

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 5CoPr/11/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1113213624
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 10. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Juraj Považan
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2016:1113213624.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Juraja Považana a členov senátu JUDr. Janky Richterovej a JUDr. Milana Chalupku, v právnej veci žalobcu: Z.. H. N., Q.. XX. XX. XXXX, U. U., H. Č.. X, zastúpeného H.. N. J. R., G. Y. Y. T. U., J. Č.. XX, proti žalovanému: Rozhlas a televízia Slovenska, so sídlom v Bratislave, Mlynská dolina, IČO: 47 232 480, o zaplatenie 1.521,20 € s prísl., na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 23. apríla 2015, č. k. 15Cpr/5/2013-321, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalobcovi priznáva náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému doplatiť mzdu žalobcovi za obdobie od januára do júla 2011, keď po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že v rozpore s individuálne dojednanými mzdovými podmienkami v pracovnej zmluve žalovaný vôbec nevyplatil, resp. obmedzil žalobcovi dodatkovú zložku mzdy. Úspešnému žalobcovi priznal náhradu trov konania.

2. Proti tomuto rozsudku podal včas odvolanie žalovaný, domáhajúc sa jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Mal za to, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, keď v zmysle § 119 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce boli mzdové podmienky čiastočne upravené v pracovnej zmluve a čiastočne v kolektívnej zmluve. Dodatková zložka mzdy bola upravená v kolektívnej zmluve, zmluvné strany preto nemohli prejaviť vôľu ohľadom dojednaní výšky dodatkového zložky mzdy. Mal za to, že novou kolektívnou zmluvou 2011 sa dodatková zložka mzdy neodňala, iba sa upravili podmienky jej krátenia, u žalobcu v rozsahu 100 %. Domnieval sa tiež, že je možné dohodnúť výšku mzdy v pracovnej zmluve a podmienky jej vyplácania v kolektívnej zmluve, pretože zmiešanú formu úpravy mzdových podmienok Zákonník práce nezakazuje.

3. Žalobca navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Poukázal na rozhodnutia súdov v obdobných sporoch s inými zamestnancami žalovaného. Napr. vo veci 14CoPr/8/2014 Krajský súd v Bratislave v rozsudku zo dňa 26. 05. 2015 konštatoval, že obe zložky mzdy, základná a dodatková, boli dohodnuté individuálne v pracovnej zmluve. Preto zmenu svojej povinnosti vyplácať zamestnancovi aj dodatkovú zložku mzdy nemohol zamestnávateľ založiť len na uzavretí novej kolektívnej zmluvy a na rozhodnutí vtedajšej generálnej riaditeľky bez toho, aby došlo aj k zmene individuálnych dohodnutých podmienok spočívajúcich vo vyplácaní dodatkového zložky mzdy priamo v pracovnej zmluve. V dôsledku takého postupu žalovaný obchádzal ustanovenie § 231 ods. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorého kolektívna zmluva nemôže upraviť pracovné podmienky pre zamestnanca nevýhodnejšie. Nová kolektívna zmluva,

účinná od 26. 01. 2011, upravila mzdu zamestnanca individuálne dojednanú v pracovnej zmluve v jeho neprospech a bez jeho súhlasu.

4. Odvolací súd prejednal odvolanie žalovaného v rozsahu a z dôvodov ním vymedzených (§ 379, § 380 ods. 1 CSP) a dospel k záveru, že jeho odvolanie nie je opodstatnené.

5. Súd prvej inštancie vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, z náležite vyhodnotených dôkazov dospel i k správnym právnym záverom. Odvolací súd sa s uvedenými skutkovými, ale aj právnymi závermi súdu prvej inštancie v celom rozsahu stotožňuje (§ 387 ods. 2 CSP) a na doplnenie argumentácie uvádza nasledovné.

6. Medzi základné práva zamestnanca patrí právo na mzdu, podľa podmienok, ktoré boli dohodnuté v pracovnej zmluve (43 ods. 1 písm. d/ Zák. práce). V prejednávanej veci žalovaný pri zavedení dodatkovej zložky mzdy kolektívnou zmluvou 2007 zmenil individuálne uzavreté pracovné zmluvy s jednotlivými zamestnancami, vrátane žalobcu (dohoda zo dňa 30. 4. 2008). V súvislosti s reštriktívnymi opatreniami sa v kolektívnej zmluve na roky 2011 - 2013 s účinnosťou od januára 2011 dodatková zložka krátila u žalobcu v rozsahu 100 %. Treba preto prisvedčiť tvrdeniam žalobcu, že táto zložka mzdy bola žalovaným odňatá contra legem, bez toho, aby obe zmluvné strany pracovnoprávneho vzťahu sa na takejto zmene pracovnej zmluvy dohodli. Uvedený postup žalovaného zamestnávateľa je v hrubom rozpore so základnou zásadou súkromného práva pacta sunt servanda, podľa ktorej dohody treba dodržiavať, so záväznosťou pre zmluvné strany ako zákon (pacta dant legem contractui), s možnosťou zmeny len na základe ďalšej dohody zmluvných strán (§ 54 Zák. práce), k čomu v predmetnej veci jednoznačne nedošlo.

7. Individuálne dojednané mzdové podmienky v pracovnej zmluve (napriek existencii kolektívnej zmluvy) sa môžu zmeniť v neprospech zamestnanca len na základe uzavretia zmeny pracovnej zmluvy, tak ako správne uviedol i súd prvej inštancie. Je celkom neprípustné, aby sa priamo kolektívnou zmluvou mzdové podmienky podľa pracovnej zmluvy u zamestnancov zhoršili. Neobstojí preto argumentácia žalovaného o prípustnosti kombinovaného dojednania mzdy v pracovnej zmluve a v kolektívnej zmluve s možnosťou zmeny individuálne dojednaných podmienok v pracovnej zmluve kolektívnou zmluvou, a to v neprospech zamestnanca. Treba mať tiež na zreteli účel kolektívneho vyjednávania, ktorým je dosiahnutie výhodnejších pracovných podmienok (vrátane mzdových), než podmienok, na ktoré má zamestnanec už nárok podľa pracovnej zmluvy, resp. všeobecne záväzného právneho predpisu. Krátenie dodatkovej zložky mzdy v rozsahu 100% treba považovať za odňatie dohodnutej zložky mzdy. Ako správne uviedol i súd prvej inštancie, žalovanému nič nebránilo, aby v súvislosti s reštriktívnymi opatreniami v rozhodnom období postupoval obdobne, ako pri zavedení dodatkovej zložky mzdy v roku 2007, t. j. zmenou pracovnej zmluvy.

8. Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP).

9. Odvolací súd v konaní úspešnému žalobcovi priznal náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % (§ 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP).

10. Toto rozhodnutie senátu odvolacieho súdu bolo prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).