

Súd: Okresný súd Bratislava IV  
Spisová značka: 24Cpr/2/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413213356  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 03. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr.Ing. Mario Dubaň  
ECLI: ECLI:SK:OSBA4:2014:1413213356.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava IV v konaní pred samosudcom JUDr. Ing. Mariom Dubaňom, v právnej veci navrhovateľa: L. P. R., X. P. X., N. XXXX/X, štátny občan SR právne zast. JUDr. Róbertom Madejom, advokátom so sídlom Mýtna 42, Bratislava proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska, so sídlom Mlynská dolina, Bratislava, IČO: 47232480 o zaplatenie dodatkovej zložky mzdy vo výške 1.287,43 Eur s prísl. takto

### rozhodol:

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke sumu 1.287,43 Eur spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9 % zo sumy 34,16 Eur od 13.02.2011 do zaplatenia, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9 % zo sumy 215,10 Eur od 13.03.2011 do zaplatenia, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9,25 % zo sumy 218,22 Eur od 13.04.2011 do zaplatenia, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9,25 % zo sumy 239 Eur od 13.05.2011 do zaplatenia, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9,25 % zo sumy 228,14 Eur od 13.06.2011 do zaplatenia, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9,5 % zo sumy 239,- Eur od 13.07.2011 do zaplatenia, spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 113,81 Eur od 13.08.2011 do zaplatenia a náhradu trov konania v sume 77,- Eur za zaplatený súdny poplatok a sumu 745,33 ako odmenu za právne zastupovanie, poukázaním na bankový účet právneho zástupcu navrhovateľa JUDr. Róberta Madeja, PhD., N.: U. XXXX XXXX XXXX XXXX XXXX, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

Navrhovateľka sa návrhom zo dňa 25.07.2013 proti odporcovi domáhala zaplatenia sumy 1.287,43 Eur s príslušným úrokom z omeškania titulom nevyplatenia dodatkovej zložky mzdy za obdobie od januára do júla 2011. Návrh odôvodnila tým, že je zamestnancom odporcu. Právnym základom pre obsahové vymedzenie jej pracovného pomeru tvorili: pracovná zmluva zo dňa 31.12.1996, dohoda o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve z 31.08.2006, 04.07.2011 a 08.11.2006, dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.10.2007, 30.04.2008, dohoda o mzde zamestnanca zo dňa 13.03.2008, Spoločná kolektívna zmluva na rok 2007 úplné znenie vrátane dodatkov a Kolektívna zmluva RTVS na obdobie 26.01.2011 do 31.12.2013. Jej mzda bola na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 dojednaná v dvoch nárokovateľných zložkách, a to v základnej zložke mzdy predstavujúcej sumu 36.000,- Sk a dodatkovej zložke mzdy, ktorá predstavovala za podmienky nekrátenia sumu 7.200,- Sk. Na základe dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 zo dňa 15.06.2007 sa dodatková zložka mzdy vyplácala ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ nadriadený zamestnanca nenavrhol jej krátenie, pričom krátenie sa viazalo len na plnenie pracovných úloh zamestnanca a jeho zdôvodnenie mal priamy nadriadený zamestnanca, ktorého sa krátenie mzdy týka, urobiť v písomnej forme. Takéto obsahové vymedzenie pracovného pomeru trvalo od 30.04.2008 až do uzavretia dohody o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve zo dňa 04.07.2011, ktorá s účinnosťou od 15.07.2011 zrušila dve zložky mzdy a stanovila navrhovateľke len jednozložkovú mesačnú mzdu vo výške 1.195,- Eur. Odporca vyplácanie dodatkovej zložky mzdy odporčkyni počnúc

januárom 2011 obmedzil a počnúc mesiacom február 2011 úplne zastavil. K tomuto kroku odporca pristúpil jednostranne, bez akejkoľvek dohody o zmene pracovných podmienok a mzdových podmienok. Navrhovateľka si za účelom kvantifikácie žalovaného nároku dala prepočítať mzdu a vypracovať alternatívne výplatné pásky za obdobie január až júl 2011 počítajúce aj s dodatkovou zložkou mzdy, z ktorých vyplýva, že ušlá hrubá mzda, na ktorej vyplatenie má nárok, predstavuje spolu sumu vo výške 1.287,43 Eur. Uvedená suma predstavuje rozdiel hrubej mzdy, ktorá mala byť navrhovateľke za obdobie január - júl 2011 vyplatená a hrubej mzdy, ktorá bola navrhovateľke v tomto období reálne poskytnutá.

Odporca odôvodnil odňatie dodatkovej zložky mzdy tým, že nová kolektívna zmluva - Kolektívna zmluva na rok 2011 - 2013 neobsahuje ani zmienku o dodatkovej zložke mzdy. Odporca zastáva nesprávny názor, že neuvedenie podmienok krátenia tejto dodatkovej zložky mzdy v kolektívnej zmluve zrušuje právny nárok všetkých zamestnancov na jej vyplácanie. Je predsa nepochybné, že dodatková zložka mzdy bola dojednaná dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 a teda sa stala neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy. Odporca v rozhodnom období nedohodol zmenu dojednaných pracovných a mzdových podmienok, ktorá by založila zrušenie právneho nároku zamestnancov na vyplatenie dodatkovej zložky mzdy.

Odporca v písomnom vyjadrení z 07.08.2013 s návrhom nesúhlasil a žiadal ho zamietnuť s odôvodnením, že zmluva o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 definovala mzdu navrhovateľky na základnú a dodatkovú zložku, ale podmienky krátenia resp. nevyplatenia dodatkovej zložky mzdy boli upravené v kolektívnej zmluve z roku 2007, nakoľko predmetná dohoda o zmene pracovnej zmluvy sa na kolektívnu zmluvu v bode 3 odvoláva. Keďže navrhovateľka slobodne a vážne uzatvorila dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008, súhlasila so skutočnosťou, že pracovnoprávny vzťah bude okrem pracovnej zmluvy upravený aj Spoločnou kolektívnou zmluvou, ktorá okrem iného upravuje podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy.

Spoločná kolektívna zmluva na roku 2007 bola platná a účinná od 01.07.2007 do 26.01.2011, kedy vstúpila do platnosti nová kolektívna zmluva na rok 2011. Odporca uviedol, že nie je možné žiadať doplatenie dodatkovej zložky mzdy za obdobie od januára 2011 do júla 2011 v zmysle dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluvy z roku 2007, pretože v tomto období platila nová kolektívna zmluva s účinnosťou od 26.01.2011, ktorá ustanovila, že jej účinnosťou končí platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv právnych predchodcov RTVS (t.j. SRo a STV) vrátane ich dodatkov.

Na základe uvedeného považuje tvrdenia navrhovateľky o protiprávnom nevyplatení dodatkovej zložky mzdy poukazujúce na už toho času neplatnú kolektívnu zmluvu za bezpredmetné. Nová kolektívna zmluva účinná od 26.01.2011 ustanovila, že ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, jej vyplatenie je možné na základe rozhodnutia GR RTVS, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Vyplácanie dodatkovej zložky mzdy bolo upravené na základe rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS L. T. Z. a rozpočtového provizória zo dňa 27.01.2011, ktoré ustanovilo, že ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka 1.050,- eur a viac, dodatková zložka mzdy sa nevypláti vôbec. Nakoľko navrhovateľka mala základnú zložku mzdy stanovenú v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 vo výške 1.194,98 Eur, tak s poukázaním na rozhodnutie generálnej riaditeľky zo dňa 27.01.2011 bola dodatková zložka mzdy navrhovateľky v období od januára do júla 2011 krátená v súlade s podmienkami platnej kolektívnej zmluvy z roku 2011. Odporca má za to, že navrhovateľka vec nesprávne právne posúdila, pretože nevyplatenie dodatkovej zložky mzdy za obdobie január až júl 2011 nevychádzalo zo zmeny pracovnej zmluvy, ale zo zmeny kolektívnej zmluvy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Navrhovateľka podpísaním dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 súhlasila, že pracovnoprávny vzťah sa riadi Spoločnou kolektívnou zmluvou, a preto v prípade podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy je potrebné vychádzať z platnej kolektívnej zmluvy za predmetné obdobie a súhlas navrhovateľky na zmenu kolektívnej zmluvy nie je potrebný, nakoľko bola zastúpená príslušnou odborovou organizáciou. Na základe uvedeného odporca žiadal návrh ako neopodstatnený zamietnuť a priznať náhradu trov konania.

Súd vykonal všetky účastníkmi označené a predložené dôkazy a pri rozhodovaní vychádzal z výpovedí svedkov G., H. N. H. Z. X. a nasledujúcich listín:

č.l. 10 - dohoda o zmene prac. podmienok (PP) z 31.08.2006,

č.l. 11 - dohoda o zmene PP z 08.11.2006,  
č.l. 12 - dohoda o zmene pracovnej zmluvy (pracovná zmluva ) z 01.10.2007,  
č.l. 16 - dohoda o mzde zamestnanca z 13.3.2008,  
č.l. 17 - dohoda o zmene pracovná zmluva z 30.04.2008  
č.l. 21 - dohoda o zmene PP z 04.07.2011,  
č.l. 23 a nasl. - Spoločná Kolektívna zmluva (Skolektívna zmluva) na r. 2007,  
č.l. 41 a nasl. - kolektívna zmluva RTVS na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013,  
č.l. 57 - mzdový list navrhovateľky za 11/2010,  
č.l. 58 - 65 - mzdové listy navrhovateľky za 12/2010 - 7/2011,  
č.l. 66 - výpočet hrubej mzdy za 11/2010 a 7/2011,  
č.l. 67 - 73 - výplatné lístky navrhovateľky za 01/11 - 07/11,  
č.l. 74 - predžalobná výzva ,  
č.l. 149 - rozhodnutie zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS o vyplácaní dodatkovej zložky mzdy, ktoré nadobúda platnosť a účinnosť 27.01.2011,  
č.l. 185 a nasl. - zápisnica o pojednávaní vo veci 4Cpr 2/2013.

Uznesením zamietol vykonať dôkaz výsluchmi svedkov T. Z., N.. J. P. H. N.. P. X., nakoľko správy získané výsluchom týchto svedkov nemôžu mať význam pre rozhodnutie súdu vo veci samej. Výsluch účastníka konania je zo zákona jedným z viacerých rovnocenných dôkazných prostriedkov, ktorý v rámci kontradiktórnosti konania súd nariadi s výnimkou konaní podľa § 120 ods. 2 O.s.p. na návrh niektorého z účastníkov konania. Súd navrhovateľku postupom podľa § 131 ods. 1 O.s.p. nevypočul zvlášť preto, že na výsluchu netrval samotný jej právny zástupca. S poukazom na jednoznačný opis rozhodujúcich skutočností uvedených v návrhu na začatie konania, v doplňujúcich podaniach a na skutkový stav zistený listinným dokazovaním, súd jej výsluch rovnako považoval za nadbytočný.

Právny zástupca navrhovateľa požiadal súd z hľadiska hospodárnosti konania o možnosť osvojenia si výpovedí svedkov G.. H. N. H. Z. X. vypočutých vo veci vedenej na tunajšom súde pod spis. zn. 4Cpr 2/2013, kde svedkovia vypovedali v obdobnej právnej veci: L.. H. L. proti RTVS o zaplatenie dodatkovej zložky mzdy, ktorý spor je vedený na rovnakom právnom a skutkovom základe. Odporca s procesným postupom, aby sa na účely konania vedeného v tejto veci použila zápisnica o výsluchu týchto svedkov z konania 4Cpr 2/2013, súhlasil.

Svedkyňa Z. X. bola vo vzťahu k odporcovi od r. 1992 do 31.12.2013 v pracovnom vzťahu, naposledy ako predseda základnej organizácie odborového zväzu masmédií. Predmet sporu jej bol známy, v minulosti na súde vypovedala vo veci L. proti RTVS. Na otázku súdu vypovedala, že k meritu veci by vypovedala totožne ako vo veci 4Cpr 2/2013, preto sa v plnom rozsahu odvolala na svoju svedeckú výpoveď učenú v tomto konaní s ktorou sa aj v plnej miere stotožnila. Všetko, čo považovala za dôležité k veci uviesť už vypovedala v tomto konaní a nič nové by súdu nedokázala objasniť.

Svedok G.. H. N. je zamestnancom odporcu ako vedúci odboru ľudských zdrojov a špecialista miezd. Predmet sporu mu bol známy, v minulosti na súde vypovedal vo veci L. proti RTVS. Na otázku súdu vypovedal, že k meritu veci by vypovedal totožne ako vo veci 4Cpr 2/2013, preto sa v plnom rozsahu odvolal na svoju svedeckú výpoveď učenú v tomto konaní s ktorou sa aj v plnej miere stotožnil. Všetko, čo považoval za dôležité k veci uviesť už vypovedal v tomto konaní a nič nové by súdu nedokázal objasniť.

Svedkyňa Z. X. teda v konaní vedenom na rovnakom skutkovom a právnom základe pod spis. zn. 4Cpr 2/2013 vypovedala, že dodatkovú zložku mzdy dostali zamestnanci STV na základe kolektívnej zmluvy z roku 2008 a bola aj súčasťou podmienok v pracovnej zmluve. Pri zlúčení organizačných zložiek 01.01.2011 platili dve kolektívne zmluvy s odlišnými podmienkami, preto sa odborové organizácie stretli a vypracovali spoločnú kolektívnu zmluvu s rovnakými podmienkami pre všetkých zamestnancov. Podotkla, že organizácia bola v roku 2011 do apríla v rozpočtovom provizóriu, zamestnanci rozhlasu poberali len základné mzdy, a nie odmeny, a preto aj z tohto dôvodu bolo potrebné mzdový systém zjednotiť a prispôbiť štruktúre celej organizácie. Pri vypracovaní kolektívnej zmluvy padli návrhy dodatkovú zložku mzdy zrušiť úplne, ale keďže v STV boli veľké mzdové rozdiely vo výške základnej zložky mzdy, museli prihliadnuť aj na sociálne podmienky zamestnancov, preto na návrh štatutárnej zástupkyne p. Zemkovej po prerokovaní s odborovými zložkami bol dohodnutý systém podmienky na prechodné obdobie vyplácania dodatkovej zložky mzdy pre pracovníkov STV. Dodatková zložka mzdy

bola odstupňovaná podľa výšky základnej mzdy, išlo o krátenie a to, že dodatkovvej zložke nad 1.050,- Eur základnej zložky nebola priznaná žiadna čiastka. Bolo to len prechodné obdobie, ktoré trvalo do júla 2011, kedy sa podpisovali dodatky k pracovnej zmluve, kde už bola určená mzda ako jednozložková. Uviedla, že všetci zamestnanci boli oboznámení s výsledkom kolektívneho vyjednávania, kolektívnou zmluvou, organizačnými a mzdovými podmienkami, a to na pracovnom stretnutí dňa 03.02.2011 a cestou vnútorného informačného systému. Krátenie dodatkovvej zložky mzdy bolo ešte dňa 26.01.2011 odsúhlasené, o čom odbory korešpondovali prostredníctvom mailu so všetkými zamestnancami. V súčasnosti v RTVS je šesť odborových organizácií, pričom kolektívne vyjednanie viedli všetky tieto organizácie.

Svedok G. H. N. v konaní vedenom na rovnakom skutkovom a právnom základe pod spis. zn. 4Cpr 2/2013 vypovedal, že nakoľko pri zlúčení organizácií nebol jednotný systém odmeňovania, t.j. STV mala dodatkovú zložku mzdy a SRo mal mesačné výkonnostné odmeny, bolo potrebné zjednotiť a vytvoriť jeden mzdový systém pre všetkých zamestnancov. Preto v januári 2011 došlo ku kolektívnemu vyjednávaniu, na ktorom sa mal dohodnúť jeden mzdový poriadok platný pre celú RTVS. Dohodol sa systém vyplácania dodatkovvej zložky mzdy tak, aby bola vyplácaná pracovníkom z nižšou základnou mzdou. Táto forma krátenia a vyplácania dodatkovvej zložky mzdy je zakotvená priamo v kolektívnej zmluve. Všetci zamestnanci STV aj SRo dostali v priebehu roka nové pracovné zmluvy vypracované podľa nového mzdového systému, čo bolo potrebné uskutočniť preto, lebo vznikla nová organizačná štruktúra. Od 01.02.2011 boli pracovníkom vyplácané mzdy jej dohodnuté zložky a všetky odmeny podľa novej kolektívnej zmluvy zo dňa 26.01.2011 v zmysle jej prechodného ustanovenia. Na kolektívnom vyjednaní prvý návrh bol zrušiť vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy, ale na návrh odborovej organizácie, ktorému bolo vyhovené, bolo prijaté krátenie tejto zložky mzdy podľa výšky základnej zložky mzdy. Forma krátenia bola určená na základe výšky základnej mzdy pracovníka. Dodatková zložka mzdy bola pracovníkom po prijatí novej kolektívnej zmluvy v roku 2011 vyplácaná do podpísania nových pracovných zmlúv.

Za preukázané skutočnosti, ktoré sú podstatné z hľadiska uplatňovaného nároku súd považoval nasledovné skutkové zistenia:

Navrhovateľka ako zamestnanec s odporcom ako zamestnávateľom uzavrela pracovnú zmluvu dňa 31.12.1996. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 01.10.2007 bol s navrhovateľkou dojednaný druh práce: vedúci Archívu STV s tým, že mzdové zaradenie, platobné podmienky a spôsob odmeňovania boli stanovené v súlade s § 118 Zákonníka práce a Spoločnou kolektívnou zmluvou v Dohode o mzde zamestnanca, ktorá bola súčasťou tejto zmluvy (dohody o zmene pracovnej zmluvy).

Dohodou o mzde zamestnanca zo dňa 13.03.2008 bola s účinnosťou od 01.04.2008 dojednaná výška mesačnej mzdy navrhovateľky v sume 36.000,- Sk so splatnosťou mesačne pozadu, vždy do 12. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca. V bode 2 Dohody sa uvádza, že ďalšie odmeňovanie zamestnancov rieši Slovenská televízia v Spoločnej kolektívnej zmluve.

Dňa 30.04.2008 uzavrela navrhovateľka s odporcom Dohodu o zmene pracovnej zmluvy, v ktorej bolo uvedené, že je reakciou na uzatvorenie Dodatku č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007, účinného od 01.05.2008, ktorým sa mení Spoločná kolektívna zmluva v celej časti V o odmeňovaní zamestnancov. Zmluvné strany si dojednali, že odmeňovanie zamestnanca bude stanovené v súlade so Zákonníkom práce a uzatvorenou Spoločnou kolektívnou zmluvou. Mzda pozostávala z dvoch zložiek: základnej zložky mzdy poskytovanej podľa odpracovaného času alebo výkonu a dodatkovvej zložky mzdy, ktorá je podmienkou súčasťou mzdy. Podľa čl. 3 tejto dohody podmienky vyplácania mzdy, krátenia dodatkovvej zložky mzdy, zdôvodnenie krátenia dodatkovvej zložky mzdy a informovanosť zástupcov odborov rieši Spoločná kolektívna zmluva. V bode 5 tejto dohody bola dohodnutá základná zložka mzdy vo výške 36.000,- Sk a dodatková zložka mzdy - za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 7.200,- Sk, t.j. spolu za podmienky nekrátenia dodatkovvej zložky mzdy vo výške 43.200,- Sk. Splatnosť mzdy bola splatná pozadu za mesačné obdobie, a to ku dňu dohodnutému v kolektívnej zmluve. Dohoda nadobudla účinnosť dňa 01.05.2008.

Navrhovateľka s odporcom dňa 04.07.2011 uzavreli Dohodu o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve s účinnosťou od 15.07.2011, na základe ktorej sa odporca zaviazal navrhovateľke

vyplácať za vykonanú prácu zmluvnú mzdu vo výške 1.195 Eur mesačne, ktorá je splatná v termíne dohodnutom v Kolektívnej zmluve RTVS.

Odporca a príslušné odborové orgány uzavreli dňa 25.06.2007 Spoločnú kolektívnu zmluvu (SKZ) na rok 2007, ktorá upravovala individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, medzi ktoré patrí aj poskytovanie mzdy. Kolektívna zmluva sa vzťahovala na všetkých zamestnancov STV. Odmeňovanie zamestnancov bolo upravené v V. časti kolektívnej zmluvy tak, že individuálne mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve a splatnosť mzdy je k 12. dňu v mesiaci. SKZ nadobudla účinnosť dňa 01.07.2007. Účinnosť podľa jej čl. 57 ods. 1 trvala do 31.12.2007, avšak v prípade, že zmluvné strany neuzatvoria novú kolektívnu zmluvu, predlžuje sa platnosť a účinnosť Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 až do uzatvorenia nových dohôd formou kolektívneho vyjednávania v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní.

Dodatok č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007, prijatý dňa 03.04.2008 a účinný od 01.05.2008, nanovo upravil V. časť kolektívnej zmluvy o odmeňovaní zamestnancov a mzdové podmienky, pod ktorými sa rozumelo vymedzenie jednotlivých zložiek mzdy, ich výška a podmienky ich poskytovania. Podľa tohto dodatku mzda pozostávala z dvoch zložiek - základnej zložky mzdy poskytovanej podľa odpracovaného času alebo výkonu a dodatkovvej zložky mzdy, ktorá sa vypláca ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ priamy nadriadený zamestnanca nenavrhuje jej krátenie. Krátenie dodatkovvej zložky mzdy sa viazalo iba na plnenie pracovných úloh zamestnanca. Zdôvodnenie krátenia mzdy musel urobiť priamy nadriadený v písomnej forme na písomnú žiadosť zamestnanca, ktorého sa krátenie mzdy týka, a bol povinný toto zdôvodnenie podať aj zástupcom odborov, ak o to požiadali. Pomer základnej a dodatkovvej zložky mzdy bol stanovený v pracovnej zmluve v pomere 5:1, pričom dodatková zložka mzdy sa dopočítala do navýšenej mesačnej mzdy. Zamestnávateľ bol povinný písomne dohodnúť v pracovnej zmluve tak celkovú sumu mesačnej mzdy, pozostávajúcej zo základnej zložky mzdy a z dodatkovvej zložky mzdy, ako aj podmienky jej poskytovania.

Odporca a zástupcovia zamestnancov (príslušné odborové orgány) dňa 26.01.2011 uzavreli Kolektívnu zmluvu RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013, ktorá upravovala individuálne a kolektívne vzťahy medzi odporcom a jeho zamestnancami a ktorá zrušila platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv právnych predchodcov RTVS (SRo a STV) vrátane ich dodatkov (pozri VIII. časť čl. 2 ods. 2 a 3 Kolektívnej zmluvy RTVS), a teda aj platnosť a účinnosť Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 v znení jej dodatkov. Zánik platnosti a účinnosti predpokladala tiež Spoločná kolektívna zmluva na rok 2007 v znení dodatkov v jej čl. 57 ods. 1, podľa ktorého Spoločná kolektívna zmluva na rok 2007 sa uzavrela s účinnosťou do 31.07.2007, avšak v prípade, že zmluvné strany do tohto dátumu neuzavrú novú kolektívnu zmluvu, predlžuje sa jej platnosť a účinnosť, a to až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy (novej dohody formou kolektívneho vyjednávania), ktoré nastalo dňa 26.01.2011.

Mzdové podmienky boli upravené v jej IV. časti tak, že v mzdovej oblasti sa odporca zaviazal uplatňovať mzdový predpis Mzdový poriadok RTVS, ktorý je súvisiacim interným predpisom kolektívnej zmluvy a tvorí jej nedeliteľnú súčasť. Kolektívna zmluva v prechodných ustanoveniach VII. časti ods. 1 stanovila, že ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, vyplatenie dodatkovvej zložky mzdy je možné na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa RTVS, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Kolektívna zmluva nadobudla účinnosť dňa 26.01.2011.

Podľa rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS L. T. Z., ktorá bola vymenovaná rozhodnutím predsedu NR SR č. 204 z 31.12.2010 do funkcie prvého generálneho riaditeľa RTVS s účinnosťou od 01.01.2011, vydaného v nadväznosti na VII. časť ods. 1 Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013 po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov a v nadväznosti na rozhodnutie zamestnávateľa o rozpočtovom provizóriu z 01.01.2011, vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy bolo stanovené tak, že ak bola v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1.050,- Eur a viac, dodatková zložka mzdy sa nevypláti vôbec, pri základnej zložke mzdy vo výške od 900,- eur do 1049,99 Eur sa nevypláti 80 % dodatkovvej zložky mzdy, pri základnej zložke mzdy vo výške od 700,- Eur do 899,99 Eur sa nevypláti 50 % dodatkovvej zložky mzdy, pri základnej zložke mzdy vo výške od 550,- Eur do 699,99 Eur sa nevypláti 20 % dodatkovvej zložky mzdy. Toto rozhodnutie sa netýkalo vyplácania dodatkovvej zložky mzdy pri pracovných zmluvách, v ktorých bola dohodnutá základná zložka mzdy nižšia ako 550,- Eur.

Prílohou novej Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013 bol tiež Mzdový poriadok, ktorý, ako obidve sporové strany zhodne uviedli, zaviedol jednozložkovú mzdu. Nová kolektívna zmluva RTVS v VII. časti ods. 1 aj napriek novému Mzdovému poriadku ponechala zamestnancom vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy, ak ju mali dohodnutú v pracovnej zmluve (čo je aj prípad navrhovateľky), avšak zmenila podmienky jej vyplácania, podľa ktorých bolo možné na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa RTVS vydaného po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov vyplácanie dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Generálny riaditeľ RTVS rozhodnutie o vyplácaní dodatkovvej zložky mzdy vydal po prerokovaní so zástupcami zamestnancov dňa 27.01.2011, kedy tiež nadobudlo platnosť a účinnosť, čo tiež potvrdila svojou výpoveďou svedkyňa Z. X.. Vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy bolo viazané na výšku základnej zložky mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve a podľa nej sa dodatková mzda vyplácala buď v plnej výške alebo krátená, pričom percento krátenia (20 %, 50 %, 80 % a 100 %) bolo odstupňované podľa výšky základnej zložky mzdy. Keďže navrhovateľka mala základnú zložku mzdy v pracovnej zmluve dohodnutú vo výške viac ako 1.050,- Eur, spadala do kategórie zamestnancov uvedených v rozhodnutí GR RTVS pod písmenom a), ktorým sa dodatková zložka mzdy nemala vyplatiť vôbec.

Súd z výplatných pásov navrhovateľky zistil, že jej bola vyplatená za obdobie od novembra 2010 do júla 2011 základná zložka mzdy vo výške dohodnutej pracovnej zmluvy podľa počtu odpracovaných dní. Dodatková zložka mzdy jej bola vyplatená za mesiace 11 a 12/2010 vo výške 239,- Eur, za mesiac 01/2011 vo výške 204,84 Eur a za mesiace od februára do júla 2011 jej dodatková zložka mzdy nebola vyplatená.

Podľa § 43 ods. 1 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnou v čase nevyplácania časti mzdy (ďalej len „Zákonník práce“), v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa § 43 ods. 3 Zákonníka práce, ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Podľa § 54 Zákonníka práce, dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Podľa § 119 ods. 2 Zákonníka práce, mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce, v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce, odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky

zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Podľa § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá (a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, (b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Kolektívna zmluva je špecifickým a po normatívnych právnych aktoch najvýznamnejším prameňom pracovného práva. Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, ktorej ustanovenia majú všeobecnú povahu a upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu. Je založená na zmluvnom princípe a subjekty, ktoré ju prijímajú, sú zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ (pri kolektívnych podnikových zmluvách) alebo vyšší odborový orgán a organizácia zamestnávateľov (pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa). Upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. V kolektívnej zmluve podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce možno upraviť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich možno odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú rovnako ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Podľa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce možno mzdové podmienky dohodnúť so zamestnancom individuálne v pracovnej zmluve alebo s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Podľa ods. 3 tohto ustanovenia, ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy.

V predmetnej právnej veci navrhovateľka po prijatí dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve a uzavretí dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 mala mzdové podmienky upravené sčasti podľa pracovnej zmluvy a sčasti podľa kolektívnej zmluvy (pozri bod 1. dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008). V pracovnej zmluve bolo dojednané, že mzda navrhovateľky pozostáva z dvoch zložiek - základnej a dodatkovvej, že výška dodatkovvej zložky mzdy za dodržania podmienky nekrátenia je 7.200,- Sk a že podmienky vyplácania a krátenia dodatkovvej zložky mzdy rieši kolektívna zmluva.

Ako vidno mzdové podmienky v pracovnej zmluve neboli explicitne uvedené odkazom na kolektívnu zmluvu, ale po prijatí dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve boli tiež individuálne dojednané v pracovnej zmluve. Treba poznamenať, že Zákonník práce v záujme predchádzania aplikačných a interpretačných nejasností s takouto zmiešanou reguláciou mzdových podmienok nepočíta, preto možno v tejto súvislosti prijať záver, že kombinácia dojednávania mzdových podmienok dvoma rôznymi spôsobmi : v pracovnej zmluve a kolektívnej zmluve je s poukazom na znenie § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce vylúčená. Aj táto norma pracovného práva má v zásade kogentnú povahu, ktorá nedovoľuje iné právne modely správania sa účastníkov v porovnaní s tým, ktoré samotná norma predstavuje.

Z toho vyplýva, že ak zamestnávateľ a zamestnanec chceli zmeniť pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve, konkrétne spôsob priznávania nároku na dodatkovú zložku mzdy chceli meniť na základe iných ako v pracovnej zmluve dohodnutých podmienok, bolo potrebné pristúpiť k dohode o zmene pracovnej zmluvy.

Odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy je zmenou obsahu pracovnej zmluvy, pretože ako to bolo dojednané v pracovnej zmluve, nárok na dodatkovú zložku mzdy patrí zamestnancovi za dodržania podmienok nekrátenia. Účastníci pracovnoprávneho vzťahu prejavili vôľu ohľadne nielen výšky nároku, ale aj spôsobu jeho vzniku. Nárok formulovali nasledovne: b) dodatková zložka mzdy - za dodržania podmienok nekrátenia 7.200,- Sk. Z gramatického, doslovného a logického výkladu predmetného ustanovenia pracovnej zmluvy vyplýva, že zamestnanec má mať možnosť svojim vlastným konaním/

nekonaním dodržať podmienky nekrátenia t.j. ovplyvniť, či dodatková zložka mzdy poskytnutá bude, prípadne v akej výške.

Slovo „dodržania“ možno vykladať len s ohľadom na povinnosti zamestnanca - navrhovateľky. Možno súhlasne s názorom navrhovateľky konštatovať, že kolektívna zmluva a rozhodnutie generálnej riaditeľky v predmetnom prípade odňali zamestnancovi možnosť vyplývajúcu priamo z pracovnej zmluvy a to dodržať podmienky nekrátenia. Zo slov „podmienky nekrátenia“ možno vyvodiť vôľu strán ustanoviť negatívnu podmienku uplatňujúcu sa pre zánik nároku. V spojení so slovom dodržania však mohlo ísť len o podmienky, ktoré mal a svojím konaním mohol ovplyvniť zamestnanec.

Rozhodnutie generálnej riaditeľky a nová kolektívna zmluva sú preto v rozpore s doslovným znením pracovnej zmluvy. Dojednaním novej kolektívnej zmluvy zamestnanec stratil v celom rozsahu možnosť nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy, hoci sám nedal dôvod, resp. nespôsobil jej krátenie. Zo znenia pracovnej zmluvy, z jej negatívnej podmienky, že dodatková zložka mzdy patrí zamestnancovi za dodržania podmienok nekrátenia vyplýva, že zamestnancovi predmetný nárok prioritne patrí vždy a krátiť (nie bezdôvodne ho odňať v celom rozsahu) ho je možné len vtedy, ak zamestnanec svojim vlastným konaním spôsobí, že zamestnávateľ bude oprávnený pristúpiť ku kráteniu nároku na dodatkovú zložku mzdy. Ak negatívna podmienka naplnená nie je, dodatková zložka mzdy sa vyplatí v celosti. Navrhovateľka žiadnym spôsobom nespochybňuje, že procesný postup, akým spôsobom malo dôjsť ku kráteniu dodatkovej zložky mzdy bol ponechaný na úpravu v kolektívnej zmluve, takéto krátenie sa však musí odvíjať od konania/nekonania zamestnanca tak, aby v súlade s pracovnou zmluvou zamestnanec mohol mať nárok dodržať podmienky nekrátenia.

S poukazom na vyššie uvedené skutkové a právne závery nemožno súhlasiť s názorom odporcu, že nakoľko podmienky vyplácania a krátenia dodatkovej zložky mzdy boli upravené len v kolektívnej zmluve a pracovná zmluva navrhovateľky na ich úpravu len odkazovala, pre ich zmenu nebola potrebná zmena pracovnej zmluvy. Neobstojí ani jeho obrana, že ak bola prijatá v súlade s predpismi kolektívneho vyjednávania nová kolektívna zmluva, ktorá zmenila pracovné a mzdové podmienky (a teda aj vyplácanie a krátenie dodatkovej zložky mzdy), dňom nadobudnutia účinnosti tejto novej kolektívnej zmluvy, t.j. 26.01.2011, sa táto zmena vzťahovala pre všetkých zamestnancov odporcu (bola platná a účinná vo vzťahu ku všetkým zamestnancom), a teda aj pre navrhovateľku.

Zákoník práce v ustanovení § 231 ods. 1 (podľa ktorého je pracovná zmluva neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva) zjavne zakotvuje princíp výhodnosti kolektívnej zmluvy pred pracovnou zmluvou.

Vymedzenie vecného rozsahu kolektívnej zmluvy v Zákoníku práce je čo do obsahu redukované na úpravu výhodnejších podmienok v porovnaní nielen so zákonom ale aj v porovnaní s pracovnou zmluvou. Zo zmyslu a účelu právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov teda jednoznačne vyplýva zásada, podľa ktorej kolektívna zmluva upravuje vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom vždy výhodnejšie (zmysel kolektívneho vyjednávania spočíva v účasti zamestnancov na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania) ako v pracovnej zmluve a preto nemôže individuálne dohodnuté mzdové podmienky negovať v podobe odňatia dojednaného mzdového nároku zamestnanca z pracovnej zmluvy.

Hoci právny poriadok výslovne neupravuje situáciu, keď kolektívna zmluva upravuje podmienky pre zamestnancov menej výhodne ako pracovná zmluva, z vyššie uvedenej zásady výhodnosti kolektívnej zmluvy jednoznačne vyplýva, že kolektívna zmluva nemôže upravovať pracovné podmienky (mzdové podmienky) v neprospech zamestnanca. Ak by sa pripustil názor, že kolektívna zmluva môže vyvolávať derogačné účinky aj voči tým ustanoveniam pracovnej zmluvy, ktoré upravujú pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako kolektívna zmluva, viedlo by to k absurdnému stavu a protichodným účinkom, aký právny poriadok kolektívnej zmluvy v skutočnosti priznáva. Nová kolektívna zmluva jednoznačne menila mzdové podmienky dojednané v pracovnej zmluve, pretože odníkala nárok na vyplatenie dodatkovej zložky mzdy za iných podmienok ako bola dojednaná v pracovnej zmluve.

V neprospech odporcu v konaní vyšla najavo tiež skutočnosť, že odporca až v júli 2011 takmer so všetkými zamestnancami pochádzajúcimi z STV uzatvoril dodatky k pracovným zmluvám ohľadne odmeňovania, ktoré nárok na dodatkové zložky mzdy v pracovných zmluvách úplne zrušili. Teda za

obdobie, počas ktorého si navrhovateľka uplatňuje nárok na doplatenie dodatkového zložky mzdy, mal odporca so svojimi zamestnancami dojednané mzdové podmienky rozdielne a to jednak v pracovných zmluvách, ako aj v novej kolektívnej zmluve. Odporca nesúlad mzdových podmienok s kolektívnou zmluvou odstránil až uzavretím nových dodatkov v júli 2011. Z toho možno prirodzeným úsudkom dovodiť, že aj sám odporca si bol vedomý neoprávneného odňatia nároku na dodatkovú zložku mzdy v prvej polovici roka 2011.

Vo vzťahu k všetkým vyššie uvedeným okolnostiam prípadu súd po dôkladnom zvážení dospel k záveru, že návrh bol podaný dôvodne. Navrhovateľka za obdobie od 26.01.2011 do 31.07.2011 mala nárok na dodatkovú zložku mzdy za dodržania podmienky nekrátenia v sume, o ktorú dodatková zložka mzdy nebola krátená. Podľa výplatných pásov navrhovateľky v mesiaci január 2011 jej bola vyplatená dodatková zložka mzdy vo výške 204,84 Eur a za mesiace od februára do júla 2011 jej dodatková zložka mzdy nebola vyplatená vôbec, čo nebolo v súlade s dojednanou úpravou mzdových podmienok a preto priznal navrhovateľke peňažný nárok na zaplatenie 1.287,43 Eur.

Podľa § 559 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka /OZ/ dlh splnením zanikne. Dlh musí byť splnený riadne a včas. Podľa § 517 ods. 1 OZ dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní je v omeškaní.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Pretože splatnosť mzdy bola dojednaná vždy ku 12. dňu kalendárneho mesiaca, nesplnením svojej povinnosti vyplatiť dodatkovú zložku mzdy riadne a včas sa odporca dostal postupne od 13.02.2011, 13.03.2011, 13.04.2011, 13.05.2011, 13.06.2011, 13.07.2011, 13.08.2011 do omeškania. Súd ho preto v súlade s § 517 ods. 2 OZ zaviazal na zaplatenie úrokov z omeškania tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku. Výška uplatnených úrokov z omeškania neprevyšuje úrokovú sadzbu stanovenú v § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., v znení novely č. 586/2008 Z.z. t.j. o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1, O.s.p. tak, že úspešnej navrhovateľke priznal ich náhradu. Trovy konania pozostávajú zo sumy 77,- Eur za zaplatený súdny poplatok za podaný návrh na začatie konania a zo sumy 745,33 Eur ako trovy právneho zastúpenia, ktoré súd vyčíslil podľa vyhl. č. 655/2004 Z.z.; za jeden úkon právnej služby súd priznal odmenu 61,41 Eur. Odmena bola priznaná za deväť úkonov 1. Prevzatie a príprava zastúpenia 18.07.2013, 2. - 6. písomné podanie vo veci samej (podanie návrhu na začatie konania 25.07.2013, vyjadrenia k dôkazom a k právnej argumentácii odporcu 09.10.2013, 28.10.2013, 13.01.2014, 13.03.2014), 7. - 9. účasť na pojednávaní v dňoch 14.12.2013, 30.01.2014 a 13.03.2014) čo predstavuje sumu 549,90 Eur. Režijný paušál 5 x 7,81 Eur = 39,05 Eur za päť úkonov v r. 2013 a 4 x 8,04 Eur = 32,16 Eur za štyri úkony v r. 2014. Trovy právneho zastúpenia (621,11 Eur) po započítaní 20% DPH predstavujú sumu 745,33 Eur.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Bratislave, prostredníctvom Okresného súdu Bratislava IV, písomne v štyroch vyhotoveniach.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. V odvolaní sa má ďalej uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že (§ 205 ods. 2 O.s.p.):

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.