

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 9CoPr/13/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413203720
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 03. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Huszár
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2015:1413203720.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Huszára a členiek senátu JUDr. Zuzany Posluchovej a JUDr. Magdalény Florekovej, v právnej veci navrhovateľa: A. U. I., I. Y., K. X, Š.J. F. S., zast. JUDr. Róbertom Madejom, advokátom so sídlom v Bratislave, Mýtina 42, IČO: 421 292 31 proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska so sídlom v Bratislave, Mlynská dolina, Bratislava IČO: 47 232 480, o zaplatenie dodatkovej zložky mzdy vo výške 8.175,46 € s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV, č. k. 24Cpr/4/2013-239 zo dňa 12. júna 2014, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdzuje.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi 8.175,46 €, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 37,87 € od 13. 02. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 199,17 € od 13. 03. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 258,55 € od 13. 04. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 245,91 € od 13. 05. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 198,20 € od 13. 06. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne zo sumy 258,55 € od 13. 07. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne zo sumy 233,26 € od 13. 08. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne zo sumy 154,64 € od 13. 09. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50 % ročne zo sumy 246,48 € od 13. 10. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 258,55 € od 13. 11. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 258,55 € od 13. 12. 2011 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 210,27 € od 13. 01. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 210,27 € od 13. 02. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 245,90 € od 13. 03. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 258,55 € od 13. 04. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 258,55 € od 13. 05. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 06. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 07. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 77,49 € od 16. 08. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 09. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 10. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 11. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 12. 2012 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,75 % ročne zo sumy 220,61 € od 16. 01. 2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 223,91 € od 16. 02. 2013 do zaplatenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 03.

2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne zo sumy 246,48 € od 16. 04. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 247,- € od 16. 05. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 237,31 € od 16. 06. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 07. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 136,84 € od 16. 08. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 247,- € od 16. 09. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 10. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 258,55 € od 16. 11. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 246,48 € od 16. 12. 2013 do zaplataenia, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,25 % ročne zo sumy 173,57 € od 16. 01. 2014 do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Vychádzal zo skutkového zistenia, že navrhovateľ dňa 26. 03. 2007 podpísal s právnym predchodcom odporcu - Slovenskou televíziou, pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Dňa 30. 04. 2008 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. Od februára 2011, kedy došlo k zlúčeniu Slovenskej televízie a Slovenského rozhlasu, až do dňa podania žalobného návrhu, odporca navrhovateľovi kráti mzdu bez zdôvodnenia napriek tomu, že 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 sa s odporcom ako zamestnávateľom nedohodol ani na "Dohode o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve."

Na svoje rozhodnutie aplikoval ust. § 43 ods. 1 písm. d/; § 43 ods. 3; § 47 ods. 1 písm. a/; §; § 119 ods. 2; § 119 ods. 3; § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 2 ods. 1; § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní zastávajúc názor, že navrhovateľ po prijatí dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve a uzavretí dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 04. 2008 mal mzdové podmienky upravené sčasti podľa pracovnej zmluvy a sčasti podľa kolektívnej zmluvy. 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. 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. 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. 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. 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 vypláti v celosti. Zákonník práce v ustanovení § 231 ods. 1 zjavne zakotvuje princíp výhodnosti kolektívnej zmluvy pred pracovnou zmluvou. 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 dodatkovej zložky mzdy za iných podmienok ako bola dojednaná v pracovnej zmluve. 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. Kolektívna zmluva 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. Odporca si bol vedomý neoprávneného odňatia nároku na dodatkovú zložku mzdy v prvej polovici roka 2011, keďže 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. Navrhovateľ za obdobie od 26. 01. 2011 do 31. 12. 2013 mal teda nárok na dodatkovú zložku mzdy za dodržania podmienky nekrátenia v sume, o ktorú dodatková zložka mzdy nebola krátená, t. j. 8.175,46 €, uzavrel prvostupňový súd.

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) nespĺnením svojej povinnosti vyplatiť dodatkovú zložku mzdy riadne a včas sa odporca dostal postupne od 13., resp. 16. dňa príslušného kalendárneho mesiaca do omeškania, preto v súlade s § 517 ods. 2 Obč. zák. prvostupňový súd zaviazal odporcu i na zaplatenie úrokov z omeškania.

O náhrade trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Rozsudok odvolaním v zákonom stanovenej lehote napadol odporca, vytykajúc súdu prvého stupňa, že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia, keďže sa nesprávne vysporiadal s podmienkami pracovno-právneho vzťahu, ktoré boli dojednané individuálne a ktoré boli dojednané prostredníctvom kolektívnej zmluvy. V pracovnej zmluve bola individuálne dojednaná výška základnej zložky mzdy, pričom samotné podmienky vyplácania boli od počiatku upravené len v kolektívnej zmluve. Individuálne dojednanou podmienkou v pracovnej zmluve bola výška základnej zložky mzdy, od ktorej sa odvíjala výška dodatkovej výšky mzdy, počítaná podľa kolektívnej zmluvy 2007, ide o zmiešanú úpravu pracovno-právneho vzťahu, keď výška mzdy je dojednaná v pracovnej zmluve a podmienky jej vyplácania sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Právna úprava, ktorá je prípustná, keďže Zákonník práce síce takúto zmiešanú formu nepredpokladá, ale ju ani nezakazuje. Ust. § 43 ods. 1 písm. d/ Zákonníka práce je kogentné, avšak zmiešanou formou úpravy z tohto ustanovenia nebolo nijak vybočené ani nebolo obídnené. Podľa názoru odporcu nedošlo k odňatiu nároku na dodatkovú zložku mzdy, ale došlo len k jej kráteniu, keďže prijatím novej kolektívnej zmluvy 2011 a vydaním rozhodnutia generálnej riaditeľky sa zmenili podmienky jej vyplácania. Zmena pracovnej zmluvy by pripadala do úvahy v prípade, ak by sa zmenila výška základnej zložky mzdy a s ňou súvisiaca výška dodatkovej zložky mzdy a nie podmienky jej vyplácania v pracovnej zmluve, ktoré neboli nikdy dohodnuté. Súd nesprávne vyložil znenie pracovnej zmluvy, nakoľko v nej nie je ustanovené, že podmienky krátenia sa vzťahujú na činnosť, resp. nečinnosť zamestnanca. Slovné spojenie „za dodržania podmienky nekrátenia“ znamená, že zamestnancovi patrí dodatková zložka mzdy automaticky, ak sú dodržané podmienky nekrátenia, ktoré sú ustanovené v kolektívnej zmluve. Zmenou kolektívnej zmluvy sa tieto podmienky zmenili a navrhovateľ mal nárok na vyplatenie dodatkovej zložky za podmienky jej nekrátenia, nakoľko bola splnená podmienka krátenia, bola dodatková zložka mzdy krátená v 100 %-tnej výške. Ďalej odvolateľ súdu prvého stupňa vytkol aj neúplne zistený skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Z dôvodu hospodárnosti konania navrhol právny zástupca navrhovateľa, aby svedkovia predvolávaní neboli, ale aby sa do spisu založila zápisnica z konania 4Cpr/2/2013, obsahujúca ich svedecké výpovede ako listinný dôkaz. S takýmto postupom odporca súhlasil. Súd prvého stupňa na pojednávaní uviedol, že je oboznámený s týmito svedeckými výpoveďami, čo ale nezakladá dôvod nevykonať tento listinný dôkaz spôsobom akým to ust. § 129 ods. 1 O. s. p. prikazuje. Súd prvého stupňa tiež dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, keďže z výpovedí svedkov pani I. a pána U. vyplýva skutočnosť, že nové dohody o zmene pracovnej zmluvy sa uzatvárali z dôvodu, že zamestnanci bývalej Slovenskej televízie mali rozdielne mzdové podmienky, v porovnaní so zamestnancami bývalého Slovenského rozhlasu. Keďže sa tieto inštitúcie zlúčili, bolo potrebné zjednotiť aj mzdové podmienky. Z uvedených dôvodov navrhuje, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. V prípade, ak odvolací súd potvrdí rozsudok súdu prvého stupňa, žiada pripustiť možnosť dovolania z dôvodu, že ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu, nakoľko jednoznačný výklad právnych noriem poskytne návod pri uzatváraní kolektívnych a pracovných zmlúv inštitúciám, ktoré uzatvárajú kolektívne zmluvy, keďže zmiešaná úprava mzdových podmienok je v praxi bežne zaužívaná.

Navrhovateľ v písomnom vyjadrení k odvolaniu navrhovateľa uviedol, že podľa § 54 zák. č. 311/2001 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. Z tohto ustanovenia vyplýva, že zmenu ohľadne výšky odmeňovania mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve možno meniť výlučne len na základe súhlasného prejavu vôle oboch zmluvných strán, ak k takejto dohode medzi účastníkmi konania nikdy nedošlo. Odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy považuje za zmenu obsahu pracovnej zmluvy. Odporca sa snaží navodiť dojem, že 100 %-tné krátenie dodatkového zložky mzdy bez akejkoľvek možnosti nadobudnutia nie je odňatím nároku na dodatkovú zložku mzdy. Toto tvrdenie je logický a právny nezmysel. Účastníci pracovno-právneho vzťahu prejavili vôľu ohľadne nielen výšky nároku, ale aj spôsobu jeho vzniku. Prvostupňový súd správne vyhodnotil z gramatického, doslovného a logického výkladu, že zamestnanec má mať možnosť svojim vlastným konaním, resp. nekonaním dodržať podmienky nekrátenia, t. j. ovplyvniť dodatkovú zložku mzdy. Zo slov podmienky nekrátenia možno jednoznačne 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. Ak by sa priznala právna relevancia k ustanoveniu novej kolektívnej zmluvy a rozhodnutiu generálnej riaditeľky navrhovateľ by nikdy nemohol nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy, hoci podľa pracovnej zmluvy mu takýto nárok patrilo. Nová kolektívna zmluva spolu s rozhodnutím generálnej riaditeľky mali za cieľ formálnym zrušením nároku na dodatkovú zložku mzdy zmeniť obsah pracovnej zmluvy. Nová kolektívna zmluva o rozhodnutí generálnej riaditeľky v rozpore s § 54 Zákonníka práce odňali zamestnancovi individuálne dojednaný nárok, vyplývajúci z pracovnej zmluvy, a to nárok dodržať podmienky nekrátenia a možnosť nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy v súlade s obsahom pracovnej zmluvy. Nemožno akceptovať konštatovanie odporcu, že v pracovnej zmluve bola upravená len výška dodatkového zložky mzdy, hoci zamestnávateľ nemusel upravovať mzdové podmienky individuálne uzatvorením dodatku zo dňa 30. 04. 2008, prejavil vôľu garantovať mzdové nároky zamestnanca, ktoré sa stali súčasťou pracovnej zmluvy. V prípade, že odporca chcel navrhovateľovi odňať dodatkovú zložku mzdy, bol povinný uzavrieť s navrhovateľom v súlade s § 54 Zákonníka práce dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Dodatková zložka mzdy bola dojednaná ako nárokovateľná zložka mzdy s tým, že zamestnanec má mať možnosť dodržať podmienky nekrátenia. Ak by odporca mal záujem poskytovať dodatkovú zložku mzdy zamestnancom svojvoľne, neupravoval by jej výšku v pracovnej zmluve a neviazal by jej poskytnutie na negatívnu podmienku dodržania podmienok nekrátenia. Poukázal na odôvodnenie rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo/131/1998, podľa ktorého „dohodnutú mzdu v pracovnej zmluve alebo v inej zmluve o mzde nemožno však meniť 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 neexistuje iná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom o mzde. Ak takáto dohoda existuje, je platná, prináleží zamestnancovi dojednaná mzda a nie mzda stanovená zamestnávateľom podľa vnútorného mzdového predpisu. Námietku, týkajúcu sa vykonania dôkazu v súlade s § 129 ods. 1 O. s. p., považuje zo strany odporcu za účelovú. Z uvedených dôvodov navrhuje, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil.

Navrhovateľ v písomnom podaní zo dňa 27. 01. 2015 poukázal na právoplatný rozsudok Krajského súdu v Bratislave č.k. 9Co/424/2013-334, skutkovo a právne v obdobnej veci a v záujme zachovania právnej istoty a predvídateľnosti súdnych rozhodnutí z priloženého rozsudku tak prvostupňového, ako aj odvolacieho súdu jasne vyplýva, že základná zložka mzdy, ako aj dodatková zložka mzdy, boli individuálne dohodnuté v pracovnej zmluve.

Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, podľa § 10 ods. 1 O. s. p. 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, pretože 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 /, § 119 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj ust. § 517 Občianskeho zákonníka, svoje rozhodnutie tiež náležitým spôsobom odôvodnil, tak, ako to má na mysli ust. § 157 ods. 2 O. s. p. a v odôvodnení svojho rozsudku sa vysporiadal so všetkými okolnosťami, na ktorých založil svoje rozhodnutie a ktoré boli pre jeho rozhodnutie podstatné; s právnymi závermi prvostupňového súdu sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje (§ 219 ods. 2 O. s. p.).

Odvolačný súd v senáte 9Co už vo svojom predchádzajúcom rozhodnutí (napr. 9Co/424/2014) vyslovil k danej problematike právny záver, od ktorého nemá dôvod sa odchýliť ani v súdnej veci.

Medzi účastníkmi konania je nesporné, 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 Zákonníka 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.

Nedôvodná je námietka odporcu o nevykonaní dokazovania prvostupňovým súdom, neoboznámením obsahu listinných dôkazov. Ako je zaznamenané v zápisnici z ústneho pojednávania dňa 12. 06. 2014, 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.

Odvolačný súd z uvedených dôvodov rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdil (§ 219 ods. 1, 2 O. s. p.).

K návrhu odporcu, aby odvolací súd pripustil vo veci dovolanie, je potrebné uviesť, 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. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd nerozhodoval, keď o týchto rozhodne prvostupňový súd s poukazom na ustanovenie § 224 ods. 4 O. s. p., podľa ktorého ak odvolací súd rozhoduje o odvolaní proti rozhodnutiu vo veci samej, ktorým nebolo rozhodnuté o trovách konania z dôvodu postupu podľa § 151 ods. 3, o trovách odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3 : 0 (§ 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších zákonov).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku **n i e** možné podať odvolanie.