

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 6CoPr/5/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413213355  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 05. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kuchtová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1413213355.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a členov senátu JUDr. Martina Murgaša a JUDr. Branislava Krála v právnej veci navrhovateľky: N.. O. N., R.. XX.XX.XXXX, D. W. XXXX, W., právne zastúpená advokátom JUDr. Róbertom Madejom, so sídlom Mýtna 42, Bratislava proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska, so sídlom Mlynská dolina, Bratislava, IČO: 47 232 480, v konaní o zaplatenie 1.296,68 eur s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV v Bratislave zo dňa 12. novembra 2015, č. k. 4Cpr/2/2013 - 447 takto

### rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava IV v Bratislave zo dňa 12. novembra 2015, č. k. 4Cpr/2/2013 - 447, **p o t v r d z u j e**.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke sumu 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.

Súd prvého stupňa v odôvodnení svojho rozhodnutia konštatoval, že prvý krát vo veci samej rozhodol rozsudkom zo dňa 25.02.2014, pod č.k. 4Cpr/2/2013-259, kedy návrh navrhovateľky zamietol. Zo strany navrhovateľky bolo proti tomuto rozsudku podané odvolanie, keď nesúhlasila s názorom súdu prvého stupňa, že na odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy v celosti nebolo potrebné uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Navrhovateľka poukázala na to, 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 podmienená 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.

Okresný súd konštatoval, že 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 prvého stupňa 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 W.. 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 dodatkovej zložky, ktorá je podmienenou súčasťou mzdy. Podľa čl. 3 tejto dohody podmienky vyplácania mzdy, krátenia dodatkovej zložky mzdy, zdôvodnenie krátenia dodatkovej 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 dodatkovej 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.

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 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.

Súd z výplatných pásoch 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.

Súd prvého stupňa poukázal na ust. § 43 ods. 1 písm. d/ a ods. 3 Zákonníka práce, ust. § 47 a § 54 Zákonníka práce, ako aj ust. § 231 ods. 1 Zákonníka práce. Zároveň poukázal na ust. § 2 ods. 1 a § 4 ods. 2 Zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Súd prvého stupňa mal za 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 (odborní) 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.

Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 a účinnej 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.

Dňa 26.01.2011 bola uzatvorená nová Kolektívna zmluva RTVS na obdobie 26.01.2011-31.12.2013 medzi odporcom a zástupcami zamestnancov (odborní), 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 vyjednávanía), 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.

Súd prvého stupňa zdôraznil, že v kolektívnej zmluve podľa § 231 ods. 1 Zák. práce možno upraviť pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania výhodnejšie ako

upravuje Zákonník práce, 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. Súd prvého stupňa tiež poukázal na ust. § 43 ods. 1 písm. d/ Zák. práce a uviedol, že navrhovateľka po prijatí dodatku č. 3 k Spoločenskej 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. Na základe vykonaného dokazovania 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.

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 prvého stupňa poukázal na to, 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.

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.

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 v súlade s ust. § 559 ods. 1, 2, v spojení s ust. § 517 ods. 2 Obč. zák..

Zároveň súd prvého stupňa konštatoval, že o náhrade trov konania rozhodne podľa § 151 ods. 3 O.s.p..

Proti tomuto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podal odvolanie odporca a žiadal, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V prípade, ak odvolací súd potvrdí rozsudok súdu prvého stupňa, žiadal, aby vo výroku svojho rozhodnutia pripustil možnosť dovolania z dôvodu, že ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu, nakoľko jednoznačný výklad právnych noriem poskytne návod pri uzatváraní kolektívnych a pracovných zmlúv nielen odporcovi, ale aj iným podnikom a inštitúciám, ktoré uzatvárajú kolektívne zmluvy, nakoľko zmiešaná úprava mzdových podmienok je v praxi bežne zaužívaná.

Odporca v prvom rade poukázal na skutkový stav vo veci, zdôraznil Dodatok k pracovnej zmluve zo dňa 30.04.2008, Dohodu o výklade dodatku č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve, pričom uviedol, že zamestnanci bývalého SRO nemali dodatkovú zložku mzdy a teda mali rozdielne mzdové podmienky ako zamestnanci bývalej STV, bolo potrebné mzdové podmienky zjednotiť, aby sa odstránila určitá forma diskriminácie. Tiež z dôvodu, že RTVS sa nachádzala v rozpočtovom provizóriu, nebolo možné dodatkovú zložku mzdy zaviesť aj zamestnancom bývalého SRO a uvažovalo sa nad úplným zrušením dodatkovej zložky mzdy zamestnancom bývalej STV.

Odporca poukázal na kolektívnu zmluvu z roku 2011, najmä na čl. VII, časť v bode 1, v zmysle ktorého vyplácanie dodatkovej zložky mzdy bolo upravené na základe rozhodnutia zástupkyne štatutárneho orgánu Rozhlasu a televízie Slovenska N.. K. U. zo dňa 27.01.2011 a konštatoval, že navrhovateľka mala základnú zložku mzdy stanovenú v Dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008, tak s poukazaním na rozhodnutie generálnej riaditeľky zo dňa 27.01.2011 bola dodatková zložka mzdy navrhovateľky v období od januára 2011 krátená v súlade s podmienkami platnej kolektívnej zmluvy z roku 2011. Navrhovateľka nikdy nenamietala takúto zmenu podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy až do doby, kedy bola odporcovi doručená predžalobná výzva na zaplatenie žalovanej sumy.

Odporca konštatoval, že dodatková zložka nebola individuálne dohodnutá, nakoľko zmluvné strany neprejavili vôľu ohľadom dojednaní výšky dodatkovej zložky mzdy, nakoľko výška dodatkovej zložky mzdy, resp. jej výpočet bol jasne stanovený v kolektívnej zmluve (dodatok č. 3 ku kolektívnej zmluve z roku 2007, časť V, čl. 15 bod 4). Odporca uviedol, že v pracovnej zmluve je uvedená len výška dodatkovej zložky mzdy, ktorá sa nijako nezmenila. Novou kolektívnu zmluvou sa zmenili len podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy, ktoré v pracovnej zmluve nikdy uvedené neboli a pracovná zmluva v tejto súvislosti odkazovala na kolektívnu zmluvu. Dodatková zložka mzdy bola navrhovateľke krátená na základe novej kolektívnej zmluvy z roku 2011, ktorá však nijako nezasiahla do individuálne dojednaných podmienok v pracovnej zmluve. Kolektívna zmluva z roku 2011 zmenila len podmienky upravené v kolektívnej zmluve, pričom zmenu takýchto podmienok je možné dosiahnuť len zmenou kolektívnej zmluvy. Zároveň odporca uviedol, že s poukazom na ust. § 231 ods. 1 Zák. práce a vzhľadom na obsah vtedy platnej kolektívnej zmluvy z roku 2007, navrhovateľka mala v pracovnej zmluve dohodnutú základnú zložku mzdy, ktorá bola individuálne dojednaná a dodatkovú zložku mzdy, ktorá bola dojednaná podľa kolektívnej zmluvy z roku 2007 v pomere 5 : 1. Úprava dodatkovej zložky mzdy v kolektívnej zmluve v roku 2007 bola nad rámec Zákonníka práce a teda dodržala princíp výhodnosti v zmysle § 231 ods. 1 Zák. práce, nakoľko upravovala podmienky zamestnancom výhodnejšie ako ich upravoval Zákonník práce. Kolektívna zmluva z roku 2011 nanovo upravila podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy, ale neupravila podmienky zamestnancov menej výhodne, ako ich upravoval Zákonník práce. Tiež touto

kolektívnu zmluvou sa dodatková zložka mzdy neodňala, ale sa nanovo upravili podmienky jej krátenia. Navrhovateľke bola dodatková zložka mzdy krátená v 100 % výške podľa v tom čase platných podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy v zmysle kolektívnej zmluvy z roku 2011. Navyše v tomto prípade podľa odporcu nebolo možné spochybniť princíp výhodnosti kolektívnej zmluvy, nakoľko kolektívna zmluva z roku 2011 upravuje podmienky dodatkovej zložky mzdy, čo je nad rámec Zákonníka práce a teda sú tieto podmienky výhodnejšie oproti Zákonníku práce.

Odporca súhlasil s názorom súdu prvého stupňa, že znenie ust. § 43 ods. 1 písm. b/ Zák. práce je kogentné, ale zmiešanou formou úpravy odporca nijak nevybočil ani nedošlo k obídenu tohto zákonného ustanovenia zo strany odporcu. Navyše súd prvého stupňa na jednej strane síce pripúšťa zmiešanú úpravu mzdových podmienok v súvislosti s kolektívnu zmluvou z roku 2007, avšak na strane druhej zmiešanú úpravu mzdových podmienok nepripúšťa a to v súvislosti s kolektívnu zmluvou z roku 2011, keď podmienkou vyplácania dodatkovej zložky mzdy bola výška základnej zložky mzdy. Uviedol, že prijatím kolektívnej zmluvy z roku 2011 sa podmienky krátenia dodatkovej zložky mzdy v pracovnej zmluve upravili a to tak, že krátenie dodatkovej zložky mzdy sa odvíjalo od výšky základnej zložky mzdy. Odporca poukázal na nález Ústavného súdu SR č. 10/2004, pričom pri analogickom použití citovaného nálezu Ústavného súdu SR na predmet sporu je možné konštatovať, že nadobudnutým právom pred účinnosťou kolektívnej zmluvy z roku 2011 bol nárok na dodatkovú zložku mzdy podľa kolektívnej zmluvy z roku 2007, pričom nárok na dodatkovú zložku mzdy vznikol, ak bola dokonaná skutková podstata, teda zamestnanec si plnil pracovné povinnosti (splnenie výkonnostných parametrov a neskôr pracovný čas zamestnanca). Po nadobudnutí účinnosti kolektívnej zmluvy z roku 2011 navrhovateľka mala nárok na dodatkovú zložku mzdy, avšak podmienky jej vyplácania neboli upravené, keďže ich upravovala kolektívna zmluva z roku 2007, ktorá stratila platnosť a účinnosť. Prijatím kolektívnej zmluvy z roku 2011 sa podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy upravili nanovo a na obdobie, za ktoré navrhovateľka žiadala doplatiť dodatkovú zložku mzdy, je nutné aplikovať podmienky vyplácania upravené v kolektívnej zmluve z roku 2011. Odporca namietal, že je teda nesprávny názor súdu prvého stupňa, keď na nárok navrhovateľky súd uplatnil podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy podľa v tom čase neúčinných kolektívnej zmluvy z roku 2007.

Preto odporca konštatoval, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, najmä ak súd prvého stupňa konštatoval, že navrhovateľka a odporca prejavili vôľu ohľadne výšky nároku, ale aj spôsobu jeho vzniku a to z dôvodu, že dodatková zložka mzdy bola viazaná na plnenie pracovných úloh zamestnanca len do roku 2009, nakoľko v roku 2009 sa podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy zmenili tak, že zamestnanec musel dodržať pracovný čas a v roku 2011 sa podmienky zmenili tak, že vyplácanie dodatkovej zložky mzdy záviselo od výšky základnej zložky mzdy. Navrhovateľka žiadala doplatenie dodatkovej zložky mzdy za obdobie od januára 2011, kedy vyplácanie dodatkovej zložky mzdy už nebolo viazané na plnenie pracovných úloh, ale bolo viazané na výšku základnej zložky mzdy. Keďže podmienky vyplácania dodatkovej zložky mzdy boli od počiatku upravené len v kolektívnej zmluve a nikdy nie v pracovnej, na zmenu týchto podmienok bolo potrebné zmeniť kolektívnu zmluvu. Zmenou pracovnej zmluvy nemožno zmeniť podmienky, ktoré v nej nikdy neboli upravené.

Odporca zároveň namietal nepreskúmateľnosť rozhodnutia súdu prvého stupňa s tým, že toto konanie trpí vadou nepreskúmateľnosti rozhodnutia, nakoľko odôvodnenie súdu obsahuje len závery, pričom neobsahuje premisy, na základe ktorých dospel súd prvého stupňa k príslušným záverom.

K odvolaniu sa písomne vyjadrila navrhovateľka prostredníctvom svojho právneho zástupcu a žiadala, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil a odvolanie zamietol, z dôvodu, že skutkový a právny stav zistený súdom prvého stupňa považovala za dostatočne preukázaný, rozhodnutie za zákonné.

Uviedla, že hlavným predmetom sporu je posúdenie právnej otázky, či mzdové dojednania v pracovnej zmluve, v znení Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008 vyvolávajú vznik právneho nároku navrhovateľky na vyplatenie dodatkovej zložky mzdy. Poukázala na ust. § 54 Zák. práce, uviedla, že jej mzdové podmienky boli v danom prípade dôsledkom zmluvnej voľnosti zamestnávateľa a zamestnanca tým, že sa premietli do Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008. Zamestnávateľ uzavretím Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008, t.j. úpravou v pracovnej zmluve, priznal zamestnancovi mzdové nároky, ktoré je možné meniť výlučne so súhlasom oboch zmluvných strán.

Odporca napáda skutočnosť, že na odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy nebolo potrebné uzatvoriť Dohodu o zmene pracovnej zmluvy podľa § 54 Zák. práce. Z dôvodu, že odňatím nároku na dodatkovú zložku mzdy nedošlo k zmene pracovnej zmluvy, ale k zmene podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy upravených v kolektívnej zmluve mala za to, že odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy je potrebné považovať za zmenu obsahu pracovnej zmluvy, pričom je nelogické, ak odporca chce navodiť dojem, že 100 % krátenie dodatkovej zložky mzdy bez akejkoľvek možnosti jej nadobudnutia nepredstavuje odňatie jedného z nárokov garantovaných v pracovnej zmluve. Zdôraznila, že v pracovnej zmluve sa dojednálo, že nárok na dodatkovú zložku mzdy patrí zamestnancovi za dodržania podmienok nekrátenia, t.j. účastníci prejavili vôľu ohľadne nielen výšky nároku, ale aj spôsobu jeho vzniku. Dojednaním novej kolektívnej zmluvy zamestnanec stratil možnosť nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy vo výške podľa pracovnej zmluvy, hoci sám nedal dôvod, nespôsobil jej krátenie. Navrhovateľka by nikdy nemohla nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy v prípade právnej relevancie novej kolektívnej zmluvy a na základe rozhodnutia generálnej riaditeľky, pretože tieto umožňujú nárok na dodatkovú zložku mzdy aj bezdôvodne odňať, hoci podľa pracovnej zmluvy by navrhovateľke takýto nárok patril. Nová kolektívna zmluva s rozhodnutím generálnej riaditeľky mali za cieľ zmeniť obsah pracovnej zmluvy. V rozpore s ust. § 54 Zák. práce totiž odňali zamestnancovi individuálne dojednaný nárok, ktorý vyplýval z pracovnej zmluvy, t.j. nárok dodržať podmienky nekrátenia a možnosť nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy v súlade s obsahom pracovnej zmluvy. Navrhovateľka zároveň uviedla, že z obsahu pracovnej zmluvy, v znení jej dodatku zo dňa 30.04.2008 vyplýva, že dodatková zložka mzdy bola nárokovateľná; jej výška bola pevne daná a v žiadnom prípade sa neodvíjala od výšky základnej zložky mzdy tak, ako o tom rozhodla vtedajšia generálna riaditeľka. K tvrdeniu odporcu v súvislosti so skutočnosťou, že zamestnanec má mať možnosť svojim vlastným konaním/nekonaním dodržať podmienky nekrátenia, t.j. ovplyvniť, či dodatková zložka mzdy poskytnutá bude, prípadne v akej výške, mala byť dojednaná len v súvislosti so staršou kolektívnou zmluvou, ktorá bola novšou kolektívnou zmluvou zmenená. Toto tvrdenie odporcu podľa navrhovateľky vychádza z nesprávneho interpretovania individuálnych dojednaní v pracovnej zmluve. Dodatková zložka mzdy bola dojednaná ako nárokovateľná zložka mzdy s tým, že zamestnanec má mať možnosť dodržať podmienky nekrátenia. Ak by mal odporca záujem poskytovať dodatkovú zložku mzdy svojoľne, prípadne v ľubovoľnej výške, neupravoval by jej výšku v pracovnej zmluve a neviazal by jej poskytnutie na negatívnu podmienku (dodržanie podmienok nekrátenia). To, že nová kolektívna zmluva neupravuje dodatkovú zložku mzdy vo vzťahu ku konaniu/nekonaniu zamestnanca, nemôže byť na ujmu zamestnanca, pretože nárok bol v pracovnej zmluve definovaný ako nárok splniteľný (za dodržania podmienok nekrátenia). Práve nová kolektívna zmluva a rozhodnutie generálnej riaditeľky spôsobili, že nárok zamestnanca, vyplývajúci z pracovnej zmluvy, sa mal stať nespĺniteľným bez zavinenia zamestnanca. To, že v staršej kolektívnej zmluve bol určený pomer určenia základnej zložky mzdy a dodatkovej zložky mzdy v pomere 5 : 1, nemá vplyv na to, že odporca pristúpil k individuálnemu dojednaniu aj dodatkovej zložky mzdy s navrhovateľkou, úpravou v jednej pracovnej zmluve. Tým, že odporca upravil dodatkovú zložku mzdy a to aj pokiaľ ide o jej výšku v pracovnej zmluve, tým odporca zdôraznil, že výška dodatkovej zložky mzdy je prejavom individuálneho dojednania zamestnanca a zamestnávateľa. Odporca zároveň odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy zdôvodňuje ustanoveniami novej kolektívnej zmluvy. Uzatvorením novej kolektívnej zmluvy sa však nevytvára prednosť pracovnoprávnej úpravy kolektívnej zmluvy pred pracovnoprávnou úpravou vyplývajúcou z pracovnej zmluvy. Kolektívna zmluva má upravovať vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom vždy výhodnejšie ako v pracovnej zmluve a preto nemôže individuálne dohodnuté mzdové podmienky negovať v podobe odňatia dojednaného mzdového nároku zamestnanca z pracovnej zmluvy. Zároveň uviedla, že bez ohľadu na obsah kolektívnej zmluvy z roku 2007, resp. z roku 2011, zamestnanec má podľa znenia pracovnej zmluvy možnosť dodržať podmienky nekrátenia dodatkovej zložky mzdy. V danej veci však kolektívna zmluva z roku 2011 nerešpektuje dojednanie pracovnej zmluvy. Odporca argumentuje tým, že došlo iba k zmene podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy, avšak táto zmena z roku 2011 neprípustne zmenila obsah pracovnej zmluvy, keď zamedzila zamestnancovi možnosť nadobudnúť nárok na dodatkovú zložku mzdy vo výške podľa pracovnej zmluvy a dodržať podmienky nekrátenia podľa pracovnej zmluvy. Časť VII bod 1 kolektívnej zmluvy za obdobie 26.01.2011 až 31.12.2013 upravuje mzdové nároky v menšom rozsahu, t.j. prísnejšie ako ich upravuje pracovná zmluva navrhovateľky. Navrhovateľka poukázala na odôvodnenie rozsudku NS SR sp. zn. 2Cdo 131/1998. K námietke odporcu, že napadnuté rozhodnutie súdu prvého stupňa je nepreskúmateľné, navrhovateľka uviedla, že súd prvého stupňa sa vysporiadal so všetkými právne relevantnými skutočnosťami a teda aj s argumentáciou odporcu. Zároveň poukázal na ďalšie tri právoplatné rozhodnutia v skutkovo a právne obdobných veciach 9Co/424/2013, 9CoPr/13/2014, 14CoPr/8/2014.

Zástupca navrhovateľky podaním zo dňa 22.04.2016 predložil odvolaciemu súdu dve rozhodnutia NS SR sp. zn. 8Cdo/999/2015 a 3Cdo/1376/2015, na základe ktorých poukazuje na dôvodnosť jej uplatneného nároku aj v tomto konaní.

Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, prejednal odvolanie v súlade s ust. § 212 ods. 1 O.s.p., viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania, bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. verejným vyhlásením rozsudku podľa § 156 ods. 3 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné a napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je potrebné ako vecne správny potvrdiť.

V predmetnej veci odvolací súd uvádza, že po tom, ako súd prvého stupňa prvý krát vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 25.02.2014, pod č.k. 4Cpr/2/2013-259, odvolací súd tento rozsudok súdu prvého stupňa zrušil, pričom pri zrušení rozhodnutia a jeho následnom vrátení súdu prvého stupňa na ďalšie konanie odvolací súd v odôvodnení svojho zrušovacieho uznesenia vyslovil právny názor na danú vec, ktorý slúžil prvostupňovému súdu na usmernenie jeho ďalšej činnosti. Pri vyslovení takéhoto právneho názoru vychádzal odvolací súd zo stavu, ktorý existoval v čase vyhlásenia jeho rozhodnutia (§ 154 ods. 1 a § 211 O.s.p.). Odvolací súd na rozdiel od súdu prvého stupňa dospel k záveru, že nárok navrhovateľky o zaplatení 1.296,68 eur s prisl., ktorá suma predstavovala rozdiel medzi hrubou mzdou, ktorá bola navrhovateľke v období január až júl 2011 reálne poskytnutá a hrubou mzdou, ktorá mala jej byť za uvedené obdobie poskytnutá po pripočítaní dodatkovej zložky mzdy. Skutočnosť, že odporca prestal vyplácať navrhovateľke dodatkovú zložku mzdy, bola v rozpore s individuálne dohodnutými podmienkami v pracovnej zmluve, v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2008. Odporca mohol zmenu, resp. zrušenie svojej povinnosti vyplácať navrhovateľke dodatkovú zložku mzdy len formou zmeny mzdových podmienok individuálne dohodnutých v pracovnej zmluve s navrhovateľkou. Dodatkovú zložku mzdy nemohol prestať vyplácať, tak ako sa to stalo len na základe uzavretia novej kolektívnej zmluvy a rozhodnutia vtedajšej generálnej riaditeľky RTVS bez toho, aby došlo aj k zmene individuálne dohodnutých podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy v pracovnej zmluve navrhovateľky, v ktorej bola táto zložka mzdy priamo stanovená. Súd prvého stupňa správne poukázal na ust. § 231 ods. 1 Zák. práce, v zmysle ktorého 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. Z tohto ustanovenia jednoznačne vyplýva, že kolektívna zmluva môže upravovať vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom len výhodnejšie, nakoľko vo vzťahu kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy platí princíp výhodnosti pre zamestnanca. Z tohto princípu vyplýva, že pokiaľ kolektívna zmluva, okrem iného upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok výhodnejšie ako pracovná zmluva, postupuje sa podľa kolektívnej zmluvy a pracovná zmluva je v časti rozporu s kolektívnou zmluvou neplatná. Na základe vykonaného dokazovania súdom prvého stupňa bolo zrejmé, že postup odporcu nebol v súlade s ust. § 231 ods. 1 Zák. práce, nakoľko nová kolektívna zmluva, účinná od 26.01.2011, upravila mzdu dohodnutú s navrhovateľkou individuálne v pracovnej zmluve v jej neprospech. Možno preto súhlasiť so stanoviskom navrhovateľky, ktoré prezentovala v písomnom vyjadrení k odvolaniu odporcu, že nesprávne postupoval odporca ako zamestnávateľ, keď na odmeňovanie navrhovateľky aplikoval aj kolektívnu zmluvu, účinnú od 26.01.2011, v spojení s rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS 27.01.2011, na základe čoho navrhovateľke nebola vyplácaná dodatková zložka mzdy, napriek tomu, že v pracovnej zmluve bola medzi účastníkmi konania individuálne dohodnutá dodatková zložka mzdy vo výške 7.000,- Sk (232,36 eur) za predpokladu nesplnenia podmienky jej krátenia, viazanej na plnenie pracovných úloh. Správne preto súd prvého stupňa konštatoval v odôvodnení svojho rozhodnutia (č.l. 13), že rozhodnutie generálnej riaditeľky a nová kolektívna zmluva sú 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. Odvolací súd preto opätovne konštatuje, že kolektívna zmluva zo dňa 26.01.2011 spolu s rozhodnutím generálnej riaditeľky RTVS zo dňa 27.01.2011 menila mzdové podmienky individuálne dohodnuté s navrhovateľkou v pracovnej zmluve, keďže jej odníma nárok na vyplatenie dodatkovej zložky mzdy za iných podmienok, ako boli dojednané v pracovnej zmluve. Nesprávne je preto stanovisko odporcu, že v danom prípade išlo len o stanovenie podmienok krátenia tohto nároku a nie o jeho odňatie a to z dôvodu, že navrhovateľke

sa dodatková zložka mzdy nemala vyplatiť vôbec za podmienok, ktoré ona sama nemohla objektívnym spôsobom ovplyvniť, hoci podľa pracovnej zmluvy, v znení jej zmeny zo dňa 30.04.2008 mala nárok na dodatkovú zložku mzdy a to v prípade dodržania podmienok nekrátenia stanovených v kolektívnej zmluve. Odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy je preto zmenou obsahu pracovnej zmluvy, na takúto zmenu bola potrebná dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy v zmysle § 54 Zák. práce. V predmetnej veci bola dohoda o zmene obsahu pracovnej zmluvy uzavretá až dňa 25.07.2011 s účinnosťou od 01.08.2011, t.j. len od tohto dňa bola mzda navrhovateľky dohodnutá len ako jednozložková mzda vo výške 1.162,- eur mesačne a nie mzda pozostávajúca zo základnej zložky a dodatkovej zložky. Tiež možno súhlasiť s navrhovateľkou, ktorá vo svojom vyjadrení k odvolaniu odporcu poukázala na nesprávny príklad, ktorý odporca uviedol v odvolaní a to „že, ak sa v akejkoľvek kolektívnej zmluve dohodne akási bonusová zložka mzdy, tak túto zložku mzdy nie je možné zmeniť ani v ďalšej kolektívnej zmluve ..., alebo v takom prípade by podľa súdu išlo o nevýhodnosť kolektívnej zmluvy“. Správne totiž navrhovateľka zdôraznila, že dodatková zložka mzdy v danej veci vyplýva priamo z pracovnej zmluvy, bola individuálne dojednaná. Ak by však dodatková zložka mzdy bola výlučne upravená len v kolektívnej zmluve, ani navrhovateľka by nemohla namietať, ak by k jej zmene došlo neskoršou kolektívnou zmluvou. Takáto situácia však v danej veci nenastala. Správny bol preto záver súdu prvého stupňa, že navrhovateľke vznikol nárok na doplatenie nevyplatennej dodatkovej zložky mzdy za predpokladu dodržania podmienok jej nekrátenia vzhľadom na plnenie pracovných úloh navrhovateľky v rozhodnom období.

Nie je dôvodná ani ďalšia námietka odporcu, že rozhodnutie súdu prvého stupňa je nepreskúmateľné v zmysle § 157 ods. 2 O.s.p..

Odvolací súd má za to, že súd prvého stupňa svoje rozhodnutie dostatočne odôvodnil. V zmysle čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom. Do práva na spravodlivý proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, návrhmi a hodnotením dôkazom. Právo na spravodlivý súdny proces neznamená ani právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami a právnymi názormi. Podľa § 157 ods. 2 O.s.p. v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa navrhovateľ (žalobca) domáha a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca (žalovaný), prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé. Rozhodnutie súdu ako orgánu verejnej moci nemusí byť totožné s očakávaniami a predstavami účastníka konania, ale z hľadiska odôvodnenia musí spĺňať parametre zákonného rozhodnutia a účastníkovi konania musí dať odpoveď na podstatné (zásadné) otázky a námietky spochybňujúce závery namietaného rozhodnutia v závažných a samotné rozhodnutie ovplyvňujúcich súvislostiach. Odvolací súd má za to, že odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré jasne, stručne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces. Po preskúmaní napadnutého rozhodnutia odvolací súd dospel k záveru, že namietaným rozhodnutím nebolo porušené právo odporcu na spravodlivý proces, ktorý zahrňuje i právo na riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia, keď súd prvého stupňa svoje rozhodnutie riadne odôvodnil, vyhodnotil dôkazy v zmysle ust. § 132 O.s.p., a preto námietka odporcu v tomto smere nie je dôvodná.

Odporca v odvolaní zároveň žiadal, aby v prípade, ak odvolací súd potvrdí rozsudok súdu prvého stupňa, vo výroku svojho rozhodnutia pripustil možnosť dovolania voči svojmu rozhodnutiu v zmysle § 238 ods. 3 O.s.p.. V ust. § 238 ods. 3 O.s.p. zákon upravuje prípustnosť dovolania proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol rozsudok prvostupňového súdu potvrdený. Dovolanie je prípustné, ak odvolací súd vo výroku svojho potvrdzujúceho rozsudku vyslovil, že ide o rozhodnutie, ktoré má po právnej stránke zásadný význam. Takýto názor môže vysloviť výlučne odvolací súd. To, či ide o vec zásadného právneho významu, dovolací súd preskúmať oprávnený nie je. Ak odvolací súd založí prípustnosť dovolania svojím rozhodnutím, dovolací súd je oprávnený preskúmať takéto rozhodnutie odvolacieho súdu iba v rámci otázky zásadného právneho významu, ktorú vo svojom rozsudku uviedol odvolací súd. Za rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu možno považovať také rozhodnutie odvolacieho súdu, ktoré rieši doposiaľ nenastolenú alebo v iných súvislostiach prezentovanú a právne riešenú otázku takým spôsobom, ktorý je významný z hľadiska rozhodovacej činnosti súdov vôbec, t.j. má všeobecný

vplyv na prípady podobnej povahy. Z tohto hľadiska má rozhodnutie odvolacieho súdu zásadný význam spravidla vtedy, ak rieši takú právnu otázku, ktorá judikatúrou vyšších súdov nebola riešená alebo ktorej výklad v judikatúre týchto súdov nie je ustálený, alebo ak odvolací súd posúdil určitú právnu otázku inak, než je riešená v konštantnej judikatúre vyšších súdov a rozhodnutie odvolacieho súdu predstavuje v tomto smere odlišné riešenie tejto právnej otázky. O takýto prípad však v danej veci nejde. Navyše v priebehu prvostupňového konania bolo zo strany účastníkov predložených viacero rozhodnutí odvolacieho súdu v skutkovo a právne obdobných právnych veciach ako i rozhodnutia dovolacieho súdu, kde dovolací súd opätovne riešil prípady opätovne v skutkovo a právne obdobných veciach.

Vzhľadom na vyššie uvedené preto odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny v súlade s ust. § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

Podľa § 224 ods. 4 O.s.p. ak odvolací súd rozhoduje o odvolaní proti rozhodnutiu vo veci samej, ktorým nebolo rozhodnuté o trovách konania z dôvodu postupu podľa § 151 ods. 3, o trovách odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa. Vzhľadom na toto zákonné ustanovenie súd prvého stupňa rozhodne samostatným uznesením o náhrade trov prvostupňového, ale aj odvolacieho konania po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3 : 0.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.