

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 9CoPr/6/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1413213592
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 06. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Magdaléna Floreková
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1413213592.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Magdalény Florekovej a členov senátu JUDr. Romana Huszára a JUDr. Zuzany Posluchovej v právnej veci navrhovateľky: A.. G. H.F., L. L., X. XX, zastúpená AK JUDr. Róbert Madej, PhD., Bratislava, Mýtna 42, proti odporcovi: Rozhlas a televízia Slovenska, Bratislava, Mlynská dolina, IČO : 47 232 480, o zaplatenie 3.028,85 € s príslušenstvom, na odvolanie odporcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava IV zo dňa 29. 1. 2015 č.k. 6Cpr/3/2013 - 275, v pomere hlasov 3 : 0, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e.**

odôvodnenie:

Uvedeným rozsudkom súd prvého stupňa zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke sumu 3.028,85 € s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 33,21 € od 13. 2. 2011 do zaplatenia, ďalej vo výške 9 % ročne zo sumy 232,36 € od 13. 3. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 232,36 € od 13. 4. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 232,36 € od 13. 5. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 232,36 € od 13. 6. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 1.308,76 € od 13. 11. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 147,87 € od 13. 7. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 165,97 € od 13. 8. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 232,36 € od 13. 9. 2011 do zaplatenia, vo výške 9,50 % ročne zo sumy 211,24 € od 13. 10. 2011 do zaplatenia, a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku. zároveň si vyhradil právo rozhodnúť o trovách konania v lehote do 30 dní od právoplatnosti rozsudku.

V odôvodnení svojho rozhodnutia prvostupňový súd poukazoval na to, že navrhovateľka peňažné plnenie uplatňovala titulom nezaplatených mzdových nárokov za obdobie január 2011 až október 2011. Navrhovateľ mala ako zamestnanec odporcu dohodnutú mzdu a to sumu 35.000,- Sk ako základnú zložku mzdy, ďalej dodatkovú zložku mzdy (za dodržania podmienok nekrátenia) v sume 7.000,- Sk, spolu teda 42.000 Sk, ktoré obe zložky boli nárokovateľné. V zmysle dodatku č. 3 Spoločnej kolektívnej zmluvy na r. 2007 sa dodatková zložka mzdy vyplácala ako súčasť mesačnej mzdy vždy, pokiaľ nadriadený zamestnanca nenavrhol jej krátenie, keď krátenie sa viazalo len na plnenie pracovných úloh zamestnanca; navyše zdôvodnenie krátenia mal robiť nadriadený v písomnej forme. Odporca ale počnúc januárom 2011 svojim zamestnancom, vrátane navrhovateľky, obmedzil vyplácanie dodatkového zložky mzdy a počnúc februárom 2011 jej vyplácanie zastavil úplne. Navrhovateľkou uplatnená suma 3.028,85 € predstavuje rozdiel medzi brutto mzdou, ktorá mu mala byť vyplatená a brutto mzdou reálne vyplatenou, za obdobie január - október 2011 (včítane odstupného).

Prvostupňový súd dospel k záveru, že postup odporcu, keď na základe novej kolektívnej zmluvy na obdobie 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013 prestal vyplácať zamestnancom, a teda aj navrhovateľke dodatkovú zložku mzdy, z dôvodu, že kolektívna zmluva takúto zložku mzdy nestanovovala, bol v rozpore s individuálne dohodnutými podmienkami v pracovnej zmluve (v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008). Obe zložky mzdy boli zložkami nárokovateľnými, individuálne

dohodnutými v pracovnej zmluve, pričom na vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy neboli viazané žiadne pozitívne podmienky, ktoré by musel zamestnanec splniť. Krátenie tejto zložky mzdy bolo viazané na individuálneho zamestnanca a len na plnenie jeho pracovných úloh. Počas pracovného pomeru navrhovateľa také skutočnosti, ktoré by predstavovali naplnenie podmienok pre krátenie dodatkovvej zložky nenastali a ani súd ich v konaní nezistil. Skutočnosť, že dodatková zložka mzdy, jej spôsob vyplácania a krátenia nebola upravená v ďalšej kolektívnej zmluve, nemohla byť dôvodom nevyplácania dodatkovvej zložky mzdy navrhovateľke, ktorá ju mala stanovenú priamo v pracovnej zmluve. Kolektívna zmluva nie je spôsobilá rušiť mzdové nároky zamestnanca, individuálne dojednané v jeho pracovnej zmluve. Kolektívna zmluva, ktorá zaviedla dodatkovú zložku mzdy, stanovila zamestnávateľovi povinnosť dohodnúť v pracovnej zmluve celkovú sumu mesačnej mzdy, pozostávajúcej z dvoch zložiek - základnej a z dodatkovvej - ako aj podmienky jej poskytovania; tieto boli s navrhovateľom v jeho pracovnej zmluve, resp. v dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 riadne dohodnuté. Pokiaľ odporca uzatvoril novú kolektívnu zmluvu, na základe ktorej mienil postupovať pri vyplácaní mzdy zamestnancom, mal zmenu podmienok poskytovania mzdy individuálne dohodnúť v pracovnej zmluve s jednotlivými zamestnancami. Nárok navrhovateľky preto posúdil ako dôvodný. Priznaná suma 3.028,85 € predstavuje rozdiel brutto mzdy, ktorý by navrhovateľka dosiahla za uplatňované obdobie, keby jej bola vyplácaná dodatková zložka mzdy a reálne vyplácanej mzdy (január 2011 až október 2011).

Prvostupňový súd zaviazal odporcu aj na zaplatenie úroku z omeškania, z jednotlivých čiastok nevyplatennej mzdy za obdobie január až október 2011, s poukazom na ust. § 517 Obč. zák. v spojení s § 3 ods. 1 nar. vlády č. 87/1995 Z.z., a to odo dňa nasledujúceho po splatnosti mzdy, ktorá bola dohodnutá v kolektívnej zmluve vždy k 12-temu dňu kalendárneho mesiaca.

Rozhodnutie o trovách konania oprel súd prvého stupňa o ust. § 151 O.s.p.

Uvedený rozsudok napadol v zákonnej lehote odvolaním odporca; v celom rozsahu, domáhajúc sa jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Odporca vytýkal prvostupňovému súdu, že jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a tiež trpí inou vadou konania (je nepreskúmateľné). Odporca trval v odvolaní na tom, že mzdové podmienky zamestnancov odporcu boli dohodnuté v kolektívnej zmluve, a to v Dodatku č. 3 ku Spoločnej kolektívnej zmluve na r. 2007 zo dňa 3. 4. 2008, účinnej od 1. 5. 2008 a následne v Kolektívnej zmluve Rozhlasu a televízie Slovenska na obdobie od 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013, tak, ako to umožňuje § 119 ods. 2 Zák. práce. V zmysle § 2 ods. 1 a § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní zaväzoval Dodatok č. 3 v časti V „Odmeňovanie zamestnancov“, čl. 15 „Mzdové podmienky“, bod 4, zamestnávateľa (odporcu) písomne dohodnúť v pracovnej zmluve, resp. v dohode o zmene pracovnej zmluvy celkovú sumu mesačnej mzdy, pozostávajúcej zo základnej zložky mzdy a z dodatkovvej zložky mzdy, pri stanovenom pomere 5 : 1. Odporca tak len zabezpečil realizáciu záväzku vyplývajúceho z Dodatku č. 3 kolektívnej zmluvy, t.j. s navrhovateľkou uzatvoril Dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008, v ktorej číselne vyjadril svoj záväzok voči navrhovateľke. Tento právny úkon bol už len deklaratórnym úkonom odporcu voči navrhovateľke, t.j. v Dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 bola mzda navrhovateľa rozdelená v zmysle kolektívnej zmluvy (Dodatku č. 3) pri stanovenom pomere 5 : 1 na základnú mzdu vo výške 1.161,79 € (35.000,- Sk) a dodatkovú zložku mzdy vo výške 232,36 € (7.000,- Sk).

Odporca nesúhlasil s posúdením oboch zložiek mzdy ako individuálne dohodnutými zložkami v pracovnej zmluve súdom prvého stupňa, a teda nárokovateľnými nárokmi vyplývajúcimi z pracovnej zmluvy, resp. dohody o zmene pracovnej zmluvy. Odporca mal za to, že v konaní preukázal, že mzda bola individuálne dohodnutou v pracovnej zmluve resp. dohode o zmene pracovnej zmluvy iba do uzatvorenia dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008. Uzatvorením Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 došlo u odporcu k zmene v oblasti odmeňovania zamestnancov odporcu v tom zmysle, že mzdové podmienky zamestnancov odporcu boli dohodnuté v Kolektívnej zmluve v zmysle ust. § 119 ods. 2 Zák. práce. Odporca dňa 26. 1. 2011 uzatvoril so zástupcami zamestnancov novú Kolektívnu zmluvu Rozhlasu a televízie Slovenska na obdobie 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013. V súlade s jej ustanovením časti VII., odsek 1, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov a v nadväznosti na rozhodnutie zamestnávateľa (odporcu) o rozpočtovom provizóriu z 1. 1. 2011 odporca ako zamestnávateľ rozhodol o vyplácaní dodatkovvej zložky mzdy tak, že :

- a) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy 1050 € a viac, DZM sa nevypláti vôbec,
- b) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy vo výške od 900 do 1049,99 €, vôbec sa nevypláti 80 % DZM,
- c) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy vo výške od 700 do 899,99 €, vôbec sa nevypláti 50 % DZM,

d) ak je v pracovnej zmluve dohodnutá základná zložka mzdy vo výške od 550 do 699,99 €, vôbec sa nevypláti 20 % DZM.

Toto rozhodnutie sa netýkalo vyplácania DZM pri pracovných zmluvách, v ktorých je dohodnutá základná zložka mzdy nižšia ako 550 €. Vyplácanie dodatkovvej zložky mzdy bolo navrhovateľke zastavené odporcom v nadväznosti na ust. uvedené pod písm.a) vyššie označeného rozhodnutia. Navrhovateľ skončil pracovný pomer ku dňu 31. 10. 2011; do skončenia pracovného pomeru riadne vykonával svoju prácu, za ktorú aj poberal mzdu v zmysle Kolektívnej zmluvy RTVS na obdobie 26. 1. 2011 - 31. 12. 2011 a Rozhodnutia generálnej riaditeľky rozhlasu a televízie Slovenska zo dňa 27. 1. 2011. Odporca tiež v odvolaní vyjadril názor, že pokiaľ navrhovateľka vykonávala prácu podľa pracovnej zmluvy a poberala za vykonanú prácu mzdu bez vyplácania dodatkovvej zložky mzdy, konkludentne tým vyjadrila súhlas s takýmto odmeňovaním. Zákonník práce sice predpokladá, že pracovná zmluva, resp. dohoda o zmene pracovnej zmluvy bude uzavretá písomne, avšak jej nedodržanie nesankcionuje neplatnosťou. Znenie ust. § 43 ods. 1 písm.d/ Zák. práce žiadnym spôsobom nezakazuje a ani nevyvracia možnosť zmiešanej úpravy mzdových podmienok - individuálne dohodnutou podmienkou v pracovnej zmluve bola výška základnej zložky mzdy, pričom podmienky vyplácania mzdy, vrátane výpočtu dodatkovvej zložky mzdy boli dojednané v KZ 2007. Trval na tom, že z jeho strany nedošlo voči navrhovateľke k odňatiu nároku na dodatkovú zložku mzdy, ale došlo k jej kráteniu v súvislosti s prijatím KZ 2011 a vydaním rozhodnutia generálnej riaditeľky zo dňa 27. 1. 2011. Takýmto konaním sa nezmenil obsah pracovnej zmluvy. Zmena pracovnej zmluvy by pripadala do úvahy v prípade, ak by sa zmenila výška základnej zložky mzdy a nie podmienky jej vyplácania, ktoré v pracovnej zmluve neboli nikdy dohodnuté.

Odporca ďalej v odvolaní poukazoval na to, že KZ 2011 neupravila podmienky zamestnancov menej výhodne, ako ich upravoval Zákonník práce alebo iné právne predpisy a ani neodňala, resp. neupravila individuálne dojednané podmienky pracovnej zmluvy. KZ 2011 ponechala úpravu dodatkovvej zložky mzdy a nanovo upravila podmienky jej vyplácania, t.z. že novou kolektívnou zmluvou sa dodatková zložka mzdy neodňala, ale sa nanovo upravili podmienky jej krátenia, a teda navrhovateľke nebola dodatková zložka mzdy odňatá ale krátená o 100 %. Je tiež nutné prihliadať aj na vtedajšie rozpočtové provizorium zamestnávateľa, čo bol jeden z dôvodov zmeny podmienok vyplácania dodatkovvej zložky mzdy; žalobný návrh navrhovateľky je preto podľa názoru odporcu zneužitím práv a povinností na škodu zamestnávateľa.

Odporca ďalej výtýkal prvostupňovému súdu, že jeho rozhodnutie je nepreskúmateľné, nakoľko nie je vyhotovené v súlade s ust. § 157 ods. 2 O.s.p. z odôvodnenia rozsudku prvostupňového súdu vôbec nie je zrejmé, akými úvahami súd dospel k svojmu rozhodnutiu. Súd prvého stupňa vôbec vo svojom rozhodnutí nevzal do úvahy KZ 2011 a novú úpravu vyplácania dodatkovvej zložky mzdy a teda sa nevysporiadal so všetkými podstatnými skutkovými a právnymi skutočnosťami. V prípade, ak odvolací súd potvrdí rozsudok súdu prvého stupňa, žiadal, aby vo výroku svojho rozhodnutia pripustil možnosť dovolania voči takému rozhodnutiu v zmysle § 238 ods. 3 O.s.p. z dôvodu, že ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu, nakoľko jednoznačný výklad právnych noriem poskytne návod pri uzatváraní kolektívnych a pracovných zmlúv nie len odporcovi, ale aj iným podnikom a inštitúciami, ktoré uzatvárajú kolektívne zmluvy, keďže zmiešaná úprava mzdových podmienok je v praxi bežne zaužívaná. Na odvolanie odporcu sa písomne vyjadrila navrhovateľka tak, že žiadala napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť. Poukazovala na to, že hlavným predmetom sporu je posúdenie právnej otázky, či mzdové dojednania v pracovnej zmluve v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 vyvolávajú vznik právneho nároku navrhovateľky na vyplatenie dodatkovvej zložky mzdy. V tejto súvislosti navrhovateľka uviedla, že podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy sú v zmysle Zák. práce mzdové podmienky. Zamestnávateľ môže mzdové podmienky individuálne dojednať v pracovnej zmluve - čo sa v predmetnom prípade aj stalo - alebo môže uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, v ktorej majú byť mzdové podmienky zamestnancov upravené. Navrhovateľka trvala na tom, že zamestnávateľ v pracovnej zmluve (v znení jej dodatkov) neoponechal úpravu mzdových podmienok na kolektívnu zmluvu, ale naopak, uzavretím dodatku k pracovnej zmluve zamestnávateľ prejavil vôľu individuálne dojednať so zamestnancom mzdové podmienky. Mzdové podmienky boli výsledkom zmluvnej voľnosti zamestnávateľa a zamestnanca, ktorej prejavom bola dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008. Zamestnávateľ uzavretím dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008 priznal zamestnancovi mzdové nároky, ktoré možno zmeniť len so súhlasom oboch zmluvných strán (dohodou). To, že nové mzdové podmienky dojednané v pracovnej zmluve vyplývajú z predchádzajúceho kolektívneho vyjednávania, nemôže záväznosť ustanovení pracovnej zmluvy nijakým spôsobom spochybňovať ani odôvodňovať oprávnenie jednostranne meniť dojednania v pracovnej zmluve. Z ust. § 54 zák. č. 311/2001 Zák. práce vyplýva, že zmenu ohľadom výšky odmeňovania - mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve, možno meniť výlučne len na základe

súhlasného prejavu vôle oboch zmluvných strán; k takejto dohode medzi zmluvnými stranami nikdy nedošlo.

Odporca vo svojom odvolaní napáda skutočnosť, že na odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy nebolo potrebné uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy podľa § 54 Zák. práce. Pritom sa odvoláva na to, že odňatím nároku na dodatkovú zložku mzdy nedošlo k zmene pracovnej zmluvy, ale k zmene podmienok vyplácania dodatkovej zložky mzdy upravených v kolektívnej zmluve. S uvedeným právnym názorom navrhovateľka nesúhlasí a odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy považuje za zmenu obsahu pracovnej zmluvy. Odporca sa navyše celkom nelogicky snaží navodiť dojem, že 100 % krátenie dodatkovej zložky mzdy bez akejkoľvek možnosti jej nadobudnutia, nepredstavuje odňatie jedného z nárokov garantovaných v pracovnej zmluve. Takéto tvrdenie označila navrhovateľka za logický a právny nezmysel. V pracovnej zmluve sa dojednálo, že nárok na dodatkovú zložku mzdy patrí zamestnancovi za dodržania podmienok nekrátenia. Účastníci pracovnoprávneho vzťahu prejavili vôľu ohľadne nielen výšky nároku ale aj spôsobu jeho vzniku. Súd prvého stupňa správne vyhodnotil, že z gramatického, logického a doslovného výkladu predmetného ustanovenia (b) dodatková zložka mzdy - za dodržania podmienok nekrátenia 7.000 Sk) 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. Tiež súhlasila s ďalším tvrdením prvostupňového súdu, že slovo „dodržanie“ možno vykladať len s ohľadom na povinnosti zamestnanca - navrhovateľky. Kolektívna zmluva a rozhodnutie generálnej riaditeľky v predmetnom prípade odňali zamestnancovi možnosť vyplývajúcu priamo z pracovnej zmluvy, a to dodržať podmienky nekrátenia. Mohlo však 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 možnosť nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy vo výške podľa pracovnej zmluvy, hoci sám nedal dôvod/nespôsobil jej krátenie. Ak negatívna podmienka naplnená nie je, zamestnancovi sa dodatková zložka mzdy 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/nekonania zamestnanca tak, aby v súlade s pracovnou zmluvou zamestnanec mohol mať nárok dodržať podmienky nekrátenia. Pokiaľ by navrhovateľka priznala právnu relevanciu ustanoveniu novej kolektívnej zmluvy a rozhodnutiu generálnej riaditeľky, ktoré umožňujú nárok na dodatkovú zložku mzdy aj bezdôvodne odňať, navrhovateľka by nikdy nemohla nadobudnúť dodatkovú zložku mzdy, hoci podľa pracovnej zmluvy jej takýto nárok patril. Nová kolektívna zmluva spolu s rozhodnutím generálnej riaditeľky mali za cieľ zmeniť obsah pracovnej zmluvy - v rozpore s ust. § 54 Zák. práce odňali zamestnancovi individuálne dojednaný nárok vyplývajúci z pracovnej zmluvy v prípade, ak odporca chcel navrhovateľke odňať dodatkovú zložku mzdy, bol povinný uzavrieť s ňou podľa § 54 Zák. práce dohodu o zmene pracovnej zmluvy.

Navrhovateľka vo vyjadrení poukazovala na to, že dodatková zložka mzdy bola v znení dodatku k pracovnej zmluve zo dňa 30. 4. 2008 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. Ak by sa pripustil právny názor odporcu, znamenalo by to, že obsah pracovnej zmluvy (výška dodatkovej zložky mzdy) by mohla byť zmenená aj bez súhlasu zamestnanca, čo je v pracovnom práve neprípustné. To, že nová kolektívna zmluva neupravovala dodatkovú zložku mzdy vo vzťahu ku konaniu/nekonaniu zamestnanca, mu nemohlo byť na ujmu, nakoľko nárok bol v pracovnej zmluve definovaný ako splniteľný (za dodržania podmienok nekrátenia). Nová kolektívna zmluva a rozhodnutie generálnej riaditeľky spôsobili, že nárok zamestnanca vyplývajúci z pracovnej zmluvy sa mal stať nesplniteľným bez zavinenia zamestnanca.

Z argumentácie odporcu v jeho odvolaní vyplýva, že odporca spochybňuje aj samotnú skutočnosť, že výška dodatkovej zložky mzdy bola individuálne dojednaná. Navrhovateľka nespochybňuje, že v staršej kolektívnej zmluve bol určený pomer určenia základnej zložky mzdy a dodatkovej zložky mzdy (5 : 1). Uvedené však nemá žiadny vplyv na to, že odporca pristúpil k individuálnemu dojednaniu aj dodatkovej zložky mzdy s navrhovateľkou úpravou v jej pracovnej zmluve. Tým, že odporca upravil dodatkovú zložku mzdy (aj pokiaľ ide o jej výšku) v pracovnej zmluve, nepochybne zdôraznil, že výška dodatkovej zložky mzdy je prejavom individuálneho dojednanja zamestnanca a zamestnávateľa. Pokojne sa mohlo stať, že výška dodatkovej zložky mzdy v pracovnej zmluve by nekorešpondovala s princípom jej výpočtu v kolektívnej zmluve. Z argumentácie odporcu v takom prípade vyplýva, že by výšku dodatkovej zložky mzdy odvodzoval od výšky základnej zložky mzdy a nie podľa skutočného dojednanja v pracovnej zmluve, čo navrhovateľka považuje za absolútne neprípustné.

Odporca odňatie nároku na dodatkovú zložku mzdy zdôvodňuje ustanoveniami novej kolektívnej zmluvy. V tejto súvislosti navrhovateľka poukazovala na to, že uzatvorením kolektívnej zmluvy sa nevytvára prednosť pracovnoprávnej úpravy kolektívnej zmluvy (pokiaľ je pre zamestnanca menej priaznivá) pred pracovnoprávnou úpravou vyplývajúcou z pracovnej zmluvy. Argumentácia odporcu vychádza z nepochopenia skutočnosti, že kolektívna zmluva musí byť pre zamestnanca výhodnejšia nielen v porovnaní so Zákonníkom práce, ale aj v porovnaní s pracovnou zmluvou. Odporca sa vôbec nevenuje skutočnosti, že kolektívna zmluva z r. 2011 upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako pracovná zmluva (nie Zákonník práce). Navrhovateľka predsa svoj nárok neodvodzuje z kolektívnej zmluvy ale priamo z pracovnej zmluvy. Navrhovateľka by nenamietala, ak by kolektívna zmluva z r. 2011 upravovala podmienky vyplácania dodatkového zložky mzdy inak ako v r. 2007 a pritom by rešpektovala znenie pracovnej zmluvy. Avšak kolektívna zmluva z r. 2011 dojednania pracovnej zmluvy nerešpektuje. Dodatková zložka mzdy vyplývala v prípade navrhovateľky priamo z jej pracovnej zmluvy, bola individuálne dojednaná. Ak by dodatková zložka mzdy bola upravená výlučne v kolektívnej zmluve - ako to uvádza vo svojom príklade v odvolaní odporca - navrhovateľka by skutočne nemohla namietat, ak by k jej zmene došlo neskoršou kolektívnou zmluvou. Takáto situácia ale nenastala. Odporca upravil nárok na dodatkovú zložku mzdy priamo v pracovnej zmluve - hoci to robiť nemusel - čím sa táto zložka mzdy stala výrazom individuálneho dojednania zamestnanca a zamestnávateľa, ktorú nemožno odňať ani jednostranne ani kolektívnou zmluvou. Svoj právny názor navrhovateľka podporila poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo/131/1998.

Podľa navrhovateľky neobstojí ani námietka odporcu v odvolaní, že súd rozhodnutie prvého stupňa je nepreskúmateľné. V odôvodnení rozsudku sa prvostupňový súd vysporiadal so všetkými právne relevantnými skutočnosťami, nie je pravdou, že by nevzal do úvahy kolektívnu zmluvu z r. 2011 a novú úpravu vyplácania dodatkového zložky mzdy. Nedôvodné je aj tvrdenie odporcu, že dojednanie výšky dodatkového zložky mzdy v pracovnej zmluve zodpovedalo výške dodatkového zložky mzdy podľa kolektívnej zmluvy, t.j. že nejde o individuálne dojednanie. Navrhovateľka je názoru, že dojednania pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu sú nepochybne výrazom individuálneho dojednania; neobstojí preto argument odporcu, že dojednanie dodatkového zložky mzdy v pracovnej zmluve malo len deklaratórny charakter. Záverom navrhovateľka poznamenala, že v skutkovo i právne obdobnej veci (H. Z. c/a RTVS o zaplatenie dodatkového zložky mzdy vo výške 2.219,43 € s príslušenstvom) potvrdil Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací svojím rozsudkom sp. zn. 9Co 424/2013 rozsudok prvostupňového súdu, ktorým bol priznaný navrhovateľom uplatňovaný nárok v plnom rozsahu.

Ďalším písomným podaním doručeným súdu prvého stupňa dňa 7. 5. 2015 navrhovateľka oznamovala, že tiež v ďalšej skutkovo i právne obdobnej veci H.. A. L. c/a RTVS o zaplatenie dodatkového zložky mzdy rozhodol Krajský súd v Bratislave dňa 26. 3. 2015 v konaní pod sp. zn. 9CoPr/13/2014 tak, že potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa, ktorý navrhovateľovi uplatnený nárok v celom rozsahu priznal.

Ďalším písomným podaním doručeným odvolaciemu súdu dňa 22. 7. 2015 (č.l. 318 a nasl. spisu) navrhovateľka informovala, že v ďalšej skutkovo i právne obdobnej veci J.. Y. D. c/a RTVS, o zaplatenie dodatkového zložky mzdy, rozhodol Krajský súd v Bratislave dňa 26. 5. 2015 v konaní pod sp. zn. 14CoPr/8/2014 tak, že potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa, ktorý navrhovateľovi uplatnený nárok v celom rozsahu priznal.

Ďalším písomným podaním doručeným Krajskému súdu v Bratislave dňa 22. 4. 2016 (č.l. 324 a nasl. spisu) navrhovateľka informovala, že v skutkovo i právne obdobných veciach rozhodol Najvyšší súd SR tak, že dovolania podané odporcom odmietol (uznesenia NS SR sp. zn. 8Cdo/999/2015 H. Z. c/a RTVS; uznesenie NS SR sp. zn. 3Cdo/1376/2015 A. L. c/a RTVS).

Odvolací súd preskúmal vec v napadnutom (t.j. v celom) rozsahu podľa § 212 ods. 1 O.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.). Vo veci verejne vyhlásil rozsudok podľa § 156 ods. 3 v spojení s § 211 ods. 2 O.s.p., keď zistil, že odvolaniu odporcu nemožno priznať úspech.

Odvolací súd po oboznámení sa s obsahom spisu dospel k záveru, že prvostupňový súd vzhľadom na vykonané dokazovanie riadne zistil skutkový stav veci v zmysle ust. § 153 ods. 1 O.s.p. Vec tiež správne právne posúdil, keď na danú právnu vec aplikoval predovšetkým ust. § 47 ods. 1, písm.a/, ďalej § 54, § 119 ods. 2, § 231 ods. 1 Zák. práce, ako aj ust. § 517 Obč. zák. Prvostupňový súd svoje rozhodnutie aj odôvodnil v súlade s ust. § 157 ods. 2 O.s.p.

Odvolací súd v senáte 9Co (9CoPr) už vo svojich predchádzajúcich rozhodnutiach zaujal k danej problematike právny záver, od ktorého nemá dôvod sa odchýliť ani v predmetnej právnej veci.

Len na doplnenie odvolací súd uvádza, že súd prvého stupňa správne vychádzal z nespornej skutočnosti, že obe zložky mzdy - základná i dodatková - boli s navrhovateľkou individuálne dohodnuté v pracovnej zmluve (v Dohode o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30. 4. 2008). Zmenu svojej

povinnosti poskytovať navrhovateľke dodatkovú zložku mzdy (pokiaľ nebola naplnená negatívne vymedzená podmienka) mohol potom odporca dosiahnuť len za predpokladu zmeny mzdových podmienok individuálne dohodnutých v pracovnej zmluve s navrhovateľkou. O tom, že boli obe zložky mzdy dohodnuté individuálne svedčí skutočnosť, že tieto zložky boli súčasťou pracovnej zmluvy, t.j. právneho úkonu, dojednaného s navrhovateľkou samostatne, ako s každým zamestnancom. Zmenu svojej povinnosti vyplácať navrhovateľke aj dodatkovú zložku mzdy (za splnenia negatívne vymedzenej podmienky) nemohol odporca zakladať len na uzavretí novej kolektívnej zmluvy (na obdobie od 26. 1. 2011 - 31. 12. 2013) a rozhodnutí vtedajšej generálnej riaditeľky RTVS, bez toho, aby nedošlo aj ku zmene individuálne dohodnutých podmienok (vyplácania dodatkovvej zložky mzdy) v pracovnej zmluve s navrhovateľkou. Postup, ktorý zvolil odporca v danom prípade totiž negoval zákonnú požiadavku, podľa ktorej v zmysle § 231 ods. 1 Zák. práce kolektívna zmluva upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom vždy výhodnejšie; naopak, nová kolektívna zmluva (účinná od 26. 1. 2011) upravila mzdu dohodnutú s navrhovateľkou individuálne v pracovnej zmluve v jej neprospech. Uvedený názor prvostupňového súdu, s ktorým sa stotožňuje aj odvolací súd, podporujú tiež závery, formulované v rozsudku Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. 1. 1999 sp. zn. 2Cdo 131/98, na ktoré poukazovala aj navrhovateľka.

Neobstojí ani argument odporcu v odvolaní, podľa ktorého pokiaľ navrhovateľka nikdy nenamietala zmenu podmienok vyplácania dodatkovvej zložky mzdy až do 30. 7. 2013, kedy mu bol doručený žalobný návrh v danej veci. Zo skutočností, že navrhovateľka po tom, ako jej odporca - v rozpore so zákonom - siahol na dodatkovú zložku mzdy, nemožno vyvodzovať záver, že by snád s postupom odporcu súhlasila (hoci aj konkludentne). Navrhovateľka si uplatnila nevyplatenú dodatkovú zložku mzdy v tomto konaní, čo jasne svedčí o tom, že postup odporcu nepovažovala za správny a súladný so zákonom.

K návrhu odporcu, aby odvolací súd pripustil vo veci dovolanie, nutno poznamenať, že odporca nešpecifikoval, akú konkrétnu otázku by malo dovolanie v zmysle § 238 ods. 3 O.s.p. riešiť, z akého dôvodu by v danom prípade malo ísť o rozhodnutie odvolacieho súdu po právnej stránke zásadného významu. Ako už judikovala súdna prax, rozhodnutím odvolacieho súdu po právnej stránke zásadného významu je také rozhodnutie, 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 dopad na prípady podobnej povahy. Z tohto hľadiska má rozhodnutie odvolacieho súdu zásadný význam spravidla vtedy, ak rieši takú právnu otázku, ktorá judikatúrou vyšších súdov nebola riešená alebo výklad ktorej v judikatúre týchto súdov nie je ustálený, 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 (rozhodnutie NS SR sp. zn. 3Cdo 119/2002). Problematika právneho posúdenia vzťahu medzi záväznosťou kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy už bola predmetom rozhodovacej činnosti súdov a teda judikatúrou riešená (porovnaj rozhodnutie NS SR sp. zn. 2Cdo 131/98). Odvolací súd preto nevidel dôvod na postup v zmysle ust. § 238 ods. 3 O.s.p., ako (bez bližšieho vymedzenia) navrhoval odporca. Navyše Najvyšší súd SR už opakovane rozhodol v skutkovo i právne obdobných veciach, a to tak, že sa nestotožnil s argumentáciou a odvolacími námietkami odporcu.

Odvolací súd z uvedených dôvodov napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdil (§ 219 ods. 1, 2 O.s.p.).

O trovách odvolacieho konania odvolací súd nerozhodoval, keďže súd prvého stupňa si vyhradil právo rozhodnúť o trovách konania samostatným uznesením, po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej. O trovách odvolacieho konania tak rozhodne prvostupňový súd (§ 224 ods. 4 O.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.