



ROZSUDOK
V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Márie Šramkovej a sudcov JUDr. Ľubora Šeba a JUDr. Jána Auxta, v právnej veci navrhovateľa **P. Š.**, bytom B., zastúpeným JUDr. Ľudmilou Jurčovou, advokátkou, so sídlom v Bratislave, Michalská č. 9, proti odporkyni **Sorea, spol. s r. o.**, so sídlom v Bratislave, Odborárske námestie č. 3, o **zaplatenie 5.099,91 Eur** vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 16 C 306/2009 o dovolaní navrhovateľa proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 11. októbra 2007 sp. zn. 9 Co 65/2012 takto

r o z h o d o l :

Dovolanie **z a m i e t a .**

Odporkyni náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

O d ô v o d n e n i e

Navrhovateľ sa návrhom z 11. novembra 2009, po jeho čiastočnom späťvzati z 19. mája 2011 domáhal zaplata sumy 5.099,91 Eur s príslušenstvom titulom ročnej odmeny za rok 2006. Úrok z omeškania žiadal priznať od 1. januára 2007 do zaplata. Návrh odôvodnil tým, že mzdové podmienky na priznanie ročnej odmeny 2006 boli stanovené v Dohode o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003 v prílohe č. 1, kde boli

stanovené ukazovateľa pre priznanie pohyblivej odmeny a to hospodársky výsledok vo výške 1.615.000,- Sk (53.608,18 Eur). Hospodársky výsledok za Hotel SOREA v Bratislave bo dosiahnutý v skutočnosti vo výške 4.650.655,- Sk (154.373,80 Eur). Navrhovateľovi mala byť vyplatená ročná odmena vo výške 203.640,- Sk (6.759,61 Eur), bola mu však vyplatená odmena iba vo výške 50.000,- Sk (1.659,70 Eur).

Okresný súd Bratislava I rozsudkom z 1. decembra 2011 č. k. 16 C 306/2009 – 232 zaviazal odporkyňu zaplatiť navrhovateľovi 5.099,91 Eur s ročným úrokom z omeškania vo výške 8,5 % od 1. júla 2007 do zaplattenia a náhradu trov konania vo výške 306,- Eur. Vo zvyšku súd návrh zamietol. Rozhodol tak po zistení, že odporkyňa ako zamestnávateľ s navrhovateľom ako zamestnancom uzavrela 5. júna 2003 Dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Mzdové podmienky boli stanovené v zmysle Kolektívnej zmluvy prílohy č. 2 Mzdového poriadku článku č. 6 spoločnosti. Medzi účastníkmi bola dojednaná zmluvná mzda a) pevnou mesačnou mzdou vo výške 20.800,- Sk a b) pohyblivou odmenou za splnenie stanovených ukazovateľov vo výške 75 % objemu vyplatených pevných mesačných miezd zamestnancovi za odpracovanú dobu v príslušnom kalendárnom roku t. j. od 1. januára do 31. decembra bežného roka. Ukazovatele sú súčasťou týchto mzdových podmienok a tvoria prílohu č. 1. Odmena sa vypláca ročne pozadu, vždy v mesiaci nasledujúcom po schválení ročnej účtovnej uzávierky spoločnosti Valným zhromaždením v bežnom výplatnom termíne spolu s pevnou mesačnou mzdou. Po splnení prioritných úloh prevádzkarní nad 100 % môžu konatelia odmenu zvýšiť a pri nesplnení časti prioritných úloh prevádzkarní môžu konatelia odmenu znížiť alebo vôbec nepriznať. Podľa prílohy č. 1 ukazovatele pre priznanie pohyblivej odmeny bol hospodársky výsledok hotela SOREA stanovený na rok 2003 vo výške 1.615.000,- Sk. Následne medzi navrhovateľom a odporkyňou došlo k uzavretiu ďalších dohôd o zmene pracovnej zmluvy a to 23. novembra 2004 (zmena výšky zmluvnej pevnej mesačnej mzdy na 21.400,- Sk), 27. mája 2005 (v dôsledku rozhodnutia o vymenovaní do funkcie riaditeľa od 1. júna 20105), 20. júla 2005 (zmena výšky zmluvnej pevnej mesačnej mzdy na 21.880,- Sk), 5. júna 2006 (zmena výšky zmluvnej pevnej mesačnej mzdy na 23.000,- Sk) s tým, že ostatné časti pracovnej zmluvy a podmienky pre priznanie ročnej odmeny sa nemenia. Rozhodnutím z 29. januára 2007 bol navrhovateľ odvolaný z funkcie riaditeľa prevádzkarne Hotel SOREA, a následne účastníci uzavreli dohodu v zmysle § 60 Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru k 31. januáru 2007. Súd konštatoval, že zo znenia dohody vyplynulo, že pre priznanie odmeny

bola stanovená podmienka – splnenie stanovených ukazovateľov. Možnosť upraviť výšku odmeny smerom hore bola daná konateľom odporkyne len v prípade splnenia prioritných úloh prevádzkarní nad 100 % a možnosť znížiť odmenu, alebo ju vôbec nepriznať bola daná konateľom odporkyne len v prípade pri nesplnení časti prioritných úloh prevádzkarní. Splnenie stanovených ukazovateľov bolo preukázané z prílohy č. 1 k Dohode o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003. Zo žiadnych listinných dokladov nevyplývalo, že hospodársky výsledok na rok 2006 bol stanovený v sume 5.790.388,- Sk ako relevantný údaj na stanovenie nároku na priznanie ročnej odmeny navrhovateľa pre rok 2006, že bol navrhovateľovi oznámený a že by bol ako ukazovateľ súčasťou mzdových podmienok, preto pre priznanie odmeny za rok 2006 pre súd bol relevantný výsledok stanovený za rok 2003, t. j. hospodársky výsledok vo výške 1.615.000,- Sk. Nebolo sporné medzi účastníkmi, že hospodársky výsledok za Hotel SOREA v Bratislave bol v roku 2006 dosiahnutý vo výške 4.650.665,- Sk. O úrokoch z omeškania rozhodol podľa § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka a nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. s prihliadnutím na dobu, kedy malo dôjsť k vyplateniu odmeny a to po ročnej účtovnej uzávierke odporcu Valným zhromaždením, ku ktorej došlo 14. mája 2007. Odporkyňa odmenu v mesiaci jún 2007 nevyplatila, preto od 1. júla 2007 sa dostala do omeškania. V nároku navrhovateľa na úroky z omeškania, ktorý presahoval uvedený dátum súd návrh navrhovateľa zamietol. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 3 O. s. p.

Krajský súd v Bratislave na odvolanie odporkyne rozsudkom zo 17. októbra 2013 sp. zn. 9 Co 65/2012 rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti zmenil tak, že návrh zamietol. Navrhovateľa zaviazal zaplatiť odporkyňi trovy konania vo výške 305,50 Eur. Pre posúdenie dôvodnosti uplatneného nároku vychádzal z Dohody o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003 a zo Zmluvy o mzdových podmienkach z 25. mája 2001, článku III bod 1, 1.1 a bod 2. Uviedol, že pre posúdenie dôvodnosti uplatneného nároku v spore o zaplatenie ročnej odmeny bez ohľadu na to, či právnym podkladom poskytovanej odmeny má byť mzdový predpis, kolektívna zmluva, alebo je ročná odmena dohodnutá v pracovnej, alebo inej zmluve, je rozhodujúce, či boli naplnené predpoklady pre vznik nároku na odmenu alebo nie. Je významné rozlíšenie, či požadované plnenie predstavuje mzdový nárok, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť v prípade splnenia dohodnutých predpokladov a podmienok (tzv. nároková zložka mzdy), alebo ide o takú zložku mzdy, na ktorú vzniká nárok až na základe osobitného rozhodnutia zamestnávateľa o jej priznaní (tzv. nenároková

zložka mzdy). Pre nenárokovú zložku mzdy je charakteristická jej fakultatívna povaha, ktorú táto zložka stráca až rozhodnutím zamestnávateľa o jej priznaní zamestnancovi. Vo veci boli predpoklady, za ktorých má byť odporkyňou požadované plnenie poskytnuté boli stanovené v článku III Dohody o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003 a Zmluvy o mzdových podmienkach z 25. mája 2001. Uvedené dojednania účastníkov v časti ročnej odmeny neumožňujú urobiť záver, že ide o zložku mzdy, na ktorú vzniká bez ďalšieho nárok pri stanovení predpokladov. Dohodnuté kritériá ako i samotný charakter stanovených hľadísk podmieňujú vznik nároku na ročnú odmenu až na základe splnenia plánovaného hospodárskeho výsledku obchodnej spoločnosti za rok 2006. Súd prvého stupňa neprávne vychádzal z plánovaného hospodárskeho výsledku za rok 2003. Zo zmluvy o mzdových podmienkach z 25. mája 2001 vyplýva (čl. III bod 1.1) vyplýva, že ročná odmena sa priznáva iba v prípade dosiahnutého kladného hospodárskeho výsledku prevádzkarne, keď pre priznanie odmeny sa stanovujú ukazovatele finančné (čl. IV bod 1), keď rozpis ukazovateľov na nasledujúce roky bude stanovený zamestnávateľom (čl. VII bod 3). To znamená, že hospodársky výsledok, ktorého dosiahnutie je jedným z kritérií pre priznanie ročnej odmeny za rok 2006 je potrebné skúmať hospodársky výsledok za rok 2006 a nie za rok 2003. Podľa návrhu finančného plánu pre Hotel SOREA Bratislava na rok 2006 schváleného na Valnom zhromaždení odporkyne 29. mája 2006, o ktorom bol navrhovateľ informovaný bol stanovený hospodársky výsledok 5.790,388,- Sk. V roku 2006 bol v Hoteli SOREA Bratislava dosiahnutý hospodársky výsledok v sume 4.650.665,- Sk. Kritérium pre priznanie odmeny splnené nebolo, aj keď v opačnom prípade, t. j. v prípade kladného hospodárskeho výsledku to neznamena, že automaticky navrhovateľovi vznikol nárok na vyplatenie ročnej odmeny v plnej výške. O trovách konania rozhodol podľa § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 O. s. p.

Proti tomuto rozsudku podal navrhovateľ dovolanie z dôvodu, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.). Namietal, že odvolací súd svoj právny záver založil na dvoch právnych dokladoch (Zmluve o mzdových podmienkach z 25. mája 2001 a Dohode o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003) So záverom odvolacieho súdu nie je možné súhlasiť z dôvodov, že nie je pravda, že v oboch vyššie uvedených relevantných dokumentoch je pohyblivá odmena upravená rovnako a tiež z dôvodu, že bolo neprípustné aby odvolací súd aplikoval právny dokument z 25. mája 2001. Je nesporné že Zmluva o mzdových podmienkach z 25. mája 2001

nárok na ostatné zložky mzdy (okrem základnej mzdy) upravuje bod 1., 1.1, 1.2 a 2. Dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003 pod písm. b). Tieto časti oboch dokumentov nie sú obsahovo totožné. Dá sa konštatovať, že tieto dokumenty obsahujú rozdielnú úpravu týkajúcu sa mzdových podmienok. Dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003 ustanovuje pevnú mesačnú mzdu a pohyblivú odmenu. Nárok na pohyblivú odmenu vzniká ak zamestnanec splní stanovené ukazovatele., ktoré sú súčasťou týchto mzdových podmienok a tvoria prílohu č. 1. Odlišná podmienka je pri plnení prioritných úloh prevádzkarní. Tu je konateľom daná možnosť odmenu znížiť až nepriznať. V Zmluve o mzdových podmienkach z 25. mája 2001 zamestnávateľ a zamestnanec upravili nárok na mzdu a ostatné zložky avšak tento nárok následne upravili opätovne a to odlišne od pôvodného nároku Dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003. S prihliadnutím na všeobecnú zásadu, že neskorší právny akt ruší predchádzajúci právny akt, nemohol odvolací súd pri rozhodovaní o nároku na odmenu brať prvý právny akt vôbec do úvahy. Poukázal tiež na následné zmeny pracovnej zmluvy (po roku 2003), kde odporkyňa deklarovala, že podmienky pre priznanie ročnej odmeny sa nemenia. Navrhovateľ nemal vedomosti o tom aký bol stanovený hospodársky výsledok odporkyne pre rok 2006. Odporkyňa to mala zapracovať do Dohody o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2006. Žiadal, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie, prípadne, aby rozsudok odvolacieho súdu zmenil a potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa.

Odporkyňa sa k dovolaniu písomne nevyjadřila.

Najvyšší súd Slovenskej republiky, ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O. s. p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O. s. p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O. s. p.), preskúmal napadnutý rozsudok bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O. s. p.) a dospel k záveru, že dovolanie navrhovateľa nie je dôvodné.

Občiansky súdny poriadok umožňuje účastníkovi podať dovolanie len z tých dôvodov, ktoré sú taxatívne uvedené v § 241 ods. 2 O. s. p.. Dovolanie môže byť podané iba z dôvodov, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 O. s. p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Dovolací súd je viazaný nielen

rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uvedenými dovolacími dôvodmi, vrátane ich obsahového vymedzenia. Obligatórne sa zaoberá len vadami konania vymedzenými v § 237 O. s. p. a inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 242 ods. 1 O. s. p.).

V prejednáwanej veci neboli v dovolaní namietané procesné vady konania v zmysle § 237 O. s. p. a žiadna z nich nevyšla ani v dovolacom konaní najavo. Navrhovateľ v dovolaní tvrdí, že konanie je postihnuté inou vadou majúcou za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 241 ods. 2 písm. b/ O. s. p.) a že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.).

Navrhovateľ namieta, že napadnutý rozsudok spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.). 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 nesprávnu aplikáciu právnych predpisov 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. Z obsahu dovolania vyplýva, že navrhovateľ tento dovolací dôvod vyvodzuje z nesprávnosti právnych záverov odvolacieho súdu, že uplatnený nárok má len fakultatívnu povahu a konateľ v zmysle zmluvy o mzdových podmienkach z roku 2001 má oprávnenie vykonať úpravu výšky odmeny, t. j. ju zvýšiť alebo znížiť, ako aj nesprávnosti posudzovania nároku navrhovateľa podľa zmluvy o mzdových podmienkach z roku 2001, keď ďalší právny akt Dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003 túto zmluvu zrušila. Za nesprávne posúdenie odvolacieho súdu považoval aj skutočnosť, že podmienky pre priznanie odmeny posudzoval podľa hospodárskeho výsledku za rok 2006 a nie podľa hospodárskeho výsledku za rok 2003, ktorý bol prílohou č. 1 Dohody o zmene pracovnej zmluvy z 3. júna 2003.

Najvyšší súd súhlasí s odôvodnením rozsudku odvolacieho súdu v zmysle ktorého 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). 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.

Zo spisu vyplýva, že medzi navrhovateľom a odporkyňou došlo 17. novembra 1986 k uzavretiu pracovnej zmluvy spočiatku na dobu určitú a neskôr od 7. augusta 1989 na dobu neurčitú. Navrhovateľ vykonával u odporkyne v priebehu pracovného pomeru viac funkcií. V období, za ktoré sa domáhal mzdového nároku vykonával funkciu riaditeľa Hotela SOREA Bratislava (od 3. mája 1993). Zmluvná mzda a iné mzdové nároky navrhovateľa boli upravené v samostatnej zmluve o mzdových podmienkach, ktorú účastníci uzavreli dňa 25. mája 2001. Následne boli uzavreté dohody o zmene pracovnej zmluvy (11. apríla 2002, 27. augusta 2002, 21. marca 2003 a 5. júla 2003), ktorými dohodami došlo k zmene pevnej mesačnej mzdy. Zmluva o mzdových podmienkach a dohody o zmene pracovnej zmluvy sú dva rozdielne právne akty, ktoré je potrebné rozlišovať a nie je možné ich zamieňať. V zmluve o mzdových podmienkach boli podrobne určené podmienky pre vyplatenie jednak základnej mzdy a tiež ostatných zložiek mzdy. Podľa časti VII. bodu 7 zmluva bola uzavretá na dobu od 1. januára 2001 do : po celú dobu trvania výkonu funkcie riaditeľa prevádzkarne. Dohodami o zmene pracovnej zmluvy dochádzalo k zmene výšky základnej mzdy. Ani v jednej dohode o zmene pracovnej zmluvy nie je uvedené, že by došlo k zmene Zmluvy o mzdových podmienkach z 25. mája 2001, prípadne k jej zrušeniu. Ani v Dohode o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003 nedošlo k zmene podmienok určených pre ostatné zložky mzdy, ale ani v následných dohodách o zmene pracovnej zmluvy (27. mája 2005, 20. júla 2005, 5. júna 2006).

Dovolací súd je toho názoru, že krajský súd správne posúdil obsah zmluvného dojednania ohľadom ročnej odmeny podľa článku III. zmluvy o mzdových podmienkach z 25. mája 2001, lebo za obdobie, za ktoré požadoval navrhovateľ mzdový nárok – odmenu bola v platnosti a určovala podmienky pre vyplácanie ostatných zložiek mzdy. Toto dojednanie neumožňuje urobiť záver, že ide o zložku mzdy, na ktorú vzniká bez ďalšieho

nárok pri splnení stanovených predpokladov, pretože dohodnuté kritérium podmieňujúce vznik nároku na ročnú odmenu jednak splnením plánovaného hospodárskeho výsledku odporkyne za rok 2006 je zároveň viazané na oprávnenie konateľa, ktorý „môže upraviť výšku ročnej odmeny smerom hore aj dole pri splnení všetkých kritérií“. V konaní nebolo sporné (preukázané výsledkami vykonaného dokazovania), že plánovaný hospodársky výsledok u odporkyne za rok 2006 nebol splnený, čo bolo konštatované valným zhromaždením 14. mája 2007, na ktorom bol prerokovaný audit a účtovná uzávierka za predchádzajúci rok 2006. Dovolací súd sa stotožňuje aj so záverom odvolacieho súdu, že súd prvého stupňa nesprávne vychádzal z plánovaného hospodárskeho výsledku za rok 2003. Zo Zmluvy o mzdových podmienkach z 25. mája 2001, že ročná odmena sa priznáva iba v prípade kladného hospodárskeho výsledku prevádzkarne, keď pre priznanie odmeny sa stanoví okrem iného finančný ukazovateľ, ktoré stanovuje zamestnávateľ vždy na príslušný rok (článok IV. bod 1), ktorý rozpis ukazovateľov na nasledujúce roky bude stanovený zamestnávateľom (článok VII. bod 3). Kritérium pre priznanie odmeny nebolo splnené. Dovolací súd súhlasí aj s konštatovaním odvolacieho súdu, že ak by aj v roku 2006 bol kladný hospodársky výsledok, že by mal automaticky navrhovateľovi vzniknúť nárok na vyplatenie ročnej odmeny v plnej výške. Súd nie je oprávnený preskúmať v tomto smere oprávnenie odporkyne (jej konateľov) pri rozhodovaní o výške odmeny vyplývajúce z podmienok dohodnutých účastníkmi v zmluve o mzdových podmienkach z roku 2001. Postupom, pri ktorom navrhovateľovi ročná odmena nebola priznaná v plnej výške, nebolo porušené žiadne z ustanovení individuálnej zmluvy o mzdových podmienkach navrhovateľa z roku 2001 a ani v zmysle Dohody o zmene pracovnej zmluvy z 5. júna 2003.

Pretože rozsudok odvolacieho súdu je z hľadiska uplatnených dovolacích dôvodov (§ 241 ods. 2 písm. c/ O. s. p.) správny a nebolo zistené ani dovolateľom tvrdené, že by rozsudok odvolacieho súdu bol postihnutý vadou uvedenou v ustanovení § 237 O. s. p., Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie navrhovateľa podľa § 243b ods. 1 O. s. p. zamietol.

V odvolacom konaní úspešnej odporkyne vzniklo právo na náhradu vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti navrhovateľovi, ktorý v dovolacom konaní úspech nemal (§ 243b ods. 4 O. s. p. v spojení s § 224 ods. 1 O. s. p. a § 142 ods. 1 O. s. p.). Dovolací súd odporkyne nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, lebo tieto nežiadala.

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

P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

V Bratislava 4. novembra 2015

JUDr. Mária Š r a m k o v á, v. r.
predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia : Vanda Šimová