dôvodu nesplňania kvalifikačných predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce podľa pracovnej zmluvy a pracovnej náplne z 1. januára 2009, keď sa podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v spojení s nariadením vlády č. 341/2004 Z.z. vyžaduje na výkon pracovnej činnosti podľa katalógu pracovných činností 09.02 - samostatné zabezpečovanie rozpočtovania alebo financovania, vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a nemá možnosť ju ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas. Výpoveď bola vopred prerokovaná so zástupcom zamestnancov - zamestnaneckým dôverníkom 17. februára 2012. Žalobkyňa listom, doručeným žalovanej 11. mája 2012 oznámila žalovanej, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní a na Okresný súd Nové Zámky podala 15. mája 2012 žalobu o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a náhradu mzdy. Výpovedná lehota uplynula 31. mája 2012. Tieto skutočnosti neboli medzi účastníkmi sporné.

Spornou medzi účastníkmi zostala otázka splňania predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce samostatný odborný referent - 09.02 samostatné zabezpečovanie rozpočtovania

alebo financovania podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v spojení s nariadením vlády č. 341/2004 Z.z. so zaradením žalobkyne do 9. platovej triedy a otázka splnenia hmotnoprávnej podmienky výpovede podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

Podľa čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.

Podľa čl. 2 tretej vety Základných zásad Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 13 ods. 3 prvej a druhej vety Zákonníka práce, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

Podľa § 63 ods. 2 písm. a/ a b/ Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a/ zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b/ zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z.z., tento zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Podľa § 1 ods. 2 písm. a/ zákona č. 552/2003 Z.z., tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy.

Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z., na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 3 zákona č. 552/2003 Z.z., zamestnancom podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá spĺňa tam uvedené predpoklady výkonu práce vo verejnom záujme, ktorými sú okrem iného aj kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis.

Podľa § 1 ods. 1 písm. d/ zákona č. 553/2003 Z.z., tento zákon upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľov, ktorými sú vyššie územné

celky a obce, ak ďalej nie je ustanovené inak.

Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z., kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona ustanovený pre najnáročnejšiu pracovnú činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, je a/ vzdelanie, b/ osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.

Podľa § 2 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z., osobitný kvalifikačný predpoklad na účely tohto zákona je absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.

Podľa § 3 ods. 1 písm. a/ zákona č. 553/2003 Z.z., kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností sú uvedené v charakteristikách platových tried pre pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 1.

Podľa § 3 ods. 2 písm. a/ zákona č. 553/2003 Z.z., kvalifikačné predpoklady pre jednotlivé pracovné činnosti vypracované v súlade s charakteristikami platových tried sú uvedené v katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme alebo v katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len "katalóg").

Podľa § 3 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z.z., kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme, ak nie je ďalej ustanovené inak.

Podľa § 3 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z., ak zamestnanec nespĺňa kvalifikačný predpoklad ustanovený týmto zákonom alebo kvalifikačný predpoklad, ktorý je uvedený v katalógu, nemožno mu udeliť výnimku z jeho nesplnenia, ak nie je ďalej ustanovené inak.

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.

Podľa § 5 ods. 9 zákona č. 553/2003 Z.z., zamestnávateľ môže zaradiť zamestnanca, ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie do 9. platovej triedy len vtedy, ak má podľa druhu práce vykonávať pracovnú činnosť zaradenú v katalógu do tejto platovej triedy a spĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu ustanovený na jej vykonávanie.

Podľa § 28 ods. 3 prvej vety zákona č. 553/2003 Z.z., katalóg podľa § 3 ods. 2 písm. a/ s kvalifikačnými predpokladmi v súlade s charakteristikami platových tried pre jednotlivé pracovné činnosti, zmeny a doplnky týchto katalógov, postup predkladania žiadosti o ich doplnenie o nové pracovné činnosti (§ 5 ods. 7) a obsah týchto žiadostí ustanoví nariadenie vlády, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme.

Podľa § 1 ods. 1 písm. a/ nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., toto nariadenie ustanovuje katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý tvorí prílohu č. 1.

Podľa § 1 ods. 2 nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z., pracovné činnosti uvedené v katalógoch podľa príloh č. 1 a 2 tohto nariadenia (ďalej len "katalóg") sú usporiadané do častí podľa rezortov, odvetví alebo skupín odvetví. Časti katalógu sú rovnocenné. Na určenie najnáročnejšej pracovnej činnosti sa uplatní pracovná činnosť uvedená v ktorejkoľvek časti katalógu za podmienky, že sa zachová určený kvalifikačný predpoklad a náročnosť pracovnej činnosti.

Podľa prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 341/2004 Z.z., časť katalógu 01 - spoločné pracovné činnosti, platová trieda 09.02 pracovné činnosti - samostatné zabezpečovanie rozpočtovania alebo financovania - sa vyžaduje vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. Zároveň sú tu uvedené alternatívne kvalifikačné predpoklady: úplné stredné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom alebo vyššie odborné vzdelanie a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom, alebo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom.

Z vyššie uvedených skutkových záverov a ustanovení právnych predpisov vyplýva, že odvolací súd podľa názoru dovolacieho súdu dospel k správne právnemu záveru v preskúmvanej veci.

Aj podľa názoru dovolacieho súdu bol v preskúmvanej veci daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 1 Zákonníka práce. Žalobkyňa totiž nespĺňala predpoklady ustanovené zákonom č. 553/2003 Z.z. v spojení s nariadením vlády č. 341/2004 Z.z. na výkon dohodnutej práce, a to už od času, keď žalovaná, zastúpená starostom U., s ňou v rozpore s platnými právnymi predpismi dohodla zmenu pracovnej náplne, to je od 1. januára 2009, kedy začala vykonávať prácu samostatného odborného referenta - podľa katalógu pracovných činností vládneho nariadenia č. 341/2004 Z.z. 09.02 - samostatné zabezpečovanie rozpočtovania alebo financovania. Na výkon tejto práce sa totiž podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v spojení s katalógovým číslom 09.02 prílohy č. 1 nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z. vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa (ktoré žalobkyňa nemala) a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom (popri vysokoškolskom vzdelaní prvého stupňa sa vyžadoval, len ak bol ustanovený osobitným predpisom). Aj keď zamestnanec nemá vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa, nariadenie vlády č. 341/2004 Z.z., pripúšťalo na výkon tejto práce aj len úplné stredné vzdelanie (ktoré žalobkyňa mala), ale musela byť súčasne splnená aj druhá podmienka podľa katalógu pracovných činností, a to splnenie osobitného kvalifikačného predpokladu ustanoveného osobitným predpisom (ide o obligatórnu podmienku) alebo vyššie odborné vzdelanie (ktoré žalobkyňa nemala) a osobitný kvalifikačný predpoklad, ak je ustanovený osobitným predpisom (tu sa tento osobitný kvalifikačný predpoklad vyžadoval len ak bol ustanovený osobitným predpisom). Na základe uvedeného, úplné stredné vzdelanie sa v platovej triede 09. pripúšťa len na činnosti, pri ktorých je súčasne splnená aj druhá podmienka, a to osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom. Iba úplné stredné vzdelanie by stačilo len keby právny predpis ustanovoval popri úplnom strednom vzdelaní splnenie osobitného kvalifikačného predpokladu ustanoveného osobitným predpisom za podmienky, že je osobitným predpisom ustanovený (ako je tomu pri vyššom odbornom vzdelaní a vysokoškolskom vzdelaní prvého stupňa). Osobitný kvalifikačný predpoklad definuje ustanovenie § 2 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. ako absolvovanie špeciálnych skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených osobitným predpisom, ktoré sú nevyhnuté na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť. V preskúmvanej veci je v poznámkach pod čiarou k § 2 ods. 2 a ods. 5, k § 5 ods. 9 zákona č. 553/2003 Z.z. len príkladný odkaz na zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, ktorý sa však na preskúmvanú vec nevzťahuje. Navyše ustanovenie § 5 ods. 9 zákona č. 553/2003 Z.z. je ustanovením, ktoré za splnenia oboch zákonných podmienok (dosiahnutého vzdelania a splňania osobitného kvalifikačného predpokladu) len umožňuje zamestnávateľovi zaradiť zamestnanca do 9. platovej triedy. Nejde o povinnosť zamestnávateľa. Keď na vykonávanie samostatného rozpočtovania a financovania nie je žiadnym právnym predpisom ustanovený osobitný kvalifikačný predpoklad, nestačí len splnenie podmienky úplného stredného vzdelania. Zamestnanec musí mať dosiahnuté minimálne vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. Uvedené kritéria rovnako vyplývajú aj z prílohy č. 1 zákona č. 553/2003 Z.z.

V preskúmvanej veci nie je podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky správny ani právny názor žalobkyne, že predpoklady ustanovené právnymi predpismi sú len predpokladmi na priznanie určitej tarifnej triedy. Predpoklady ustanovené v katalógu pracovných činností nariadenia vlády č. 341/2004 Z.z. v spojení so zákonom č. 553/2003 Z.z. a jeho prílohou č. 1 ustanovujú jednak kvalifikačné predpoklady požadované na výkon určitých činností a zároveň sa od vykonávania určitých pracovných činností (ktoré môže zamestnanec vykonávať okrem iného len za splnenia kvalifikačných

predpokladov) odvíja aj zaradenie zamestnanca do určitej platovej triedy.

Ohľadom žalobkyňou namietaného výkonu práv a povinností žalovanou v rozpore s dobrými mravmi a zneužitím práva žalovanou, Najvyšší súd Slovenskej republiky sa stotožňuje s názorom odvolacieho súdu a ďalej uvádza, že nejde o konanie v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva žalovanou, ktorá ako orgán verejnej správy môže konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon, keď zaradí zamestnanca v rozpore s právnymi predpismi na výkon určitej práce a s týmto zaradením spojenej aj platovej triedy a následne, keď tento rozpor zistí (zvlášť za situácie, keď dôjde k zmene orgánu, ktorý zastupuje zamestnávateľa), uvedie ho do súladu s právnymi predpismi. V preskúmvanej veci tak žalovaná, zastúpená starostom obce po zistení, že žalobkyňa nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon dohodnutej práce, tento stav sa pokúsila napraviť tým, že žalobkyni ponúkla prácu, na výkon ktorej spĺňala kvalifikačné predpoklady so zaradením do 8. platovej triedy. Avšak s týmto zaradením žalobkyňa nesúhlasila, túto ponuku odmietla. Nedošlo preto ani k porušeniu hmotnoprávnej podmienky výpovede, ponuky vhodnej práce žalovanou. Pokiaľ je totiž zamestnancovi daná výpoveď a zamestnávateľ má ponukovú povinnosť, táto povinnosť sa považuje za splnenú nielen vtedy, keď zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (§ 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce), ale aj vtedy (a to je preskúmvaný prípad), keď zamestnávateľ má pre zamestnanca vhodnú prácu a túto prácu mu aj ponúknu, ale zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu (§ 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce). Za situácie, keď zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi vhodnú prácu a ten ju odmietne, je tým splnená jeho ponuková povinnosť a nemá už ďalšie ponukové povinnosti. V danej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalovaná ponúkla predtým ako dala žalobkyni výpoveď, prácu, ktorá zodpovedala jej dosiahnutému vzdelaniu so zaradením do 8. platovej triedy. Žalobkyňa však túto prácu odmietla ústne po tom, čo jej bola ponúknutá, čo bolo preukázané jej vyjadrením, svedeckou výpoveďou a následne aj jej listom z 13. februára 2012 adresovaným žalovanej, po doručení ktorého žalovaná dala žalobkyni výpoveď. Ponukou inej vhodnej práce je totiž aj ponuka práce, ktorá zodpovedá podľa katalógu pracovných činností zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme ich dosiahnutému vzdelaniu za súčasného zaradenia do príslušnej platovej triedy.

Pretože rozhodnutie odvolacieho súdu je vecne správne, dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. v posudzovanej veci tak nie je daný.

So zreteľom na vyššie uvedené, keď dovolateľka napadla dovolaním vecne správny rozsudok odvolacieho súdu, v konaní neboli zistené vady uvedené v § 237 O.s.p. a konanie nie je postihnuté ani inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, Najvyšší súd Slovenskej republiky jej dovolanie ako nedôvodné zamietol (§ 243b ods. 1 O.s.p.).

V dovolacom konaní procesne úspešnej žalovanej vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalobkyni, ktorá úspech nemala (§ 243b ods. 5 O.s.p., § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.p.). Žalovaná si uplatnila náhradu trov dovolacieho konania pozostávajúcu z dvoch právnych úkonov v roku 2014 - prevzatie a príprava právneho zastúpenia a vyjadrenie k dovolaniu vo výške odmeny 61,87 eur, paušálnu náhradu 8,04 eur a 20 %-nú DPH v sume 13,98 eur, to je 83,89 x 2, spolu 167,78 eur. Vo vyjadrení k podaniu žalobkyne označenému ako „Doloženie listiny do spisu“, ktorým žalovaná 21. marca 2016 predložila dovolaciemu súdu uznesenie OR PZ v Nových Zámkoch z 13. apríla 2014 ČVS: ORP-354/SU-NZ-2014, si uplatnila náhradu trov aj za tento úkon vo výške odmeny 66 eur, paušálnu náhradu 8,58 eur a 20 %-nú DPH v sume 14,92 eur, to je 89,50 eur. Spolu si tak uplatnila náhradu trov dovolacieho konania 257,24 eur. Dovolací súd v súlade s doterajšou praxou vzal na zreteľ, že právna zástupkyňa žalovanú zastupovala už v konaní pred súdmi nižších stupňov a bola s vecou oboznámená. Žalovanej preto nepriznal náhradu za prevzatie a prípravu právneho zastúpenia. Dovolací súd žalovanej nepriznal ani náhradu za vyjadrenie k podaniu žalobkyne označenému ako „Doloženie listiny do spisu“, pretože nešlo o účelné uplatňovanie alebo bránenie práva. Najvyšší súd Slovenskej republiky poznamenáva, s poukazom na žalobkyňou predložené čestné prehlásenie svedkyne a následné vyjadrenie

žalovanej, že v dovolacom konaní už dokazovanie nevykonáva (§ 243a ods. 2 veta druhá O.s.p.). Najvyšší súd Slovenskej republiky dodáva, že právna zástupkyňa žalovanej ani nebola vyzvaná na vyjadrenie k predmetnému podaniu, ktoré jej doručoval na vedomie. Na základe uvedeného Najvyšší súd Slovenskej republiky preto žalovanej priznal náhradu trov dovolacieho konania spočívajúcu v odmene právnej zástupkyne len za jeden úkon právnej služby, a to vypracovanie vyjadrenia k dovolaniu (§ 14 ods. 1 písm. b/ vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení v čase podania vyjadrenia k dovolaniu - ďalej len „vyhláška“). Základnú sadzbu tarifnej odmeny za tento úkon právnej služby určil podľa § 1 ods. 1 a 3 a § 11 ods. 1 písm. a/ vyhlášky vo výške 1/13 výpočtového základu, t.j. vo výške 61,87 eur, ktorá s paušálnou náhradou vo výške 1/100 výpočtového základu (§ 1 ods. 1 a 3 a § 16 ods. 3 vyhlášky), t.j. 8,04 Eur a 20-%nou DPH predstavuje spolu 83,89 Eur.

Toto rozhodnutie prijal senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.