

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14CoPr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413213354
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 03. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Javorčíková
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1413213354.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Kataríny Javorčíkovej a členiek JUDr. Edity Szabovej a Mgr. Barbory Bartekovej v právnej veci navrhovateľky: X.. Z. Z., B. B., X. XX, zastúpená: P. J. F., X., T., B., F.K. XX, proti odporcovi: J. T. K. Q., B., F. L., D.: XX XXX XXX, o zaplatenie 438,51 eura s príslušenstvom, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV v Bratislave zo dňa 18.9.2014 č.k. 6Cpr/2/2013-257, pomerom hlasov 3:0 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava IV v Bratislave zo dňa 18.9.2014 č.k. 6Cpr/2/2013-257 **p o t v r d z u j e .**

Odporca je povinný nahradiť navrhovateľke trovy odvolacieho konania vo výške 47,92 Eur na náhradu trov právneho zastúpenia, k rukám jej právneho zástupcu, do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke 438,51 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo súm: 11,89 eura od 13. 02. 2011 do zaplatenia, 58,09 eura od 13. 03. 2011 do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo súm: 75,77 eura od 13. 04. 2011 do zaplatenia, 79,03 eura od 13. 05. 2011 do zaplatenia, 82,98 eura od 13. 06. 2011 do zaplatenia, s úrokom 9,5 % ročne zo súm: 75,43 eura od 13. 07. 2011 do zaplatenia, 55,32 eura od 13. 08. 2011 do zaplatenia. Súčasne ho zaviazal nahradiť jej trovy konania 26,- eur a trovy právneho zastúpenia vo výške 521,36 eura.

Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že návrhom zo dňa 25. 07. 2013 sa navrhovateľka domáhala zaplatenia pohľadávky uvedenej vo výroku rozsudku, z titulu nevyplatenej dodatkovej zložky mzdy za obdobie január 2011 až júl 2011. Odporca s návrhom nesúhlasil a žiadal ho ako nedôvodný zamietnuť.

Po vykonanom dokazovaní súd ustálil nasledovný skutkový stav:

Navrhovateľka ako zamestnanec uzavrela s odporcom pracovnú zmluvu dňa 17. 09. 2008, s nástupom do práce 22. 09. 2008 (ďalej len „Zmluva“). V bode 6 Zmluvy bolo dohodnuté, že podmienky vyplácania mzdy, krátenia dodatkovej zložky mzdy, zdôvodnenie krátenia dodatkovej zložky mzdy a informovanosť zástupcov odborov bude riešiť Spoločná kolektívna zmluva (ďalej len „SKZ“). V bode 8 Zmluvy bolo dojednané, že mzda zamestnanca je dohodnutá ako základná zložka mzdy 25 000,- Sk a dodatková zložka mzdy - za dodržanie podmienky nekrátenia 5 000,- Sk. Celková suma za podmienky nekrátenia dodatkovej zložky mzdy 30 000,- Sk. Podľa bodu 9 zmluvy mzda a plnenia, ktoré nie je poskytované podľa osobitných predpisov, je splatné pozadu za mesačné obdobie, a to ku dňu dohodnutého v SKZ. Dohodou o zmene pracovných podmienok k pracovnej zmluve s účinnosťou od 01. 10. 2011 bol zmenený obsah celej pracovnej zmluvy, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 30. 09. 2012 .V zmysle mzdového poriadku bola navrhovateľka zaradená do 4. tarifnej triedy. Zamestnávateľ sa zaviazal vypláčať mzdu vo výške 913,- eur mesačne.

Odporca a príslušné odborové orgány uzavreli dňa 25. 06. 2007 SKZ 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 Q.. 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. SKZ nadobudla účinnosť dňa 01. 07. 2007. 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 Kolektívnu zmluvu J. na obdobie 26. 01. 2011 - 31. 12. 2013, ktorá upravovala individuálne a kolektívne vzťahy medzi odporcom a jeho zamestnancami. Zrušila platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv právnych predchodcov J. (Q. T. Q.) vrátane ich dodatkov (pozri VIII. časť čl. 2 ods. 2 a 3 Kolektívnej zmluvy J.). Teda aj platnosť a účinnosť Spoločnej kolektívnej zmluvy na rok 2007 v znení jej dodatkov. Mzdové podmienky boli upravené v jej IV. časti tak, že v mzdovej oblasti sa odporca zaviazal uplatňovať Mzdový poriadok J., ktorý je súvisiacim interným predpisom kolektívnej zmluvy a tvorí jej nedeliteľnú súčasť. Kolektívna zmluva 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 dodatkovvej zložky mzdy je možné na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa J., po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov, dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Kolektívna zmluva nadobudla účinnosť dňa 26. 01. 2011.

Podľa rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu J. X. F. I. (ktorá bola vymenovaná do funkcie prvého generálneho riaditeľa J. s účinnosťou od 01.01.2011), vydaného v nadväznosti na VII. časť ods. 1 Kolektívnej zmluvy J. (ďalej len „KZ“) na obdobie 26. 01. 2011 - 31. 12. 2013, 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 nevypláti vôbec; pri základnej zložke mzdy vo výške od 900,- eur do 1.049,99 eur sa nevypláti 80 % dodatkovvej zložky mzdy; pri základnej zložke mzdy vo výške od 700,- eur do 899,99 eur sa nevypláti 50 % dodatkovvej zložky mzdy; pri základnej zložke mzdy vo výške od 550,- eur do 699,99 eur sa nevypláti 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. Prílohou novej Kolektívnej zmluvy J. na obdobie 26. 01. 2011 - 31. 12. 2013 bol tiež Mzdový poriadok, ktorý zaviedol jednozložkovú mzdu. Nová kolektívna zmluva J. v VII. časti ods. 1 aj napriek novému Mzdovému poriadku ponechala zamestnancom vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy ak ju mali dohodnúť v pracovnej zmluve, avšak zmenila podmienky jej vyplácania. Na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa J. vydaného po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov bolo možné vyplácanie dočasne pozastaviť alebo nevyplatiť vôbec. Generálny riaditeľ J. rozhodnutie o vyplácaní dodatkovvej zložky mzdy vydal po prerokovaní so zástupcami zamestnancov dňa 27. 01. 2011, kedy tiež nadobudlo platnosť a účinnosť. Vyplácanie dodatkovvej 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 bola krátená, pričom percento krátenia (20 %, 50 %, 80 % a 100 %) bolo odstupňované podľa výšky základnej zložky mzdy.

Súd z výplatných pásov navrhovateľky zistil, že jej bola vyplatená za obdobie november, december 2010 základná aj dodatková zložka mzdy vo výške dohodnutej pracovnej zmluvy podľa počtu odpracovaných dní. Za mesiace január až júl 2011 jej nebola vyplatená dodatková zložka mzdy v sumách 11,89 eura, 58,09 eura, 75,77 eura, 79,03 eura, 82,98 eura, 75,43 eura, 55,32 eura. Za celé žalované obdobie jej nebola vyplatená suma spolu vo výške 438,51 eura.

Súd poukázal na ustanovenia § 43 ods. 1 písm. d), 3, 47 ods. 1 písm. a), 54, 119 ods. 2, 3, 231 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom v čase nevyplácania časti mzdy (ďalej len "ZP"); a ustanovenia § 2 ods. 1, 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Konštatoval, že kolektívna zmluva je špecifickým a po normatívnych právnych aktoch najvýznamnejším prameňom

pracovného práva. 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 odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú rovnako ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. 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 odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy. Podľa uzavretej pracovnej zmluvy medzi účastníkmi konania v jej znení ku dňu 17. 09. 2008, t. j. po prijatí dodatku č. 3 k Spoločnej kolektívnej zmluve zo dňa 30. 04. 2008, vyplývalo z obsahu bodov 6. a 8., že mzda navrhovateľky pozostáva z dvoch zložiek, a to základnej zložky 25.000,- Sk a dodatkovvej zložky mzdy - za dodržania podmienky nekrátenia 5.000,- Sk, t. j. spolu 30.000,- Sk. Zo zmluvy nesporné nevyplýva to, že dodatková zložka mzdy bude navrhovateľke vyplácaná len na základe Spoločnej kolektívnej zmluvy. Podľa názoru súdu v pracovnej zmluve boli mzdové podmienky individuálne s navrhovateľkou dojednané. Kombinácia dojednávania mzdových podmienok dvoma rôznymi spôsobmi, t. j. v pracovnej zmluve a aj v kolektívnej zmluve, je s poukazom na znenie § 43 ods. 1 písm. d) ZP vylúčená. Táto norma pracovného práva má v zásade kogentnú povahu. Ak zamestnávateľ a zamestnanec chceli zmeniť pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve - konkrétne spôsob priznávania nároku na dodatkovú zložku mzdy, mohli tak urobiť len formou dohody o zmene pracovnej zmluvy. Odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy je zmenou obsahu pracovnej zmluvy, ktorá tento nárok formulovala nasledovne: b) dodatková zložka mzdy - za dodržania podmienok nekrátenia 5.000,- Sk. Z gramatického, doslovného a logického výkladu predmetného ustanovenia pracovnej zmluvy vyplýva, že zamestnanec má mať možnosť svojím vlastným konaním/nekonaním dodržať podmienky nekrátenia, t. j. ovplyvniť, či dodatková zložka mzdy poskytnutá bude, prípadne v akej výške. Slovo "dodržania" možno vykladať len s ohľadom na povinnosti zamestnanca, teda navrhovateľky. Možno súhlasne s názorom navrhovateľky konštatovať, že kolektívna zmluva a rozhodnutie generálnej riaditeľky v predmetnom prípade odňali zamestnancom možnosť vyplývajúcu priamo z pracovnej zmluvy - dodržať podmienky nekrátenia. Zo slov "podmienky nekrátenia" možno vyvodiť vôľu strán ustanoviť negatívnu podmienku uplatňujúcu sa pre zánik nároku. V spojení so slovom dodržania však mohlo ísť len o podmienky, ktoré mal a svojím konaním mohol ovplyvniť zamestnanec. 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 vyplýva, že zamestnancom predmetný nárok prioritne patrí vždy a krátiť (nie bezdôvodne ho odňať v celom rozsahu) ho je možné len vtedy, ak zamestnanec svojim vlastným konaním spôsobí, že zamestnávateľ bude oprávnený pristúpiť ku kráteniu nároku na dodatkovú zložku mzdy. Ak negatívna podmienka naplnená nie je, dodatková zložka mzdy sa vypláti v celosti. Navrhovateľka žiadnym spôsobom nespochybňuje, že procesný postup, akým spôsobom malo dôjsť ku kráteniu dodatkovvej zložky mzdy bol ponechaný na úpravu v kolektívnej zmluve. Takéto krátenie sa však musí odvíjať od konania/nekonaia zamestnanca tak, aby v súlade s pracovnou zmluvou zamestnanec mohol mať nárok dodržať podmienky nekrátenia. Nemožno súhlasiť s názorom odporcu, že ak podmienky vyplácania a krátenia dodatkovvej zložky mzdy boli upravené len v kolektívnej zmluve a pracovná zmluva navrhovateľky na ich úpravu len odkazovala, pre ich zmenu nebola potrebná zmena pracovnej zmluvy. Neobstojí ani jeho obrana, že ak bola prijatá v súlade s predpismi kolektívneho vyjednávania nová kolektívna zmluva, ktorá zmenila pracovné a mzdové podmienky (a teda aj vyplácanie a krátenie dodatkovvej zložky mzdy), dňom nadobudnutia účinnosti tejto novej kolektívnej zmluvy, t. j. 26. 01. 2011, sa táto zmena vzťahovala pre všetkých zamestnancov odporcu (bola platná a účinná vo vzťahu ku všetkým zamestnancom), a teda aj pre navrhovateľku. Podľa § 231 ods. 1 ZP je pracovná zmluva neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva. Zjavne je tu zakotvený princíp výhodnosti kolektívnej zmluvy pred pracovnou zmluvou. Zo zmyslu a účelu právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov vyplýva zásada, podľa ktorej kolektívna zmluva upravuje vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom vždy

výhodnejšie (zmysel kolektívneho vyjednávania spočíva v účasti zamestnancov na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania) ako v pracovnej zmluve, a preto nemôže individuálne dohodnuté mzdové podmienky negovať v podobe odňatia dojednaného mzdového nároku zamestnanca z pracovnej zmluvy. Hoci právny poriadok výslovne neupravuje situáciu, keď kolektívna zmluva upravuje podmienky pre zamestnancov menej výhodne ako pracovná zmluva, z uvedenej zásady výhodnosti kolektívnej zmluvy jednoznačne vyplýva, že kolektívna zmluva nemôže upravovať pracovné podmienky (mzdové podmienky) v neprospech zamestnanca. 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 s 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 dodatkovvej zložky mzdy za iných podmienok ako bola dojednaná v pracovnej zmluve.

Súd preto dospel k záveru, že návrh bol podaný dôvodne. Navrhovateľka za obdobie od 26. 01. 2011 do 31. 07. 2011 mala nárok na dodatkovú zložku mzdy za dodržania podmienky nekrátenia v sume, o ktorú dodatková zložka mzdy nebola krátená. Navrhovateľka vyčíslila rozdiel v hrubej mzde za žalované obdobie nasledovne: január - reálne poukázaná suma 1.011,25, odporca mal poukázať 1.023,14 eura, rozdiel v neprospech navrhovateľky 11,89 eura, február - reálne poukázaná suma 950,82 eura, odporca mal poukázať 1.008,91 eura, rozdiel v neprospech navrhovateľky 58,09 eura, marec - reálne poukázaná suma 938,60 eura, odporca mal poukázať 1.014,37 eura, rozdiel v neprospech navrhovateľky 75,77 eura, apríl - reálne poukázaná suma 1.013,43 eura, odporca mal poukázať 1.092,46 eura, rozdiel v neprospech navrhovateľky 79,03 eura, máj - reálne poukázaná suma 1.026,84 eura, odporca mal poukázať 1.109,82 eura, rozdiel v neprospech navrhovateľky 82,98 eura, jún - reálne poukázaná suma 1.018,28 eura, odporca mal poukázať 1.093,71 eura, rozdiel v neprospech navrhovateľky 75,43 eura, júl - reálne poukázaná suma 934,20, odporca mal poukázať 989,52 eura, rozdiel v neprospech navrhovateľky 55,32 eura, t. j. spolu 438,51 eura v neprospech navrhovateľky.

Návrhu navrhovateľky súd z týchto dôvodov vyhovel v celom rozsahu. K žalovanej istine jej v súlade s § 517 ods. 2 a 559 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka priznal aj úroky z omeškania. Splatnosť mzdy bola dojednaná vždy ku 12. dňu kalendárneho mesiaca. Nesplnením svojej povinnosti vyplatiť dodatkovú zložku mzdy riadne a včas sa odporca dostal postupne od 13. 02. 2011, 13. 03. 2011, 13. 04. 2011, 13. 05. 2011, 13. 06. 2011, 13. 07. 2011, 13. 08. 2011 do omeškania. Výška uplatnených úrokov z omeškania neprevyšuje úrokovú sadzbu stanovenú v § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., v znení novely č. 586/2008 Z. z., t. j. o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a navrhovateľke, ktorá mala plný úspech v konaní, priznal náhradu trov konania pozostávajúcich zo zaplateného súdneho poplatku 26,- eur a trov právneho zastúpenia pozostávajúcich z 11 úkonov advokáta po 31,54 eura, režijného paušálu 4x po 7,81 eura, 7x po 8,04 eura a DPH vo výške 86,90 eura, t. j. spolu 521,36 eura.

Rozsudok napadol odvolaním odporca, podaním zo dňa 8.12.2014. Namietol, že súd neúplne zistil skutkový a stav a vychádzal z nesprávneho právneho posúdenia veci. Zopakoval svoju obranu z prvostupňového konania a zdôraznil, že účastníci si v pracovnej zmluve dohodli základnú mzdu a dodatkovú zložku mzdy odporkyne, pričom podmienky vyplácania jednotlivých zložiek boli upravené v Kolektívnej zmluve 2007. U odporcu platila tzv. zmiešaná úprava mzdových podmienok tak, že lehota splatnosti, podmienky krátenia a prípadne odňatia dodatkovvej zložky mzdy boli upravené v A. 2007. J. prebral po Q. a Q. všetky práva a povinnosti aj z pracovnoprávných vzťahov. Keďže zamestnanci Q. nemali dodatkovú zložku mzdy, bolo potrebné mzdové podmienky zjednotiť, aby sa odstránila určitá forma diskriminácie. Z toho dôvodu bola uzavretá A. 2011, účinná od 26.1.2011. Keďže J. bola v rozpočtovom provizóriu, nebolo možné zaviesť dodatkovú mzdu aj zamestnancom bývalého Q.. Preto sa vedenie dohodlo so zástupcami zamestnancov na zmene vyplácania podmienok dodatkovvej mzdy podľa výšky základnej mzdy. Keďže navrhovateľka mala základnú zložku mzdy vo výške 825,85 Eur, s poukazom na rozhodnutie generálnej riaditeľky zo dňa 27.1.2011 bola jej dodatková mzda od januára do júla 2011 krátená v súlade s platnou A. 2011, teda nebola jej odňatá. Navrhovateľka túto úpravu nikdy nenamietala až do dňa 25.7.2013, kedy podala žalobu vo veci. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že v pracovnej zmluve bola dohodnutá výška základnej mzdy, pričom samotné podmienky vyplácania boli od začiatku upravené len v kolektívnej zmluve. Súd sa nesprávne vypořiadal s možnosťou úpravy pracovnoprávneho vzťahu tzv. zmiešanou formou. Aj keď ju Zákonník práce nepredpokladá, ani ju nezakazuje. Zmena pracovnej zmluvy v súvislosti s vyplácaním dodatkovvej mzdy by pripadala do úvahy v prípade, ak by sa zmenila výška základnej zložky mzdy a nie podmienky jej vyplácania, ktoré neboli v

zmluve nikdy dohodnuté. Podľa zmluvy mala navrhovateľka na dodatkovú mzdu nárok, ak boli dodržané podmienky nekrátenia ustanovené v kolektívnej zmluve. Zmenou kolektívnej zmluvy sa podmienky nanovo upravili a keďže boli splnené podmienky krátenia, bola dodatková mzda navrhovateľke skrátená o 50 %. A. 2011 pritom neupravila podmienky zamestnancov menej výhodne, ako Zákonník práce a ani neupravila individuálne dojednané podmienky pracovnej zmluvy. Len sa nanovo upravili podmienky krátenia dodatkového zložky mzdy z dôvodu rozpočtového provizória zamestnávateľa. Ak by kolektívnu zmluvu nebolo možné zmeniť ďalšou kolektívnu zmluvou, znamenalo by to nezmeniteľnosť ich ustanovení. Súd ani dostatočným spôsobom nevykonal dokazovanie vo veci, pretože v zmysle návrhu navrhovateľa riadne neoboznámil výpovede svedkov v obdobnom konaní vo veci pod sp. zn. 4Cpr 2/2013. Výpovede svedkov pritom preukazovali postup a dôvody, ktoré viedli odporcu k zmene podmienok vyplácania dodatkového zložky mzdy. Súd prvého stupňa vôbec nevzal do úvahy A. 2011 a novú úpravu vyplácania dodatkového zložky mzdy, a nevyporiadal sa tak s podstatnými skutkovými a právnymi skutočnosťami. Podľa názoru odporcu malo dojednanie o dodatkového zložky mzdy v zmluve s navrhovateľkou deklaratórny charakter a to práve kvôli výpočtu v A. XXXX, v závislosti od pomeru základnej a dodatkového zložky mzdy. Konanie tak trpí vadou nepreskúmateľnosti rozsudku. V prípade ak odvolací súd potvrdí napadnutý rozsudok, žiada, aby súd pripustil vo veci dovolanie na jednoznačný výklad právnych noriem a súčasne to poskytne aj návod pri uzatváraní kolektívnych a pracovných zmlúv, keďže zmiešaná úprava mzdových podmienok je v praxi bežne používaná.

K odvolaniu odporcu sa vyjadrila navrhovateľka písomne, podaním zo dňa 22.1.2015, 27.1.2015 a 7.5.2015. Zotrvála na svojich tvrdeniach z prvostupňového konania. Poukázala na § 54 ZP, podľa ktorého možno meniť dohodnutý obsah zmluvy len vtedy, ak sa účastníci na takejto zmene dohodnú. To sa týka aj mzdových podmienok. Nesúhlasí s právnym názorom odporcu, že odňatím nároku na vyplatenie dodatkového zložky mzdy nedošlo k zmene pracovnej zmluvy, ale k zmene podmienok jej vyplácania upravených v kolektívnej zmluve. V pracovnej zmluve prejavili účastníci vôľu nielen ohľadne výšky nároku, ale aj spôsobu jeho vzniku, t.j. za dodržania podmienok nekrátenia. Jej výška - 5 000,- Sk bola pevne daná a v žiadnom prípade sa neodvíjala od výšky základnej zložky mzdy tak, ako o tom rozhodla vtedajšia generálna riaditeľka odporcu. Znamenalo by to, že obsah pracovnej zmluvy by mohol byť zmenený aj bez súhlasu zamestnanca, čo je v pracovnom práve neprípustné. Tým, že odporca v zmluve upravil aj výšku dodatkového zložky mzdy, nepochybne prejavil, že táto výška je prejavom individuálneho dojednania zamestnanca a zamestnávateľa. Uzatvorením kolektívnej zmluvy sa nevytvára prednosť pracovnoprávnej úpravy kolektívnej zmluvy pre úpravou v pracovnej zmluve. Tak ako správne vyhodnotil súd prvého stupňa, kolektívna zmluva musí byť pre zamestnanca výhodnejšia ako úprava v Zákonníku práce, a dokonca aj ako v samotnej pracovnej zmluve. Kolektívna zmluva 2011 nerešpektovala znenie pracovnej zmluvy navrhovateľky. Odporca poukázal aj na rozhodnutie NS SR sp. zn. 2Cdo/131/1998, podľa ktorého nie je možné zmeniť dohodnutú mzdu v neprospech zamestnanca jednostranne zamestnávateľom vnútorným predpisom alebo kolektívnu zmluvou. Nie je dôvodná ani odvolacia námietka, že súd riadne nevykonal dokazovanie listinnými dôkazmi - oboznámením zápisníc z výsluchu svedkov v konaní pod sp. zn. 4Cpr/2/2013. Účastníci zhodne navrhli, aby z dôvodu hospodárnosti tento dôkaz nebol opakovaný, keďže s obsahom výpovedí svedkov boli oboznámení. Irelevantná je aj námietka, že súd nezohľadnil skutočnosť, že výpočet výšky dodatkového zložky mzdy podľa kolektívnej zmluvy zodpovedal výške dojednanej v pracovnej zmluve. Ak zamestnávateľ garantoval dodatkovú zložku mzdy priamo v pracovnej zmluve, nemôže ísť o iné ako individuálne dojednanie zmluvných strán a nemôže mať len deklaratórny charakter. Žiada preto, aby odvolací súd rozsudok potvrdil. Doplneným vyjadrením zo dňa 27.1.2015 a 7.5.2015 navrhovateľka založila do spisu rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave v obdobných veciach, v ktorých z rovnakého právneho titulu žalovali odporcu jeho zamestnanci. V prvostupňovom konaní boli voči odporcovi úspešní a odvolací súd rozhodnutiami sp. zn. 9Co/424/2013 a sp. zn. 9CoPr/13/2014 na základe odvolaní zo strany odporcu potvrdil rozsudky okresného súdu ako vecne správne. Náhradu trov odvolacieho konania si navrhovateľka uplatnila v písomnom podaní zo dňa 25.3.2015

Po rozhodnutí odvolacieho súdu v tejto veci, navrhovateľka podaním zo dňa 21.4.2016 predložila uznesenia NS SR v obdobných veciach sp. zn. 8Cdo/999/2015 a 3Cdo/1376/2015-346, ktorými odmietol dovolania odporcu pre neprípustnosť.

Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací preskúmal a prejednal vec podľa § 212 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 1 O.s.p. a postupom podľa § 156 ods. 3 O.s.p., a po tom, čo sa podrobne oboznámil s výsledkami dokazovania na súde prvého stupňa, ako aj s odvolacími námietkami odporcu, dospel k záveru, že nie je dôvod na zmenu a ani na zrušenie napadnutého rozsudku.

Prvostupňový súd náležite zistil skutkový stav veci (§ 120 O.s.p.), vec posúdil správne po právnej stránke a svoje rozhodnutie patričným spôsobom odôvodnil (§ 157 O.s.p.), na ktoré odôvodnenie

poukazuje i odvolací súd (§ 219 ods. 2 O.s.p.). K právnemu posúdeniu predmetu konania v obdobných veciach zaujal právny názor aj Krajský súd v Bratislave v citovaných rozhodnutiach sp. zn. 9Co/424/2013 a sp. zn. 9CoPr/13/2014. Odvolací súd v prejednávanej veci nezistil žiaden dôvod, pre ktorý by sa mal odkloniť od posúdenia veci iným senátom odvolacieho súdu. Obrana odporcu pritom bola v týchto veciach zhodná s jeho obranou v prejednávanej veci. Základom sporu je posúdenie, či tzv. dodatková zložka mzdy bola alebo nebola individuálne dojednaná v pracovnej zmluve, a či jej krátenie, resp. odňatie bolo možné zmeniť kolektívnou zmluvou. Aj podľa názoru odvolacieho súdu v tejto veci, je nesporné, že dodatková mzda bola v pracovnej zmluve účastníkov konania dohodnutá pevnou sumou, a navrhovateľka by stratila nárok na jej zaplatenie len v prípade ak porušila podmienky jej nekrátenia, čo nebolo preukázané. Pokiaľ bolo dohodnuté v kolektívnej zmluve v ďalšom období niečo iné, bolo možné výšku dodatkovej mzdy zmeniť len zmenou pracovnej zmluvy tak, aby bola v súlade s podmienkami kolektívnej zmluvy pre vyplácanie dodatkovej mzdy. Tento právny názor je aj v súlade s judikatúrou Najvyššieho súdu SR, napr. 2Cdo/131/1998, na ktorý poukazoval aj odvolací súd v obdobných veciach. Právne irelevantná je aj odvolacia námietka, že súd nevykonal riadne dokazovanie na pojednávaní oboznámením listinných dôkazov. Zo zápisnice z pojednávania takáto vada nevyplýva, a navyše nejde o takú vadu, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 212 ods. 3 O.s.p.). Odvolací súd nevyhovел ani žiadosti odporcu o pripustenie dovolania vo veci. Odporca predovšetkým neuviedol konkrétnu otázku, ktorá by mala byť dovolacím súdom posúdená. Možno sa len domnievať, že mal na mysli posúdenie vzťahu medzi záväznosťou pracovnej a kolektívnej zmluvy. Táto problematika už bola riešená Najvyšším súdom SR, konkrétne v citovanom rozhodnutí 2Cdo/131/1998. Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok potvrdil podľa § 219 ods. 1,2 O.s.p. v celom rozsahu. Navrhovateľka bola vo veci plne úspešná aj v odvolacom konaní. Súd jej preto priznal podľa § 142 ods. 1 O.s.p. náhradu trov za 1 úkon právnej pomoci - vyjadrenie k odvolaniu vo výške 47,92 Eur podľa vyhl. MS SR č. 655/2004 Z.z. (tarifná odmena 31,57, s paušálnou náhradou 8,39 Eur a 20 %-tnou DPH).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.