

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 9Co/424/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1111240940
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 10. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Magdaléna Floreková
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2014:1111240940.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Magdalény Florekovej a členov senátu JUDr. Romana Huszára a JUDr. Zuzany Posluchovej v právnej veci navrhovateľa: A. P., I. J. Č.. XXX, zastúpený AK JUDr. Róbert Madej, PhD., Bratislava, Mýtna 42, proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska, Bratislava, Mlynská dolina, IČO : 47 232 480, o zaplatenie 1.575,22 € s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 28. 1. 2013 č.k. 4C 170/2011 - 225, v pomere hlasov 3 : 0, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutých častiach **p o t v r d z u j e** .
Odporca je **p o v i n n ý** zaplatiť navrhovateľovi trovy odvolacieho konania, a to trovy právneho zastúpenia 238,14 €, JUDr. Róbertovi Madejovi, advokátovi v Bratislave, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Uvedeným rozsudkom súd prvého stupňa zastavil konanie o návrhu v časti o zaplatenie istiny vo výške 73,80 € a v časti o zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 8,58 € od 13. 5. 2011 do zaplatenia a vo výške 9,5 % ročne zo sumy 65,22 € od 13. 8. 2011 do zaplatenia, podľa § 96 O.s.p., na základe späťvzatia návrhu navrhovateľom v tejto časti.

Odporcu ďalej zaviazal povinnosťou zaplatiť navrhovateľovi sumu 2.145,63 € s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 37,85 € od 13. 2. 2011 do zaplatenia, ďalej vo výške 9 % ročne zo sumy 225,72 € od 13. 3. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 242,46 € od 13. 4. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 252,90 € od 13. 5. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 253,48 € od 13. 6. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 217,27 € od 13. 7. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 202,32 € od 13. 8. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 207,82 € od 13. 9. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 265,55 € od 13. 10. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 240,26 € od 13. 11. 2011 do zaplatenia, ako aj trovy konania v sume 922,62 €, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

V odôvodnení svojho rozhodnutia prvostupňový súd poukazoval na to, že navrhovateľ peňažné plnenie uplatňoval titulom nezaplatených mzdových nárokov. Navrhovateľ mal ako zamestnanec odporcu dohodnutú mzdu a to sumu 40.000,- Sk ako základnú zložku mzdy, ďalej dodatkovú zložku mzdy (za dodržania podmienok nekrátenia) v sume 8.000,- Sk, ktoré obe zložky boli nárokovateľné. V zmysle dodatku č. 3 Spoločnej kolektívnej zmluvy na r. 2007 sa dodatková zložka mzdy vyplácala ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ nadriadený zamestnanca nenavrhol jej krátenie, keď krátenie sa viazalo len na plnenie pracovných úloh zamestnanca; navyše zdôvodnenie krátenia mal robiť nadriadený v písomnej forme. Odporca ale počnúc januárom 2011 svojim zamestnancom, vrátane navrhovateľa, obmedzil vyplácanie dodatkového zložky mzdy a počnúc februárom 2011 jej vyplácanie zastavil úplne. Navrhovateľom uplatnená suma (po úprave) predstavuje rozdiel medzi brutto mzdou, ktorá mu mala byť vyplatená a brutto mzdou reálne vyplatenou, za obdobie január - október 2011.

Prvostupňový súd dospel k záveru, že postup odporcu, keď na základe novej kolektívnej zmluvy na obdobie 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013 prestal vyplácať zamestnancom, a teda aj navrhovateľovi dodatkovú zložku mzdy, z dôvodu, že kolektívna zmluva takúto zložku mzdy nestanovovala, bol v rozpore s individuálne dohodnutými podmienkami v pracovnej zmluve (v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008). Obe zložky mzdy boli zložkami nárokovateľnými, individuálne dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom na vyplácanie dodatkovej zložky mzdy neboli viazané žiadne pozitívne podmienky, ktoré by musel zamestnanec splniť. Krátenie tejto zložky mzdy bolo viazané na individuálneho zamestnanca a len na plnenie jeho pracovných úloh. Počas pracovného pomeru navrhovateľa také skutočnosti, ktoré by predstavovali naplnenie podmienok pre krátenie dodatkovej zložky nenastali a ani súd ich v konaní nezistil. Skutočnosť, že dodatková zložka mzdy, jej spôsob vyplácania a krátenia nebola upravená v ďalšej kolektívnej zmluve, nemohla byť dôvodom nevyplácania dodatkovej zložky mzdy navrhovateľovi, ktorý ju mal stanovenú priamo v pracovnej zmluve. Kolektívna zmluva nie je spôsobilá rušiť mzdové nároky zamestnanca, individuálne dojednané v jeho pracovnej zmluve. Kolektívna zmluva, ktorá zaviedla dodatkovú zložku mzdy, stanovila zamestnávateľovi povinnosť dohodnúť v pracovnej zmluve celkovú sumu mesačnej mzdy, pozostávajúcej z dvoch zložiek - základnej a z dodatkovej - ako aj podmienky jej poskytovania; tieto boli s navrhovateľom v jeho pracovnej zmluve, resp. v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 riadne dohodnuté. Pokiaľ odporca uzatvoril novú kolektívnu zmluvu, na základe ktorej mienil postupovať pri vyplácaní mzdy zamestnancom, mal zmenu podmienok poskytovania mzdy individuálne dohodnúť v pracovnej zmluve s jednotlivými zamestnancami. Nárok navrhovateľa preto posúdil ako dôvodný. V prípade výšky samotného uplatňovaného nároku odporcu nesúhlasil s uplatnenou výškou nároku za mesiac apríl a júl 2011, keď namietal, že správne mala byť uplatnená suma 252,90 € za mesiac apríl a suma 202,32 € za mesiac júl 2011, keď v ostatných mesiacoch súhlasil s navrhovateľom vyčísleným nárokom. Po späťvzatí časti istiny a úrokov z omeškania zostal zvyšok nároku medzi účastníkmi nesporný. Priznaná suma 2.145,63 € predstavuje rozdiel brutto mzdy, ktorý by navrhovateľ dosiahol za uplatňované obdobie, keby mu bola vyplácaná dodatková zložka mzdy a reálne vyplácanej mzdy (január 2011 až október 2011).

Prvostupňový súd zaviazal odporcu aj na zaplatenie úroku z omeškania, z jednotlivých čiastok nevyplatennej mzdy za obdobie január až október 2011, s poukazom na ust. § 517 Obč. zák. v spojení s § 3 ods. 1 nar. vlády č. 87/1995 Z.z., a to odo dňa nasledujúceho po splatnosti mzdy, ktorá bola dohodnutá v kolektívnej zmluve vždy k 12-temu dňu kalendárneho mesiaca.

Rozhodnutie o trovách konania oprel súd prvého stupňa o ust. § 142 ods. 1 O.s.p. a v konaní úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov konania celkom vo výške 922,62 €. Trovy pozostávali zo súdneho poplatku za návrh v sume 128,50 € a z trov právneho zastúpenia vo výške 794,12 € (hodnota sporu 2.145,63 €, potom jeden úkon právnej služby 91,29 €, celkom 7 úkonov právnej služby : prevzatie a príprava zastúpenia, 3 x písomné podanie na súd vo veci samej, ďalšia porada s klientom vo výške 2/3-in z odmeny a 2 x účasť na pojednávaní, s režijným paušálom a 20 % DPH).

Uvedený rozsudok napadol v zákonnej lehote odvolaním odporca; v celom rozsahu, domáhajúc sa jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Odporca vytýkal prvostupňovému súdu, že dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Odporca trval v odvolaní na tom, že mzdové podmienky zamestnancov odporcu boli dohodnuté v kolektívnej zmluve, a to v Dodatku č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na r. 2007 zo dňa 3. 4. 2008, účinnej od 1. 5. 2008 a následne v Kolektívnej zmluve Rozhlasu a televízie Slovenska na obdobie od 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013, tak, ako to umožňuje § 119 ods. 2 Zák. práce. V zmysle § 2 ods. 1 a § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní zaväzoval Dodatok č. 3 v časti V „Odmeňovanie zamestnancov“, čl. 15 „Mzdové podmienky“, bod 4, zamestnávateľa (odporcu) písomne dohodnúť v pracovnej zmluve, resp. v dohode o zmene pracovnej zmluvy celkovú sumu mesačnej mzdy, pozostávajúcej zo základnej zložky mzdy a z dodatkovej zložky mzdy, pri stanovenom pomere 5 : 1. Odporca tak len zabezpečil realizáciu záväzku vyplývajúceho z Dodatku č. 3 kolektívnej zmluvy, t.j. s navrhovateľom uzatvoril Dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008, v ktorej číselne vyjadril svoj záväzok voči navrhovateľovi. Tento právny úkon bol už len deklaratórnym úkonom odporcu voči navrhovateľovi, t.j. v Dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 bola mzda navrhovateľa rozdelená v zmysle kolektívnej zmluvy (Dodatku č. 3) pri stanovenom pomere 5 : 1 na základnú mzdu vo výške 1.327,76 € (40.000,- Sk) a dodatkovú zložku mzdy vo výške 265,55 € (8.000,- Sk).

Odporca nesúhlasil s posúdením oboch zložiek mzdy ako individuálne dohodnutými zložkami v pracovnej zmluve súdom prvého stupňa, a teda nárokovateľnými nárokmi vyplývajúcimi z pracovnej zmluvy, resp. dohody o zmene pracovnej zmluvy. Odporca mal za to, že v konaní preukázal, že mzda bola individuálne dohodnutou v pracovnej zmluve resp. dohode o zmene pracovnej zmluvy iba do uzatvorenia

dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008. Uzatvorením Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 došlo u odporcu k zmene v oblasti odmeňovania zamestnancov odporcu v tom zmysle, že mzdové podmienky zamestnancov odporcu boli dohodnuté v Kolektívnej zmluve v zmysle ust. § 119 ods. 2 Zák. práce. Odporca dňa 26. 1. 2011 uzatvoril so zástupcami zamestnancov novú Kolektívnu zmluvu Rozhlasu a televízie Slovenska na obdobie 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013. V súlade s jej ustanovením časti VII., odsek 1, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov a v nadväznosti na rozhodnutie zamestnávateľa (odporcu) o rozpočtovom provizóriu z 1. 1. 2011 odporca ako zamestnávateľ rozhodol o vyplácaní dodatkovvej zložky mzdy tak, že :

- a) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1050 € a viac, DZM sa nevypláti vôbec,
- b) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy vo výške od 900 do 1049,99 €, vôbec sa nevypláti 80 % DZM,
- c) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy vo výške od 700 do 899,99 €, vôbec sa nevypláti 50 % DZM,
- d) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy vo výške od 550 do 699,99 €, vôbec sa nevypláti 20 % DZM.

Toto rozhodnutie sa netýkalo vyplácania DZM pri pracovných zmluvách, v ktorých je dohodnutá základná zložka mzdy nižšia ako 550 €. Vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy bolo navrhovateľovi zastavené odporcom v nadväznosti na ust. uvedené pod písm.a) vyššie označeného rozhodnutia. Navrhovateľ skončil pracovný pomer ku dňu 31. 10. 2011; do skončenia pracovného pomeru riadne vykonával svoju prácu, za ktorú aj poberal mzdu v zmysle Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26. 1. 2011 - 31. 12. 2011 a Rozhodnutia generálnej riaditeľky rozhlasu a televízie Slovenska zo dňa 27. 1. 2011. Odporca tiež v odvolaní vyjadril názor, že pokiaľ navrhovateľ vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy a poberal za vykonanú prácu mzdu bez vyplácania dodatkovvej zložky mzdy, konkludentne tým vyjadril súhlas s takýmto odmeňovaním. Zákonník práce síce predpokladá, že pracovná zmluva, resp. dohoda o zmene pracovnej zmluvy bude uzavretá písomne, avšak jej nedodržanie nesankcionuje neplatnosťou.

Odporca ďalej vytykal prvostupňovému súdu, že porušil ust. § 118 ods. 2 O.s.p. tým, že neuviedol, ktoré právne významné skutkové tvrdenia účastníkov možno považovať za zhodné, ktoré právne významné skutkové tvrdenia zostali sporné. Pred vyhlásením dokazovania za skončené súd prvého stupňa nevyhodnotil predložené dôkazy v súlade s § 118 ods. 2 O.s.p., čím mal odporca za to, že dostatočným spôsobom uniesol dôkazné bremeno pre úspešnosť v spore. Odporca tak nepovažoval za potrebné navrhovať ďalšie relevantné dôkazy. Súd prvého stupňa tým odňal odporcovi právo na spravodlivé súdne konanie. Súd prvého stupňa tiež v rozpore s ust. § 129 ods. 1 O.s.p. neprečítal a neoboznámil účastníkov konania s obsahom listinných dôkazov, čím bol nedostatočne zistený skutkový stav, následkom čoho súd prvého stupňa vec nesprávne právne posúdil.

Na odvolanie odporcu sa písomne vyjadril navrhovateľ tak, že žiadal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť. Poukazoval na to, že hlavným predmetom sporu je posúdenie právnej otázky, či mzdové dojednania v pracovnej zmluve v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 vyvolávajú vznik právneho nároku navrhovateľa na vyplatenie dodatkovvej zložky mzdy. V tejto súvislosti navrhovateľ uviedol, že podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy sú v zmysle § 43 ods. 1 písm.d) Zák. práce mzdové podmienky. Zamestnávateľ môže mzdové podmienky individuálne dojednať v pracovnej zmluve - čo sa v predmetnom prípade aj stalo - alebo môže uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, v ktorej majú byť mzdové podmienky zamestnancov upravené. Navrhovateľ trval na tom, že zamestnávateľ v pracovnej zmluve (v znení jej dodatkov) neponechal úpravu mzdových podmienok na kolektívnu zmluvu, ale naopak, uzavretím dodatku k pracovnej zmluve zamestnávateľ prejavil vôľu individuálne dojednať so zamestnancom mzdové podmienky. Mzdové podmienky boli výsledkom zmluvnej voľnosti zamestnávateľa a zamestnanca, ktorej prejavom bola dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008. Zamestnávateľ uzavretím dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 priznal zamestnancovi mzdové nároky, ktoré možno zmeniť len so súhlasom oboch zmluvných strán (dohodou). To, že nové mzdové podmienky dojednané v pracovnej zmluve vyplývajú z predchádzajúceho kolektívneho vyjednávania, nemôže záväznosť ustanovení pracovnej zmluvy nijakým spôsobom spochybňovať ani odôvodňovať oprávnenie jednostranne meniť dojednania v pracovnej zmluve. Z ust. § 54 zák. č. 311/2001 Zák. práce vyplýva, že zmenu ohľadom výšky odmeňovania - mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve, možno meniť výlučne len na základe súhlasného prejavu vôle oboch zmluvných strán ; k takejto dohode medzi zmluvnými stranami nikdy nedošlo. Nie je možné povyšovať podmienky dojednané v kolektívnej zmluve z hľadiska ich právnej sily nad podmienky dojednané v pracovnej zmluve s konkrétnym zamestnancom. Kolektívna zmluva môže zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov upravené v pracovných zmluvách; je však neprijateľné, aby ich zhoršovala alebo nároky rušila. Odporca svojimi tvrdeniami popiera obsah a význam ust. § 54 Obč. zák.

Ak chcel odporca navrhovateľovi odňať dodatkovú zložku mzdy, bol povinný s ním uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy podľa § 54 Zák. práce. Dodatková zložka mzdy sa stala súčasťou pracovnej zmluvy na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008, a to s neobmedzenou časovou platnosťou. Keďže nedošlo k zmene pracovných podmienok dojednaných v pracovnej zmluve, zostal nárok navrhovateľa na dodatkovú zložku mzdy nezmenený. Navrhovateľ poznamenal, že odporca uzavrel v júli 2011 takmer so všetkými zamestnancami dodatky k pracovným zmluvám (pod hrozbou prepúšťania), ktoré nárok na dodatkovú zložku mzdy úplne zrušili; odporca tak približne po pol roku odo dňa, čo prestal vyplácať dodatkovú zložku mzdy, zistil, že len vzájomnou dohodou zamestnávateľa a zamestnanca je možné nárok na dodatkovú zložku mzdy zrušiť. K názoru odporcu, že navrhovateľ tým, že poberal mzdu bez vyplácania dodatkovej zložky mzdy, vyjadril konkludentne súhlas s takýmto postupom odporcu, uviedol, že navrhovateľ mal len dve možnosti, a to buď si uplatniť nárok na príslušnom súde, čo aj urobil, alebo okamžite s odporcom skončiť pracovný pomer, ktorú možnosť nevyužil, nakoľko bol existenčne závislý na príjme od zamestnávateľa. Navrhovateľ dodal, že z obsahu zápisnice o pojednávaní dňa 12. 11. 2012 vyplýva, že prvostupňový súd vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi. Navrhovateľ si zároveň uplatnil trovy odvolacieho konania, a to trovy právneho zastúpenia, pri sadzbe sa jeden úkon právnej služby vo výške 91,29 €, za celkom dva úkony právnej služby : prevzatie a príprava zastúpenia a písomné vyjadrenie k odvolaniu odporcu + 2 x režijný paušál 7,81 € + DPH, spolu trovy odvolacieho konania 237,84 €.

Navrhovateľ následne doručil odvolaciemu súdu ešte ďalšie 4 písomné vyjadrenia vo veci, a to dňa 17. 4. 2014, dňa 23. 5. 2014, dňa 8. 7. 2014 a dňa 21. 7. 2014. V podaní doručenom dňa 17. 4. 2014. Poukazoval v ňom na to, že uzatvorením kolektívnej zmluvy sa nevytvára prednosť právnej úpravy kolektívnej zmluvy - pokiaľ je táto pre zamestnanca menej priaznivá - pred právnou úpravou vyplývajúcou z pracovnej zmluvy. Zákonník práce zakotvuje v § 231 ods. 1 princíp výhodnosti kolektívnej zmluvy a nie prednosti kolektívnej zmluvy pred pracovnou zmluvou. Ustanovenia kolektívnej zmluvy majú prednosť pred ustanoveniami pracovnej zmluvy len vtedy, ak pracovná zmluva upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva. Uvedené možno vyvodiť zo znenia § 231 ods. 3 Zák. práce. Hoci právny poriadok nepredpokladá situáciu, kedy kolektívna zmluva upravuje podmienky pre zamestnancov menej výhodne ako pracovná zmluva, z princípu výhodnosti kolektívnej zmluvy vyplýva, že kolektívna zmluva nemôže upravovať pracovné podmienky (v danom prípade mzdové) v neprospech zamestnanca. Navrhovateľ ďalej poukazoval na znenie časti VII bod 1 kolektívnej zmluvy na obdobie od 26. 1. 2011 - 31. 12. 2012, ktoré odnímal nároky zamestnancov z pracovných zmlúv, a to formou a spôsobom, ktoré sú neprijateľné - jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa. Uzavretá kolektívna zmluva má normatívny charakter, t.j. z hľadiska súdnej vymáhateľnosti sú ustanovenia kolektívnej zmluvy na rovnakej úrovni, ako nároky vyplývajúce z akéhokoľvek iného právneho predpisu. Prijatím vyššie cit. ustanovenia kolektívnej zmluvy došlo k zásahu do legálne nadobudnutých práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, čím kolektívna zmluva vykazuje znaky pravej retroaktivity. Pravú retroaktivitu vymedzil Ústavný súd SR ako stav, keď zákon dodatočne pozmeňujúco zasahuje do už právne uzavretých minulých skutkových a právnych vzťahov (práv a povinností) (PL.ÚS 3/00). Na základe princípu retroaktivity nesmie dôjsť k zrušeniu alebo k zhoršeniu ochrany nadobudnutých práv; môže dôjsť iba k ich zlepšeniu pro futuro, ktoré sa môže uskutočniť priznaním účinnejších garancií. Potom aj zákon (Zákonník práce), ako aj kolektívna zmluva ako normatívne právne akty a pramene pracovného práva musia rešpektovať princípy právneho štátu a s tým súvisiaci zákaz pravej retroaktivity. Vyššie uvedené ustanovenie kolektívnej zmluvy tak ako normatívny právny akt negatívne zasiahlo do minulých právnych vzťahov v neprospech jedného z účastníkov, preto podľa navrhovateľa nemôže požívať právnu ochranu vzhľadom na rozpor s čl. 1 ods. 1 ÚS SR a je ako právny úkon neplatný pre rozpor s dobrými mravmi ako aj rozpor so zákonom.

V pracovnej zmluve sa dojednálo, že nárok na dodatkovú zložku mzdy patrí zamestnancovi za dodržania podmienok nekrátenia. Účastníci pracovnoprávneho vzťahu prejavili vôľu nielen ohľadne výšky nároku ale aj spôsobu jeho vzniku. Avšak dojednaním novej kolektívnej zmluvy zamestnanec stratil v celom rozsahu možnosť nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy, hoci sám nedal/nespôsobil jej krátenie. Ak negatívna podmienka naplnená nie je, dodatková zložka mzdy sa vyplatí v celosti. Aj zo svedeckých výpovedí svedkov U.. K., tiež X.. W. U. v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I sp. zn. 4Cpr 2/2013 vyplýva, že za obdobie, za ktoré si navrhovateľ uplatňuje nárok na doplatenie dodatkovej zložky mzdy, mal odporca so svojimi zamestnancami dojednané mzdové podmienky rozdielne, a to jednak v pracovných zmluvách, ako aj v novej kolektívnej zmluve. Nesúlad medzi mzdovými podmienkami v kolektívnej zmluve a v pracovnej zmluve odstránil odporca až uzavretím nových dodatkov v júli 2011. Písomným podaním doručeným odvolaciemu súdu dňa 23. 5. 2014 navrhovateľ informoval, že v skutkovo i právne obdobnej veci vydal Okresný súd Bratislava IV ďalší rozsudok, a to v právnej veci PhDr.

Viera Gregorová c/a RTVS, o zaplataenie 1.287,43 € s príslušenstvom, sp. zn. 24Cpr 2/2013, v ktorom vyhodnotil nárok navrhovateľky ako dôvodný a navrhovateľke ho priznal. Jeho kópiu pripojil k podaniu. Písomným podaním doručeným odvolaciemu súdu dňa 8. 7. 2014 navrhovateľ doplnil svoje predchádzajúce vyjadrenia poukazom na rozsudok NS SR sp. zn. 2Cdo 131/1998, podľa ktorého v pracovnej alebo v inej zmluve je možné dohodnúť vyššiu mzdu ako stanovuje kolektívna zmluva alebo vnútorný mzdový predpis, dohodnutú mzdu v pracovnej zmluve alebo v inej zmluve o mzde nemožno však zmeniť v neprospech zamestnanca jednostranne zamestnávateľom vnútorným mzdovým predpisom alebo kolektívnou zmluvou, vnútorný mzdový predpis, pokiaľ na neho odkazuje kolektívna zmluva, je v danej organizácii pre úpravu odmeňovania záväzný za predpokladu, že nejestvuje iná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom o mzde. Ak takáto dohoda jestvuje a je platná, prináleží zamestnancovi dojednaná mzda a nie mzda stanovená zamestnávateľom podľa vnútorného mzdového predpisu. Navrhovateľ v súvislosti s tým poukázal aj na nález ÚS SR, ktorý vyslovil právny názor, že ak súd rieši právnu otázku (tú istú alebo analogickú), ktorá už bola právoplatne vyriešená podstatne odchylným spôsobom bez toho, aby sa argumentačne vyrovnal so skoršími súdnymi rozhodnutiami, nekoná v súlade s princípom právnej istoty v zmysle čl. 1 ods. 1 Ústavy SR. Uvedené navrhovateľ žiadal zohľadniť pri rozhodovaní o jeho nároku.

Písomným podaním doručeným odvolaciemu súdu dňa 21. 7. 2014 navrhovateľ informoval, že Okresný súd Bratislava IV vydal v skutkovo a právne obdobnej veci Mgr. Ivan Brada c/a RTVS, o zaplataenie 8.175,46 € s príslušenstvom (sp. zn. 24Cpr 4/2013) rozsudok, ktorým vyhodnotil nárok ako dôvodný a návrhu navrhovateľa vyhovel. Kópiu rozsudku pripojil k podaniu.

Dňa 27. 10. 2014 doručil odvolaciemu súdu svoje stanovisko k označeným písomným podaniam navrhovateľa odporca. Odporca potvrdil, že mzda navrhovateľa bola dohodnutá v bode 5 Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 tak, že predstavovala a) základnú zložku mzdy v sume 1.327,76 € (40.000,- Sk) a b) dodatková zložka mzdy za dodržania podmienky nekrátenia v sume 265,55 € (8.000,- Sk), takže celková suma za podmienky nekrátenia dodatkovvej zložky mzdy predstavovala sumu 1.593,31 € (48.000,- Sk). Uzavretím dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 30. 4. 2008 bola navrhovateľovi zavedená základná zložka mzdy a dodatková zložka mzdy, pričom podmienky vyplácania jednotlivých zložiek mzdy boli upravené v Spoločnej kolektívnej zmluve z r. 2007, nakoľko predmetná dohoda o zmene pracovnej zmluvy sa na kolektívnu zmluvu odvoláva najmä v bode 3. Dodatkom č. 3 ku KZ 2007, ktorým sa zaviedla dodatková zložka mzdy sa ustanovilo, že „krátenie dodatkovvej zložky mzdy sa viaže iba na plnenie pracovných úloh zamestnanca.“ Dňa 20. 2. 2009 sa zástupcovia zamestnancov dohodli s odporcom ako zamestnávateľom na zmene tejto podmienky, a to prijatím Dohody o výklade Dodatku č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve, ktorým sa táto podmienka zmenila tak, že „základná zložka mzdy i dodatková zložka mzdy sa viažu na pracovný čas zamestnanca.“ V r. 2011 sa Slovenský rozhlas a Slovenská televízia zrušili a ich právnym nástupcom sa stal Rozhlas a televízia Slovenska, na ktorého prešli aj všetky práva a povinnosti po SRo a STV o.i. aj z pracovnoprávných vzťahov. Zamestnanci bývalého SRo nemali dodatkovú zložku mzdy a teda mali rozdielne mzdové podmienky ako zamestnanci bývalej STV, preto bolo potrebné mzdové podmienky zjednotiť, aby sa odstránila určitá forma diskriminácie. Preto bola uzavretá KZ 2011, účinná od 26. 1. 2011. Pretože RTVS sa nachádzala v rozpočtovom provizóriu, nebolo možné zaviesť dodatkovú zložku mzdy aj zamestnancom bývalého SRo. Na základe rozhodnutia M. X. X. Z.. A. Y. zo dňa 27. 1. 2011 bola dodatková zložka mzdy navrhovateľovi v období od januára do októbra 2011 krátená v súlade s podmienkami platnej kolektívnej zmluvy z roku 2011, uzatvorenej v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Odporca vo svojom stanovisku poukazoval na to, že z ust. § 231 ods. 1 Zák. práce vyplýva, že kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky výhodnejšie, než zákonník práce a iné pracovnoprávne predpisy. KZ 2011 ponechala úpravu dodatkovvej zložky mzdy, len nanovo upravila podmienky jej vyplácania, t.j. že novou kolektívnou zmluvou sa dodatková zložka mzdy neodňala, ako sa to snaží navrhovateľ účelovo vysvetľovať, ale sa nanovo upravili podmienky jej krátenia, a teda navrhovateľovi nebola dodatková zložka mzdy odňatá, ale bola krátená v 100 % výške. Princíp výhodnosti KZ treba posudzovať nielen zo subjektívneho hľadiska navrhovateľa, ale aj z hľadiska výhodnosti oproti Zákonníku práce a iným pracovnoprávnym predpisom. Aj KZ 2011 upravuje podmienky dodatkovvej zložky mzdy, čo je nad rámec Zákonníka práce, a teda upravuje podmienky výhodnejšie oproti Zák. práce a iným pracovnoprávnym predpisom. Podľa logiky navrhovateľa ak by sa v akejkoľvek KZ dohodla nejaká bonusová zložka mzdy, túto by už v ďalšej KZ nebolo možné zmeniť, nakoľko by to bolo podľa navrhovateľa „nevýhodné“. Odporca opätovne pripomenul, že sa v tom čase nachádzal v rozpočtovom provizóriu, ktorá situácia si vyžadovala novú úpravu vyplácania dodatkovvej zložky mzdy. Nová úprava bola výsledkom dohody medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľa. Vzhľadom na rozpočtové provizórium považuje

odporca konanie navrhovateľa za zneužitie práv a povinností na úkor zamestnávateľa. Odporca nesúhlasil s tým, že nároky na dodatkovú zložku mzdy boli navrhovateľovi odňaté, trval na tom, že boli aj naďalej vyplácané, len podľa novo upravených podmienok. Nešlo o jednostranné odňatie dodatkového zložky mzdy, ale o úpravu, prijatú po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Rovnako nesúhlasil s argumentáciou navrhovateľa o retroaktívite novej kolektívnej zmluvy, keď odporca poukazoval na to, že nová KZ nadobudla účinnosť dňa 26. 1. 2011 a podmienky vyplácania dodatkového zložky mzdy upravovala do budúcnosti a nezasahovala do už nadobudnutých práv zamestnancov, nemožno ju preto považovať za retroaktívnu. Kolektívna zmluva z r. 2007 stratila platnosť a účinnosť uplynutím času, na ktorý bola dojednaná ešte pred nadobudnutím účinnosti novej KZ z r. 2011, ktorá ju nahradila. Navrhovateľ mal nárok na dodatkovú zložku mzdy, avšak podmienky jej vyplácania neboli upravené, keďže ich upravovala KZ z r. 2007, ktorá stratila platnosť aj účinnosť. Prijatím KZ z r. 2011 sa podmienky jej vyplácania upravili odlišne, do budúcnosti. Odporca trval na tom, že pokiaľ boli podmienky vyplácania dodatkového zložky mzdy ustanovené len v KZ 2007 a nie v pracovnej zmluve, potom prijatím KZ 2011 a novou úpravou vyplácania dodatkového zložky mzdy nemohlo dôjsť k zmene pracovnej zmluvy, nakoľko mzda navrhovateľa sa nijak nezmenila, ostala rovnaká aj výška základnej zložky mzdy a výška dodatkového zložky mzdy bola len krátená v súlade s novou úpravou vyplácania. O zmene pracovnej zmluvy by bolo možné uvažovať v prípade, ak by podmienky vyplácania dodatkového zložky mzdy boli ustanovené v pracovnej zmluve.

Odporca v uvedenom písomnom vyjadrení ďalej nesúhlasil s aplikáciou rozhodnutia NS SR sp. zn. 2Cdo 131/1998 na prejednávajúcu právnu vec, keď namietal, že v označenom rozhodnutí NS SR bol spor založený na tom, že zamestnávateľ preradil jednostranným úkonom zamestnanca do inej tarifnej triedy, čo malo za následok nižšiu mzdu. Vo veci navrhovateľa A. P. však kolektívna zmluva nijako nezmenila výšku ani základnej ani dodatkového zložky mzdy, len sa zmenili podmienky jej krátenia, ktoré nikdy neboli upravené v pracovnej zmluve a teda nemali za následok zmenu pracovnej zmluvy. Podmienky vyplácania dodatkového zložky mzdy boli vždy upravené len v kolektívnej zmluve, nikdy nie v pracovnej zmluve. Preto sa odporca stotožňuje s odôvodnením rozhodnutia NS SR sp. zn. 2Cdo 131/1998 - keďže neexistovala iná dohoda o podmienkach krátenia dodatkového zložky mzdy, potom bola záväzná KZ 2011 a rozhodnutie generálnej riaditeľky, ktoré bolo prerokované so zástupcami zamestnancov.

Odporca tiež poukázal na skutočnosť, že po zlúčení SRO a STV bolo nutné zosúladiť pracovné zmluvy zamestnancov RTVS, ktorá sa navyše nachádzala v rozpočtovom provizóriu, takže nebolo možné pristúpiť k vyplácaniu dodatkového zložky mzdy aj zamestnancom SRO. Preto sa v polovici r. 2011 uzatvárali nové dodatky k pracovným zmluvám zamestnancov, aby sa zjednotili zmluvy pre zamestnancov SRO a STV a nie z dôvodu, že by si odporca bol vedomý protiprávnosti svojho konania. Odporca zároveň pripojil k svojmu stanovisku aj kópiu rozsudku Okresného súdu Bratislava IV v právnej veci Z.Á. c/a RTVS, sp. zn. 4Cpr 2/2013, v ktorom sa súd prvého stupňa v skutkovo i právne obdobnej veci stotožnil s argumentáciou odporcu a návrh navrhovateľky zamietol. Pre prípad potvrdenia napadnutého rozsudku navrhol odvolaciemu súdu, aby proti svojmu rozhodnutiu pripustil možnosť dovolania v zmysle § 238 ods. 3 O.s.p., z dôvodu, že ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu, a síce o jednoznačný výklad právnych noriem pri uzatváraní kolektívnych a pracovných zmlúv, keďže zmiešaná úprava mzdových podmienok je v praxi bežne zaužívaná.

Odvolací súd preskúmal vec v napadnutom (t.j. v celom) rozsahu podľa § 212 ods. 1 O.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.). Vo veci verejne vyhlásil rozsudok podľa § 156 ods. 3 v spojení s § 211 ods. 2 O.s.p., keď zistil, že odvolaniu odporcu nemožno priznať úspech.

Odvolací súd po oboznámení sa s obsahom spisu dospel k záveru, že prvostupňový súd vzhľadom na vykonané dokazovanie riadne zistil skutkový stav veci v zmysle ust. § 153 ods. 1 O.s.p. Vec tiež správne právne posúdil, keď na danú právnu vec aplikoval predovšetkým ust. § 47 ods. 1, písm.a/, ďalej § 118 ods. 1, § 119 ods. 2, § 129 ods. 1 Zák. práce, ako aj ust. § 517 Obč. zák. Prvostupňový súd svoje rozhodnutie tiež náležitým spôsobom odôvodnil, tak, ako to má na mysli ust. § 157 ods. 2 O.s.p. V odôvodnení svojho rozsudku sa súd prvého stupňa vysporiadal so všetkými okolnosťami, na ktorých založil svoje rozhodnutie a ktoré boli pre jeho rozhodnutie podstatné. Odvolací súd sa s právnymi závermi prvostupňového súdu v plnom rozsahu stotožňuje a na tieto poukazuje.

Len na doplnenie odvolací súd uvádza, že súd prvého stupňa správne vychádzal z nespornej skutočnosti, že obe zložky mzdy - základná i dodatková - boli s navrhovateľom individuálne dohodnuté v pracovnej zmluve (v Dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008). Zmenu svojej povinnosti poskytovať navrhovateľovi dodatkovú zložku mzdy (pokiaľ nebola naplnená negatívne vymedzená podmienka) mohol potom odporca dosiahnuť len za predpokladu zmeny mzdových podmienok individuálne dohodnutých v pracovnej zmluve s navrhovateľom. O tom, že boli obe zložky mzdy dohodnuté individuálne svedčí skutočnosť, že tieto zložky boli súčasťou pracovnej zmluvy, t.j.

právneho úkonu, dojednaného s navrhovateľom samostatne, ako s každým zamestnancom. Zmenu svojej povinnosti vyplácať navrhovateľovi aj dodatkovú zložku mzdy (za splnenia negatívne vymedzenej podmienky) nemohol odporca zakladať len na uzavretí novej kolektívnej zmluvy (na obdobie od 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013) a rozhodnutí vtedajšej generálnej riaditeľky RTVS, bez toho, aby nedošlo aj ku zmene individuálne dohodnutých podmienok (vyplácania dodatkového zložky mzdy) v pracovnej zmluve s navrhovateľom. Postup, ktorý zvolil odporca v danom prípade totiž negoval zákonnú požiadavku, podľa ktorej v zmysle § 231 ods. 1 Zák. práce kolektívna zmluva upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom vždy výhodnejšie; naopak, nová kolektívna zmluva (účinná od 26. 1. 2011) upravila mzdu dohodnutú s navrhovateľom individuálne v pracovnej zmluve v jeho neprospech. Uvedený názor prvostupňového súdu, s ktorým sa stotožňuje aj odvolací súd, podporujú tiež závery, formulované v rozsudku Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. 1. 1999 sp. zn. 2Cdo 131/98, na ktoré poukazoval aj navrhovateľ. Výklad rozhodnutia NS SR sp. zn. 2Cdo 131/98 tak, ako ho prezentuje odporca, podľa názoru odvolacieho súdu, nedostatočne reflektuje skutočnosť, že zamestnanec (v danom prípade navrhovateľ) je „slabšou“ stránkou pracovnoprávneho vzťahu, čo bol dôvod, pre ktorý odvolací súd odporcov výklad nemohol akceptovať.

Neobstojí ani argument odporcu v odvolaní, podľa ktorého pokiaľ navrhovateľ pracoval naďalej pre odporcu, hoci poberal mzdu vyplácanú aj bez dodatkového zložky, vyjadril tým konkludentný súhlas s takýmto odmeňovaním. Zo skutočnosti, že navrhovateľ zotrval v pracovnom pomere s odporcom aj po tom, ako mu odporca - v rozpore so zákonom - siahol na dodatkovú zložku mzdy, nemožno vyvodzovať takýto záver. Navrhovateľ si uplatnil nevyplatenú dodatkovú zložku mzdy v tomto konaní, čo jasne svedčí o tom, že s postupom odporcu nesúhlasil a skutočnosť, že nereagoval na tento postup okamžitým skončením pracovného pomeru u odporcu vysvetlil logicky a presvedčivo tým, že bol na príjme zo zamestnania (hoci zníženom o dodatkovú zložku mzdy) existenčne závislý.

Nedôvodná je aj námietka odporcu o nevykonaní dokazovania prvostupňovým súdom neoboznámim obsahom listinných dôkazov. Ako je zaznamenané v zápisnici z ústneho pojednávania dňa 12. 11. 2012, súd prvého stupňa takéto dokazovanie vykonal a teda túto svoju povinnosť neporušil. Z obsahu spisového materiálu nevyplýva, či prvostupňový súd postupoval tiež v zmysle § 118 ods. 2 O.s.p., avšak prípadné nedodržanie tohto procesného ustanovenia nemá podľa názoru odvolacieho súdu za následok odňatie práva na spravodlivé súdne konanie, ako tvrdí odporca. Navrhovanie prípadných dôkazov účastníkmi nie je v súdnom spore závislé od naplnenia ust. § 118 ods. 2 O.s.p.

K návrhu odporcu, aby odvolací súd pripustil vo veci dovolanie, nutno poznamenať, že odporca nešpecifikoval, akú konkrétnu otázku by malo dovolanie v zmysle § 238 ods. 3 O.s.p. riešiť, z akého dôvodu by v danom prípade malo ísť o rozhodnutie odvolacieho súdu po právnej stránke zásadného významu. Ako už judikovala súdna prax, rozhodnutím odvolacieho súdu po právnej stránke zásadného významu je také rozhodnutie, ktoré rieši doposiaľ nenastolenú alebo v iných súvislostiach prezentovanú a právne riešenú otázku takým spôsobom, ktorý je významný z hľadiska rozhodovacej činnosti súdov vôbec, t.j. má všeobecný dopad na prípady podobnej povahy. Z tohto hľadiska má rozhodnutie odvolacieho súdu zásadný význam spravidla vtedy, ak rieši takú právnu otázku, ktorá judikatúrou vyšších súdov nebola riešená alebo výklad ktorej v judikatúre týchto súdov nie je ustálený, alebo, ak odvolací súd posúdil určitú právnu otázku inak, než je riešená v konštantnej judikatúre vyšších súdov a rozhodnutie odvolacieho súdu predstavuje v tomto smere odlišné riešenie tejto právnej otázky (rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo 119/2002). Problematika právneho posúdenia vzťahu medzi záväznosťou kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy už bola predmetom rozhodovacej činnosti súdov a teda judikatúrou riešená porovnaj rozhodnutie NS SR sp. zn. 2Cdo 131/98). Odvolací súd preto nevidel dôvod na postup v zmysle ust. § 238 ods. 3 O.s.p., ako (bez bližšieho vymedzenia) navrhoval odporca.

Odvolací súd z uvedených dôvodov rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutých častiach (t.j. vo vyhovujúcom výroku a výroku o trovách konania) ako vecne správne potvrdil (§ 219 ods. 1, 2 O.s.p.). O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 142 ods. 1 v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. V odvolacom konaní úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov konania, spočívajúcich v trovách právneho zastúpenia za dva úkony právnej služby, a to písomné vyjadrenie zo dňa 9. 7. 2013 k odvolaniu navrhovateľa a písomné podanie vo veci samej zo dňa 15. 4. 2014, t.j. 2 x 91,29 € + režírný paušál 7,81 € r. 2013 a 8,04 € za r. 2014 + DPH 20 % v sume 39,68 € (počítané zo sumy 198,43 €), úhrnom 238,14 € (vyhl.č. 655/2004 Z.z., § 10 ods. 1, § 14 ods. 1 písm. b/, § 16 ods. 3, § 18 ods. 3). Odvolací súd nepriznal právnenému zástupcovi navrhovateľa opätovne odmenu za úkon právnej služby spočívajúci v prevzatí a príprave zastúpenia, nakoľko nedošlo k žiadnej vynútenej zmene právneho zástupcu navrhovateľa a rovnako tak z písomných podaní právneho zástupcu navrhovateľa priznal odmenu len za dva - a to vyjadrenie k odvolaniu odporcu a ďalšie písomné podanie vo veci zo dňa 15. 4. 2014, nakoľko zvyšné

písomné podania nijako nedopĺňali obsah predchádzajúcich písomných stanovísk navrhovateľa už skôr prezentovaných, ale len informovali o rozhodnutiach súdov vydaných v obdobných právnych veciach.
P o u č e n i e : Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.
V Bratislave dňa 9. októbra 2014

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.