

U Z N E S E N I E

Najvyšší súd Slovenskej republiky v právnej veci žalobkyne **Ing. J. K.**, bývajúcej v H., v dovolacom konaní zastúpenej JUDr. Pavlom Malichom, advokátom v Bratislave, Dunajská 25, proti žalovanému **Regionálnemu Úradu verejného zdravotníctva** so sídlom v Trnave, Limbova 6, Trnava, **o zaplatenie 4 325,83 Eur s príslušenstvom**, vedenej na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 31 C 44/2006, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 23.mája 2011 sp. zn. 23 Co 203/2010, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Krajského súdu v Trnave z 23. mája 2011 sp. zn. 23 Co 203/2010 **z r u š u j e** a vec mu vracia na ďalšie konanie.

O d ô v o d n e n i e

Okresný súd Trnava rozsudkom z 10. mája 2010 č. k. 31 C 44/2006 -396 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 4 325,83 Eur s príslušnými úrokmi tak, ako je uvedené vo výroku jeho rozsudku s tým, že o trovách konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. K nároku žalobkyne na zaplatenie príplatku za riadenie vo výške 5% platovej tarify najvyššieho platového stupňa 11. platovej triedy za obdobie od novembra 2002 do apríla 2005 uviedol, že hoci funkcia vedúcej laboratória chémie vôd nebola „oficiálne zavedená“ v organizačnej štruktúre žalovaného vyplývajúcej z organizačného poriadku, žalobkyňa vykonávala činnosti vedúceho zamestnanca. Túto skutočnosť potvrdzuje výpoveď svedkov I. R. T. a I. J. J., ktorý uviedol, že žalobkyňa pracovala so štyrmi laborantkami so stredoškolským vzdelaním a jej úlohou bolo vo vzťahu

k nim predovšetkým kontrolovať ich činnosť, čo je zrejmé aj z pracovných náplní uvedených laborantiek, v ktorých sa uvádza, že sú podriadené vedúcemu odboru, vedúcemu oddelenia a vedúcemu úseku. Jej nárok na príplatok za riadenie považoval preto v celom rozsahu za dôvodný. K žalobe v časti, ktorou sa žalobkyňa domáhala doplatenia rozdielu medzi tarifným platom pre 9. a 11. platovú triedu za rovnaké obdobie uviedol, že žalobkyňa vykonávala pracovné činnosti, ktoré odôvodňujú jej zaradenie do 11. platovej triedy. Poukázal pritom na pracovné náplne žalobkyne (z 11. 4. 2002, 1. 10. 2002 a 1. 8. 2004), v ktorých sa uvádza, že zodpovedá za vypracovanie nových štandardných postupov a zabezpečuje zavádzanie nových vyšetrovacích metód, čo samo osebe predstavuje odbornú prácu v príslušnom odbore hygieny a na Analytický list vydaný Ministerstvom zdravotníctva SR (ďalej len Analytický list), ktorý uvádza takúto pracovnú činnosť pre 11. platovú triedu. Uvedený záver oprel aj o výpoveď svedka I. J. J., ktorý potvrdil, že žalobkyňa vypracovala štandardný pracovný postup na stanovenie ortuti na prístroji GAMA 254. Žalobkyňa už v čase vzniku pracovného pomeru spĺňala aj kvalifikačný predpoklad vzdelania (mala ukončené vysokoškolské vzdelanie II. stupňa a absolvovanú špecializačnú skúšku v odbore vyšetrovacie metódy v hygiene) a mala viac ako štvorročnú prax v Štátnom zdravotnom ústave v Banskej Bystrici. Z uvedených dôvodov aj jej druhému nároku v celom (žalobkyňou požadovanom) rozsahu vyhovel. Právne vec posúdil v zmysle citovaných ustanovení zákona č. 313/2001 Z.z. o V. službe účinného do 1. januára 2004. O úroku z omeškania rozhodol s poukazom na ustanovenie § 517 Občianskeho zákonníka. V zmysle § 151 ods. 3 O.s.p. si vyhradil o náhrade trov konania rozhodnúť samostatným uznesením.

Krajský súd v Trnave rozsudkom z 23. mája 2011 sp. zn. 23 Co 203/2010 na odvolanie žalovaného rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol a rozhodol o trovách konania. K nároku žalobkyne o príplatok za riadenie uviedol, že v Organizačnom poriadku žalovaného neexistuje žiadna riadiaca pozícia „vedúci laboratória chemických vôd“, ako to uvádzala žalobkyňa a nebol ním vôbec zriadený úsek laboratória. U žalovaného bola zriadená trojstupňová úroveň riadenia pozostávajúca zo štatutárneho zástupcu, vedúceho odboru a vedúceho oddelenia. Ani z pracovných náplní, na ktoré sa žalobkyňa odvolávala nevyplýva, že by bola na vedúcej pozícii, ktorá by bola zapracovaná v organizačnom alebo v pracovnom poriadku žalovaného. Žalobkyňa nemala a ani nemohla mať preto povinnosť riadiť prácu laborantiek. Túto riadiacu činnosť vykonávala vedúca oddelenia chemických analýz M. Ž., ktorá mala vo svojej pracovnej náplni v bode 4. stanovené povinnosti vedúcej oddelenia, ktorého súčasťou bolo aj laboratórium chémie vôd,

v ktorom bola zamestnaná žalobkyňa. Na základe uvedeného dospel k záveru, že žalobkyni sa nepodarilo preukázať, že jej boli vedúcim odboru, resp. vedúcim služobného úradu „pridelení zamestnanci“, ktorých má riadiť a teda, že vykonávala činnosti vedúceho zamestnanca, ktorému patrí príplatok za riadenie. Tento nárok žalobkyne považoval preto za nedôvodný. K žalobkyňou uplatnenému nároku na zaplatenie rozdielu medzi tarifným platom pre 9. a 11. platovú triedu uviedol, že zaradenie do platovej triedy závisí predovšetkým od skutočne vykonávanej práce. Výsledkami vykonaného dokazovania mal preukázané, že žalobkyňa z pracovných činností vykonávala prípravu vzoriek, spracovanie vzoriek, meranie vzoriek vôd fyzikálnochemickými metódami (spektrografia, odmerná analýza, gravimetria) a zhodnotenie získaných výsledkov v zmysle platnej legislatívy. V prípade zmien technických noriem sa podieľala na prepracovávaní štandardných pracovných postupov, ktorá pracovná činnosť nie je „komplikovanou záležitosťou“ a zúčastňovala sa pri príprave dokumentácie celého oddelenia na akreditačných dohodách. Žalobkyňa vykonávala činnosti na základe pracovných postupov a metodických usmernení, ktoré boli vopred vypracované, pri laboratórnej činnosti nespocovala s inými úsekmi a jej práca nevyžadovala spoluprácu ani odborné konzultácie mimo vlastného zamestnávateľa. Žalobkyňa svojou činnosťou nevynašla nové metodiky a ani nové výpočtové programy. Výsledky svojej práce predkladala vždy na schválenie vedúcej oddelenia. Z uvedených zistení dospel k záveru, že žalobkyňa vykonávala iba odborné práce vo vymedzenej oblasti vopred stanovenými a určenými postupmi. Nevykonávala žiadne samostatné odborné špecializované práce s rozsiahlymi väzbami medzi rôznymi úsekmi a činnosti vykonávané podľa individuálne stanovených postupov vopred neurčeným spôsobom. Nevykonávala ani koncepčné, systémové, metodické činnosti a výskumné práce so samostatným výberom postupov a spôsobov riešení. Jej pracovné činnosti bolo možné charakterizovať len ako odborné špecializované práce vo vymedzenej oblasti s vysokými nárokmi na myslenie a rozhodovanie o voľbe správneho postupu na základe metodických usmernení, čo zodpovedá úrovni 9. platovej triedy podľa Prílohy č. 1 zákona č. 313/2001 Z.z. Žalobkyňa bola vzhľadom na výkon jej práce správne zaradená do 9. platovej triedy, z ktorého dôvodu jej neprináleží dopltenie rozdielu medzi 9. a 11. platovou triedou. Rozsudok okresného súdu preto podľa § 220 O.s.p. zmenil a žalobu v celom rozsahu zamietol. O trovách konania rozhodol podľa ustanovenia § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p. a úspešnému žalovanému priznal náhradu trov konania.

Proti tomuto rozsudku krajského súdu podala včas dovolanie žalobkyňa. Navrhla, aby dovolací súd rozsudok krajského súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, resp.

aby rozhodnutie odvolacieho súdu zmenil a potvrdil rozsudok okresného súdu. Uviedla, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. V súvislosti s nárokom na zaplatenie príplatku za riadenie poukázala na znenie ustanovenia § 8 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. (do 1. januára 2004 § 21 ods. 1 zákona č. 313/2001 Z.z.), podľa ktorého vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie a na znenie § 9 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré upravuje, kto sa považuje za vedúceho zamestnanca. Vytýkala odvolaciemu súdu že, pri riešení otázky, či žalobkyňu možno považovať za vedúceho zamestnanca vychádzal nesprávne len z Organizačného poriadku žalovaného, v ktorom funkcia vedúcej úseku chémie vôd nebola uvedená. Podľa žalobkyne pri riešení uvedenej otázky bolo podstatné, či bola nadriadenou laborantkám, ktoré s ňou pracovali v laboratóriu. Skutočnosť, že tu existoval vzťah nadriadenosti, potvrdzujú jej pracovné náplne, v ktorých sa uvádza, že vykonáva odborný dozor, metodické vedenie a kontrolu pridelených pracovníkov, pracovné náplne laborantiek, interný predpis žalovaného označovaný ako Príručka kvality laboratória, list I.. J. z 3. 12. 2004 a výpoveď laborantky M. V. a I. R. T.. Keďže odvolací súd pri posúdení opodstatnenosti tohto nároku mylne vychádzal pri svojom rozhodnutí len z Organizačného poriadku žalovaného a na tieto skutočnosti vôbec neprihliadol, dospel k nesprávnemu záveru, že žalobkyňa nemala postavenie vedúceho zamestnanca a preto jej príspevok za riadenie nepatrí. Pokiaľ ide o jej nárok na zaplatenie rozdielu medzi tarifným platom pre 9. a 11. platovú triedu uviedla, že pre zaradenie do príslušnej platovej triedy je rozhodujúca najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva a postačuje, aby aspoň jedna z celého komplexu činností vykonávaných zamestnancom zodpovedala niektorej z pracovných činností uvedených v charakteristike 11. platovej triedy obsiahnutej v zákone alebo v Katalógu pracovných činností (ďalej len Katalóg), prípadne v Analytickom liste bez ohľadu na to, či je vykonávaná sústavne alebo len príležitostne. Pre posúdenie opodstatnenosti tohto nároku bolo preto určujúce, či niektorá z pracovných činností vykonávaných žalobkyňou spĺňa charakteristiku 11. platovej triedy v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. (Katalógu, Analytického listu). V tejto súvislosti poukázala na bod 4. pracovných náplní, v ktorých bolo výslovne uvedené, že žalobkyňa zodpovedá za vypracovanie nových štandardných pracovných postupov a zabezpečuje zavádzanie nových vyšetrovacích metód, ktoré pracovné činnosti aj reálne vykonávala. Tieto činnosti sú exaktne uvedené ako jedny z pracovných činností uvedených v Analytickom liste pre 11. platovú triedu. Mala byť preto správne zaradená do 11. platovej triedy. Nesúhlasila s názorom odvolacieho súdu, že sa nepodieľala na zavádzaní nových pracovných metodík (napr. ani vtedy, kedy nová STN úplne zmenila činidlo alebo zaviedla novú doteraz nepoužívanú metódu) a že vykonávala len odborné práce

vo vymedzenej oblasti s vopred stanovenými a určenými postupmi. Za nesprávny považovala aj záver odvolacieho súdu, že prepracovanie (aktualizáciu) štandardných pracovných postupov nepovažoval za činnosť, ktorú možno charakterizovať ako samostatnú odbornú prácu vykonávanú podľa individuálne stanovených postupov vopred neurčeným spôsobom. Túto nesprávne hodnotil ako činnosť, ktorá nie je zložitá napriek tomu, že v Analytickom liste sa uvádza ako jedna z činností charakteristických pre 11. platovú triedu. Odvolací súd založil preto svoje rozhodnutie na nesprávnych skutkových záveroch a na nesprávnom právnom názore, podľa ktorého pracovné činnosti vykonávané žalobkyňou bolo možné charakterizovať len ako odborné špecializované práce vo vymedzenej oblasti s vysokými nárokmi na myslenie a rozhodovanie o voľbe správneho postupu na základe metodických usmernení, čo zodpovedá úrovni 9. platovej triedy. Na záver poukázala ešte na to, že zákon a ani ďalšie príslušné dokumenty nevyžadujú pre zaradenie do 11. platovej triedy, aby zamestnanec v rámci svojej pracovnej činnosti vynášiel nejaké nové metódy vyšetřovania vzoriek. Odvolací súd napriek tomu, úplne bez opory v zákone prevzal tento názor od žalovaného a založil na ňom aj svoje rozhodnutie.

Žalovaný svoje právo vyjadriť sa k dovolaniu žalobkyne nevyužil.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods.1 O.s.p.), po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania, ktorá je zastúpená advokátom (§ 241 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu vyplývajúcom z § 242 ods. 1 O.s.p. a dospel k záveru, že ho treba zrušiť.

V posudzovanej veci žalobkyňa uplatnila v žalobe dva samostatné nároky, a to nárok na zaplatenie príplatku za riadenie a nárok na dopltenie rozdielu medzi tarifným platom pre 9. a 11. platovú triedu, oba nároky za dobu od novembra 2002 do apríla 2005. Dovolací súd preto skúmal osobitne u každého platového nároku opodstatnenosť žalobkyňou podaného dovolania, pričom vzhľadom na dobu, za ktorú ich žalobkyňa uplatňovala, bolo potrebné na vec použiť Zákonník práce v znení účinnom do 30.júna 2005, zákon č. 313/2001 Z.z. o V. službe, zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo V. záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinný od 1. januára 2004 ako aj nariadenie vlády č. 111/2002 Z.z. a č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní (ďalej len Zákonník práce, zákon č. 313/2001 Z.z., zákon č. 553/2003 Z.z., a Katalóg)

I. Vo vzťahu k nároku na zaplatenie príplatku za riadenie žalobkyňa v dovolaní namietala, že odvolací súd vychádzal pri riešení otázky, či ju možno považovať za vedúceho zamestnanca nesprávne len z predloženého Organizačného poriadku žalovaného a dospel preto k nesprávnemu právnemu názoru, podľa ktorého žalobkyňa nemala postavenie vedúcej úseku (táto funkcia u žalovaného podľa Organizačného poriadku neexistovala) a preto jej nepatrí príplatok za riadenie.

Zákon č. 313/ 2001 Z.z. (rovnako aj zákon č. 553/2003 Z.z.) priznáva zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom plat, okrem iného aj v podobe príplatku za riadenie. Príplatok za riadenie patrí vedúcemu zamestnancovi, pričom ho určuje zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť radiacej práce (§ 21 zákona č. 313/2001 Z.z., resp. § 8 zákona č. 553/2003 Z.z.). Vedúcim zamestnancom sa podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce rozumejú orgány zamestnávateľa (odsek 1), ako aj jeho ďalší zamestnanci, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny. Pod pojem vedúci zamestnanec treba teda zaradiť všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú oprávnení ukladať pracovné úlohy a dávať záväzné pokyny podriadeným zamestnancom. Pre posúdenie, či sa jedná o vedúceho zamestnanca vo V. službe na najnižšej úrovni riadenia nie je určujúce, akým spôsobom je funkcia (druh práce) formálne označená, ale to, či sú mu podriadení zamestnanci (do 1. januára 2004 najmenej traja zamestnanci – vid' Príloha č. 5 k zákonu č. 313/2001 Z.z.), ktorým je v rozsahu poverenia oprávnený ukladať pracovné úlohy, kontrolovať ich prácu a dávať im za tým účelom záväzné pokyny. Keďže vzťah nadriadenosti a podriadenosti zamestnanca nie je otázkou faktického stavu, ale otázkou právnou, je pre posúdenie postavenia zamestnanca z tohto hľadiska určujúce, či nadriadenosť funkcie vykonávanej zamestnancom voči iným (podriadeným) zamestnancom vyplýva z právneho predpisu alebo z vnútorného organizačného predpisu upravujúceho štruktúru zamestnávateľa. Takýmto predpisom zamestnávateľa, ktorý upravuje jeho vnútornú organizačnú štruktúru, je aj Organizačný poriadok. Za organizačný poriadok však nemožno považovať len ten dokument, ktorý je ako „Organizačný poriadok“ formálne označený, ale všetky tie dokumenty zamestnávateľa, vrátane listín, ktoré z hľadiska obsahového sa týkajú organizačnej štruktúry a je možné z nich vyvodiť právne postavenie jednotlivých zamestnancov vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti.

V posudzovanej veci je preto potrebné prisvedčiť dovolateľke v tom, že odvolací súd pri posudzovaní, či žalobkyňa bola nadriadenou vo vzťahu k laborantkám, ktoré s ňou pracovali v laboratóriu, ponechal nesprávne bez povšimnutia Príručku kvality laboratória z 1. júla 2003 (ďalej len Príručka) a pracovné náplne žalobkyne a jednotlivých laborantiek, hoci obsahom Príručky je organizácia odboru laboratórných činností (pod tento odbor spadá aj oddelenie chemických analýz) s uvedením mien pracovníkov, ich funkcií a vykonávanej činnosti. Okrem iného sa v nej uvádza, že jednotlivé oddelenia sa podľa charakteru činnosti členia na úseky (laboratóriá) uvedené v kapitole 5.3 a že I. K. je vedúcou úseku CHV a zodpovedá za vykonávanie skúšok na tomto úseku. V pracovných náplniach žalobkyne z 1. 4. 2002 a z 1. 10. 2002, podpísaných vedúcim odborom a riaditeľom, je zase uvedené, že zabezpečuje organizáciu práce na úseku chémie vôd, vykonáva odborný dozor, metodické vedenie a kontrolu pridelených pracovníkov. Ide teda nepochybne o dokument (listiny), ktoré sa týkajú organizačnej štruktúry žalovaného. Odvolací súd mal preto skúmať, či z obsahu Príručky a z popisu pracovných činností uvedených v pracovných náplniach žalobkyne, prípade z obsahu pracovných náplní laborantiek (ne)vyplýva, že postavenie žalobkyne a laborantiek je vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti. Ak tak neurobil a túto otázku, riadiac sa nesprávnym právnym názorom, skúmal výlučne z predloženého Organizačného poriadku, jeho záver o neopodstatnenosti nároku žalobkyne na príplatok za riadenie treba považovať za predčasný a teda nesprávny, spočívajúci na nesprávnom právnom posúdení veci.

II. Pokiaľ ide o nárok žalobkyne na doplatenie rozdielu medzi tarifným platom pre 9. a 11. platovú triedu treba uviesť, že pri skúmaní opodstatnenosti tohto žalobkyňou uplatneného nároku bolo potrebné preskúmať správnosť zaradenia žalobkyne do príslušnej platovej triedy žalovaným.

Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností, a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie, pričom zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom (s rezortným katalógom). Ak najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v rámci opisu pracovných činností nie je uvedená v katalógu alebo v rezortnom katalógu, zamestnávateľ ho dočasne zaradí do platovej triedy porovnaním tejto pracovnej činnosti s príkladmi pracovných činností uvedenými v katalógoch. Pri porovnaní pracovných činností sa vychádza

z charakteristiky príslušnej platovej triedy podľa § 3 ods. 1, pričom pracovné činnosti sa porovnávajú z hľadiska potrebných kvalifikačných predpokladov, miery jej zložitosti a zodpovednosti, psychickej záťaže a fyzickej záťaže. (§ 16 ods. 1, ods. 4 a ods. 5 zákona č. 131/2001 Z.z.; § 5 ods. 1, ods. 5 a ods. 6 zákona č. 553/2003 Z.z.).

Z uvedeného je zrejmé, že pri preskúmaní správnosti zaradenia zamestnanca do platovej triedy je potrebné porovnať pracovné činnosti vykonávané zamestnancom podľa dohodnutého druhu práce s opisom pracovných činností uvedených v katalógu, pričom rozhodujúca je najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva. Pokiaľ táto najnáročnejšia činnosť nie je v katalógu uvedená, je treba vychádzať z príkladov pracovných činností uvedených v katalógu z hľadiska zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej náročnosti a kvalifikačného predpokladu porovnateľných s pracovnou činnosťou vykonávanou zamestnancom, pričom pri porovnaní treba dbať na to, aby porovnávaná pracovná činnosť bola v súlade so všeobecnou charakteristikou do úvahy prichádzajúcej platovej triedy.

Z výsledkov vykonaného dokazovania nebolo sporné, že žalobkyňa z pracovných činností vykonávala prípravu vzoriek, spracovanie vzoriek, meranie vzoriek vôd fyzikálnochemickými metódami (spektrografia, odmerná analýza, gravimetria) a zhodnotenie získaných výsledkov v zmysle platnej legislatívy. Ide teda o odborné laboratórne vyšetrenia podľa predpísaných metód vrátane spracúvania základných analytických hodnôt tak, ako sa to uvádza aj v pracovných náplniach žalobkyne. Tieto pracovné činnosti vykonávané žalobkyňou bezpochyby zodpovedajú opisu pracovnej činnosti uvedenej v Katalógu odbor Z. pod bodom 09.8.1. 02 (bod O9.02), ktoré spadajú do 9. platovej triedy. Napokon, žalobkyňa v dovolaní správnosť zaradenia týchto pracovných činností žalovaným nenamietala.

Sporné zostalo, či ďalšie pracovné činnosti, a to zavádzanie nových metód do praxe a aktualizácia (prepracúvanie) štandardných pracovných postupov, ktoré boli uvedené v pracovných náplniach žalobkyne a ktoré žalobkyňa aj vykonávala, zodpovedajú opisu činností uvedených v Katalógu charakteristických pre 9. platovú triedu, resp. pre 11. platovú triedu v odbore Z., prípadne, či zodpovedajú príkladom pracovných činností uvedených v katalógu z hľadiska zložitosti, zodpovednosti, psychickej a fyzickej náročnosti a kvalifikačného predpokladu, resp. zodpovedajú všeobecnej charakteristike uvedených platových tried.

Odvolací súd mal preto najskôr zistiť, či tieto činnosti (nie)sú uvedené v Katalógu v odbore zdravotníctvo charakteristické pre 9. a 11. platovú triedu, prípadne pre inú platovú triedu v tomto odbore. V odôvodnení rozhodnutia mal vysvetliť, prečo nevychádzal pri uvedenom zisťovaní z Analytického listu vydaného Ministerstvom zdravotníctva SR pre 11. platovú triedu z 21. 11. 2003 (tieto Analytické listy boli vydané MZ SR pre všetky zdravotnícke činnosti uvedené v Katalógu podľa jednotlivých platových tried), hoci naň žalobkyňa poukazovala a hoci odvolací súd ho citoval aj v svojom rozhodnutí a prečo teda uvedené činnosti vykonávané žalobkyňou považoval za nezodpovedajúce opisu pracovnej činnosti uvedenej v Katalógu odbor Zdravotníctvo pod bodom 11.8.4. 03 (11. 03.), keď v tomto liste pre 11. platovú triedu sa ako jedna z pracovných činností vyšpecifikovaných k tomuto bodu uvádza podiel na zavádzaní nových metodík a aktualizácii štandardných pracovných postupov, čo presne zodpovedá pracovným činnostiam vykonávaným žalobkyňou. Z odôvodnenia jeho rozsudku nie je ani zrejmé, či uvedené činnosti (ne)zodpovedajú opisu pracovných činností uvedených v Katalógu v odbore Z. zaradených do iných platových tried, resp. s príkladmi činností uvedených v Katalógu aj pre iné odbory. Keďže ide o vysvetlenia, ktoré boli pre rozhodnutie vo veci samej podstatné, treba rozsudok odvolacieho súdu v tomto smere považovať pre nedostatok dôvodov za nepreskúmateľný, a teda konanie za postihnuté vadou v zmysle § 237 písm. f/ O.s.p., ktorá je vždy dôvodom pre zrušenie rozhodnutia.

Dovolací súd považuje za potrebné vyjadriť sa aj k otázke, pokiaľ odvolací súd skúmal správnosť zaradenia vyššie označených pracovných činností do platovej triedy podľa všeobecných charakteristík platových tried.

Bol toho názoru, že odvolací súd dospel k nesprávnemu čiastkovému úsudku, že pracovná činnosť spočívajúca v aktualizácii (prepracovaní) štandardných pracovných postupov (prípadne zavádzaní nových metód), nie je „komplikovaná záležitosť“ a teda, že ju nie je možné hodnotiť ako činnosť vykonávanú podľa individuálne stanovených postupov vopred neurčeným spôsobom. Podľa dovolacieho súdu takýto všeobecný záver výsledky vykonaného dokazovania neumožňujú a to predovšetkým v tých prípadoch, kedy došlo k podstatnej zmene STN (napr. spočívajúcej v zmene indikátora) alebo sa zaviedla nová doteraz nepoužívaná metóda. Takáto zmena si nepochybne vyžaduje časovo náročnú a komplikovanú validáciu a kompletne prepracovanie štandardného pracovného postupu. Za ničím nepodložený treba považovať aj záver odvolacieho súdu, že žalobkyňa nekonala pri zavádzaní nových metód a aktualizácii štandardného pracovného postupu samostatne.

Navyše, pri posúdení opodstatnenosti tohto žalobkyňou uplatneného nároku, súd neprihliadol na možné postavenie žalobkyne v pozícii vedúceho zamestnanca. Preto výsledok v podobe ním vysloveného právneho názoru, prijatý na základe týchto čiastkových úsudkov, treba považovať za predčasný.

Na základe vyššie uvedeného možno uzavrieť, že rozhodnutie odvolacieho súdu pre vady uvedené v § 237 písm. f/ O.s.p. a v § 241 ods. 2 písm. b/ a písm. c/ O.s.p., nie je správne. Najvyšší súd Slovenskej republiky preto rozsudok odvolacieho súdu podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 243b ods. 2 O.s.p.); právny názor dovolacieho súdu v tomto rozhodnutí vyslovený je pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 O.s.p.).

Na záver dovolací súd ešte poznamenáva, že v ďalšom konaní bude potrebné, aby odvolací súd zaujal stanovisko aj k správnosti výkladu § 16 ods. 1 zákona č. 131/2001 Z.z. (§ 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z.) podaného žalobkyňou v dovolaní, podľa ktorého pre zaradenie zamestnanca do platovej triedy je rozhodujúca najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva, **bez ohľadu na to, či ju vykonáva sústavne alebo len príležitostne**. Uvedený výklad by totiž znamenal, že zamestnávateľ by bol povinný zamestnanca do vyššej platovej triedy zaradiť aj vtedy, ak by najnáročnejšiu pracovnú činnosť vykonával len ojedinele (napr. v rozsahu jedného percenta) v porovnaní s činnosťami spadajúcimi do nižšej platovej triedy, čo zrejme nebolo účelom a zmyslom citovaného zákonného ustanovenia. Aj z tohto pohľadu bude preto potrebné v ďalšom konaní vec posúdiť.

V novom rozhodnutí rozhodne súd znova o trovách pôvodného konania a tiež dovolacieho konania (§ 243d ods. 1 veta tretia O.s.p.).

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

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

V Bratislave 23. apríla 2014

JUDr. Daniela Švecová, v.r.

predsedníčka senátu

Za správnosť vyhotovenia: Zuzana Pudmarčíková