

Súd: Okresný súd Bratislava IV  
Spisová značka: 4Cpr/2/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413213355  
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 11. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jozefína Králová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA4:2015:1413213355.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava IV v konaní pred samosudkyňou JUDr. Jozefínou Královou v právnej veci navrhovateľky: N. O. N., R.. XX.XX.XXXX, D. W. XXXX, W., Š. V. I., právne zastúpenej advokátom JUDr. Róbertom Madejom, so sídlom Mýtina 42, Bratislava, proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska, so sídlom Mlynská dolina, Bratislava, IČO: 47 232 480, o zaplatenie 1.296,68 eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke sumu 1 296,68 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 33,27 eur od 13.02.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.03.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.04.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 143,85 eur od 13.05.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 190,12 eur od 13.06.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.07.2011 do zaplatenia a s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.08.2011 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

O náhrade trov konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

### odôvodnenie:

Navrhovateľka sa návrhom osobne podaným tunajšiemu súdu dňa 25.07.2013 domáhala, aby súd zaviazal odporcu povinnosťou zaplatiť jej sumu 1.296,68 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 33,27 eur od 13.02.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.03.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.04.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 143,85 eur od 13.05.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 190,12 eur od 13.06.2011 do zaplatenia, úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.07.2011 do zaplatenia a s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 232,36 eur od 13.08.2011 do zaplatenia a náhradu trov konania z titulu nevyplatenia dodatkovvej zložky mzdy za obdobie od januára do júla 2011. V odôvodnení svojho návrhu uviedla, že bola od 01.08.2006 zamestnancom odporcu na pozícii redaktor. Právnym základom pre obsahové vymedzenie jej pracovného pomeru boli pracovná zmluva zo dňa 31.07.2007, dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.01.2007, 29.06.2007, 11.07.2007, 10.03.2008, 30.04.2008 a 22.06.2009, dohoda o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve zo dňa 25.07.2011, Spoločná kolektívna zmluva na rok 2007 úplné znenie vrátanie dodatkov a Kolektívna zmluva RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013. Jej mzda bola na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 dojednaná v dvoch nárokovateľných zložkách, a to v základnej zložke mzdy predstavujúcej sumu 35.000,- Sk (t.j. 1.161,79 eur) a dodatkovvej zložke mzdy, ktorá predstavovala za podmienky nekrátenia sumu 7.000,- Sk (t.j. 232,36 eur). Na základe dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 zo dňa 15.06.2007 sa dodatková zložka mzdy vyplácala ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ nadriadený zamestnanca nenavrhol jej krátenie, pričom krátenie

sa viazalo len na plnenie pracovných úloh zamestnanca a jeho zdôvodnenie mal priamy nadriadený zamestnanca, ktorého sa krátenie mzdy týka, urobiť v písomnej forme. Mzda bola splatná vždy ku 12. dňu kalendárneho mesiaca. Takéto obsahové vymedzenie pracovného pomeru trvalo od 30.04.2008 až do uzavretia dohody o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve zo dňa 25.07.2011, ktorá s účinnosťou od 01.08.2011 zrušila dve zložky mzdy a stanovila navrhovateľke len jednozložkovú mesačnú mzdu vo výške 1.162,- eur. Odporca vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy odpočítavala počnúc januárom 2011 obmedzil a počnúc mesiacom február 2011 úplne zastavil. K tomuto kroku odporca pristúpil jednostranne, bez akejkoľvek dohody o zmene pracovných podmienok a mzdových podmienok. Navrhovateľka si za účelom kvantifikácie žalovaného nároku dala prepočítať mzdu a vypracovať alternatívne výplatné pásky za obdobie január až júl 2011 počítajúce aj s dodatkovou zložkou mzdy, z ktorých vyplýva, že ušlá hrubá mzda, na ktorej vyplatenie má nárok, predstavuje spolu sumu vo výške 1.296,68 eur.

Odporca k návrhu uviedol, že zmluva o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 definovala mzdu navrhovateľky na základnú a dodatkovú zložku, ale podmienky krátenia resp. nevyplatenia dodatkovvej zložky mzdy boli upravené v kolektívnej zmluve z roku 2007, nakoľko predmetná dohoda o zmene pracovnej zmluvy sa na kolektívnu zmluvu v bode 3 odvoláva. Keďže navrhovateľka slobodne a vážne uzatvorila dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008, súhlasila so skutočnosťou, že pracovnoprávny vzťah bude okrem pracovnej zmluvy upravený aj Spoločnou kolektívnou zmluvou, ktorá okrem iného upravuje podmienky vyplácania dodatkovvej zložky mzdy. Spoločná kolektívna zmluva na roku 2007 bola platná a účinná od 01.07.2007 do 26.01.2011, kedy vstúpila do platnosti nová kolektívna zmluva na rok 2011. Odporca uviedol, že nie je možné žiadať doplatenie dodatkovvej zložky mzdy za obdobie od januára 2011 do júla 2011 v zmysle dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluvy z roku 2007, pretože v tomto období platila nová kolektívna zmluva s účinnosťou od 26.01.2011, ktorá ustanovila, že jej účinnosťou končí platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv právnych predchodcov RTVS (t.j. SRO a STV) vrátane ich dodatkov. Na základe uvedeného považuje tvrdenia navrhovateľky o protiprávnom nevyplatení dodatkovvej zložky mzdy poukazujúce na už toho času neplatnú kolektívnu zmluvu za bezpredmetné. Nová kolektívna zmluva účinná od 26.01.2011 ustanovila, že ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, jej vyplatenie je možné na základe rozhodnutia GR RTVS, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy bolo upravené na základe rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS N.. K. U. a rozpočtového provizória zo dňa 27.01.2011, ktoré ustanovilo, že ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka 1.050,- eur a viac, dodatková zložka mzdy sa nevyplatiť vôbec. Nakoľko navrhovateľka mala základnú zložku mzdy stanovenú v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 vo výške 1.161,79 eur, tak s poukázaním na rozhodnutie generálnej riaditeľky zo dňa 27.01.2011 bola dodatková zložka mzdy navrhovateľky v období od januára do júla 2011 krátená v súlade s podmienkami platnej kolektívnej zmluvy z roku 2011. Odporca má za to, že navrhovateľka vec nesprávne právne posúdila, pretože nevyplatenie dodatkovvej zložky mzdy za obdobie január až júl 2011 nevychádzalo zo zmeny pracovnej zmluvy, ale zo zmeny kolektívnej zmluvy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Navrhovateľka podpísaním dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 súhlasila, že pracovnoprávny vzťah sa riadi Spoločnou kolektívnou zmluvou, a preto v prípade podmienok vyplácania dodatkovvej zložky mzdy je potrebné vychádzať z platnej kolektívnej zmluvy za predmetné obdobie a súhlas navrhovateľky na zmenu kolektívnej zmluvy nie je potrebný, nakoľko bola zastúpená príslušnou odborovou organizáciou. Na základe uvedeného odporca žiadal návrh ako neopodstatnený zamietnuť a priznať náhradu trov konania.

Okresný súd Bratislava IV prvýkrát rozhodol rozsudkom zo dňa 25. februára 2014, č.k. 4Cpr/2/2013-259, ktorým návrh zamietol. O trovách konania súd nerozhodol s tým, že o nich rozhodne v zmysle § 151 ods.3 O.s.p. po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Proti tomuto rozsudku podala navrhovateľka odvolanie a navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a žalobe vyhovel. Nesúhlasila s názorom prvého stupňa, že na odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy v celosti nebolo potrebné uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Poukázala, že výška dodatkovvej zložky mzdy bola upravená individuálne dojednaním priamo v pracovnej zmluve na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008. V zmysle tejto dohody mzda navrhovateľky pozostávala zo základnej zložky vo výške 35.000,- Sk a z dodatkovvej vo výške 7.000,- Sk. Má za to, že nedošlo k zmene pracovnej zmluvy, ale len k zmene podmienok vyplácania dodatkovvej

zložky mzdy upravenej v kolektívnej zmluve. podľa pracovnej zmluvy mala za dodržanie podmienky nekrátenia nároku na dodatkovú zložku mzdy, ktorý jej bol však novou kolektívnou zmluvou v spojení s rozhodnutím generálnej riaditeľky v celom rozsahu odňatý a nová kolektívna zmluva zmenila obsah pracovnej zmluvy. Poukázala, že ustanovenia kolektívnej zmluvy majú v zmysle § 231 ods. 3 Zákonníka práce prednosť pred ustanoveniami pracovnej zmluvy len vtedy, ak pracovná zmluva upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva. Preto kolektívna zmluva nemôže upravovať pracovné podmienky v neprospech zamestnanca. Ako neplatné považovala ustanovenie čl. 7 bod 1 novej kolektívnej zmluvy, účinnej od 26.01.2011 a s tým súvisiace rozhodnutie generálnej riaditeľky. Na záver uviedla, že odporca si bol aj sám vedomý neoprávneného odňatia nároku na dodatkovú zložku mzdy v prvej polovici roku 2011, pretože v júli 2011 uzavrel so všetkými zamestnancami pochádzajúcimi z STV dodatky k pracovným zmluvám, ktoré nárok na dodatkovú zložku mzdy v pracovných zmluvách úplne zrušil.

Odporca vo svojom vyjadrení k odvolaniu navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil. Uviedol, že dodatková zložka mzdy od počiatku svojho zavedenia až do jej zrušenia ako podmienková zložka mzdy a jej vyplácanie záviselo od splnenia ďalších podmienok, pričom podmienky krátenia dodatkovej zložky mzdy boli vždy upravené len v kolektívnej zmluve. Vždy išlo o podmienky závislé od vôle zamestnávateľa.

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 25. februára 2014, č.k. 4Cpr/2/2013 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení uviedol, že dospel k záveru, že postup odporcu, keď prestal vyplácať navrhovateľke dodatkovú zložku mzdy bol v rozpore s individuálne dohodnutými podmienkami v pracovnej zmluve, v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008. Navrhovateľke boli individuálne dohodnuté obidve zložky mzdy (základná i dodatková), ktoré boli súčasťou pracovnej zmluvy ako to vyplýva z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008. Dodatkovú zložku mzdy však navrhovateľke nemohol prestať vyplácať len na základe uzavretia novej kolektívnej zmluvy na obdobie 26.01.2011 až 31.12.2013 a rozhodnutia vtedajšej generálnej riaditeľky RTVS bez toho, aby došlo aj k zmene individuálne dohodnutých podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy v pracovnej zmluve navrhovateľky. Vo vzájomnom vzťahu kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy platí princíp výhodnosti pre zamestnanca. V závere svojho odôvodnenia uviedol, že navrhovateľke vznikol nárok na doplatenie nevyplatennej dodatkovej zložky mzdy za predpokladu dodržania podmienok jej nekrátenia vzhľadom na plnenie jej pracovných úloh v rozhodujúcom období.

Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s návrhom na začatie konania, písomnými a ústnymi vyjadreniami účastníkov konania, vylúchom svedkov X.. A. C., W.. O. X. O. U. D., oboznámením sa s listinnými dôkazmi pracovnou zmluvou zo dňa 31.07.2006, dohodou o mzde zamestnanca zo dňa 31.07.2006, dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 31.01.2007, dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2007, dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 11.07.2007, dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 10.03.2008, dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008, dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 22.06.2009, dohodou o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve zo dňa 25.07.2011, spoločnou kolektívnou zmluvou na rok 2007 aj s jej úplným znením podľa dodatkov č. 1 až č. 5 v znení ku dňu 05.06.2009, dodatky k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 č. 1, č. 2, č. 3 spolu s dohodou o výklade tohto dodatku, č. 4, č. 5, č. 6 a č. 7, kolektívnou zmluvou RTVS na obdobie 26.01.2011 - 31.12.2013, rozhodnutím zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS zo dňa 27.01.2011, rozhodnutím predsedu NRSR z 31.12.2010 o vymenovaní zástupcu štatutárneho orgánu RTVS, výplatnými páskami za mesiace 11 a 12/2010, 01 až 07/2011, alternatívnymi výplatnými páskami za mesiace 01 až 07/2011, predžalobnou výzvou na zaplatenie dlžnej sumy, rozsudkom Okresného súdu Bratislava I č. k. 4C 170/2011 - 225 zo dňa 28.01.2013, stanoviskom odporcu k predžalobnej výzve a ostatným obsahom spisu.

Navrhovateľka k vyjadreniu odporcu uviedla, že mzdové podmienky boli v predmetnom prípade dôsledkom zmluvnej voľnosti zamestnávateľa a zamestnanca a boli individuálne dojednané v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008. Od tohto dňa sa stali súčasťou pracovnoprávneho vzťahu navrhovateľky a odporcu s neobmedzenou časovou platnosťou. Individuálne v pracovnej zmluve dojednané mzdové podmienky nemôže neskoršia kolektívna zmluva rušiť ani ich meniť, inak by došlo k úplnému jednostrannému odňatiu nároku vyplývajúceho z pracovnej zmluvy. Zmena alebo zrušenie dojednaných mzdových podmienok v pracovnej zmluve sú podľa § 54 Zákonníka práce prípustné

len na základe súhlasu oboch zmluvných strán. Ďalej uviedla, že vyplatenie dodatkovkej zložky mzdy kolektívna zmluva na rok 2007 viazala výlučne na výkonnostné parametre zamestnanca, ktoré sa stali súčasťou pracovných podmienok a korešpondovali s ustanoveniami pracovnej zmluvy, ktorá odkazovala na podmienky krátenia upravené vo vtedy platnej kolektívnej zmluve. Nová kolektívna zmluva vyplatenie dodatkovkej zložky mzdy neviazala na žiadne podmienky. Preto nevyplatenie dodatkovkej zložky mzdy podľa rozhodnutia vtedajšej generálnej riaditeľky RTVS zo dňa 27.01.2011, ktoré vyplácanie dodatkovkej zložky mzdy viazalo len na výšku základnej zložky mzdy, je v rozpore so znením pracovnej zmluvy. Poukázala na princíp výhodnosti pre zamestnanca vo vzťahu kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy. Kolektívna zmluva nemá derogačné účinky voči ustanoveniam pracovnej zmluvy. Nie je možné, aby podmienky dojednané v kolektívnej zmluve boli z hľadiska ich právnej sily povyšované nad dojednania v pracovnej zmluve s konkrétnym zamestnancom. Kolektívna zmluva môže zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov upravené v pracovných zmluvách, je však neprijateľné, aby ich zhoršovala alebo rušila. Zároveň uviedla, že kolektívnu zmluvu v časti, ktorá zamestnávateľovi umožňuje odňať zamestnancovi nárok na dodatkovú zložku mzdy a s tým súvisiace rozhodnutie generálnej riaditeľky RTVS sú ako právne úkony neplatné z dôvodu rozporu so všeobecne záväznými právnymi predpismi podľa § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, rozporu s ustanovením § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce v spojení s § 54 a § 231 ods. 1 Zákonníka práce a rozporu s dobrými mravmi podľa § 39 Občianskeho zákonníka.

Odporca vo svojom vyjadrení uviedol, že dodatková zložka mzdy bola celoplošne v STV zavedená s účinnosťou od 01.08.2008 zmenou kolektívnej zmluvy, ktorá sa odrazila aj v podpisovaní dohôd o zmenách pracovných pomerov so zamestnancami. V týchto dohodách bola upravená len výška dodatkovkej zložky mzdy pre konkrétno zamestnanca, podmienky vyplácania dodatkovkej zložky mzdy, jej krátenia a ďalšie s tým spojené otázky boli upravené v kolektívnej zmluve, na ktoré pracovná zmluva odkazovala. Nesúhlasí, že mzdové podmienky boli dojednané individuálne v pracovnej zmluve zamestnanca; v nej bola upravená len výška dodatkovkej zložky za podmienky nekrátenia s odkazom na príslušnú úpravu podmienok v kolektívnej zmluve, kde boli upravené podmienky vyplácania a krátenia dodatkovkej zložky mzdy, zdôvodnenia krátenia dodatkovkej zložky mzdy a informovanosť zástupcov odborov. Upozornil, že navrhovateľka si svoj nárok uplatňuje za obdobie od 26.01.2011 do júla 2011, kedy už platila nová kolektívna zmluva, ktorá inak upravila podmienky vyplatenia a krátenia dodatkovkej zložky mzdy. Čiže vyplatenie a krátenie dodatkovkej zložky mzdy boli vždy realizované podľa úpravy podmienok aktuálne platnej kolektívnej zmluvy. Nová kolektívna zmluva účinná od 26.01.2011 upravovala mzdové podmienky s odkazom na mzdový poriadok schválený spolu s kolektívnou zmluvou, ktorý s dodatkovou zložkou mzdy už nepočítal. Táto kolektívna zmluva však obsahovala prechodné ustanovenie, ktoré riešilo krátenie dodatkovkej zložky mzdy tak, že odkazovalo na prijatie rozhodnutia štatutárneho zástupcu RTVS, ktorým bol stanovený systém krátenia dodatkovkej zložky mzdy podľa výšky základnej zložky mzdy, čo v navrhovateľkinom prípade bolo krátenie o 100 %. Ďalej uviedol, že v uvedenom prípade nebolo potrebné aplikovať § 54 Zákonníka práce, ako poukazuje navrhovateľka, pretože zmenené boli iba podmienky krátenia dodatkovkej zložky mzdy, teda podmienky, ktoré boli od počiatku upravené len v kolektívnej zmluve, nikdy nie v pracovnej zmluve. Odporca namietol tiež výšku uplatnených nárokov. Navrhovateľka žiada, aby jej bola vyplatená suma rozdielu hrubej mzdy, čo však nie je možné, pretože jej prichádza na účet čistá mzda po odpočítaní daní a odvodov. Dodatková zložka mzdy podliehala daňovej a odvodovej povinnosti, čiže ani za predpokladu, že by jej mala byť vyplatená určitá suma, určite by to nebolo v uplatnenej výške, ale iba v sume čistej mzdy. Taktiež je v návrhu uplatnený nesprávny účet úrokov z omeškania a fixácia na nesprávny deň, nakoľko v rozhodnom období od januára 2011 sa mzda vyplácala až k 15. dňu v mesiaci. Celý návrh považuje za nedôvodný, dodatková zložka mzdy navrhovateľke nebola odňatá, ale krátená v súlade s platnou a účinnou kolektívnou zmluvou, nedošlo k zmene individuálne dojednaných zmluvných podmienok. Pracovná zmluva len upravovala maximálnu možnú výšku dodatkovkej zložky mzdy za predpokladu jej nekrátenia rozhodnutím zamestnávateľa. Nešlo teda o nárokovateľnú zložku mzdy bez ďalšieho, záviselo to od rozhodnutia zamestnávateľa o krátení alebo nekrátení dodatkovkej zložky mzdy, a to nielen v rozhodnom období, ale aj pred ním.

Svedkyňa X. A. C., bývalá riaditeľka sekcie ekonomiky SRO a od marca 2011 riaditeľka sekcie generálnej riaditeľky RTVS, vo svojej výpovedi uviedla, že predmetom kolektívneho vyjednávania v roku 2011 bola aj dodatková zložka mzdy, ktorú mali uzatvorenú len pracovníci STV. Vedenie RTVS navrhlo dodatkovú zložku mzdy odstupňovať do 4 alebo 5 kategórií, ktoré stanovilo podľa výšky základnej zložky mzdy, a to na základe rozhodnutia štatutárnej zástupkyne RTVS po prerokovaní s odborními. Po uzavretí

predmetnej kolektívnej zmluvy boli na tomto kolektívnom vyjednávaní zároveň prerokované podmienky tohto rozhodnutia na nasledujúce obdobie. V siedmom mesiaci 2011 sa robili dodatky k pracovným zmluvám pre všetkých zamestnancov STV, aby boli v súlade s organizačnou štruktúrou a mzdovým poriadkom RTVS, v ktorých bola dohodnutá mzda len v jednej zložke, tak aby bolo odmeňovanie všetkých zamestnancov jednotné.

Svedok W. O. X., vedúci odboru ľudských zdrojov a manažér miezd v RTVS, vo svojej výpovedi uviedol, že vzhľadom k tomu, že pri zlúčení organizácií nebol jednotný systém odmeňovania, t.j. STV mala dodatkovú zložku mzdy a SRo mal mesačné výkonnostné odmeny, bolo potrebné zjednotiť a vytvoriť jeden mzdový systém pre všetkých zamestnancov, a preto došlo v januári 2011 ku kolektívnemu vyjednávaniu, na ktorom sa mal dohodnúť jeden mzdový poriadok platný pre celú RTVS. Dohodol sa systém vyplácania dodatkovvej zložky mzdy tak, aby bola vyplácaná pracovníkom z nižšou základnou mzdou. Táto forma krátenia a vyplácania dodatkovvej zložky mzdy je zakotvená priamo v kolektívnej zmluve. Všetci zamestnanci STV aj SRo dostali v priebehu roka nové pracovné zmluvy vypracované podľa nového mzdového systému, čo bolo potrebné uskutočniť preto, lebo vznikla nová organizačná štruktúra. Od 01.02.2011 boli pracovníkom vyplácané mzdy jej dohodnuté zložky a všetky odmeny podľa novej kolektívnej zmluvy zo dňa 26.01.2011, a to v zmysle jej prechodného ustanovenia. Na kolektívnom vyjednávaní prvý návrh bol zrušiť vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy, ale na návrh odborovej organizácie, ktorému bolo vyhovené, bolo prijaté krátenie tejto zložky mzdy podľa výšky základnej zložky mzdy. Forma krátenia bola určená na základe výšky základnej mzdy pracovníka. Dodatková zložka mzdy bola pracovníkom po prijatí novej kolektívnej zmluvy v roku 2011 vyplácaná do podpísania nových pracovných zmlúv.

Svedkyňa U. D., referentka v sekcii ľudských zdrojov RTVS, z ktorej bola zamestnávateľom uvoľnená na výkon odborovej funkcie od roku 1997 do marca 2013, vo svojej výpovedi uviedla, že dodatkovú zložku mzdy dostali zamestnanci STV na základe kolektívnej zmluvy z roku 2008 a bola aj súčasťou podmienok v pracovnej zmluve. Pri zlúčení organizačných zložiek 01.01.2011 platili dve kolektívne zmluvy s odlišnými podmienkami, preto sa odborové organizácie stretli a vypracovali spoločnú kolektívnu zmluvu s rovnakými podmienkami pre všetkých zamestnancov. Podotkla, že organizácia bola v roku 2011 do apríla v rozpočtovom provizóriu, zamestnanci rozhlasu poberali len základné mzdy, a nie odmeny, a preto aj z tohto dôvodu bolo potrebné mzdový systém zjednotiť a prispôbiť štruktúre celej organizácie. Pri vypracovaní kolektívnej zmluvy padli návrhy dodatkovú zložku mzdy zrušiť úplne, ale keďže v STV boli veľké mzdové rozdiely vo výške základnej zložky mzdy, museli prihliadnúť aj na sociálne podmienky zamestnancov, preto na návrh štatutárnej zástupkyne p. Zemkovej po prerokovaní s odborovými zložkami bol dohodnutý systém podmienky na prechodné obdobie vyplácania dodatkovvej zložky mzdy pre pracovníkov STV. Preto bola táto dodatková zložka mzdy odstupňovaná podľa výšky základnej mzdy, teda išlo o krátenie a to, že dodatkovvej zložke nad 1.050,- eur základnej zložky nebola priznaná žiadna čiastka. Bolo to len prechodné obdobie, ktoré trvalo do júla 2011, kedy sa podpisovali dodatky k pracovnej zmluve, kde už bola určená mzda ako jednozložková. Uviedla, že všetci zamestnanci boli oboznámení s výsledkom kolektívneho vyjednávania, kolektívnou zmluvou, organizačnými a mzdovými podmienkami, a to na pracovnom stretnutí dňa 03.02.2011 a cestou vnútorného informačného systému. Krátenie dodatkovvej zložky mzdy bolo ešte dňa 26.01.2011 odsúhlasené, o čom odbory korešpondovali prostredníctvom mailu so všetkými zamestnancami. V súčasnosti v RTVS je šesť odborových organizácií, pričom kolektívne vyjednávanie viedli všetky tieto organizácie.

Súd v intenciách odvolacieho súdu nevykonal ďalšie dokazovanie, nakoľko odporca na pojednávaní dňa 27.10.2015 uviedol, že nemá námietky k žalovanej istine, výpočtu doplnkovej časti mzdy tak ako sú uvedené v návrhu, odporca nerozporoval tieto sumy, a preto nebolo potrebné doplniť dokazovanie.

Súd za preukázané skutočnosti považoval nasledovné skutkové zistenie :

Navrhovateľka ako zamestnanec s odporcom ako zamestnávateľom uzavrela pracovnú zmluvu dňa 31.07.2006, na základe ktorej vznikol dňom nástupu do práce 01.08.2006 pracovný pomer na dobu určitú do 31.01.2007 na dohodnutý druh práce redaktor. Mzdové zaradenie, platobné podmienky a odmeňovanie boli stanovené v súlade s § 118 a nasl. Zákonníka práce Dohodou o mzde zamestnanca. V dohode o mzde zamestnanca zo dňa 31.07.2006 bola dojednaná mesačná mzda navrhovateľky vo

výške 20.000,- Sk s účinnosťou od 01.08.2006, ktorá bola splatná mesačne pozadu, vždy do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, kedy sa mzda vypláca.

Dohodou o zmene pracovného pomeru zo dňa 31.01.2007 bol pracovný pomer navrhovateľky dohodnutý (predĺžený) na dobu určitú do 31.07.2007. Dohodou o zmene pracovného pomeru zo dňa 29.06.2007 bola dojednaná výška mesačnej mzdy navrhovateľky v sume 30.000,- Sk s účinnosťou od 01.07.2007. Dohodou o zmene pracovného pomeru zo dňa 11.07.2007 bol pracovný pomer dohodnutý na dobu neurčitú. Dohodou o zmene pracovného pomeru zo dňa 10.03.2008 bola s účinnosťou od 01.03.2008 dojednaná výška mesačnej mzdy navrhovateľky v sume 35.000,- Sk so splatnosťou mesačne pozadu, vždy do 12. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca.

Navrhovateľka s odporcom dňa 30.04.2008 uzavrela dohodu o zmene pracovnej zmluvy, v ktorej bolo uvedené, že je reakciou na uzatvorenie Dodatku č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007, účinného od 01.05.2008, ktorým sa mení kolektívna zmluva v celej časti o odmeňovaní zamestnancov. Zmluvné strany si dojednali, že odmeňovanie zamestnanca bude stanovené v súlade so Zákonníkom práce a uzatvorenou Spoločnou kolektívnou zmluvou. Mzda pozostávala z dvoch zložiek: základnej zložky poskytovanej podľa odpracovaného času alebo výkonu a dodatkovvej zložky, ktorá je podmienočnou súčasťou mzdy. Podľa čl. 3 tejto dohody podmienky vyplácania mzdy, krátenia dodatkovvej zložky mzdy, zdôvodnenie krátenia dodatkovvej zložky mzdy a informovanosť zástupcov odborov rieši Spoločná kolektívna zmluva. V čl. 5 tejto dohody bola dohodnutá základná zložka mzdy vo výške 35.000,- Sk a dodatková zložka mzdy - za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 7.000,- Sk, t.j. spolu za podmienky nekrátenia dodatkovvej zložky mzdy vo výške 42.000,- Sk. Splatnosť mzdy bola splatná pozadu za mesačné obdobie, a to ku dňu dohodnutému v kolektívnej zmluve. Dohoda nadobudla účinnosť dňa 01.05.2008.

Navrhovateľka s odporcom dňa 25.07.2011 uzavrela dohodu o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve s účinnosťou od 01.08.2011, na základe ktorej sa odporca zaviazal navrhovateľke vyplácať za vykonanú prácu zmluvnú mzdu vo výške 1.162,- eur mesačne, ktorá je splatná v termíne dohodnutom v kolektívnej zmluve.

Odporca a príslušné odborové orgány uzavreli dňa 25.07.2007 Spoločnú kolektívnu zmluvu na rok 2007, ktorá upravovala individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, medzi ktoré patrí aj poskytovanie mzdy. Kolektívna zmluva sa vzťahovala na všetkých zamestnancov STV. Odmeňovanie zamestnancov bolo upravené v V. časti kolektívnej zmluvy tak, že individuálne mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve a splatnosť mzdy je k 12. dňu v mesiaci. Kolektívna zmluva nadobudla účinnosť dňa 01.07.2007. Účinnosť podľa jej čl. 57 ods. 1 trvala do 31.12.2007, avšak v prípade, že zmluvné strany neuzatvoria novú kolektívnu zmluvu, predlžuje sa platnosť a účinnosť Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 až do uzatvorenia nových dohôd formou kolektívneho vyjednávania v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní.

Dodatok č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007, prijatý dňa 03.04.2008 a účinný od 01.05.2008, nanovo upravil V. časť kolektívnej zmluvy o odmeňovaní zamestnancov a mzdové podmienky, pod ktorými sa rozumelo vymedzenie jednotlivých zložiek mzdy, ich výška a podmienky ich poskytovania. Podľa tohto dodatku mzda pozostávala z dvoch zložiek - základnej zložky mzdy poskytovanej podľa odpracovaného času alebo výkonu a dodatkovvej zložky mzdy, ktorá sa vypláca ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ priamy nadriadený zamestnanca nenavrhuje jej krátenie. Krátenie dodatkovvej zložky mzdy sa viazalo iba na plnenie pracovných úloh zamestnanca. Zdôvodnenie krátenia mzdy musel urobiť priamy nadriadený v písomnej forme na písomnú žiadosť zamestnanca, ktorého sa krátenie mzdy týka, a bol povinný toto zdôvodnenie podať aj zástupcom odborov, ak o to požiadali. Pomer základnej a dodatkovvej zložky mzdy bol stanovený v pracovnej zmluve v pomere 5:1, pričom dodatková zložka mzdy sa dopočítala do navýšenej mesačnej mzdy. Zamestnávateľ bol povinný písomne dohodnúť v pracovnej zmluve tak celkovú sumu mesačnej mzdy, pozostávajúcej zo základnej zložky mzdy a z dodatkovvej zložky mzdy, ako aj podmienky jej poskytovania.

Odporca a zástupcovia zamestnancov (príslušné odborové orgány) dňa 26.01.2011 uzavreli novú Kolektívnu zmluvu RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013, ktorá upravovala individuálne a kolektívne vzťahy medzi odporcom a jeho zamestnancami. Mzdové podmienky boli upravené v jej IV. časti tak, že v mzdovej oblasti sa odporca zaviazal uplatňovať mzdový predpis Mzdový poriadok RTVS,

ktorý je súvisiacim interným predpisom kolektívnej zmluvy a tvorí jej nedeliteľnú súčasť. Kolektívna zmluva v VII. časti ods. 1 stanovila, že ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, vyplatenie dodatkovvej zložky mzdy je možné na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa RTVS, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Kolektívna zmluva nadobudla účinnosť dňa 26.01.2011.

Podľa rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS N. K. U., ktorá bola vymenovaná rozhodnutím predsedu NR SR č. 204 z 31.12.2010 do funkcie prvého generálneho riaditeľa RTVS s účinnosťou od 01.01.2011, vydaného v nadväznosti na VII. časť ods. 1 Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013 po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov a v nadväznosti na rozhodnutie zamestnávateľa o rozpočtovom provizóriu z 01.01.2011, vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy bolo stanovené tak, že ak bola v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1.050,- eur a viac, dodatková zložka mzdy sa nevyplatiť vôbec, pri základnej zložke mzdy vo výške od 900,- eur do 1049,99 eur sa nevyplatiť 80 % dodatkovvej zložky mzdy, pri základnej zložke mzdy vo výške od 700,- eur do 899,99 eur sa nevyplatiť 50 % dodatkovvej zložky mzdy, pri základnej zložke mzdy vo výške od 550,- eur do 699,99 eur sa nevyplatiť 20 % dodatkovvej zložky mzdy. Toto rozhodnutie sa netýkalo vyplácania dodatkovvej zložky mzdy pri pracovných zmluvách, v ktorých bola dohodnutá základná zložka mzdy nižšia ako 550,- eur.

Súd z výplatných pásov navrhovateľky zistil, že navrhovateľke bola vyplatená za obdobie od novembra 2010 do júla 2011 základná zložka mzdy vo výške dohodnutej pracovnej zmluvy podľa počtu odpracovaných dní. Dodatková zložka mzdy jej bola vyplatená za mesiace 11 a 12/2010 vo výške 232,36 eur, za mesiac 01/2011 vo výške 165,90 eur a za mesiace od februára do júla 2011 jej dodatková zložka mzdy nebola vyplatená.

Navrhovateľka podaním zo dňa 31.10.2013 a odporca podaním zo dňa 10.10.2013 navrhli vykonať v konaní dôkazy, a to vypočúť svedkov S. C. D., N. K. U., X. S. K. O. N. X. T. N.. Keďže navrhovateľka na pojednávaní dňa 04.02.2014 a odporca na pojednávaniach dňa 11.12.2013 a 04.02.2014 ústne do zápisnice zhodne uviedli, že netrvajú na vypočutí vyššie označených svedkov, preto súd v konaní dôkaz výsluchom týchto svedkov nevykonával.

Podľa § 43 ods. 1 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnou v čase nevyplácania časti mzdy (ďalej len „Zákonník práce“) v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa § 43 ods. 3 Zákonníka práce ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Podľa § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Podľa § 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 § 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 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Podľa § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá (a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, (b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Súd na základe vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu, po zhodnotení dôkazov jednotlivo ako aj vo vzájomných súvislostiach mal preukázané, že navrhovateľka ako zamestnanec a odporca ako zamestnávateľ dňa 31.07.2006 uzatvorili pracovnú zmluvu, na základe ktorej vznikol pracovný pomer dňom nástupu do práce, t.j. dňa 01.08.2006, najskôr na dobu určitú, ktorý sa na základe dohody o zmene pracovného pomeru zo dňa 11.07.2007, ktorá nadobudla účinnosť dňa 01.08.2007, zmenil na dobu neurčitú. Mzda navrhovateľky bola v pracovnej zmluve zo dňa 31.07.2006 dohodnutá v súlade s § 118 Zákonníka práce s odkazom na Dohodu o mzde zamestnanca zo dňa 31.07.2006, ktorá tvorila súčasť pracovnej zmluvy zo dňa 31.07.2006, a to vo výške 20.000,- Sk. Výška mzdy navrhovateľky bola zmenená na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2007 na sumu 30.000,- Sk a na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 10.03.2008 na sumu 35.000,- Sk.

Odporca so zástupcami zamestnancov (odbormi) dňa 03.04.2008 uzavrel Dodatok č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 s dátumom účinnosti od 01.05.2008, ktorým sa zaviedla výplata mzdy v dvoch zložkách - základnej a dodatkovej, ktorá bola súčasťou mesačnej mzdy. Podľa čl. 15 ods. 3 Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 v znení tohto dodatku sa dodatková zložka mzdy vyplácala ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ priamy nadriadený zamestnanca nenavrhol jej krátenie, pričom krátenie sa mohlo viazať jedine na plnenie pracovných úloh zamestnanca, jeho zdôvodnenie musel priamy nadriadený zamestnanca urobiť v písomnej forme, ak o to zamestnanec, ktorého krátenie sa týkalo, písomne požiadal a muselo byť podané aj zástupcom odborov, ak o to požiadali. Čl. 15 ods. 4 Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 v znení dodatku č. 3 stanovil pomer medzi základnou a dodatkovou zložkou mzdy 5:1 tak, že dodatková zložka mzdy sa mala dopočítať do navýšenej mesačnej mzdy, a zároveň uložil zamestnávateľovi (odporcovi resp. jeho právnenému predchodcovi STV) povinnosť písomne dohodnúť v pracovných zmluvách tak celkovú sumu mesačnej mzdy pozostávajúcej zo základnej a dodatkovej zložky mzdy, ako aj podmienky jej poskytovania. Odporca si túto povinnosť uloženú v čl. 15 ods. 4 Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 v znení dodatku č. 3 voči navrhovateľke splnil, keď vypracoval návrh dohody o zmene pracovnej zmluvy, s ktorým navrhovateľka súhlasila a dňa 30.04.2008 ho obidve zmluvné strany podpísali.

Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 a účinnou od 01.05.2008, ktorá bola reakciou na uzatvorenie Dodatku č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 účinného od 01.05.2008, si zmluvné strany dojednali odmeňovanie navrhovateľky stanovené v súlade s § 118 a nasl. Zákonníka práce a uzatvorenou Spoločnou kolektívnou zmluvou. Mzda navrhovateľky pozostávala z dvoch zložiek, a to základnej zložky mzdy a dodatkovej zložky mzdy, ktorá je podmiennečnou súčasťou mzdy s tým, že podmienky vyplácania mzdy, krátenia dodatkovej zložky mzdy, zdôvodnenie krátenia dodatkovej zložky mzdy a informovanosť zástupcov odborov boli riešené v Spoločnej kolektívnej zmluve. Základná

zložka mzdy bola dohodnutá vo výške 35.000,- Sk a dodatková zložka mzdy za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 7.000,- Sk; celková suma mzdy za podmienky nekrátenia dodatkovej zložky mzdy bola vo výške 42.000,- Sk. Mzda bola splatná pozadu za mesačné obdobie ku dňu dohodnutému v Spoločnej kolektívnej zmluve, t.j. podľa čl. 15 ods. 6 kolektívnej zmluvy ku 12. dňu kalendárneho mesiaca.

Dňa 26.01.2011 bola uzatvorená nová Kolektívna zmluva RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013 medzi odporcom a zástupcami zamestnancov (odbormi), ktorá nadobudla účinnosť od 26.01.2011 a ktorá zrušila platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv právnych predchodcov RTVS (SRo a STV) vrátane ich dodatkov (pozri VIII. časť čl. 2 ods. 2 a 3 Kolektívnej zmluvy RTVS), a teda aj platnosť a účinnosť Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 v znení jej dodatkov. Zánik platnosti a účinnosti predpokladala tiež Spoločná kolektívna zmluva na rok 2007 v znení dodatkov v jej čl. 57 ods. 1, podľa ktorého Spoločná kolektívna zmluva na rok 2007 sa uzavrela s účinnosťou do 31.07.2007, avšak v prípade, že zmluvné strany do tohto dátumu neuzavrú novú kolektívnu zmluvu, predlžuje sa jej platnosť a účinnosť, a to až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy (novej dohody formou kolektívneho vyjednávania), ktoré nastalo dňa 26.01.2011.

Prílohou novej Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013 bol tiež Mzdový poriadok, ktorý, ako obidve sporové strany zhodne uviedli, zaviedol jednozložkovú mzdu. Nová kolektívna zmluva RTVS v VII. časti ods. 1 aj napriek novému Mzdovému poriadku ponechala zamestnancom vyplácanie dodatkovej zložky mzdy, ak ju mali dohodnutú v pracovnej zmluve (čo je aj prípad navrhovateľky), avšak zmenila podmienky jej vyplácania, podľa ktorých bolo možné na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa RTVS vydaného po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov vyplácanie dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Generálny riaditeľ RTVS rozhodnutie o vyplácaní dodatkovej zložky mzdy vydal po prerokovaní so zástupcami zamestnancov dňa 27.01.2011, kedy tiež nadobudlo platnosť a účinnosť, čo tiež potvrdila svojou výpoveďou svedkyňa U. D.. Vyplácanie dodatkovej zložky mzdy bolo viazané na výšku základnej zložky mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve a podľa nej sa dodatková mzda vyplácala buď v plnej výške alebo krátená, pričom percento krátenia (20 %, 50 %, 80 % a 100 %) bolo odstupňované podľa výšky základnej zložky mzdy. Keďže navrhovateľka mala základnú zložku mzdy v pracovnej zmluve dohodnutú vo výške 1.161,79 eur (t.j. 35.000,- Sk), t.j. viac ako 1.050,- eur, spadala do kategórie zamestnancov uvedených v rozhodnutí GR RTVS pod písmenom a), ktorým sa dodatková zložka mzdy nemala vyplatiť vôbec.

Podľa teórie pracovného práva kolektívna zmluva je špecifickým a po normatívnych právnych aktoch najvýznamnejším prameňom pracovného práva. Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, ktorej ustanovenia majú všeobecnú povahu a upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu. Je založená na zmluvnom princípe a subjekty, ktoré ju prijímajú, sú zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ (pri kolektívnych podnikových zmluvách) alebo vyšší odborový orgán a organizácia zamestnávateľov (pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa). Upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. V kolektívnej zmluve podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce možno upraviť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich možno odchyliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú rovnako ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Uzatvorením kolektívnej zmluvy sa vytvára prednosť pracovnoprávnej úpravy kolektívnej zmluvy pred pracovnoprávnou úpravou vyplývajúcou z pracovnej zmluvy ako aj z dispozitívnych ustanovení Zákonníka práce a ďalších pracovnoprávných predpisov. Kolektívna zmluva zaväzuje aj tretie subjekty bez ohľadu najmä na vôľu strán uzatvárajúcich pracovnú zmluvu. Vo vzťahu k tretím osobám stojacim mimo strán kolektívnej zmluvy kolektívna zmluva právne pôsobí bezprostredne a donucujúcim, kogentným spôsobom.

Podľa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce možno mzdové podmienky dohodnúť so zamestnancom individuálne v pracovnej zmluve alebo s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Podľa ods. 3 tohto ustanovenia, ak sú pracovné podmienky podľa ods. 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy. Navrhovateľka po prijatí dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve a uzavretí dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 mala mzdové podmienky upravené sčasti podľa pracovnej zmluvy a sčasti podľa kolektívnej zmluvy (bod 1. dohody

o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008). V pracovnej zmluve bolo dojednané, že mzda navrhovateľky pozostáva z dvoch zložiek - základnej a dodatkovej, že podmienky vyplácania a krátenia dodatkovej zložky mzdy rieši kolektívna zmluva a že výška dodatkovej zložky mzdy za dodržania podmienky nekrátenia je 7.000,- Sk. V kolektívnej zmluve boli dohodnuté podmienky všeobecné mzdové podmienky týkajúce sa dodatkovej zložky mzdy, a to podmienky jej vyplácania, krátenia, zdôvodnenia jej krátenia, informovanosť zástupcov zamestnancov, spôsob určenia jej výšky vo vzťahu k základnej zložke mzdy, splatnosť mesačnej mzdy a pod. Z toho vyplýva, že ak strany chceli zmeniť pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve (napr. výšku dodatkovej zložky mzdy), bolo potrebné pristúpiť k dohode o zmene pracovnej zmluvy, ale zmena pracovných podmienok upravených len v kolektívnej zmluve a nie v pracovnej zmluve, ktorá na ich úpravu odkazuje, je možná len zmenou kolektívnej zmluvy.

Súd dospel k záveru, že mzdové podmienky v pracovnej zmluve neboli explicitne uvedené odkazom na kolektívnu zmluvu, ale po prijatí dodatku č. 3 k spoločnej kolektívnej zmluve boli individuálne dojednané v pracovnej zmluve s navrhovateľkou. Zákonník práce v záujme predchádzania aplikačných a interpretačných nejasností s takouto zmiešanou reguláciou mzdových podmienok nepočíta, preto je možno v tejto súvislosti prijať záver, že komplikácia dojednania mzdových podmienok s dvomi rôznymi spôsobmi a to v pracovnej zmluve a kolektívnej zmluve, je podľa ust. § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce vylúčená, teda ak zamestnávateľ a zamestnanec chceli zmeniť pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve a to konkrétne spôsobom priznania nároku na dodatkovú zložku mzdy, chceli ich zmeniť na základe iných ako v pracovnej zmluve, bolo potrebné pristúpiť k dohode o zmene pracovnej zmluvy. Odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy je zmenou obsahu pracovnej zmluvy, pretože to bolo dojednané v pracovnej zmluve, nárok na dodatkovú zložku mzdy patrí zamestnancovi za dodržania pracovných podmienok nekrátenia.

Navrhovateľka a odporca prejavili vôľu ohľadne výšky nároku, ale aj spôsobu jeho vzniku, z čoho vyplýva, že zamestnanec má mať možnosť svojim vlastným konaním alebo nekonaním dodržať podmienky nekrátenia, teda ovplyvniť, či dodatková zložka mzdy bude poskytnutá a v akej výške.

Rozhodnutie generálnej riaditeľky a nová kolektívna zmluva sú preto v rozpore s doslovným znením pracovnej zmluvy. Dojednaním novej kolektívnej zmluvy zamestnanec stratil v celom rozsahu možnosť nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy, hoci sám nedal dôvod, resp. nespôsobil jej krátenie. Zo znenia pracovnej zmluvy, z jej negatívnej podmienky, že dodatková zložka mzdy patrí zamestnancovi za dodržania podmienok nekrátenia vyplýva, že zamestnancovi predmetný nárok prioritne patrí vždy a krátiť (nie bezdôvodne ho odňať v celom rozsahu) ho je možné len vtedy, ak zamestnanec svojim vlastným konaním spôsobí, že zamestnávateľ bude oprávnený pristúpiť ku kráteniu nároku na dodatkovú zložku mzdy. Ak negatívna podmienka neplnená nie je, dodatková zložka mzdy sa vyplatí v celosti. Navrhovateľka žiadnym spôsobom nespochybňuje, že procesný postup, akým spôsobom malo dôjsť ku kráteniu dodatkovej zložky mzdy bol ponechaný na úpravu v kolektívnej zmluve, takéto krátenie sa však musí odvíjať od konania, resp. nekonania zamestnanca tak, aby v súlade s pracovnou zmluvou zamestnanec mohol mať nárok dodržať podmienky nekrátenia.

Podľa výplatných pásov navrhovateľky v mesiaci január 2011 od 26.01.2011 do konca mesiaca a za obdobie od februára 2011 do júla 2011 výplata dodatkovej zložky mzdy navrhovateľke nebola vyplatená, čo nebolo v súlade s vtedy platnou právnou úpravou mzdových podmienok u zamestnávateľa (odporcu), s ktorou bola navrhovateľka riadne a včas oboznámená, a preto s poukazom na vyššie uvedené súd návrhu navrhovateľky v celom rozsahu vyhovel.

Súd poukazuje, že v konaní vyšlo najavo, že odporca až v júli 2011 takmer so všetkými zamestnancami z STV uzatvoril dodatky k pracovným zmluvám ohľadne odmeňovania, ktoré nárok na dodatkové zložky mzdy v pracovných zmluvách úplne zrušil. Teda odporca za obdobie kedy si navrhovateľka uplatňuje nárok na doplatenie dodatkovej zložky mzdy, mal so svojimi zamestnancami dojednané rozdielne mzdové podmienky a to v pracovných zmluvách, ako aj v novej kolektívnej zmluve. Nesúlad mzdových podmienok s kolektívnu zmluvou odporca odstránil až uzavretím nových dodatkov v júli 2011. Súd má za to, že odporca si bol vedomý neoprávneného odňatia nároku na dodatkovú zložku mzdy v prvej polovici roka 2011.

Súd z vykonaného dokazovania a po vyhodnotení dôkazov jednotlivo i vo vzájomnej súvislosti mal preukázané, že návrh bol podaný dôvodne. Navrhovateľka za obdobie od 26.01.2011 do 31.07.2011

mala nárok na dodatkovú zložku mzdy za dodržania podmienok nekrátenia v sume, o ktorú dodatková zložka mzdy nebola krátená. Súd pri určení peňažnej náhrady vychádzal z predložených výplatných pásov navrhovateľky v mesiaci január, kedy jej dodatková zložka mzdy bola krátená vo výške 33,27 eur, v mesiacoch február a marec jej dodatková mzdy nebola vôbec vyplatená, v mesiaci apríl jej dodatková mzdy bola krátená vo výške 143,85 eur, v mesiaci máj jej dodatková mzda bola krátená vo výške 190,2 eur a v mesiaci jún a júl jej dodatková mzdy vyplatená nebola vôbec. Súd má za to, že krátenie dodatkovej zložky mzdy nebolo v súlade s dojednanou úpravou mzdových podmienok a preto priznal navrhovateľke peňažný nárok na zaplatenie vo výške 1.296,68 eur.

Podľa § 559 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka dlh splnením zanikne. Dlh musí byť splnený riadne a včas.

Podľa § 517 ods. 1 OZ dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní je v omeškaní.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania, výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Keďže odporca nezaplatil navrhovateľovi v termíne splatnosti mzdy, ktorá bola dojednaná vždy ku 12. dňu kalendárneho mesiaca, teda nesplnením si svojej povinnosti vyplatiť dodatkovú zložku mzdy riadne a včas sa odporca dostal do omeškania a to dňa 13.02.2011, 13.03.2011, 13.04.2011, 13.05.2011, 13.06.2011, 13.07.2011 a 13.08.2011, súd v zmysle ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 ods. Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z.z. priznal nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške tak, ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

Podľa § 151 ods. 3 zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „OSP“) v zložitých prípadoch, najmä z dôvodu väčšieho počtu účastníkov konania alebo väčšieho počtu nárokov uplatnených v konaní súd môže rozhodnúť, že o trovách konania rozhodne až po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej: ustanovenia § 166 sa nepoužije. Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia primerane s tým, že lehota troch pracovných dní plynie od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Súd o náhrade trov konania rozhodne podľa § 151 ods. 3 zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia písomne v dvoch vyhotoveniach na Okresný súd Bratislava IV.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podľa § 42 ods. 3 OSP (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované, v potrebnom počte rovnopisov) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 205 ods. 1 OSP).

Odvolanie proti rozsudku, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým že (§ 205 ods. 2 OSP):

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.