

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/8/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413213356
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 05. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Edita Szabová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2015:1413213356.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Edity Szabovej a členiek senátu JUDr. Kataríny Javorčíkovej a Mgr. Barbory Bartekovej, v právnej veci navrhovateľky: L. P. R., X. N. XXXX/X, X., štátna občianka SR, zast. JUDr. Róbertom Madejom, advokátom so sídlom v Bratislave, Mýtna 42, IČO: 421 292 31, proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska so sídlom v Bratislave, Mlynská dolina, Bratislava IČO: 47 232 480, o zaplatenie dodatkovej zložky mzdy vo výške 1.287,43 eur s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV, č. k. 24Cpr/2/2013-229, zo dňa 13.3.2014, pomerom hlasov 3:0, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava IV, č. k. 24Cpr/2/2013-229, zo dňa 13.3.2014 potvrdzuje.

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke trovy odvolacieho konania vo výške 83,34 eur poukázaním na bankový účet jej právneho zástupcu vo Všeobecnej úverovej banke, a.s., IBAN: SK69 0200 0000 0030 2233 2659, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľke 1.287,43 eur spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 9 % zo sumy 34,16 eur od 13.2.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % zo sumy 215,10 eur od 13.3.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % zo sumy 218,22 eur od 13.4.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % zo sumy 239,- eur od 13.5.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % zo sumy 228,14 eur od 13.6.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % zo sumy 239,- eur od 13.7.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 113,81 eur od 13.8.2011 do zaplatenia a náhradu trov konania v sume 77,- eur za zaplatený súdny poplatok a sumu 745,33 ako odmenu za právne zastupovanie, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Vychádzal zo skutkového zistenia, že navrhovateľka dňa 31.12.1996 podpísala s právnym predchodcom odporcu, Slovenskou televíziou, pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 1.10.2007 bol s navrhovateľkou dojednaný druh práce: vedúci Archívu STV s tým, že mzdové zaradenie, platobné podmienky a spôsob odmeňovania boli stanovené v súlade s § 118 Zákonníka práce (ďalej len ZP) a Spoločnou kolektívnou zmluvou v Dohode o mzde zamestnanca, ktorá bola súčasťou dohody o zmene pracovnej zmluvy. V Dohode o mzde zamestnanca zo dňa 13.3.2008 bola s účinnosťou od 1.4.2008 dojednaná výška mesačnej mzdy navrhovateľky v sume 36.000,- Sk, so splatnosťou mesačne pozadu, vždy do 12. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca. V bode 2 Dohody sa uvádza, že ďalšie odmeňovanie zamestnancov rieši Slovenská televízia v Spoločnej kolektívnej zmluve.

Dňa 30.4.2008 bola medzi navrhovateľkou a právnym predchodcom navrhovateľa, Slovenskou televíziou, podpísaná Dohoda o zmene pracovnej zmluvy, ktorá stanovila mzdu navrhovateľky nasledovne: základná zložka mzdy poskytovanej podľa odpracovaného času alebo výkonu vo výške 36.000,- Sk a dodatková zložka mzdy za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 7.200,- Sk. Dohoda

nadobudla účinnosť od 1.5.2008. Takéto obsahové vymedzenie pracovného pomeru trvalo až do uzavretia Dohody o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve zo dňa 30.4.2011, ktorá s účinnosťou od 15.7.2011 zrušila dve zložky mzdy a stanovila navrhovateľke len jednozložkovú mesačnú mzdu vo výške 1.195,- eur. Odporca vyplácanie dodatkového zložky mzdy navrhovateľke počnúc januárom 2011 obmedzil a počnúc februárom 2011, kedy došlo k zlúčeniu Slovenskej televízie (ďalej len STV) a Slovenského rozhlasu (ďalej len SRo), úplne zastavil. Odporca k tomuto kroku pristúpil jednostranne, bez akejkoľvek dohody s navrhovateľkou o jej zmene pracovných podmienok a mzdových podmienok. Na svoje rozhodnutie súd aplikoval ust. § 43 ods. 1 písm. d), § 43 ods. 3; § 47 ods. 1 písm. a), § 119 ods. 2, § 119 ods. 3, § 231 ods. 1 ZP a ust. § 2 ods. 1 § 4 ods. 2 zák. 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 30.4.2008 mal mzdové podmienky upravené sčasti podľa pracovnej zmluvy a sčasti podľa kolektívnej zmluvy.

Uviedol, že v pracovnej zmluve bolo dojednané, že mzda navrhovateľa pozostáva z dvoch zložiek - základnej a dodatkového, že výška dodatkového zložky mzdy za dodržania podmienky nekrátenia je 7.200,- Sk, a že podmienky vyplácania a krátenia dodatkového 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 danom prípade v pracovnej zmluve a kolektívnej zmluve, je s poukazom na znenie § 43 ods. 1 písm. d) ZP vylúčená. Ak zamestnávateľ a zamestnanec chceli zmeniť pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve, konkrétne ak chceli meniť spôsob priznávania nároku na dodatkovú zložku mzdy 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 vyplatí v celosti. Zákonník práce v ust. § 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 zmluvy v skutočnosti priznáva. Nová kolektívna zmluva jednoznačne menila mzdové podmienky dojednané v pracovnej zmluve, pretože odníkala nárok na vyplatenie dodatkového zložky mzdy za iných podmienok ako bola dojednaná v pracovnej zmluve.

V neprospech odporcu v konaní vyšla najavo tiež skutočnosť, že odporca až v júli 2011 takmer so všetkými zamestnancami STV uzatvoril dodatky k pracovným zmluvám ohľadne odmeňovania, ktoré nárok na dodatkové zložky mzdy v pracovných zmluvách úplne zrušili. Teda za obdobie, počas ktorého si navrhovateľka uplatňuje nárok na doplatenie dodatkového zložky mzdy, mal odporca so svojimi zamestnancami dojednané mzdové podmienky rozdielne a to jednak v pracovných zmluvách, ako aj v novej kolektívnej zmluve. Odporca nesúlad mzdových podmienok s kolektívnou zmluvou odstránil až uzavretím nových dodatkov v júli 2011. Z toho možno prirodzeným úsudkom dovodiť, že aj sám odporca si bol vedomý neoprávneného odňatia nároku na dodatkovú zložku mzdy v prvej polovici roka 2011.

Vo vzťahu k všetkým vyššie uvedeným okolnostiam prípadu súd dospel k záveru, že návrh bol podaný dôvodne. Navrhovateľka za obdobie od 26.1.2011 do 31.7.2011 mala nárok na dodatkovú zložku mzdy za dodržania podmienky nekrátenia v sume, o ktorú dodatková zložka mzdy nebola krátená. Podľa výplatných pásov navrhovateľky v mesiaci január 2011 jej bola vyplatená dodatková zložka mzdy vo výške 204,84 eur a za mesiace od februára do júla 2011 jej dodatková zložka mzdy nebola vyplatená vôbec, čo nebolo v súlade s dojednanou úpravou mzdových podmienok. Preto súd priznal navrhovateľke uplatnený peňažný nárok vo výške 1.287,43 eur.

Pretože splatnosť mzdy bola dojednaná vždy ku 12. dňu kalendárneho mesiaca, (Dodatok č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007), nesplnením svojej povinnosti vyplatiť dodatkovú zložku mzdy riadne a včas sa odporca dostal od 13. dňa príslušného kalendárneho mesiaca do omeškania, preto v

súlade s § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ) prvostupňový súd zaviazal odporcu i na zaplatenie úrokov z omeškania.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1, O.s.p. tak, že úspešnej navrhovateľke priznal ich náhradu, ktoré pozostávajú zo sumy 77,- eur za zaplatený súdny poplatok za podaný návrh na začatie konania a zo sumy 745,33 eur, ktorá predstavuje náhradu trov právneho zastúpenia navrhovateľky.

Proti rozsudku súdu prvého stupňa podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie odporca. Súdu prvého stupňa vytkol, že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci, keďže sa nesprávne vysporiadal s podmienkami pracovnoprávneho vzťahu, ktoré boli dojednané individuálne a ktoré boli dojednané prostredníctvom kolektívnej zmluvy. V prípade, ak je v pracovnej zmluve dohodnutá výška dodatkovej zložky mzdy, pracovná zmluva odkazuje v súvislosti s podmienkami vyplácania a krátenia tejto zložky mzdy na kolektívnu zmluvu a novou kolektívnou zmluvou sa zmenia podmienky jej vyplácania upravené od počiatku len v kolektívnej zmluve, pričom sa nemení jej výška ani výpočet, nie je to podľa názoru odporcu zmena obsahu pracovnej zmluvy tak, ako to tvrdí súd prvého stupňa.

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 mzdy, ktorá bola zavedená dodatkom č. 3 ku kolektívnej zmluve z roku 2007. Dňa 20.2.2009 sa zástupcovia zamestnancov s odporcom ako zamestnávateľom dohodli 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. Právnym nástupcom zrušeného SRo a STV sa v roku 2011 stal Rozhlas a televízia Slovenska (ďalej len RTVS), ktorý prevzal po zaniknutých subjektoch všetky práva a záväzky okrem iného aj z pracovnoprávnych vzťahov. Nakoľko zamestnanci zaniknutých subjektov mali rozdielne mzdové podmienky, bolo potrebné tieto zjednotiť, aby sa odstránila určitá forma diskriminácie (zamestnanci bývalého SRo nemali dodatkovú zložku mzdy). Z toho dôvodu bola uzavretá kolektívna zmluva 2011, účinná od 26.1.2011, v ktorej bola táto otázka riešená (VII. časť bod 1). Vyplácanie dodatkovej zložky mzdy bolo upravené na základe rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS PhDr. T. Z. zo dňa 27.1.2011, ktorému predchádzalo prerokovanie so zástupcami zamestnancov a záviselo od výšky základnej zložky mzdy. V súlade s tým bola navrhovateľke dodatková zložka mzdy od januára do júla 2011 krátená v súlade s podmienkami platnej kolektívnej zmluvy z roku 2011, pričom navrhovateľka do podania návrhu na súd nikdy nenamietala takúto zmenu podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy. Odporca v odvolaní poukázal na to, že v danom prípade ide zmiešanú úpravu pracovno-právneho vzťahu, keď výška mzdy je dojednaná v pracovnej zmluve a podmienky jej vyplácania sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. V tejto súvislosti sa súd nesprávne vysporiadal s možnosťou takejto formy úpravy, keď prijal záver, že takáto úprava mzdových podmienok je vylúčená s odkazom na kogentnú povahu ust. § 43 ods. 1 písm. d) ZP. Podľa názoru odvolateľa je zmiešaná forma úpravy mzdových podmienok prípustná, nakoľko Zákoník práce síce takúto zmiešanú formu nepredpokladá, ale ju ani nezakazuje. Ust. § 43 ods. 1 písm. d) ZP je kogentné, avšak zmiešanou formou úpravy z tohto ustanovenia nebolo nijak vybočené ani nebolo toto ustanovenie obídene. 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 tak, že dodatková zložka mzdy už nebola viazaná ani na výkonnostné parametre ani na pracovný čas, ale na výšku základnej zložky mzdy. Po prijatí kolektívnej zmluvy 2011 a mzdového poriadku mali všetci zamestnanci RTVS možnosť svojím konaním nadobudnúť výkonnostnú odmenu.

Namietol tiež, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, keďže z výpovedí svedkov p. X. a p. N. jednoznačne vyplynula skutočnosť, že nové dohody o zmene pracovnej zmluvy sa uzatvárali z dôvodu, že zamestnanci bývalej Slovenskej televízie (ďalej len STV) mali rozdielne mzdové podmienky v porovnaní so zamestnancami bývalého Slovenského rozhlasu (ďalej len SRo). Z vykonaného dokazovania nijak nevyplýva skutočnosť, že by si bol odporca vedomý neoprávneného odňatia nároku na dodatkovú zložku mzdy a z toho dôvodu uzatváral nové dohody o zmene pracovnej zmluvy, ako to tvrdí súd prvého stupňa.

Odvolaateľ navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok 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.

Navrhovateľka v písomnom vyjadrení k odvolaniu odporcu uviedla, že podľa ust. § 54 ZP 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 dohodnutých v pracovnej zmluve možno meniť výlučne len na základe súhlasného prejavu oboch zmluvných strán, avšak 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 akejkolvek možnosti jej nadobudnutia nie je odňatím nároku na dodatkovú zložku mzdy. Takéto tvrdenie je logický a právny nezmysel. Účastníci pracovnoprávneho vzťahu v pracovnej zmluve prejavili vôľu jednak ohľadne výšky nároku, ale aj spôsobu jeho vzniku. Prvostupňový súd správne vyhodnotil z gramatického, doslovného a logického výkladu príslušného ustanovenia pracovnej zmluvy, že zamestnanec má mať možnosť svojim vlastným konaním, resp. nekonaním dodržať podmienky nekrátenia, t.j. ovplyvniť, či dodatková zložka mzdy bude poskytnutá a v akej výške. Zo slov „podmienky nekrátenia“ možno jednoznačne vyvodiť vôľu strán ustanoviť negatívnu podmienku uplatňujúcu 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 príslušnému ustanoveniu novej kolektívnej zmluvy a rozhodnutiu generálnej riaditeľky, navrhovateľka by nikdy nemohla nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy, hoci podľa pracovnej zmluvy jej takýto nárok patril. Tvrdenie odporcu, že ich prijatím sa neodňala dodatková zložka mzdy, ale sa zmenili podmienky jej vyplácania je neprípustné. Nová kolektívna zmluva a rozhodnutie generálnej riaditeľky v rozpore s ust. § 54 ZP 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. Dojednania v pracovnej zmluve sú výrazom zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Hoci zamestnávateľ nemusel upravovať mzdové podmienky individuálne, t.j. v pracovnej zmluve, uzatvorením dodatku zo dňa 30.4.2008 prejavil vôľu garantovať mzdové nároky zamestnanca a tieto nároky sa stali súčasťou pracovnej zmluvy. V prípade, že odporca chcel navrhovateľovi odňať dodatkovú zložku mzdy, bol povinný uzavrieť s navrhovateľom v súlade s § 54 ZP dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Dodatková zložka mzdy bola dojednaná ako nárokovateľná zložka mzdy, jej výška bola pevne daná a v žiadnom prípade sa neodvíjala od výšky základnej zložky mzdy tak, ako o tom rozhodla vtedajšia generálna riaditeľka RTVS. 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.

Navrhovateľka tiež zdôraznila, že uzatvorením kolektívnej zmluvy sa nevytvára prednosť pracovnoprávnej úpravy kolektívnej zmluvy (pokiaľ je táto úprava pre zamestnanca menej priaznivá) pred pracovnoprávnou úpravou vyplývajúcou z pracovnej zmluvy. Túto otázku súd prvého stupňa správne vyhodnotil. Hoci odporca na jednej strane pripúšťa skutočnosť, že kolektívna zmluva nemôže upravovať nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako pracovná zmluva, na strane druhej však nie je ochotný akceptovať, že práve nová kolektívna zmluva a rozhodnutie generálnej riaditeľky odňali zamestnancovi nárok na dodatkovú zložku mzdy podľa pracovnej zmluvy, a to bezpodmienečne a bez dodržania podmienok nekrátenia zo strany zamestnanca. Z toho je zrejmé, že časť VII. bod 1 kolektívnej zmluvy na obdobie 26.1.2011 do 31.12.2013, upravuje mzdové nároky v menšom rozsahu, ako ich upravuje pracovná zmluva. V tejto súvislosti 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.“

Z uvedených dôvodov navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil.

Podaním zo dňa 25.3.2015 právny zástupca navrhovateľky vyčíslil trovy odvolacieho konania za jeden úkon právnej služby - vyjadrenie k odvolaniu odporcu v celkovej výške 83,34 eur. Uvedená suma pozostáva z tarifnej odmeny 61,41 eur + režijný paušál 8,04 eur, spolu 69,45 eur, to všetko navyšené o DPH 20% vo výške 13,89 eur.

Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, podľa § 10 ods. 1 O.s.p. preskúmal vec v rozsahu podľa § 212 ods. 1 O.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.). Vo veci dňa 26.5.2015 verejne vyhlásil rozsudok podľa § 156 ods. 3, v spojení s § 211 ods. 2 O.s.p., nakoľko preskúmaním napadnutého rozsudku a konania, ktoré mu predchádzalo zistil, že odvolaniu odporcu nemožno priznať úspech, keďže prvostupňový súd na základe vykonaného dokazovania riadne zistil skutkový stav veci (ust. § 153 ods. 1 O.s.p.), vec správne právne posúdil a na danú právnu vec správne aplikoval príslušné ustanovenia Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka (§ 47 ods. 1, písm. a/ a § 119 ods. 2 ZP; § 517 OZ), svoje rozhodnutie tiež náležitým spôsobom odôvodnil tak, ako to má na mysli ust. § 157 ods. 2 O.s.p.. Súd prvého stupňa sa v odôvodnení rozsudku vysporiadal so všetkými podstatnými okolnosťami, na ktorých svoje rozhodnutie založil, pričom odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožňuje s právnymi závermi prvostupňového súdu (§ 219 ods. 2 O. s. p.).

Na doplnenie správnosti prvostupňového rozsudku odvolací súd uvádza, že medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že obe zložky mzdy - základná a dodatková - boli s navrhovateľkou individuálne dohodnuté v pracovnej zmluve (v Dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2008). O tom, že obe zložky mzdy boli dohodnuté individuálne svedčí skutočnosť, že tieto zložky boli súčasťou pracovných zmlúv ktoré odporca s každým zamestnancom, vrátane navrhovateľky, dojednal samostatne. Zmenu svojej povinnosti vyplácať navrhovateľke aj dodatkovú zložku mzdy nemohol odporca zakladať len na uzavretí novej kolektívnej zmluvy na obdobie od 26.1.2011 - 31.12.2013 a na rozhodnutí vtedajšej generálnej riaditeľky RTVS bez toho, aby nedošlo aj ku zmene individuálne dohodnutých podmienok spočívajúcich vo vyplácaní dodatkovej zložky mzdy priamo v pracovnej zmluve s navrhovateľkou. Postup odporcu v danom prípade obchádzal zákonnú požiadavku zakotvenú v ust. § 231 ods. 1 ZP, podľa ktorej kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, ako aj vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom vždy výhodnejšie. Nová kolektívna zmluva, účinná od 26.1.2011, totiž upravila mzdu dohodnutú s navrhovateľkou individuálne v pracovnej zmluve v jej neprospech a bez jej súhlasu. Uvedený názor podporujú tiež závery formulované v rozsudku Najvyššieho súdu SR zo dňa 28.1.1999 sp. zn. 2Cdo/131/98, na ktoré poukazovala aj navrhovateľka. Výklad rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo/131/98 tak, ako ho prezentuje odporca, podľa názoru odvolacieho súdu nedostatočne zohľadňuje skutočnosť, že navrhovateľka je „slabšou“ stranou v danom pracovnoprávnom vzťahu, čo je tiež dôvodom, pre ktorý odvolací súd odporcov výklad nemôže akceptovať.

Odvolací súd z uvedených dôvodov rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 219 ods. 1 a 2 O.s.p. ako vecne správne potvrdil.

Pokiaľ odporca v odvolaní požadoval, aby odvolací súd podľa § 238 ods. 3 O.s.p. pripustil vo veci dovolanie, je v prvom rade potrebné poukázať na to, že odporca mal jasne naformulovať konkrétnu právnu otázku, ktorú považuje za otázku zásadného právneho významu. Odvolací súd totiž až na základe jasne špecifikovanej právnej otázky môže posúdiť, či ide o právnu otázku zásadného právneho významu.

Ako už judikovala súdna prax, o otázku zásadného významu ide vtedy, ak sa má v dovolacom konaní riešiť doposiaľ nenastolená alebo v iných súvislostiach prezentovaná a právne riešená otázka spôsobom, ktorý je významný zo všeobecného hľadiska v rozhodovacej činnosti súdov, 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, prípadne 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 vyšších súdov (viď 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 to navrhoval odporca.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd s poukazom na ust. § 224 ods. 1 O.s.p., v spojení s ust. § 142 ods. 1 O.s.p., v zmysle ktorého v odvolacom konaní úspešnej navrhovateľke priznal náhradu trov právneho zastúpenia podľa vyčíslenia predloženého jej právnym zástupcom. Nakoľko uplatnené trovy konania za jeden úkon právnej služby (vyjadrenie k odvolaniu odporcu) vo výške 83,34

eur zodpovedajú platnej právnej úprave (vyhl. Ministerstva spravodlivosti SR č. 655/2004 Z.z.), odvolací súd ich náhradu priznal v plnej výške.
Podľa § 149 ods. 1 O.s.p. je odporca povinný priznané trovy odvolacieho konania zaplatiť právnomu zástupcovi navrhovateľky.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.