

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 15Cpr/5/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1113213624
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 04. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Otília Belavá
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2015:1113213624.3

Rozhodnutie

Okresný súd Bratislava I v konaní pred sudkyňou JUDr. Otíliou Belavou, v právnej veci navrhovateľa: Z. H. N.Ý., nar. XX.XX.XXXX, bytom H. X, Bratislava, zastúpený JUDr. Róbertom Madejom, PhD., advokátom, sídlo Mýtna 42, Bratislava, proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska, sídlo Mlynská dolina, Bratislava, IČO: 47 232 480, o zaplatenie mzdy 1.521,20 EUR s prísl.

rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi sumu 1.521,20 EUR brutto s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 37,85 EUR od 13.02.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 265,55 EUR od 13.03.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 230,91 EUR od 13.04.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 265,55 EUR od 13.05.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 253,47 EUR od 13.06.2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 265,55 EUR od 13.07.2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 202,32 EUR od 13.08.2011 do zaplatenia a náhradu trov konania JUDr. Róbertovi Madejovi na účet vedený vo T., G..Y., IBAN:Y. XXXX XXXX XXXX XXXX XXXX vo výške 844,40 EUR, všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Návrhom z 15.04.2013 doručeným súdu 16.04.2013 navrhovateľ žiadal, aby súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi 1.521,20 EUR s príslušenstvom titulom nevyplatenej mzdy za obdobie od januára 2011 do júla 2011.

Svoj návrh odôvodnil tým, že od 15.11.2007 do 31.05.2012 bol zamestnancom odporcu. Mzda bola dojednaná dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008 tak, že mzda pozostávala zo základnej zložky mzdy vo výške 40.000,-Sk (1.327,76EUR) a z dodatkovkej zložky mzdy vo výške 8.000,-Sk (265,55EUR). Na vyplatenie dodatkovkej zložky mzdy má zamestnanec právny nárok s tým, že je možné upraviť spôsob krátenia s ohľadom na platnú kolektívnu zmluvu. Odporca od januára 2011 navrhovateľovi obmedzil vyplatenie dodatkovkej zložky mzdy a od februára 2011 vyplácanie dodatkovkej zložky mzdy zastavil. Išlo o jednostranný úkon odporcu bez dohody s navrhovateľom o zmene pracovných podmienok a mzdových podmienok. Odňatie dodatkovkej zložky mzdy odporca odôvodňuje novou kolektívnou zmluvou na roky 2011 - 2013, ktorá neobsahuje dodatkovú zložku mzdy.

Odporca sa k návrhu vyjadril písomne, podaním z 09.12.2013 doručeným súdu 12.12.2013 s tým, že účastníci uzavreli dohodu o zmene pracovnej zmluvy 30.04.2008, čím navrhovateľ súhlasil so skutočnosťou, že pracovnoprávny vzťah bude okrem pracovnej zmluvy upravený aj Kolektívnou zmluvou, ktorá okrem iného upravuje podmienky vyplácania dodatkovkej zložky mzdy. Navrhovateľ žiada doplatok dodatkovkej zložky mzdy za obdobie od januára 2011 do júla 2011, kedy bola platná a účinná od 26.01.2011 nová kolektívna zmluva na rok 2011. Odporca odkazuje na VII. časť bod 1. Kolektívnej zmluvy podľa ktorého: ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, vyplatenie dodatkovkej zložky mzdy je možné na základe rozhodnutia GR RTVS po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť

vôbec. Vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy bolo upravené rozhodnutím GR RTVS a rozpočtového provizória z 27.01.2011.

Keďže navrhovateľ mal základnú zložku mzdy stanovenú v dohode o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008 vo výške 40.000,-Sk (1.327,76 EUR), s odkazom na rozhodnutie GR RTVS z 27.01.2011 podľa písm. a) bola dodatková zložka mzdy navrhovateľovi od januára 2011 krátená v súlade s podmienkami platnej kolektívnej zmluvy na rok 2011. Nevyplatenie dodatkovvej zložky mzdy nevychádzalo zo zmeny pracovnej zmluvy ale zo zmeny kolektívnej zmluvy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Podpísaním dohody o zmene pracovnej zmluvy z 30.04.2008 navrhovateľ súhlasil, že pracovnoprávny vzťah sa riadi kolektívnou zmluvou, preto je potrebné vychádzať z platnej kolektívnej zmluvy pre dané obdobie. Súhlas navrhovateľa na zmenu kolektívnej zmluvy nebol potrebný, nakoľko bol zastúpený príslušnou odborovou organizáciou. Podmienky vyplácania dodatkovvej zložky mzdy upravovala kolektívna zmluva, dodatková zložka mzdy bola krátená v súlade s platnou kolektívnou zmluvou pre rok 2011. Odporca žiadal návrh zamietnuť.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, vyjadrením právneho zástupcu navrhovateľa, vyjadrením zástupcu odporcu, listinnými dôkazmi - Pracovná zmluva zo 14.11.2007, Dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 30.04.2008, Dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008, Dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 22.06.2009, Dohoda o zmene pracovných podmienok z 25.07.2011, Spoločná Kolektívna zmluva na rok 2007 z 05.06.2009 (úplné znenie vrátane dodatkov č.1 až č.5 a dohody o výklade dodatku č.3), Dodatok č. 1 ku Spoločnej Kolektívnej zmluve na rok 2007 z 24.08.2007, Dodatok č. 2 ku Spoločnej Kolektívnej zmluve na rok 2007 z 18.02.2008, Dodatok č. 3 ku Spoločnej Kolektívnej zmluve na rok 2007 z 03.04.2008, Dodatok č. 4 ku Spoločnej Kolektívnej zmluve na rok 2007 z 10.12.2008, Dodatok č. 5 ku Spoločnej Kolektívnej zmluve na rok 2007 z 01.06.2009, Dodatok č. 6 ku Spoločnej Kolektívnej zmluve na rok 2007 z 30.03.2010, Spoločná Kolektívna zmluva na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013 z 26.01.2011, mzdové listiny november 2010 - júl 2011, rozhodnutie GR RTVS účinné 27.01.2011, pričom prihliadol na obsah spisového materiálu podľa § 120 ods.1 O.s.p. a zistil nasledovný skutkový stav:

Z výsluchu navrhovateľa a vyššie špecifikovaných listín súd zistil, že navrhovateľ bol s odporcom v pracovnoprávnom vzťahu od 15.11.2007 v pozícii vedúci vydania na základe pracovnej zmluvy zo 14.11.2007, ktorá bola zmenená dohodami z 30.04.2008, z 03.11.2008, z 22.06.2009 a dohodou o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve z 25.07.2011. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Mzda navrhovateľa bola účastníkmi dohodnutá Dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008 tak, že pozostávala zo základnej zložky mzdy vo výške 40.000,-Sk a z dodatkovvej zložky mzdy za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 8.000,-Sk. V čase uzavretia predmetnej dohody bola platná a účinná Spoločná Kolektívna zmluva na rok 2007 v zmysle Dodatku č. 3 ku Spoločnej Kolektívnej zmluve na rok 2007 z 03.04.2008, podľa ktorej v V. časti, čl. 15 ods. 2 a 3 boli upravené mzdové podmienky tak, že mzda pozostávala z dvoch zložiek - základnej zložky mzdy (podľa odpracovaného času alebo výkonu) a z dodatkovvej zložky mzdy (je súčasťou mesačnej mzdy pokiaľ priamy nadriadený zamestnanca nenavrhuje jej krátenie; krátenie sa viaže iba na plnenie pracovných úloh zamestnanca). Od januára 2011 odporca obmedzil vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy a od februára 2011 odporca dodatkovú zložku mzdy navrhovateľovi nevyplácal vôbec, bez akejkoľvek dohody o zmene pracovných podmienok a mzdových podmienok. Navrhovateľ má zato, že mzdové podmienky sa premietli do dohody o zmene pracovnej zmluvy z 30.04.2008, ktoré je možné meniť len so súhlasom oboch zmluvných strán, t.j. dohodou, v súlade s § 43 ods.1 písm. d) Zákonníka práce (mzdové podmienky sú podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy). Dodatková zložka mzdy sa uzavretím dohody o zmene pracovnej zmluvy z 30.04.2008 stala súčasťou pracovnoprávneho vzťahu, preto ak sú mzdové podmienky upravené v pracovnej zmluve, neskoršia kolektívna zmluva nemôže dojednania vyplývajúce z pracovnej zmluvy, zrušiť. Ak odporca chcel navrhovateľovi odňať dodatkovú zložku mzdy, mal s navrhovateľom uzavrieť v súlade s § 54 Zákonníka práce, dohodu o zmene pracovnej zmluvy.

Navrhovateľ s argumentáciou odporcu podľa ktorého, podpisom dohody o zmene pracovnej zmluvy z 30.04.2008 navrhovateľ súhlasil, že podmienky vyplácania dodatkovvej zložky mzdy rieši spoločná kolektívna zmluva, nesúhlasil, nakoľko výška dodatkovvej zložky mzdy bola prejavom individuálneho dojednania navrhovateľa s odporcom v pracovnej zmluve, ktorú možno zmeniť jedine so súhlasom oboch zmluvných strán. T.z. ak individuálne dojednaná pracovná zmluva v znení dodatku z 30.04.2008 navrhovateľovi priznáva nárok na dodatkovú zložku mzdy (za dodržania podmienok nekrátenia) a neskoršia kolektívna zmluva tento nárok zruší, je neprípustné aby odporca jednostranne odňal nárok vyplývajúci z pracovnej zmluvy.

Navrhovateľ poukázal na skutočnosť, že rozhodnutie vtedajšej generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011 viaže vyplácanie dodatkového zložky mzdy len na výšku základnej zložky mzdy, čo je v rozpore s obsahom pracovnej zmluvy uzavretej s navrhovateľom v znení jej dodatku z 30.04.2008, podľa ktorej dodatková zložka mzdy je nárokovateľná, jej výška bola pevne daná; na rozdiel od rozhodnutia generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011, kedy dodatková zložka mzdy sa odvíja od výšky základnej zložky mzdy. Ak by súd takéto konanie odporcu pripustil, potom obsah pracovnej zmluvy by bolo možné zmeniť aj jednostranným právnym úkonom, čo je podľa názoru navrhovateľa v pracovnom práve neprípustné.

Tvrdenie odporcu, že nevyplatenie dodatkového zložky mzdy nevychádzalo zo zmeny pracovnej zmluvy ale zo zmeny kolektívnej zmluvy, navrhovateľ rozporuje, že kolektívna zmluva nemôže rušiť individuálny nárok vyplývajúci z pracovnej zmluvy a poukázal na znenie ust. § 231 ods. 1 Zákonníka práce. Zákonník práce zakotvuje princíp výhodnosti pre zamestnanca vo vzťahu kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy. Preto je neprijateľné, aby podmienky dojednané v kolektívnej zmluve boli z hľadiska ich právnej sily povyšované nad dojednania v pracovnej zmluve alebo aby ich dokonca rušila. Takéto dojednania v novej kolektívnej zmluve súvisiace s rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS, účinné od 26.01.2011 je v rozpore s § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. v spojení s § 54 a § 231 ods. 1 Zákonníka práce ako i s § 39 Občianskeho zákonníka.

Na základe uvedených skutočností sa navrhovateľ domáha vyplatenia mzdy, ktorá bola dohodnutá vo výške 1.596,19 EUR brutto a táto pozostávala zo 40.000,-Sk (1.327,76 EUR) ako základná zložka mzdy a 8.000,-Sk (265,55 EUR) ako dodatková zložka mzdy, za obdobie január až júl 2011 s tým, že v januári 2011 odporca navrhovateľovi vyplatil mzdu vo výške 1.558,34 EUR a malo byť vyplatené 1.596,19 EUR brutto, rozdiel je 37,85 EUR; vo februári

2011 odporca navrhovateľovi vyplatil mzdu vo výške 1.327,76 EUR brutto a malo byť vyplatené 1.593,31 EUR brutto, rozdiel je 265,55 EUR; v marci 2011 odporca navrhovateľovi vyplatil mzdu vo výške 1.386,51 EUR brutto a malo byť vyplatené 1.617,42 EUR brutto, rozdiel je 230,91 EUR; v apríli 2011 odporca navrhovateľovi vyplatil mzdu vo výške 1.327,76 EUR brutto a malo byť vyplatené 1.593,31 EUR brutto, rozdiel je 265,55 EUR; v máji 2011 odporca navrhovateľovi vyplatil mzdu vo výške 1.467,27 EUR brutto a malo byť vyplatené 1.720,74 EUR brutto, rozdiel je 253,47 EUR; v júni 2011 odporca navrhovateľovi vyplatil mzdu vo výške 1.377,76 EUR brutto a malo byť vyplatené 1.643,31 EUR brutto, rozdiel je 265,55 EUR; v júli 2011 odporca navrhovateľovi vyplatil mzdu vo výške 1.329,15 EUR brutto a malo byť vyplatené 1.531,47 EUR brutto, rozdiel je 202,32 EUR. Rozdiel spolu je 1.521,20 EUR.

Z vyjadrenia zástupcu odporcu súd zistil identické skutočnosti uvedené v písomnom vyjadrení, ktoré doplnil, keďže navrhovateľ slobodne a vážne uzatvoril dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 30.04.2008, súhlasil so skutočnosťou, že pracovnoprávny vzťah bude okrem pracovnej zmluvy upravený aj Spoločnou kolektívnou zmluvou, ktorá okrem iného upravuje podmienky vyplácania dodatkového zložky mzdy. Navrhovateľ žiada o doplatenie dodatkového zložky mzdy za obdobie od januára 2011 do júla 2011 podľa V. časti, čl. 15. bod 3. kolektívnej zmluvy z roku 2007 ktorú nie je možné aplikovať, lebo s účinnosťou od 26.01.2011 vstúpila do platnosti nová kolektívna zmluva na rok 2011. Nová kolektívna zmluva v VII. časti v bode 1. ustanovuje, že ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, vyplatenie dodatkového zložky mzdy je možné na základe rozhodnutia generálnej riaditeľky RTVS, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nepriznať vôbec. Rozhodnutie generálnej riaditeľky RTVS bolo z 27.01.2011 vo veci dodatkového zložky mzdy okrem iného tak, že ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1.050,-EUR a viac, dodatková zložka mzdy sa nevypláti vôbec. Keďže navrhovateľ mal základnú zložku mzdy, v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008, vo výške 40.000,-Sk (1.327,76 EUR), v súlade s podmienkami platnej novej kolektívnej zmluvy z roku 2011, v období od januára 2011 do júla 2011 bola dodatková zložka mzdy navrhovateľovi krátená.

Nevyplatenie dodatkového zložky mzdy za obdobie január 2011 až júl 2011 nevychádzalo zo zmeny pracovnej zmluvy ale zo zmeny kolektívnej zmluvy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

V pracovnej zmluve bola individuálne dojednaná výška základnej zložky mzdy, pričom podmienky vyplácania boli od počiatku upravené len v kolektívnej zmluve. Nie je pravdivé tvrdenie navrhovateľa, že podmienky vyplácania dodatkového zložky mzdy boli individuálne dojednané v pracovnej zmluve (uvedené vyplýva z dohody o zmene pracovnej zmluvy z 30.04.2008 bodu 1.). Výška dodatkového zložky mzdy nebola individuálne dojednaná ale bola dojednaná podľa kolektívnej zmluvy z roku 2007 v nadväznosti na základnú zložku mzdy uvedenú v pracovnej zmluve.

Odporca nesúhlasí s argumentáciou navrhovateľa, že došlo k jednostrannému odňatiu dodatkového zložky mzdy, podľa názoru odporcu, nedošlo k odňatiu dodatkového zložky mzdy, ale k jej kráteniu v súvislosti s prijatím kolektívnej zmluvy na rok 2011 a rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011. Keďže

podmienky vyplácania dodatkovvej zložky mzdy boli upravené v kolektívnej zmluve z 2007, prijatím novej kolektívnej zmluvy na rok 2011 sa tieto podmienky nanovo upravili. Navrhovateľ mal v pracovnej zmluve dohodnutú základnú zložku mzdy ktorá bola individuálne dojednaná a dodatkovú zložku mzdy ktorá bola dojednaná podľa vtedy platnej kolektívnej zmluvy v pomere 5:1. Nová kolektívna zmluva na rok 2011 nanovo upravila podmienky vyplácania dodatkovvej zložky mzdy, teda nedošlo k odňatiu, ale sa upravili podmienky jej krátenia. V prípade navrhovateľa nedošlo k odňatiu dodatkovvej zložky mzdy ale ku kráteniu vo výške 100% .

Z dohody o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008 súd zistil, že dohodnutý obsah pracovnej zmluvy sa mení v bode 1.: mzda zamestnanca je dohodnutá po a) ako základná zložka mzdy vo výške 40.000,- Sk, po b) ako dodatková zložka mzdy za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 8.000,-Sk, celková suma za podmienky nekrátenia dodatkovvej zložky mzdy je vo výške 48.000,-Sk. (č.l. 19)

Z V. časti, čl. 15 Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 a jej dodatku č.3 z 03.04.2008 súd zistil, že mzda pozostáva z dvoch položiek, základnej zložky mzdy a z dodatkovvej zložky mzdy. Základná zložka mzdy je poskytovaná podľa odpracovaného času alebo výkonu a dodatková zložka mzdy je súčasťou mesačnej mzdy.

Dodatková zložka mzdy sa vypláca ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ priamy nadriadený zamestnanca nenavrhuje jej krátenie. Krátenie dodatkovvej zložky mzdy sa viaže iba na plnenie pracovných úloh zamestnanca. Zdôvodnenie krátenia mzdy v písomnej forme urobí priamy nadriadený na písomnú žiadosť zamestnanca, ktorého sa krátenie mzdy týka. Toto zdôvodnenie je povinný podať i zástupcom odborov, ak o to požiadajú. (č.l. 25+49)

Zo VII. časti, čl. 1 Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013 súd zistil, ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, vyplatenie dodatkovvej zložky mzdy je možné na základe rozhodnutia generálnej riaditeľky RTVS, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. (č.l. 59)

Z rozhodnutia generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011 súd zistil, že v súlade s časťou VII. 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, zamestnávateľ rozhodol o vyplácaní dodatkovvej zložky mzdy pod písm. a), ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1.050,-EUR a viac, dodatková zložka mzdy sa nevyplatiť vôbec. Rozhodnutie nadobudlo platnosť a účinnosť 27.01.2011. (č.l. 171)

Podľa § 43 ods.1 písm. d) Zákonníka práce účinného v čase uzavretia dohody o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008, 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 § 118 ods.1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

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 § 129 ods.1 Zákonníka práce, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

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

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

Podľa § 4 ods. 2 písm. a) zák. č. 2/1991 Zb., neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Podľa § 4 ods. 2 písm. b) zák. č. 2/1991 Zb., neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Medzi účastníkmi konania bolo sporné, či odporca v súlade so zákonom, s kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou navrhovateľovi neplatil dodatkovú zložku mzdy od januára 2011 do júla 2011.

Z vyššie uvedených listinných dôkazov mal súd preukázané, že dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008 bola uzavretá v súlade s dodatkom č.3 Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 z 03.04.2008 účinným od 01.05.2008, ktorou boli s navrhovateľom individuálne dojednané mzdové podmienky s odkazom na dodatok č.3 Spoločnej kolektívnej zmluvy a navrhovateľovi bola vyplácaná základná zložka mzdy vo výške 40.000,-Sk a dodatková zložka mzdy za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 8.000,-Sk tak, ako bolo v dohode o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008 špecifikované.

Preto konanie odporcu po prijatí novej Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013 ktorou boli stanovené nové kritériá vyplácania dodatkového zložky mzdy v spojení s rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011 (časť VII. ods.1 písm. a) sa dodatková zložka mzdy nevypláti vôbec) nebolo správne, keď dodatkovú zložku mzdy navrhovateľovi nevypláti vôbec, čo bolo v rozpore s individuálne dojednanými podmienkami dohodnutými v pracovnej zmluve. Súd svoj názor opiera o novú Kolektívnu zmluvu, ktorá krátenie dodatkového zložky mzdy výslovne opiera o súvislosti s plnením pracovných úloh zamestnanca (aj kolektívna zmluva na rok 2007 a jej dodatok č.3 v V. časti čl. 15 upravuje krátenie dodatkového zložky mzdy ak priamy nadriadený zamestnanca navrhne jej krátenie, pričom krátenie sa viaže iba na plnenie pracovných úloh zamestnanca). Odporca v konaní nepreukázal žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali krátenie dodatkového zložky mzdy navrhovateľa v súvislosti s plnením jeho pracovných úloh. Ak odporca prijatím novej kolektívnej zmluvy v spojení s rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011 a rozhodnutia o rozpočtovom provizóriu (rozhodol o vyplácaní dodatkového zložky mzdy tak, že ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1.050,-EUR a viac, dodatková zložka mzdy sa nevypláti vôbec) chcel postupovať pri vyplácaní mzdy, mal zmenu pracovných podmienok poskytovania mzdy individuálne dohodnúť zmenou pracovnej zmluvy.

Súd svoje rozhodnutie odôvodňuje i ust. § 231 ods.1 Zákonníka práce, v ktorom je zakotvený princíp výhodnosti kolektívnej zmluvy a nie prednosť kolektívnej zmluvy pred pracovnou zmluvou, t.j. individuálne dojednanými pracovnými podmienkami (ustanovenia kolektívnej zmluvy majú prednosť pred ustanoveniami pracovnej zmluvy len vtedy, ak pracovná zmluva upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva). Kolektívna zmluva je normatívny právny akt, ktorej ustanovenia majú všeobecnú povahu (ide o skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a druhu), kolektívna zmluva nemôže upravovať pracovné podmienky v neprospech zamestnanca.

Nová Kolektívna zmluva RTVS na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013 ktorou boli stanovené nové kritériá vyplácania dodatkovvej zložky mzdy negatívne zasiahla do právnych vzťahov medzi navrhovateľom a odporcom individuálne dojednaných, preto sú dospel k názoru, že v tejto časti nová kolektívna zmluva vo vzťahu k navrhovateľovi je v rozpore s čl. 1 ods.1 Ústavy SR aj v rozpore s dobrými mravmi. Vzhľadom na tak zásadný zásah do právneho vzťahu medzi navrhovateľom a odporcom, nové pracovné podmienky vyplývajúce z novej kolektívnej zmluvy a rozhodnutia generálnej riaditeľky RTVS mali byť medzi účastníkmi dohodnuté novou pracovnou zmluvou resp. novou dohodou pracovnej zmluvy.

V tejto súvislosti súd poukazuje na uzavretú dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008, podľa ktorej navrhovateľ má nárok na dodatkovú zložku mzdy za dodržania podmienok nekrátenia. Navrhovateľ nedal dôvod, resp. nespôsobil krátenie dodatkovvej zložky mzdy (súd vyššie konštatoval, že odporca nepreukázal žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali krátenie dodatkovvej zložky mzdy navrhovateľa v súvislosti s plnením jeho pracovných úloh). Preto s názorom odporcu, že podmienky krátenia dodatkovvej zložky mzdy upravovala nová kolektívna zmluva a keďže pracovná zmluva odkazovala na kolektívnu zmluvu, pracovné podmienky upravené v novej kolektívnej zmluve nebolo potrebné upravovať zmenou pracovnej zmluvy, nemožno súhlasiť.

Obranu odporcu, že navrhovateľ uzavrel dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008 slobodne a vážne, svojim podpisom súhlasil, že pracovnoprávny vzťah bude okrem pracovnej zmluvy upravený aj Spoločnou kolektívnou zmluvou, ktorá okrem iného upravuje i podmienky vyplácania dodatkovvej zložky mzdy, súd vyhodnotil ako nedôvodnú. Ustanovenie § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, má kogentný charakter a vylučuje kombinovanú úpravu mzdových podmienok. Keďže mzdové podmienky medzi navrhovateľom a odporcom boli individuálne dojednané dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008, je vylúčené aplikovať všeobecné ustanovenie o mzdových podmienkach upravené novou kolektívnou zmluvou na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013, časť VII. ods.1 písm. a), v spojení s rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011. Ak odporca chcel zmeniť pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve na základe iných podmienok ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, bolo potrebné uzavrieť zmenu pracovnej zmluvy.

Obranu odporcu, že navrhovateľ žiada doplatenie dodatkovvej zložky mzdy za obdobie od januára 2011, kedy bola účinná nová Spoločná kolektívna zmluva od 26.01.2011, preto nie je možné aplikovať dodatok č. 3 Spoločnej kolektívnej zmluvy z roku 2007, súd vyhodnotil ako nedôvodnú. S poukazom na vyššie vyslovený právny názor, mzdové podmienky medzi navrhovateľom a odporcom boli individuálne dojednané dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008, preto kombinovaná úprava mzdových podmienok je podľa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce vylúčená.

Obranu odporcu, že nevyplatenie dodatkovvej zložky mzdy nevyplývalo zo zmeny pracovnej zmluvy ale zo zmeny kolektívnej zmluvy súd vyhodnotil ako nedôvodnú s poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a právny názor podľa ktorého, pracovnoprávny vzťah medzi navrhovateľom a odporcom bol upravený pracovnou zmluvou v zmysle dohody o zmene pracovnej zmluvy z 03.11.2008, podľa ktorej mzdové podmienky boli dojednané individuálne, preto zmenu mzdových podmienok nemožno principiálne upraviť novou Spoločnou kolektívnou zmluvou a ešte k tomu v neprospech zamestnanca.

Súd podporne poukazuje, že pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon a v pracovnej zmluve zo 14.11.2007 zmenenej dohodami z 30.04.2008, z 03.11.2008, z 22.06.2009 boli dohodnuté pracovné a mzdové podmienky, tieto možno zmeniť jedine dvojstranným právnym úkonom a nie jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa tak, ako sa stalo v danom prípade rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS z 27.01.2011.

Pokiaľ ide o výšku uplatneného nároku, odporca túto nenamietal, preto súd návrhu v celom rozsahu tak, ako je vyššie špecifikované vyhovel a odporcu zaviazal navrhovateľovi zaplatiť sumu 1.521,20 EUR brutto ako rozdiel nevyplatennej mzdy (dotatkovú zložku mzdy za dodržania podmienky nekrátenia) za obdobie od januára 2011 do júla 2011.

Keďže odporca sa s plnením dostal do omeškania, súd ho podľa § 517 ods.2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 ods.1 vyhl.č. 87/1995 Zb. zaviazal na úrok z omeškania nasledujúcim dňom po splatnosti mzdy (podľa kolektívnej zmluvy mzda bola splatná k 12 dňu príslušného kalendárneho mesiaca) tak, ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku.

Pri vyslovení právneho názoru súd vychádzal aj z princípu právnej istoty a predvídateľnosti súdnych rozhodnutí. Súd má zato, že povinnosťou všetkých štátnych orgánov je zabezpečiť reálnu možnosť uplatnenia princípov právneho štátu. Dodržiavanie princípov právneho štátu v rozhodovacej činnosti súdov Slovenskej republiky je súčasťou práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods.1 Ústavy SR, ale aj práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods.1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Orgánmi ochrany týchto práv sú Ústavný súd SR resp. Európsky súd pre ľudské práva. Ústavný súd v svojej judikatúre konštatuje, že súčasťou princípu právnej istoty je tiež požiadavka, aby sa na určitú právne relevantnú otázku pri opakovaní v rovnakých podmienkach dala rovnaká odpoveď, teda, že obdobné situácie musia byť rovnakým spôsobom právne posudzované, pretože inak dochádza k porušeniu zásady právnej istoty a zákonom ustanovenej povinnosti pri zabezpečovaní jednoty rozhodovania. Preto by bolo možné považovať za diskriminačný taký postup, ktorý rovnaké alebo analogické situácie rieši odchylným spôsobom, pričom ho nemožno objektívne a rozumne odôvodniť. Právny zástupca navrhovateľa poukázal na rozhodnutia Okresného súdu Bratislava I z 28.01.2013 pod č.k. 4C/170/2011 potvrdené rozhodnutím Krajského súdu v Bratislave z 09.10.2014 pod č.k. 9Co/424/2013, rozhodnutie Okresného súdu Bratislava IV z 13.03.2014 pod č.k. 24Cpr/2/2013, rozhodnutie Okresného súdu Bratislava IV z 12.06.2014 pod č.k. 24Cpr/4/2013.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods.1 O.s.p., účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Keďže navrhovateľ bol v konaní úspešný, súd zaviazal neúspešného odporcu k náhrade jeho trov, ktoré spočívajú v trovách právneho zastúpenia tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozhodnutia. Navrhovateľ si uplatnil trovy konania titulom zaplateného súdneho poplatku 91,-EUR a titulom právneho zastúpenia.

Trovy právneho zastúpenia súd priznal podľa vyhlášky č. 655/2004 Z.z. §10 ods.1, § 13a ods. 1 písm. a), c), d) za sedem úkonov právnej služby pričom sadzba jedného úkonu je z priznanej sumy 1.521,20 EUR čo je 71,37 EUR.

- 1.prevzatie a príprava 15.04.2013, t.j. 71,37 EUR a režijný paušál 7,81EUR,
- 2.písomné podanie na súd 15.04.2013, t.j. 71,37 EUR a režijný paušál 7,81EUR,
- 3.písomné vyjadrenie k podanému odporu 07.01.2014, t.j.71,37 EUR a režijný paušál 8,04EUR,
- 4.písomné doplnenie právnej argumentácie 15.04.2014, t.j. 71,37 EUR a režijný paušál 8,04 EUR,
- 5.písomné podanie 27.01.2015, t.j. 71,37 EUR a režijný paušál 8,39 EUR,
- 6.účasť na pojednávaní 17.02.2015 (od 13,00 hod. do 15,03 hod.), t.j. 2x71,37 EUR=142,74 EUR a režijný paušál 8,39 EUR,
7. účasť na pojednávaní 23.04.2015, t.j. 71,37 EUR a režijný paušál 8,39 EUR.

Spolu: 71,37 + 7,81 + 71,37 + 7,81 + 71,37 + 8,04 + 71,37 + 8,04 + 71,37 + 8,39 + 142,74 + 8,39 + 71,37 +8,39 = 627,83 EUR.

Súd zvýšil priznanú odmenu o daň z pridanej hodnoty vo výške 20% podľa § 18 ods.3 vyhl.č. 655/2004 Z.z., zo sumy 627,83 EUR, t.j. o 125,57 EUR, takže odmena za poskytovanie právnych služieb celkom je 753,40 EUR (627,83+ 125,57) tak, ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku.

Trovy konania celkom 844,40 EUR (91,- + 753,40).

Súd nepriznal odmenu za úkon právnej služby písomné podanie - návrh na vydanie platobného rozkazu zo 17.04.2013, nakoľko podľa názoru súdu takýto úkon sa štandardne podáva spolu so žalobným návrhom, preto sa súdu predmetný úkon javí ako nehospodárny.

Súd nepriznal odmenu za úkony právnej služby písomné podanie - vyjadrenie z 23.05.2014 (informácia o súdnom rozhodnutí v obdobnej veci), zo 04.07.2014 (informácia o vyslovení právneho názoru k mzdovým podmienkam upravených v pracovnej zmluve NS SR), z 21.07.2014 (informácia o súdnom rozhodnutí v obdobnej veci), nakoľko podľa názoru súdu nie sú účelne vynaložené.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote do 15 dní od doručenia na tunajšom súde, písomne, dvojmo.

V odvolaní sa má uviesť, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis. Ak odvolateľ nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.