

Súd: Okresný súd Bratislava IV  
Spisová značka: 23Cpr/1/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1414202067  
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 12. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Rigáňová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA4:2015:1414202067.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava IV v Bratislave v právnej veci navrhovateľa: F.X. K., X., bytom L. X, Bratislava, zast. JUDr.Róbertom Madejom, PhD., advokátom, so sídlom Mýtna 42, Bratislava IČO: 42 129 231 proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska, so sídlom Mlynská dolina, Bratislava, IČO:47232480 o zaplatenie 8762,61 EUR s príslušenstvom rozhodol

### rozhodol:

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi 8.762,61 € s úrokom z omeškania 9 % ročne zo sumy 212,44 € od 13.3.2011 do zaplatenia, 9,25 % ročne zo sumy 265,55 € od 13.4.2011 do zaplatenia, zo sumy 240,26 € od 13.5.2011 do zaplatenia, zo sumy 241,41 € od 13.6.2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania 9,50 % ročne zo sumy 217,27 € od 13.7.2011 do zaplatenia, zo sumy 202,32 € od 13.8.2011 do zaplatenia, zo sumy 265,55 € od 13.9.2011 do zaplatenia, zo sumy 217,27 € od 13.10.2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania 9,25 % ročne zo sumy 240,26 € od 13.11.2011 do zaplatenia, zo sumy 265,55 € od 13.12.2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania 9 % ročne zo sumy 241,41 € od 13.1.2012 do zaplatenia, zo sumy 253,48 € od 13.2.2012 do zaplatenia, zo sumy 265,55 € od 13.3.2012 do zaplatenia, zo sumy 229,34 € od 13.4.2012 do zaplatenia, zo sumy 240,26 € od 13.5.2012 do zaplatenia, zo sumy 254,00 € od 16.6.2012 do zaplatenia, s úrokom z omeškania 8,75 % ročne zo sumy 240,26 € od 16.7.2012 do zaplatenia, zo sumy 193,12 € od 16.8.2012 do zaplatenia, zo sumy 242,46 € od 16.9.2012 do zaplatenia, zo sumy 252,27 € od 16.10.2012 do zaplatenia, zo sumy 265,55 € od 16.11.2012 do zaplatenia, zo sumy 241,41 € od 16.12.2012 do zaplatenia, zo sumy 227,61 € od 16.1.2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania 5,75 % ročne zo sumy 254,00 € od 16.2.2013 do zaplatenia, zo sumy 239,00 € od 16.3.2013 do zaplatenia, zo sumy 265,55 € od 16.4.2013 do zaplatenia, s úrokom z omeškania 5,50 % ročne zo sumy 265,55 € od 16.5.2013 do zaplatenia, zo sumy 223,62 € od 16.6.2013 do zaplatenia a zo sumy 2000,29 € od 16.7.2013 do zaplatenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

O trovách konania súd rozhodne samostatným uznesením.

### odôvodnenie:

Návrhom zo dňa 31.1.2014 na výzvu súdu doplneným v časti špecifikácie príslušenstva pohľadávky, pričom v dôsledku čiastočného späťvzatia návrhu v časti o zaplatenie istiny 797,19 EUR súd konanie v uvedenej časti uznesením č.k. 23Cpr 1/2014- 166 zo dňa 24.4.2015 zastavil, sa navrhovateľ domáhal, aby súd zaviazal odporcu k zaplateniu sumy 8762,61 EUR s príslušenstvom pozostávajúcim z príslušných úrokov z omeškania, titulom nevyplatenej dodatkovej zložky mzdy za obdobie od 1.2.2011 do 30.6.2013.

Navrhovateľ návrh odôvodnil tým, že, odporca mu ako zamestnávateľ za sporné obdobie nezaplatil dodatkovú zložku mzdy, na ktorú vznikol počas trvania pracovného pomeru navrhovateľovi nárok na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy podpísanej právnym predchodcom odporcu a zamestnancom s účinnosťou od 1.5.2008.

Navrhovateľ je názoru, že rozhodnutie zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS X..F. I. o zmene podmienok vyplácania dodatkovvej zložky mzdy, ktoré nadobudlo platnosť a účinnosť dňa 27.1.2011 a je súčasťou v januári 2011 účelovo prijatej novej Kolektívnej zmluvy, na základe ktorého mu zamestnávateľ dodatkovú zložku mzdy prestal vyplácať, nemá silu meniť mzdové podmienky dohodnuté v individuálnej pracovnej zmluve, resp. v dohode o zmene pracovnej zmluvy, kde sa zmluvné strany riadne dohodli na mzdových podmienkach.

Kolektívna zmluva pracovné podmienky, v danom prípade mzdové podmienky, nemôže upravovať v neprospech zamestnanca.

Odporca s návrhom nesúhlasil, tento žiadal v celom rozsahu ako nedôvodný zamietnuť.

Podmienky pre vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy upravovala Kolektívna zmluva z roku 2007, nahradená Kolektívnou zmluvou v roku 2011, súčasťou ktorej bolo rozhodnutie Generálneho riaditeľa RTVS zo dňa 27.1.2011 o vylácaní dodatkovvej zložky mzdy.

V období, za ktoré navrhovateľ dodatkovú zložku mzdy žiada doplatiť, bola platná Kolektívna zmluva na rok 2011, táto nanovo upravila podmienky vyplácania predmetnej zložky mzdy, ktoré boli od počiatku upravené len v Kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve upravené neboli. Táto zmena nezmenila individuálne dojednané podmienky v pracovnej zmluve, nakoľko odporca nijakým spôsobom nesiahol navrhovateľovi na základnú zložku mzdy. Výška dodatkovvej zložky mzdy, ktorá bola v dohode o zmene pracovnej zmluvy uvedená len deklaratórne, sa nezmenila, zmenili sa len podmienky vyplácania dodatkovvej zložky mzdy a keďže navrhovateľ podmienku krátenia tejto zložky mzdy splnil, bola mu krátená vo výške 100 % , t.j. nebola ani odňatá a nebolo pozastavené ani jej vyplácanie. Z uvedeného dôvodu odporca vyjadril nesúhlas s názorom navrhovateľa, že predmetná zmena nemá silu meniť mzdové podmienky, ktoré boli dohodnuté v pracovnej zmluve, nakoľko zmenou boli upravené podmienky kolektívnej zmluvy a pôvodné individuálne dojednania pracovnej zmluvy zostali zachované.

Navrhovateľ na preukázanie svojich tvrdení navrhol vykonať dokazovanie listinnými dôkazmi - pracovnou zmluvou, dohodami o zmene pracovnej zmluvy, dohodou o skončení pracovného pomeru, výzvou na zaplatenie dodatkovvej zložky mzdy, odpoveďou na výzvu, výplatnými lístkami za obdobie od januára 2011 do júna 2013, ako aj rozsudkami Krajského súdu v Bratislave, č.k. 9CoPr 13/2014- 307 zo dňa 26.3.2015, 9Co 424/2013-332 zo dňa 9.10.2014 a 14CoPr 8/2014-317 zo dňa 26.5.2015.

Odporca na preukázanie svojich tvrdení navrhol vykonať dokazovanie listinami - dohodou o zmene pracovnej zmluvy, Kolektívnou zmluvou na rok 2007 s dodatkami, Kolektívnou zmluvou na rok 2011, rozhodnutím Generálnej riaditeľky.

Súd príslušný na konanie vykonal dokazovanie vyššie označenými listinami navrhnutými účastníkmi konania, oboznámil sa s vyjadreniami zástupcov účastníkov a mal preukázaný tento skutkový stav podstatný pre rozhodnutie vo veci:

Na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 10.8.2007 vznikol medzi navrhovateľom ako zamestnancom a odporcom ako zamestnávateľom pracovný pomer s dohodnutým dňom nástupu navrhovateľa do práce 13.8.2007. Účastníci zmluvného vzťahu okrem iného dohodli, že mzdové zaradenie, platobné podmienky a spôsob odmeňovania zamestnanca budú stanovené v súlade s ustanoveniami §-u 118 a nasl. Zákonníka práce a dohodou o mzde zamestnanca, ktorá je ako aj jej zmeny súčasťou zmluvy. Účastníci zároveň dohodli splatnosť mzdy mesačne pozadu vždy do 12.dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca. Počas trvania pracovného pomeru boli účastníkmi konania uzatvorené spolu 3 dodatky o zmene pracovnej zmluvy, konkrétne dňa 1.10.2007, dňa 30.4.2008 a 22.6.2009.

V dohode o zmene pracovnej zmluvy uzavretej dňa 30.4.2008, pričom predmetná dohoda nadobudla účinnosť dňom 1.5.2008 a ako zo znenia dohody vyplýva, táto bola reakciou na uzatvorenie dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007 účinného od 1.5.2008, ktorým sa menila Spoločná kolektívna zmluva na rok 2007 v celej V. časti o odmeňovaní zamestnancov, zmluvné strany dohodli, že odmeňovanie zamestnanca bude stanovené v súlade so Zákonníkom práce a Spoločnou kolektívnou zmluvou. Taktiež dohodli, že mzda bude pozostávať z dvoch zložiek. Zo základnej zložky mzdy, ktorá bude poskytovaná podľa odpracovaného času alebo výkonu a z dodatkovvej zložky mzdy, ktorá je podmienkou súčasťou mzdy. Podľa bodu 3. uvedenej dohody podmienky vyplácania mzdy, krátenia dodatkovvej zložky mzdy, zdôvodnenie krátenia dodatkovvej zložky mzdy a informovanosť zástupcov odborov rieši Spoločná kolektívna zmluva. V bode 5. dohody bola dohodnutá základná zložka mzdy

vo výške 40.000,- Sk a dodatková zložka mzdy - za dodržania podmienky nekrátenia vo výške 8.000,- Sk, s tým, že mzda bude splatná pozadu za mesačné obdobie a to ku dňu dohodnutému v Spoločnej kolektívnej zmluve.

Súd ďalej zistil, že právny predchodca odporcu Slovenská televízia s príslušnými odborovými orgánmi dňa 25.6.2007 uzavreli Spoločnú kolektívnu zmluvu na rok 2007 s účinnosťou od 1.7.2007, ktorá upravovala individuálne vzťahy ako aj kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vrátane poskytovania mzdy. Kolektívna zmluva sa vzťahovala na všetkých zamestnancov, odmeňovanie bolo upravené v V. časti zmluvy a to tak, že individuálne mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve, pričom splatnosť mzdy je k 12.dňu v mesiaci. Spoločná kolektívna zmluva nadobudla účinnosť 1.7.2007, účinnosť trvala do 31.12.2007, avšak s tým, že ak zmluvné strany neuzatvoria novú kolektívnu zmluvu, platnosť a účinnosť Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 bude predĺžená až do uzatvorenia nových dohôd formou kolektívneho vyjednávanía.

Dodatok č.3 k Spoločnej kolektívnej zmluve na rok 2007, ktorý bol prijatý dňa 3.4.2008 s účinnosťou od 1.5.2008 nanovo upravil V. časť kolektívnej zmluvy o odmeňovaní zamestnancov a mzdové podmienky ako jednotlivé zložky mzdy, výšku a podmienky poskytovania. Podľa uvedeného dodatku mzda pozostávala z dvoch zložiek a to zo základnej zložky mzdy, ktorá bola poskytovaná podľa odpracovaného času alebo výkonu a z dodatkovej zložky mzdy vyplácanej ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ nadriadený zamestnanca nenavrhuje jej krátenie, krátenie dodatkovej zložky mzdy sa teda viazalo len na plnenie pracovných úloh zamestnanca, pričom zdôvodnenie krátenia musel urobiť priamy nadriadený v písomnej forme na písomnú žiadosť zamestnanca, ktorého sa krátenie mzdy týka a bol povinný zdôvodnenie predložiť aj zástupcom odborov v prípade, že o to požiadali. Pomer základnej a dodatkovej zložky mzdy bol stanovený v pracovnej zmluve v pomere 5:1, dodatková zložka mzdy sa pritom dopočítala do navýšenej mesačnej mzdy. V pracovnej zmluve bolo povinnosťou zamestnávateľa písomne dohodnúť celkovú sumu mesačnej mzdy, ktorá pozostávala zo základnej zložky mzdy a dodatkovej zložky mzdy ako aj dohodnúť podmienky jej poskytovania.

Dňa 26.1.2011 odporca s odborovými orgánmi uzavreli Kolektívnu zmluvu na obdobie od 26.1.2011 do 31.12.2013 s účinnosťou do 26.12.2011, ktorá upravovala individuálne ako aj kolektívne vzťahy medzi odporcom a zamestnancami, pričom rušila platnosť a účinnosť všetkých kolektívnych zmlúv právnych predchodcov odporcu vrátane dodatkov, zrušená tak bola platnosť a účinnosť aj Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007. Mzdové podmienky boli v IV. časti novej kolektívnej zmluvy upravené tak, že v mzdovej oblasti sa odporca zaviazal uplatňovať mzdový predpis - Mzdový poriadok RTVS, ktorý je súvisiacim interným predpisom kolektívnej zmluvy, ktorá v prechodných ustanoveniach VII. časti ods. 1 stanovila, že ak je v pracovných zmluvách zamestnancov okrem základnej zložky mzdy dohodnutá aj dodatková zložka mzdy, vyplatenie dodatkovej zložky je možné na základe rozhodnutia Generálneho riaditeľa po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov dočasne pozastaviť alebo vôbec nevyplatiť.

Na základe rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu RTVS X..F. I., ktoré nadobudlo platnosť a účinnosť dňa 27.1.2011, vyplácanie dodatkovej zložky mzdy bolo stanovené tak, že ak bola v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1050, EUR a viac, dodatková zložka mzdy sa nevyplatiť vôbec, pri základnej zložke mzdy vo výške od 900,- do 1049,99 EUR sa nevyplatiť 80% dodatkovej zložky mzdy, pri základnej zložke mzdy vo výške od 700,- do 899,99 EUR sa nevyplatiť 50% dodatkovej zložky mzdy a pri základnej zložke mzdy vo výške od 550,- do 699,99 EUR sa nevyplatiť 20% dodatkovej zložky mzdy.

Navrhovateľovi dohodnutá zložka mzdy za obdobie od 1.2.2011 do 30.6.2013 nebola vyplatená, rozdiel medzi nárokom na brutto mzdu vrátane dodatkovej zložky mzdy a reálne poskytnutou brutto mzdou za dané obdobie predstavuje celkovo sumu 8762,61 EUR.

V roku 2011 od februára do decembra vznikol rozdiel vo výške 2609,29 EUR, od januára do decembra 2012 rozdiel predstavoval 2905,31 EUR a v roku 2013 od januára do 30. júna rozdiel medzi nárokom na brutto mzdu a reálne poskytnutou brutto mzdou vznikol vo výške 3248,1 EUR.

V konečnom dôsledku uzavretím dohody zo dňa 17.6.2013 pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončil dňa 30.6.2013, pred podaním návrhu na súd navrhovateľ odporcu písomne vyzval k doplaceniu dlhu titulom nevyplatennej dodatkovej zložky mzdy, odporca v písomnej odpovedi na výzvu nárok považoval za nedôvodný a neopodstatnený.

Zistený skutkový stav súd po právnej strane posúdil podľa nasledovných ustanovení:

Podľa ust. §-u 43 ods. 1, písm. d) Zákonníka práce v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa ust. §-u 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 ust. §-u 54 cit.zák. pohodnutý 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 ust. §-u 119 ods. 2 veta prvá cit.zák. mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

Podľa ust. §-u 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 ust. §-u 231 ods. 1, 2 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 ich 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 odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

Podľa ust. §-u 2 ods. 1 zák.č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní kolektívne zmluvy 1) upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Podľa ust. §-u 4 ods. 2, písm. a), b) cit.zák. 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.

Podľa ust. §-u 517 ods.1 veta prvá a ods.2 OZ dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. 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.

Súd vyhodnotil vykonané dôkazy jednotlivito ako aj vo vzájomných súvislostiach a dospel k názoru, že návrh je dôvodný.

Predmetom konania je nárok navrhovateľa na zaplatenie dodatkovej zložky mzdy za sporné obdobie ako nárokovateľnej zložky mzdy dohodnutej v dohode o zmene pracovnej zmluvy, ktorú uzavreli s právnym predchodcom odporcu dňa 30.4.2008 a bolo v nej dohodnuté, že mzda zamestnanca pozostáva z dvoch zložiek- základnej a dodatkovej za dodržania podmienky nekrátenia, dodatkovej vo výške 8000,- Sk s tým, že podmienky vyplácania a krátenia dodatkovej zložky mzdy rieši kolektívna zmluva. Po prijatí dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve a uzavretím vyššie uvedenej dohody o zmene pracovnej zmluvy mal teda navrhovateľ mzdové podmienky upravené čiastočne podľa pracovnej zmluvy a z časti podľa kolektívnej zmluvy, pričom takúto kombináciu mzdových podmienok nie je možné akceptovať. Ak mali navrhovateľ i odporca v úmysle meniť pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve ( v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.4.2008) podľa iných podmienok, mali zmenu riešiť dohodou o zmene pracovnej zmluvy.

Odňatie nároku na zaplatenie dodatkovvej zložky mzdy je potrebné považovať za zmenu dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy, tento nárok zamestnancovi patrí za dodržania podmienok nekrátenia, a len sám zamestnanec môže a v danom prípade navrhovateľ mohol svojím konaním ovplyvniť poskytnutie dodatkovvej zložky mzdy, prípadne stratu nároku na poskytnutie tejto zložky mzdy.

Rozhodnutie Generálnej riaditeľky ako aj nová kolektívna zmluva sú v rozpore so znením pracovnej zmluvy, prijatím novej kolektívnej zmluvy resp. dojednaním v novej kolektívnej zmluvy stratil navrhovateľ možnosť dodatkovú zložku mzdy nadobudnúť, pričom jej krátenie, neposkytnutie nespôsobil. Zo znenia pracovnej zmluvy, že dodatková zložka mzdy zamestnancovi patrí za dodržania podmienok nekrátenia vyplýva, že zamestnanec len vlastným konaním môže spôsobiť, že zamestnávateľ bude oprávnený pristúpiť ku kráteniu dodatkovvej zložky mzdy.

Z právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov nesporne vyplýva zásada, na základe ktorej kolektívna zmluva upravuje vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom vždy výhodnejšie ako sú upravené pracovné podmienky v pracovnej zmluve a z toho dôvodu nemôže mzdové podmienky, ktoré boli individuálne dohodnuté, nerešpektovať odňatím dohodnutého mzdového nároku z pracovnej zmluvy. Kolektívna zmluva nemôže upravovať pracovné podmienky v neprospech zamestnanca. V danom prípade ale nová kolektívna zmluva nesporne menila mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve, nakoľko odňala nárok na vyplatenie dodatkovvej zložky mzdy za iných podmienok ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve.

Súd s poukazom na všetky uvedené skutočnosti dospel k názoru, že navrhovateľ má nárok na zaplatenie dodatkovvej zložky mzdy za obdobie 1.2.2011 do 30.6.2013 v rozsahu ako uplatnil v priebehu konania úpravou návrhu, pričom v priebehu konania odporca súhlasil so spôsobom výpočtu, s vyčíslením výšky nároku (vyjadrenie povereného zástupcu odporcu v zápisnici z pojednávania dňa 7.5.2015) a sporným bol len základ nároku, teda otázka, či kolektívna zmluva môže rušiť prípadne meniť mzdové nároky zamestnancov individuálne dojednané v pracovnej zmluve.

Súd v uvedenom smere dáva do pozornosti, že na Okresnom súde Bratislava IV boli už v skutkovo a právne totožných veciach vedených pod sp.zn. 24Cpr 2/2013 a 24Cpr 4/2013 konania právoplatne skončené, pričom konajúci súd dospel k rovnakému právnomu názoru, s ktorým sa stotožnil aj v odvolacích konaniach Krajský súd v Bratislave.

Nakoľko sa so zaplatením dodatkovvej zložky mzdy za každý príslušný mesiac v spornom období dostal odporca do omeškania, súd s poukazom na ust. §-u 517 ods. 2 OZ zaviazal odporcu k zaplateniu príslušenstva pohľadávky vždy odo dňa nasledujúceho po splatnosti mzdy dohodnutej na základe kolektívnej zmluvy na rok 2007, kedy bola splatnosť dohodnutá k 12.dňu kalendárneho mesiaca a od 1.12. bola splatnosť dohodnutá k 15.dňu príslušného kalendárneho mesiaca. Výšku úrokov z omeškania stanovuje nar.vl.č. 87/1995 Z.z. v znení č. 586/2008 Z.z.

O trovách konania súd rozhodne podľa §-u 167 ods. 1 O.s.p. samostatným uznesením.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia na Krajský súd v Bratislave, prostredníctvom podpísaného súdu, písomne v 2 vyhotoveniach. Odvolanie proti rozsudku musí obsahovať všeobecné náležitosti každého podania podľa § 42 O.s.p. (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, musí byť podpísané, datované, v dostatočnom počte rovnopisu a s prílohami, v opačnom prípade bude rovnopis s prílohami vyhotovený na trovy účastníka), a náležitosti podľa § 205 ods. 1 O.s.p., (proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa rozhodnutie napáda, v čom sa rozhodnutie alebo postup súdu považuje za neprávny a čoho sa odvolateľ domáha).

V prípade, ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.