

Súd: Okresný súd Bratislava IV
Spisová značka: 24Cpr/4/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413203720
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 06. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr.Ing. Mario Dubaň
ECLI: ECLI:SK:OSBA4:2014:1413203720.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava IV v konaní pred samosudcom JUDr. Ing. Mariom Dubaňom, v právnej veci navrhovateľa: A. U. I., I. K. Y., K.F. X, štátny občan SR, právne zastúpený JUDr. Róbertom Madejom, advokátom so sídlom v Bratislave, Mýtna 42, IČO: 421 292 31 proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska so sídlom v Bratislave, Mlynská dolina 845 45, IČO: 47 232 480 o zaplatenie dodatkovej zložky mzdy vo výške 8.175,46 Eur s príslušenstvom takto

rozhodol:

Odporca je povinný navrhovateľovi zaplatiť 8.175,46 Eur, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 37,87 Eur od 13.02.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 199,17 Eur od 13.03.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 258,55 Eur od 13.04.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 245,91 Eur od 13.05.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 198,20 Eur od 13.06.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 258,55 Eur od 13.07.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 233,26 Eur od 13.08.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 154,64 Eur od 13.09.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne zo sumy 246,48 Eur od 13.10.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 258,55 Eur od 13.11.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 258,55 Eur od 13.12.2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 210,27 Eur od 13.01.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 210,27 Eur od 13.02.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 245,90 Eur od 13.03.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 258,55 Eur od 13.04.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 258,55 Eur od 13.05.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.06.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.07.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 77,49 Eur od 16.08.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.09.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.10.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.11.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.12.2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75% ročne zo sumy 220,61 Eur od 16.01.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75% ročne zo sumy 223,91 Eur od 16.02.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.03.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75% ročne zo sumy 246,48 Eur od 16.04.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50% ročne zo sumy 247,- Eur od 16.05.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50% ročne zo sumy 237,31 Eur od 16.06.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.07.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50% ročne zo sumy 136,84 Eur od 16.08.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50% ročne zo sumy 247,- Eur od 16.09.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50% ročne zo sumy 258,55 Eur od 16.10.2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy

258,55 Eur od 16.11.2013 do zaplata, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50% ročne zo sumy 246,48 Eur od 16.12.2013 do zaplata, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,25% ročne zo sumy 173,57 Eur od 16.01.2014 do zaplata, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

O trovách konania súd rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom zo dňa 06.03.2013 proti odporcovi domáhal zaplata sumy 6.373,20 Eur s príslušným úrokom z omeškania titulom nevyplata dodatkovkej zložky mzdy za obdobie od januára 2011 do januára 2013. Svoj návrh po skutkovkej a právnej stránke odôvodnil tým, že dňa XX.XX.XXXX podpísal s právnym predchodcom odporcu - Slovenskou televíziou pracovnú zmluvu. Na základe uvedenej pracovnej zmluvy je od 01.04.2007 interným zamestnancom odporcu v pracovnej pozícii redaktor v relácii „Reportéri“. Pracovný pomer medzi navrhovateľom ako zamestnancom a odporcom ako zamestnávateľom je na základe tejto pracovnej zmluvy v znení vzájomne podpísaných dodatkov pracovným pomerom na dobu neurčitú. V priebehu doby zamestnania navrhovateľa boli medzi účastníkmi vzájomne podpísané dodatky a zmeny v pracovnej zmluve, ktoré riešili okrem iného aj zmenu v odmeňovaní zamestnanca. Dňa XX.XX.XXXX bola medzi navrhovateľom a právnym predchodcom navrhovateľa - Slovenskou televíziou podpísaná Dohoda o zmene pracovnej zmluvy, ktorá stanovila mzdu navrhovateľa nasledovne: základná zložka mzdy - 40.000,- Sk, dodatková zložka mzdy - 8.000,- Sk. Neskôr došlo k ďalším zmenám, avšak nárok navrhovateľa na vyplatenie mzdy v prípade jej nekrátenia činil 48.000,-Sk.

Od februára 2011, kedy došlo k zlúčeniu Slovenskej televízie a Slovenského rozhlasu, až do dňa podania žalobného návrhu odporca navrhovateľovi kráti mzdu bez zdôvodnenia. To je v rozpore s kolektívnou zmluvou platnou v čase podpísania dodatku z 30.04.2008, podľa ktorej môže dôjsť ku kráteniu mzdy v konkrétnej miere len na návrh nadriadeného z presne vymedzených dôvodov. V januári 2011 poukázal odporca navrhovateľovi dodatkovú zložku mzdy vo výške 164,45 Eur (odrátaná adekvátne časť za PN) a odvtedy dodatkovú zložku mzdy napriek platnému dodatku k pracovnej zmluve nedostáva vôbec. Od podpísania pracovnej zmluvy pritom až do dňa podania žalobného návrhu nedošlo k takým zmenám v pracovnej zmluve navrhovateľa, ani v interných predpisoch či kolektívnej zmluve, ktoré by odporcovi umožňovali nevyplácať navrhovateľovi dodatkovú zložku mzdy.

Navrhovateľ ako zamestnanec sa navyše s odporcom ako zamestnávateľom nedohodol ani na „Dohode o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve“, ktorú ako jednostranný návrh ponúkal odporca svojim zamestnancom v septembri 2011 prostredníctvom personálneho oddelenia. Uvedený návrh odporca predložil navrhovateľovi dňa 07.09.2011, ale tento napokon nebol zo strany navrhovateľa podpísaný. Cieľom návrhu bolo výhradne zníženie miezd zamestnancov odporcu o pohyblivú zložku. Navrhovateľ mal za to, že uvedený návrh dohody, ktorý znamenal pre zamestnancov odporcu jednostranne nevýhodnú úpravu mzdy zamestnanca smerom dole, mal právne kryť odporcu, ktorý si bol vedomý, že bez podpísania dodatku je nevyplácanie dodatkovkej zložky mzdy dohodnutej v platnej zmluve v rozpore so zákonom. Podľa navrhovateľa ide o relevantný dôkaz, pretože v prípade právnej istoty na strane odporcu by tento takéto dodatky zamestnancom nevnucoval. Pod tlakom odporcu podpísala uvedené dodatky väčšina zamestnancov, navrhovateľ však tento dodatok nepodpísal.

Nevyplatenie dodatkovkej zložky mzdy navrhovateľovi sa prvýkrát udialo za mesiac február 2011, pričom výplatný termín bol v tom čase podľa dohodnutých podmienok dňa 15.03.2011. Vzhľadom na dlhodobé a opakované nevyplácanie oprávneného nároku (odvtedy až do súčasnosti), navrhovateľ doručil dňa 15.02.2013 odporcovi „Predžalobnú výzvu na zaplata nevyplataenej časti mzdy“, v ktorej odporcu žiadal o zjednanie nápravy. Na túto výzvu však odporca nereagoval.

Odporca v písomnom vyjadrení z 19.11.2013 s návrhom nesúhlasil a žiadal ho zamietnuť. Navrhovateľ uzatvoril dňa XX.XX.XXXX s právnym predchodcom odporcu (Slovenskou televíziou) pracovnú zmluvu s účinnosťou od 01.04.2007 na dobu neurčitú a zároveň v ten istý deň navrhovateľ uzatvoril s právnym predchodcom odporcu aj Dohodu o mzde zamestnanca. V dohode o mzde zamestnanca (v bode 2) je uvedené, že zamestnancom sa v závislosti od jeho pracovných výsledkov a vývoja hospodárenia zamestnávateľa budú poskytovať prémie mesačne do výšky 50% mesačnej mzdy, ktorých výšku

určuje podľa platných oprávnení jeho nadriadený. V bode 5 tejto dohody je uvedené, že táto dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 01.04.2007 a je súčasťou pracovnej zmluvy zo dňa 26.03.2007 ako jej príloha. Dňa XX.XX.XXXX navrhovateľ s právnym predchodcom odporcu podpísali Zmenu pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX s účinnosťou od 01.07.2007, na základe ktorej bola dohodnutá nová výška mesačnej mzdy vo výške 40.000,- Sk, pričom v čl. III bod 1 predmetnej Zmluvy sa uvádza, že v ostatných častiach zostáva pracovná zmluva (vrátane dohody o mzde) uzavretá medzi zamestnávateľom a zamestnancom nedotknutá.

Na základe kolektívneho vyjednávania právny predchodca odporcu uzavrel dňa 03.04.2008 so zástupcami zamestnancov Dodatok č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 v znení jej dodatkov. Tento Dodatok č. 3 v časti V „Odmeňovanie zamestnancov“ podrobne upravil mzdové podmienky odporcu. V časti V, čl. 15, bod 4 Dodatku č. 3 sa uvádza, že pomer základnej a dodatkovej zložky mzdy sa stanoví v pracovnej zmluve v pomere 5:1. To znamená, že kolektívnym vyjednaním sa stanovili mzdové podmienky zamestnancov právneho predchodcu odporcu - pomer základnej a dodatkovej zložky mzdy (5:1) a právny predchodca odporcu následne jednotlivým zamestnancom formou zmeny pracovnej zmluvy vyčíslil dohodnutý pomer 5:1, a to podľa dohodnutej základnej mzdy zamestnanca. V nadväznosti na vyššie uvedené navrhovateľ dňa 30.04.2008 podpísal s právnym predchodcom odporcu Dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.03.2007 s účinnosťou od 01.05.2008. Predmetom tejto Dohody bolo konkrétne vyčíslenie pomeru „5:1“ navrhovateľovej základnej mzdy a dodatkovej zložky mzdy v súlade s vyššie uvedeným Dodatkom č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 v znení jej dodatkov. Zároveň v bode 1 Dohody sa uvádza, že Zmluvné strany sa dohodli, že odmeňovanie zamestnanca bude stanovené v súlade s § 118 a nasl. Zákonníka práce a uzatvorenou Spoločnou kolektívnou zmluvou. Keďže navrhovateľ slobodne a vážne uzatvoril dňa XX.XX.XXXX Dohodu o zmene pracovnej zmluvy, súhlasil so skutočnosťou, že pracovnoprávny vzťah bude okrem pracovnej zmluvy upravený aj Spoločnou kolektívnou zmluvou, ktorá okrem iného upravuje podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy.

Prijatím zákona č. 532/2010 Z.z. o Rozhlase a televízii Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa dňom 01.01.2011 stal Rozhlas a televízia Slovenska právnym nástupcom Slovenskej televízie a Slovenského rozhlasu, pričom v zmysle § 23 ods. 5 cit. zákona prešli dňom 01.01.2011 na RTVS práva a povinnosti vyplývajúce s pracovnoprávnymi vzťahov k zamestnancom STV a SRo.

Dňa 26.01.2011 bola po kolektívnom vyjednaní uzatvorená nová Kolektívna zmluva RTVS na obdobie 26.01.2011 až 31.12.2013. 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 dodatkovej zložky mzdy je možné na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa RTVS, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. V časti VIII „Záverečné ustanovenia“ sa v čl. 2 bod 3 tejto kolektívnej zmluvy uvádza, že jej účinnosťou sa končí platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv STV a SRo. Zároveň sa neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy stal Mzdový poriadok RTVS.

Dňa 01.01.2011 nadobudlo právoplatnosť a účinnosť Rozhodnutie štatutárneho zástupcu orgánu RTVS o rozpočtovom provizóriu a o vymenovaní zástupcov. V nadväznosti na vyhlásené rozpočtové provizórium a po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, štatutárna zástupkyňa orgánu RTVS A. Y. prijala dňa 27.01.2011 Rozhodnutie o vyplácaní dodatkovej zložky mzdy. Toto rozhodnutie prijala v súlade s ustanovením časti VII. ods. 1 Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013. Podľa tohto rozhodnutia sa na navrhovateľa, vzhľadom na výšku jeho mzdy v tom čase (1.327,76 Eur) vzťahuje ustanovenie uvedené pod písm. a) predmetného rozhodnutia, podľa ktorého ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1.050,- Eur a viac, dodatková zložka mzdy sa nevypláti vôbec. Vzhľadom na uvedené bola navrhovateľovi dodatková zložka mzdy za január 2011 vyplatená len vo výške alikvotnej časti z dôvodu, že predmetné rozhodnutie nadobudlo platnosť a účinnosť dňom 27.01.2011, ako aj vzhľadom na navrhovateľovu práceneschopnosť. V zmysle citovaného rozhodnutia bola výplata dodatkovej zložky mzdy od februára 2011 navrhovateľovi zastavená.

Navrhovateľ sa vo svojom návrhu domáha doplatenia dodatkovej zložky mzdy za obdobie od 2/2011-1/2013, pričom sa v návrhu odvoláva na Dodatok č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 zo dňa 03.04.2008. Od 26.01.2011 však vstúpila do platnosti nová Kolektívna zmluva RTVS na obdobie

od 26.01.2011 do 31.12.2013. Z tohto dôvodu nie je možné aplikovať na žalované obdobie znenie Dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve z roku 2007, tak ako ho aplikoval navrhovateľ, nakoľko v predmetnom období je už právoplatná nová Kolektívna zmluva RTVS. Z uvedeného dôvodu odporca tvrdenia navrhovateľa o protiprávnom nevyplatení dodatkovej zložky mzdy poukazujúce na už toho času neplatnú kolektívnu zmluvu považoval za bezpredmetné. Nevyplatenie dodatkovej zložky mzdy za žalované obdobie nevychádzalo zo zmeny pracovnej zmluvy, ale zo zmeny kolektívnej zmluvy RTVS ku ktorej došlo na základe kolektívneho vyjednávania. V zmysle ust. § 2 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednaní, kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávateľa, prípadne ich organizácie. Z uvedeného vyplýva, že odborové orgány zastupujú zamestnancov v kolektívnom vyjednaní a nakoľko navrhovateľ podpísaním dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX súhlasil, že pracovnoprávny vzťah sa riadi Spoločnou kolektívnou zmluvou, tak v prípade podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy je potrebné vychádzať z platnej kolektívnej zmluvy za predmetné obdobie a súhlas navrhovateľa na zmenu kolektívnej zmluvy nie je potrebný, nakoľko bol zastúpený príslušnou odborovou organizáciou.

P í s o m n ý m p o d a n í m došlým tunajšiemu súdu dňa 22.04.2014 navrhovateľ žiadal, aby súd pripustil z m e n u žalobného n á v r h u tak, že zaviazá odporcu zaplatiť mu sumu 8.175,46 Eur s príslušenstvom. Oproti pôvodnému návrhu navrhovateľ rozšíril žalobu o nárok na zaplatenie dodatkovej zložky mzdy za obdobie kalendárnych mesiacov február 2013 až december 2013. Zmenu žalobného návrhu v znení požadovanom navrhovateľom súd pripustil uznesením č.k. 24Cpr 4/2013 - 200 zo dňa 06.05.2014, právoplatným dňa 30.05.2014.

Súd vykonal všetky účastníkmi označené a predložené dôkazy a pri rozhodovaní vychádzal z výpovede navrhovateľa a obsahu nasledujúcich listín:

č.l. 6 - Pracovná zmluva zo dňa XX.X.XXXX,

č.l. 11 - dodatok k Pracovnej zmluve zo dňa z XX.X.XXXX,

č.l. 13 - dohoda o zmene Pracovnej zmluvy zo dňa XX.X.XXXX,

č.l. 17 - Spoločná Kolektívna Zmluva na r. 2007 v úplnom znení,

č.l. 21 - Dohoda o zmene pracovných podmienok v Pracovnej zmluve účinná od 1.3.2012 zo dňa 14.2.2012,

č.l. 24 - popis práce navrhovateľa,

č.l. 25, 26 - mzdové listy navrhovateľa,

č.l. 27 - výplatná páska za 1/13,

č.l. 47 - dohoda o mzde zamestnanca,

č.l. 49 - Dodatok č. 3 ku Spoločnej Kolektívnej Zmluve zo dňa X.X.XXXX,

č.l. 51 - dohoda o zmene Pracovnej zmluvy zo dňa XX.X.XXXX, v ktorej bola dohodnutá dodatková zložka mzdy vo výške 8.000,- Sk za dodržania podmienky nekrátenia,

č.l. 55 a nasl. - Kolektívna Zmluva rozhlasu a televízie Slovenska na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013,

č. l. 66 - Mzdový poriadok Rozhlasu a televízie Slovenska,

č.l. 70 - Pracovný poriadok Rozhlasu a televízie Slovenska,

č.l. 77 - rozhodnutie zástupcu štatutárneho orgánu Rozhlasu a televízie Slovenska o rozpočtovom provizóriu,

č.l. 80 - rozhodnutie zástupcu štatutárneho orgánu Rozhlasu a televízie Slovenska o vyplácaní dodatkovej zložky mzdy,

č.l. 81 - odpoveď odporcu na žiadosť navrhovateľa zo dňa 4.3.2013,

č.l. 85 - výpis z obchodného registra odporcu,

č.l. 116 - zápisnica o pojednávaní vo veci 4Cpr 2/2013,

č.l. 127 - prehľadná tabuľka o pôvodnej mzde, ktorá mala byť vyplatená navrhovateľovi a mzde, ktorá mu bola vyplatená s vypočítaným rozdielom nevyplatennej časti mzdy,

č.l. 128 - 199 - výplatné lístky navrhovateľa za obdobie 1/2011 - 12/2013.

N a v r h o v a t e ľ vo výpovedi účastníka konania u v i e d o l, že samotný odporca si musel byť vedomý, že nevyplácanie dodatkovej zložky mzdy bez toho, aby boli podpísané nové dodatky k pracovnej zmluve, nie je v súlade so zákonom. Podľa jeho názoru dal zamestnancom odporca podpísať nové dodatky iba kvôli tomu, aby sa istil, aby si to dal do súladu so zákonníkom práce, veď načo inak by to robil ak bol presvedčený o tom, že odnímanie dodatkovej zložky mzdy je lege artis podľa kolektívnej zmluvy. Ďalej vypovedal, že má vedomosť o tom, že tí, čo dodatky k pracovnej zmluve nepodpísali, boli vyzývaní, aby tak urobili, pričom sa v tejto súvislosti hovorilo o hromadnom prepúšťaní. Zamestnanci aj pod takýmto, podľa názoru navrhovateľa nepriamym nátlakom tieto dodatky podpísali.

V prípade navrhovateľa to bolo obdobne, avšak nevie, ako by dopadla relácia Reportéri, keby bol prepustený, nakoľko je v podstate jedným z mála investigatívnych novinárov zamestnaných v RTVS. Stav zamestnancov na tomto úseku je poddimenzovaný. Keď mu chceli dať na podpis dodatok, žiadal si návrh tohto dodatku, aby mu ho dali so sebou, aby si ho mohol naštudovať, resp. poradiť sa s právnym zástupcom, či je vôbec daná opodstatnenosť takejto zmeny pracovnej zmluvy. Odporcová prax bola taká, že trval na tom, aby sa dodatky podpisovali na personálnom oddelení a odmietol tieto návrhy vydať z rúk. Na otázku navrhovateľa, či odporca vie vysvetliť z akého dôvodu museli byť podpisované nové dodatky k pracovným zmluvám, keď odporca bol presvedčený, že krátenie dodatkového zložky mzdy je dostatočne právne ošetrené kolektívnej zmluve odporca uviedol, že na túto otázku už odpovedal svedok X.. W. U.Á. W. Y. I. v konaní 4Cpr 2/2013. V každom prípade v r. 2011 došlo k zlúčeniu Slovenskej televízie a Slovenského rozhlasu, pričom RTVS prevzala všetky ich práva a povinnosti. Preto bolo potrebné zjednotiť mzdové podmienky tak v Slovenskom rozhlase ako aj v Slovenskej televízii, pričom sa uvažovalo aj o zrušení dodatkového zložky mzdy, ktorá bola nárokovateľná u zamestnancov v Slovenskej televízii. Odborová organizácia (OO) RTVS však s tým nesúhlasila, nechcela, aby došlo k jej rušeniu a preto sa vymyslel model, že sa budú meniť podmienky za akých môže byť krátená dodatková zložka mzdy. Podpísaním dodatkov k pracovným zmluvám došlo k odstráneniu diskriminácie zamestnancov Slovenskej televízie a Slovenského rozhlasu. Preto kolektívna zmluva neodňala zamestnancom dodatkovú zložku mzdy. Ďalej odporca reagoval na výpoveď navrhovateľa v tej časti, kde hovorí o hromadnom prepúšťaní a o tom, že zamestnanci nemali možnosť naštudovať dodatky. Podľa odporcu ide o účelové tvrdenia, nakoľko o tom svedčí jednoducho ten fakt, že navrhovateľ napriek tomu, že dodatok k pracovnej zmluve nepodpísal, je naďalej zamestnancom RTVS. Na ďalšiu otázku navrhovateľa, aby odporca uviedol, prečo bolo nutné, aby dodatky k pracovným zmluvám podpísali aj zamestnanci Slovenskej televízie, keďže tí predtým boli odmeňovaní dodatkovou zložkou mzdy a nová kolektívna zmluva sa na nich mohla vzťahovať bez ďalšieho a nebolo nutné nič iné ďalej zosúladiť odporca uviedol, že podľa jeho vedomostí dodatky k pracovnej zmluve podpísali všetci zamestnanci RTVS, aby sa takto dosiahla unifikácia, resp. zjednotenie u všetkých zamestnancov Slovenskej televízie a Slovenského rozhlasu. Na otázku súdu, aby odporca vysvetlil jednoznačne či bolo potrebné a nevyhnutné, aby nové dodatky k pracovným zmluvám podpisovali aj bývalí zamestnanci Slovenskej televízie, ktorí mali jednoznačne zafinované nároky na dodatkovú zložku mzdy pred novou kolektívnou zmluvou ako aj na základe novej kolektívnej zmluvy, keď sa proti žalobe bráni tým, že predsa kolektívna zmluva môže meniť dojednané mzdové podmienky, odporca tvrdil, že to nemuseli podpísať bývalí zamestnanci Slovenskej televízie, išlo o dvojstranný právny vzťah. Dôkazom toho je aj navrhovateľ, ktorý to nepodpísal a dodatková zložka mzdy sa mu kráti. Išlo o to, že personálne oddelenie sa snažilo o súlad dosiahnuť jednotné pracovné zmluvy pre všetkých zamestnancov, taký jednotný formát zmluvy.

Právny zástupca navrhovateľa požiadal súd z hľadiska hospodárnosti konania o možnosť osvojenia si výpovedí svedkov X.. W. U., Y. I. W. U.. B. K. vypočutých vo veci vedenej na tunajšom súde pod spis. zn. 4Cpr 2/2013, kde svedkovia vypovedali v obdobnej právnej veci: Z.. W. Z. proti RTVS o zaplatenie dodatkového 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.

Z obsahu zápisnice o pojednávaní zo dňa 11.12.2013 v právnej veci vedenej tunajším súdom pod spisovou zn. 4Cpr 2/2013 súd zistil, že svedkyňa Y. I. v tomto konaní, vedenom na rovnakom skutkovom a právnom základe ako predmetné konanie, 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 dodatkového zložky mzdy pre pracovníkov STV. Dodatková zložka mzdy bola odstupňovaná podľa výšky základnej mzdy, išlo o krátenie a to, že dodatkového 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 dodatkovej 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.

Ďalej, svedok X.. W. U. v konaní vedenom na rovnakom skutkovom a právnom základe pod spis. zn. 4Cpr 2/2013 uviedol, 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 dodatkovej zložky mzdy tak, aby bola vyplácaná pracovníkom z nižšou základnou mzdou. Táto forma krátenia a vyplácania dodatkovej 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 dodatkovej 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.

Napokon, svedkyňa U.. B. K., bývalá riaditeľka sekcie ekonomiky SRo a od marca 2011 riaditeľka sekcie generálnej riaditeľky RTVS, vo svojej výpovedi v konaní vedenom na rovnakom skutkovom a právnom základe pod spis. zn. 4Cpr 2/2013 vypovedala, že predmetom kolektívneho vyjednávania v roku 2011 bola aj dodatková zložka mzdy, ktorú mali uzatvorenú len pracovníci STV. Vedenie RTVS navrhlo dodatkovú zložku mzdy odstupňovať do 4 alebo 5 kategórií, ktoré stanovilo podľa výšky základnej zložky mzdy, a to na základe rozhodnutia štatutárnej zástupkyne RTVS po prerokovaní s odbormi. Po uzavretí predmetnej kolektívnej zmluvy boli na tomto kolektívnom vyjednaní zároveň prerokované podmienky tohto rozhodnutia na nasledujúce obdobie. V siedmom mesiaci 2011 sa robili dodatky k pracovným zmluvám pre všetkých zamestnancov STV, aby boli v súlade s organizačnou štruktúrou a mzdovým poriadkom RTVS, v ktorých bola dohodnutá mzda len v jednej zložke, tak aby bolo odmeňovanie všetkých zamestnancov jednotné.

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

Navrhovateľ ako zamestnanec s odporcom ako zamestnávateľom uzavrel pracovnú zmluvu dňa XX.XX.XXXX s nástupom do práce dňa 01.04.2007 s tým, že mzdové zaradenie, platobné podmienky a spôsob odmeňovania zamestnanca budú stanovené v súlade s § 118 a nasl. Zákonníka práce a Dohodou o mzde zamestnanca, ktorá je, ako aj jej zmeny, súčasťou tejto zmluvy. Mzda zamestnanca s príslušenstvom je splatná mesačne, vždy do 15. dňa nasledovného kalendárneho mesiaca, za ktorý sa mzda vypláca.

Dohodou o mzde zamestnanca zo dňa XX.XX.XXXX bola s účinnosťou od 01.04.2007 dojednaná výška mesačnej mzdy navrhovateľa v sume 28.000,- Sk so splatnosťou mesačne pozadu, vždy do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca.

Dodatkom o zmene popisu práce zo dňa 12.07.2007 bol s navrhovateľom dojednaný druh práce: Reportéra dohodnutá mesačná mzda navrhovateľa vo výške 40.000,- Sk. V ostatných častiach zostala pracovná zmluva zo dňa 26.03.2007 (vrátane dohody o mzde) uzatvorená medzi účastníkmi konania nedotknutá.

Dňa 30.04.2008 uzavrel navrhovateľ 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 na rok 2007 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 dodatkovej zložky mzdy, ktorá je podmiennečnou súčasťou mzdy. Podľa bodu 3 tejto dohody podmienky vyplácania mzdy, krátenia dodatkovej zložky mzdy, zdôvodnenie krátenia dodatkovej zložky mzdy a informovanosť zástupcov odborov rieši Spoločná kolektívna zmluva. V bode 5 tejto dohody bola dohodnutá základná zložka mzdy vo výške 40.000,- Sk a dodatková zložka mzdy - za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 8.000,- Sk, t.j. spolu za podmienky nekrátenia dodatkovej zložky mzdy vo výške 48.000,- Sk. Splatnosť mzdy bola splatná pozadu za mesačné obdobie, a to ku dňu dohodnutému v Spoločnej kolektívnej zmluve. Dohoda nadobudla účinnosť dňa 01.05.2008.

Navrhovateľ s odporcom odmietol uzavrieť Dohodu o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve s účinnosťou od 01.03.2012, na základe ktorej by sa odporca zaviazal navrhovateľovi vyplácať za vykonanú prácu zmluvnú mzdu vo výške 1.338,-Eur mesačne, ktorá je splatná v termíne dohodnutom v Kolektívnej zmluve RTVS.

Právny predchodca odporcu - Slovenská televízia 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 dodatkovej zložky mzdy, ktorá sa vypláca ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ priamy nadriadený zamestnanca nenavrhuje jej krátenie. Krátenie dodatkovej 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 dodatkovej 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 dodatkovej 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 dodatkovej 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 Z. A. Y., 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 nevyplatiť vôbec, pri základnej zložke mzdy vo výške od 900,- eur do 1049,99 Eur sa nevyplatiť 80 % dodatkovvej zložky mzdy, pri základnej zložke mzdy vo výške od 700,- Eur do 899,99 Eur sa nevyplatiť 50 % dodatkovvej zložky mzdy, pri základnej zložke mzdy vo výške od 550,- Eur do 699,99 Eur sa nevyplatiť 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 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 navrhovateľa), 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 vyplýva z výpovede svedkyne Y. I.. 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 mal 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 navrhovateľa zistil, že dodatková zložka mzdy mu bola, pokiaľ ide o žalované obdobie, vyplatená za mesiac 01/2011 vo výške 164,45 Eur a za mesiace od februára 2011 do decembra 2013 mu dodatková zložka mzdy nebola vyplatená.

Na základe takto zisteného skutkového stavu súd p r á v n e u z a t v á r a:

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 prideľovať 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 odchýliť. 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 navrhovateľ po prijatí dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve a uzavretí dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX mal mzdové podmienky upravené sčasti podľa pracovnej zmluvy a sčasti podľa kolektívnej zmluvy (pozri bod 1. Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX). V pracovnej zmluve bolo dojednané, že mzda navrhovateľa pozostáva z dvoch zložiek - základnej a dodatkovej, že výška dodatkovej zložky mzdy za dodržania podmienky nekrátenia je 8.000,- Sk a že podmienky vyplácania a krátenia dodatkovej 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 8.000,- 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 - navrhovateľa. Možno súhlasne s názorom navrhovateľa 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 svojim 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. Navrhovateľ 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 navrhovateľa 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 navrhovateľa.

Zákonník 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 Zákonníku 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 pracovnoprávnych 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 zmluve v skutočnosti priznáva. Nová kolektívna zmluva jednoznačne menila mzdové podmienky dojednané v pracovnej zmluve, pretože odníkala nárok na vyplatenie dodatkovvej zložky mzdy za iných podmienok ako bola dojednaná v pracovnej zmluve.

Navyše, v dôsledku normatívneho charakteru kolektívnej zmluvy, vzťahujú sa na ňu rovnaké kvalitatívne požiadavky, ako na akýkoľvek iný právny predpis. Medzi základné požiadavky kladené na akýkoľvek normatívny právny akt pritom patrí zákaz retroaktivity (spätného pôsobenia) tohto aktu, čo znamená, že v dôsledku prijatia normatívneho právneho aktu (kolektívnej zmluvy nevynímajúc) nemôže dôjsť k zrušeniu, resp. zhoršeniu ochrany práv nadobudnutých pred jeho účinnosťou. Po dôslednom podrobení Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013 súdnemu prieskumu s dôrazom na kritérium zákazu retroaktivity možno konštatovať, že predmetná kolektívna zmluva zasiahla do legálne nadobudnutých práv navrhovateľa vyplývajúcich mu z pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX v znení jej zmien a dodatkov. Kolektívna zmluva tak podľa názoru konajúceho súdu vykazuje v časti VII. bod 1 znaky pravej retroaktivity a ako taká nepožíva právnu ochranu vzhľadom na rozpor s čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky.

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 časť obdobia (január až júl 2011), počas ktorého si navrhovateľ tiež uplatňuje nárok na doplatenie dodatkovvej 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, ktorý však navrhovateľ odmietol podpísať. 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. Navrhovateľ za obdobie od 26.01.2011 do 31.12.2013 mal nárok na dodatkovú zložku mzdy za dodržania podmienky nekrátenia v sume, o ktorú dodatková zložka mzdy nebola krátená. Podľa výplatných pásov navrhovateľa v mesiaci január 2011 mu bola vyplatená dodatková zložka mzdy vo výške 164,45 Eur, od februára 2011 do decembra 2013 mu dodatková zložka mzdy nebola vyplatená vôbec, čo nebolo v súlade s dojednanou úpravou mzdových podmienok a preto súd priznal navrhovateľovi peňažný nárok na zaplatenie 8.175,46 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 OZ, 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, (Dodatok č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007), resp. na 15. deň kalendárneho mesiaca (Kolektívna zmluva RTVS na obdobie 01.05.2012-31.12.2014) nesplnením svojej povinnosti vyplatiť dodatkovú zložku mzdy riadne a včas sa odporca dostal postupne od 13., resp. 16. dňa príslušného kalendárneho mesiaca 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, resp., od 01.02.2013, o 5 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 § 151 ods. 3 O.s.p., podľa ktorého v zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatňovaných v konaní súd môže rozhodnúť, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej; ustanovenie § 166 sa nepoužije. Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia primerane s tým, že lehota troch pracovných dní plynie od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

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 vo dvoch 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.
- Ak povinný dobrovoľne nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, je možné podať návrh na jeho výkon podľa Exekučného poriadku.