

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4CoPr/9/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229892
Dátum vydania rozhodnutia: 23. 08. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Anna Kašajová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1112229892.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Anny Kašajovej a členov senátu JUDr. Valérie Kleinovej st. a Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej v právnej veci žalobcu: B. Z., nar. XX.XX.XXXX, bytom Z. XX, Š., zastúpený SODOMA VULGAN, spol. s.r.o., advokátska kancelária, Kominárska 2,4, Bratislava, IČO: 47 254 084 proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, so sídlom Klemensova 8, Bratislava, IČO: 31 364 501, o zaplatenie mzdových nárokov na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 04. februára 2022, č.k. 12Cpr/9/2012-348 v spojení s opravným uznesením zo dňa 20. júla 2022 č. k. 12Cpr 9/2012-479, takto

rozhodol:

I. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s opravným uznesením zo dňa 20. 07. 2022 č. k. 12 Cpr 9/2012-479 v napadnutej vyhovujúcej časti **p o t v r d z u j e**.

II. Žalobcovi **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie po pripustených zmenách žaloby uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 247,54 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 38,63 EUR od 13.6.2011 do zaplatenia, 48,44 EUR od 13.7.2011 do zaplatenia, 19,36 EUR od 13.8.2011 do zaplatenia, 4,49 EUR od 13.9.2011 do zaplatenia, 42,50 EUR od 13.10.2011 do zaplatenia, 33,66 EUR od 13.11.2011 do zaplatenia, 60,46 EUR od 13.12.2011 do zaplatenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Vo zvyšku žalobu zamietol a žalovanému nárok na náhradu trov konania nepriznal.

2. Po právnej stránke posúdil vec podľa § 1 ods. 1 písm. a), ods. 2, § 2 ods. 1,2,3 písm. j), § 4 ods. 1,6 zák. č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení účinnom v čase žalobcom vykonávanej pracovnej pohotovosti, § 43 ods. 1 písm. d), § 85 ods. 1 § 90 ods. 1, § 96 ods. 1,2,3 Zákonníka práce v znení účinnom do 1.9.2011, § 96 ods. 3 Zákonníka práce, v znení účinnom od 1.9. 2011, § 119 ods. 3, § 120 ods. 4, § 129 ods. 1, § 130 ods. 2, § 132, § 231, Zákonníka práce, § 4 ods. 2 písm. a) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 100 ods. 1, § 101 Občianskeho zákonníka.

3. Vykonaným dokazovaním mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca bol v období od augusta 2009 do novembra 2011 zamestnancom žalovaného, ako hasič v hasičskom útvere Nové Zámky a jeho práca bola určená Denným poriadkom účinným od 1.9.2007 od 06:00 hod. do 06:00 hod., pričom obdobie od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol tzv. odpočinok na pracovisku. Za nespornú považoval aj výšku mzdy vyplatenú žalobcovi žalovaným v uvedenom období, preukázanú mzdovými listami žalobcu za rok

2009 - 2011, uvedenú v odseku 26. rozsudku, rozsah pracovnej pohotovosti žalobcu v uvedenom období, vymedzený výpočtovou tabuľkou žalovaného uvedenou v odseku 24. rozsudku, ako aj výšku náhrady za pracovnú pohotovosť vyplatenú žalobcovi žalovaným v uvedenom období podľa žalobcom predloženej výpočtovej tabuľky založenej v spise na č.l. 145-146 a uvedenú v odseku 27 rozsudku. Za nesporné tiež považoval, že žalovaný spočiatku svojim zamestnancom za uvedený časový úsek nevyplácal žiadnu mzdu ani náhradu mzdy, majúc za to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť. Až na základe rozsudku KS v Bratislave sp.zn. 8Co/1092011 zo dňa 24.4.2012, právoplatného dňa 22.5.2012, v ktorom súd dospel k záveru že časový úsek medzi 18:00-24:00 hod. kedy sa žalobca zdržiaval na pracovisku je potrebné považovať minimálne za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce a § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z., doplatil žalobcovi mzdové nároky za pracovnú pohotovosť za 08-12/2009 vo výške 476,28 EUR brutto, za rok 2010 vo výške 1.187,91 EUR brutto, za rok 2011 vo výške 381,64 EUR + 702,38 EUR brutto, dňa 12.7.2012, 11.9.2012 a 11.10.2012. Spornou otázkou v konaní zostalo, či žalovaný mzdové nároky žalobcu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie vyplatil správne, resp. výška mzdového nároku žalobcu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie a premlčanie uplatneného nároku.

4. Súd prvej inštancie sa v prvom rade zaoberal námietkou premlčania vznesenou žalovaným dňa 30.3.2021 po rozšírení žaloby žalobcom podaním doručeným súdu dňa 11.6.2014. Konštatoval, že žalobou doručenou súdu dňa 14.9.2012, doplnenou dňa 16.1.2013 si žalobca uplatnil mzdový nárok za pracovnú pohotovosť vymedzenú žalovaným ako „doba odpočinku na pracovisku“ za obdobie od septembra 2009 do júla 2011, vo výške 612,61 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 527,36 EUR (spolu 1.139,97 EUR). Uvedený nárok z právneho hľadiska vyhodnotil ako nárok na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce. Podaním doručeným súdu dňa 5.12.2013 žalobca podanú žalobu v časti istiny vo výške 612,61 EUR t.j. nároku na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce za obdobie od septembra 2009 do júla 2011 zobral späť, z dôvodu jej úhrady žalovaným po podaní žaloby a v časti úroku z omeškania vo výške 97,06 EUR, z dôvodu jeho nepresného výpočtu spojeného s tým, že žalovaný mu presný rozpis odpracovaných hodín poskytol až vo vyjadrení k žalobe. Trval len na zaplatení úrokov z omeškania vo výške 430,30 EUR. Podaním doručeným súdu dňa 11.6.2014 žalobca rozšíril žalobu na zaplatenie istiny vo výške 3.206,85 EUR a úrok z omeškania. Rozšírenie žaloby odôvodnil nepresnosťou pôvodného výpočtu žalovanej sumy a novými dôkazmi, za ktoré označil inšpekciu vykonanú u žalovaného Inšpektorátom práce Žilina, ktorá konštatovala nesprávnosť žalovaným vyplácanej mzdy v súvislosti s výkonom pracovnej pohotovosti, keď žalovaný vyplácal svojim zamestnancom za každú hodinu mzdu vo výške 2,09 EUR/ hod. za rok 2012 a v roku 2013 bola táto suma 2,16 EUR/hod. Podľa § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z. mala byť žalobcovi, zaradenému v 7. tarifnej triede, vyplatená hodinová tarifná mzda v roku 2009 vo výške 3,25 EUR, za rok 2010 vo výške 3,39 EUR, za rok 2011 vo výške 3,50 EUR, za rok 2012 vo výške 3,55 EUR a za rok 2013 vo výške 3,83 EUR. Preto keď žalovaný vyplácal žalobcovi mzdu v nižšej výške (1,89 EUR za 2009, 1,97 EUR za rok 2010, 2,03 EUR za rok 2011, 2,09 EUR za rok 2012 a 2,16 EUR za rok 2013), porušil tým zákon č. 462/2007 Z.z. Na základe uvedeného patrí žalobcovi za roky 2009,2010,2011, náhrada mzdy minimálne v rozsahu pracovnej pohotovosti. Podaním doručeným súdu dňa 15.8.2014 žalobca opäť zmenil žalobu tak, že v konaní sa domáha zaplatenia istiny vo výške 3.200,17 EUR a úroku z omeškania vo výške 468,57 EUR, čo odôvodnil rovnako ako zmenu žaloby doručenú súdu dňa 11.6.2014 a uplatnený nárok označil ako nedoplatok mzdy za pracovnú pohotovosť podľa § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z. za obdobie rokov 2009, 2010, 2011. Uznesením č. k. 12Cpr/9/2012-73 zo dňa 5.9.2014, súd prvej inštancie zmenu žaloby v zmysle § 95 ods. 1 O.s.p., účinnom v danom čase pripustil. Uviedol, že predmetom sporu sa tak stal nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce za obdobie rokov 2009, 2010, 2011. Podaním doručeným súdu dňa 28.9.2021 doplneným na pojednávaní dňa 1.10.2021 žalobca opäť zmenil podanú žalobu tak, že sa domáha mzdového nároku na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške 1.159,17 EUR s príslušenstvom za obdobie od augusta 2009 do novembra 2011. Súd prvej inštancie zmenu žaloby pripustil na pojednávaní dňa 1.10.2021 uznesením v zmysle § 142 ods. 1 CSP, za prítomnosti oboch sporových strán. Predmetom sporu sa tak stal nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce za obdobie august 2009 až november 2011. Podľa názoru súdu prvej inštancie žalobca si po späťvzati žaloby výške 612,61 EUR v časti nároku na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie september 2009 - júl 2011 z dôvodu jej úhrady, podaním doručeným súdu dňa 11.6.2014 a zmenou žaloby podaním doručeným súdu dňa 15.8.2014 uplatnil nový nárok náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie

rokov 2009, 2010, 2011, ktorý podaním doručeným súdu dňa 28.9.2021 následne zmenil na mzdový nárok za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2009 -november 2011. Námietku premlčania vznesenú žalovaným vyhodnotil ako dôvodnú a za premlčaný nárok vyhodnotil žalobcom uplatnený mzdový nárok za pracovnú pohotovosť do 11.6.2011, t.z. 3 roky pred novým uplatnením mzdového nároku na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podaním doručeným súdu dňa 11.6.2014. Ako nepremlčaný mzdový nárok žalobcu vyhodnotil len mzdový nárok na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od mája 2011, splatný 12.6.2011, do novembra 2011 (vrátane).

5. Skonštatoval, že nepremlčaný mzdový nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od mája 2011 do novembra 2011 (vrátane) si žalobca uplatnil za obdobie 05/2011 vo výške 38,63 EUR, 06/2011 vo výške 48,44 EUR, 07/2011 vo výške 19,36 EUR, 08/2011 vo výške 4,49 EUR, 09/2011 vo výške 42,50 EUR, 10/2011 vo výške 33,66 EUR, 11/2011 vo výške 60,46 EUR, podľa metodiky znalkyne B.. T.. N. L. v jej znaleckom posudku č. 6/2016, vyhotovenom v konaní sp. zn. 19Cpr/7/2012 vedenom na Okresnom súde Bratislava 1 v obdobnej veci Marek Širma c/a Železnice SR, s ktorou metodikou žalovaný nesúhlasil.

6. Súd prvej inštancie mzdový nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od mája 2011 do novembra 2011 (vrátane) právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce. Uviedol, že predmetná doba sa síce započítava do pracovného času, avšak nejedná sa o výkon práce, keď žalobca v danom čase prácu pre žalovaného skutočne nevykonával, bol „len“ v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej pohotovosti (s výnimkou času, keď bol žalobca povolaný k zásahu, čo nebolo predmetom konania). Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce žalobcovi patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (do 31. 08. 2011 najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce). Konštatoval, že medzi stranami bolo sporné, ako je potrebné vykladať pojem „pomerná časť základnej zložky mzdy“, ktorý nie je *expressis verbis* zákonodarcom definovaný. Stotožnil sa s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodit', že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (zhodne uvedené v odbornom článku autora Ing. Miroslava Mačuhu s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas). Základnou zložkou mzdy uvedenou v § 119 ods. 3 Zákonníka práce treba všeobecne rozumieť zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda hodinová, mesačný plat) alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová forma mzdy). Slovné spojenie pomerná časť je dôvodné vzhľadom k tomu, že v prípade zamestnanca môže ísť o osobu, ktorá je odmeňovaná mesačnou mzdou (a teda je potrebné vypočítať príslušný pomer v danom kalendárnom mesiaci vo väzbe na hodinu vykonávanej práce - dosiahnutá mzda/počet odpracovaných hodín) a tiež preto, že pracovná pohotovosť nemusí trvať presne hodinu. Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako tomu bolo v predmetnej veci, pomernou časťou je podiel mesačného platu zodpovedajúci pracovnej pohotovosti (mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti). Pomerná časť základnej zložky mzdy sa tak rovná časti mesačnej mzdy zodpovedajúcej podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Z gramatického výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce možno vyvodit', že zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je aplikateľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda. Nesúhlasil so žalovaným, že zákon neurčuje pomernú časť základnej zložky mzdy a jej výpočet, a že z uvedeného dôvodu je stanovenie pomernej časti základnej zložky mzdy ako odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Mal za to, že pokiaľ by si osvojil výklad žalovaného, že mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku si môžu strany sporu dohodnúť za zachovania minima vo výške minimálnej hodinovej mzdy, tak potom by bola veta pred čiarkou pojednávajúca o pomernej časti základnej zložky mzdy celkom nadbytočná a strácala by akýkoľvek zmysel. Na druhej strane sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, čo je súladné aj správnu úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora a tento cieľ je zachovaný vtom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t.j. nie mzdy v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej

zložky mzdy. Uviedol, že aj napriek tomu, že v danom prípade nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy, v dôsledku čoho sa tarifná mzda žalobcu v celej výške stala základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy, je potrebné si uvedomiť, že v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úroveň minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca. S uvedeným počíta aj zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde, keď zamestnávateľovi určuje povinnosť vyplatiť zamestnancovi doplatok k minimálnej mzde, ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci minimálnu mzdu, aj keď zamestnanec odpracoval v kalendárnom mesiaci pracovný čas ustanovený zamestnávateľom. Mal za to, že opomenúť nemožno ani subsidiárny charakter predmetného ustanovenia, v dôsledku ktorého mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve aj inak, avšak u zamestnanca, u ktorého základná zložka mzdy je vyššia ako minimálna mzda, nemôže byť táto mzda dohodnutá v nižšej výške ako je pomerná časť základnej zložky mzdy (iná úprava mzdy môže byť len v prospech zamestnanca). Uviedol, že kolektívna zmluva a smernica zamestnávateľa priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v § 96 ods. 3 Zákonníka práce za čiarkou, avšak vôbec nereflektuje, že u niektorých zamestnancov môže byť pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, v dôsledku čoho priznáva zamestnancom nárok na mzdu v nižšej výške, ako je v § 96 ods. 3 Zákonníka práce a preto je v tejto časti s poukazom na § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb., neplatnou. Z uvedených dôvodov neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.4.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda, pri zrejmom a neopomenuteľnom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, ako všeobecne záväzným právnym predpisom, a tiež vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia.

7. Ďalej uviedol, že pokiaľ ide o výšku a výpočet náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie máj 2011 až november 2011 (vrátane), základ sporu vyplynul z rozdielného výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce, keď žalovaný pri výpočte mzdových nárokov za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti po právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/109/2011 vychádzal, opierajúc sa o znenie Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. XXX/XXXX/XXX - U. XXX (konkrétne body 81. a 82. časti 14, kapitoly III.), z hodinovej mzdy v roku 2009 vo výške 1,89 EUR v roku 2010 vo výške 1,97 EUR a v roku 2011 vo výške 2,03 EUR. S poukazom na absenciu legálnej definície pomernej časti základnej zložky a logicky zdôvodnenú potrebu diferencovaného odmeňovania za dobu výkonu práce a dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti bol toho názoru, že pomerná časť základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku u žalobcu zodpovedala dohode v smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, rešpektujúcej Zákonníkom práce stanovené minimum. Žalobca, opierajúc sa o závery znalkyne B. T. N. L. v jej znaleckom posudku č. 6/2016, vyhotovenom v konaní sp. zn. 19Cpr/7/2012 v obdobnej veci Marek Šima c/a Železnice SR, za „dobu odpočinku na pracovisku“ a právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku Ing. Mačuhu, mal za to, že pomerná časť základnej zložky mzdy je presne určiteľnou časťou mzdy a zákonné minimum sa použije len v prípade, ak pomerná časť základnej zložky mzdy je pod jeho úroveň. Nakoľko v danom prípade výška mzdy určená v internej smernici žalovaného za 1 hodinu pracovnej pohotovosti bola nižšia ako pomerná časť základnej zložky mzdy žalobcu, čím sa kolektívna zmluva odkazujúca na úpravu odmeňovania v predmetnej smernici dostala do rozporu s § 96 ods. 3 Zákonníka práce, žiadal od žalovaného doplatenie rozdielu v ním vypočítanej a žalovaným vyplatenej náhrady mzdy za obdobie 08/2009 vo výške 57,15 EUR, 09/2009 vo výške 46,80 EUR, 10/2009 vo výške 48,20 EUR, 11/2009 vo výške 6,95 EUR, 12/2009 vo výške 57,15 EUR, 01/2010 vo výške 66,64 EUR, 02/2010 vo výške 60,51 EUR, 03/2010 vo výške 35,75 EUR, 04/2010 vo výške 6,75 EUR, 05/2010 vo výške 39,00 EUR, 06/2010 vo výške 45,64 EUR, 07/2010 vo výške 53,31 EUR, 08/2010 vo výške 44,97 EUR, 09/2010 vo výške 31,14 EUR, 10/2010 vo výške 19,27 EUR, 11/2010 vo výške 31,14 EUR, 12/2010 vo výške 22,41 EUR, 01/2011 vo výške 60,94 EUR, 02/2011 vo výške 49,91 EUR, 03/2011 vo výške 38,48 EUR, 04/2011 vo výške 48,44 EUR, 05/2011 vo výške 38,63 EUR, 06/2011 vo výške 48,44 EUR, 07/2011 vo výške 19,36 EUR, 08/2011 vo výške 4,49 EUR, 09/2011 vo výške 42,50 EUR, 10/2011 vo výške 33,66 EUR, 11/2011 vo výške 60,46 EUR. Súd prvej inštancie výšku mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za obdobie 05/2011 až 11/2011 (vrátane), určil tak, že výsledok podielu tarifnej mzdy žalobcu a mesačného fondu pracovného času vynásobil počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, nasledovne

05/2011	06/2011	07/2011	08/2011	09/2011	10/2011	11/2011
fond PČ	165,85	160,5	165,85	165,85	160,5	165,85
160,5						
tarifná mzda	455,32 €	510,92 €	413,12 €	352,20 €	467,91 €	469,59 €
519,90 €						
počet hodín PP	54	42	42	48	48	42
50						
mzda za PP	148,25 €	133,70 €	104,62 €	101,93 €	139,94 €	118,92 €
161,96 €						
vyplatená mzda	109,62 €	85,26 €	85,26 €	97,44 €	97,44 €	85,26 €
101,50 €						
doplatok	38,63 €	48,44 €	19,36 €	4,49 €	42,50 €	33,66 €
60,44 €						

Doplatok mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti žalobcu na pracovisku za obdobie máj 2011 až november 2011 (vrátane), tak vyčíslil na 147,54 EUR. Pri použitých premenných pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, vychádzal z fondu pracovného času použitého znalkyňou B.. T.. L. v jej znaleckom posudku č. 6/2016, vyhotovenom v konaní sp. zn. 19Cpr/7/2012. Konštatoval, že počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti v konaní sporný nebol a vyplýval zo žalovaným predloženej výpočtovej tabuľky. Uviedol, že výška mzdy žalovaným vyplatené za konkrétny mesiac predstavuje násobok počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku a hodinovej mzdy určenej v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. XXX/XXXX/XXX - U. XXX, uvedenej v odseku 27, ktorá výška v konaní sporná nebola. Žalobcovi priznal mzdový nárok - doplatok mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v celkovej výške 247,54 EUR brutto, nasledovne: za máj 2011 vo výške 38,63 EUR, jún 2011 vo výške 48,44 EUR, za júl 2011 vo výške 19,36 EUR, za august 2011 vo výške 4,49 EUR, za september 2011 vo výške 42,50 EUR, za október 2011 vo výške 33,66 EUR, za november 2011 vo výške 60,46 EUR a vo zvyšku žalobu z dôvodu premičania zamietol. Nevyplatením priznanej mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie máj 2011 až november 2011 v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania, preto ho zaviazal aj na zaplatenie uplatneného úroku z omeškania uplatneného v zmysle §1 ods. 4 Zákonníka práce, § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, vo výške upravenej v § 3 a § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., o 8 percentuálnych bodov vyššej ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, t.j. vo výške 9% ročne z výšky nedoplatku mzdy za príslušný mesiac, a to vždy od 13. dňa v mesiaci (12. deň bol výplacným dňom u žalovaného, čo v konaní sporné nebolo) do zaplatenia. O trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP podľa pomeru úspech vo veci a žalovanému, ktorého absolútny úspech v konaní predstavuje 57,30% [úspech žalobcu je 21,35% a úspech žalovaného je 78,65% (78,65 - 21,35 = 57,30%)], náhradu trov konania nepriznal, pretože mu žiadne trovy nevznikli.

8. Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote žalovaný odvolanie v časti súdom priznaného nároku žalobcu a žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v časti výroku I. zmeniť, a žalobu v celom rozsahu zamietnuť. Rozsudok napadol z dôvodov, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (ust. § 365 ods. 1 písm. f) CSP) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (ust. § 365 ods. 1 písm. h) CSP).

9. Uviedol, že súd prvej inštancie žalobcovi priznal nárok v zmysle metodiky znalkyne p. B.. N. L. v Znaleckom posudku č. 6/2016, ktorý bol vyhotovený v inom sporovom konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I, sp. zn.: 19Cpr/7/2012. Z predmetného znaleckého posudku súd prvej inštancie prevzal veličiny, ako fond pracovného času, výklad pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, ako základ pre výpočet odmeny za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti ustálil tarifnú mzdu. Skonštatoval, že takto určenú metodiku v zmysle Znaleckého posudku č. 6/2016 rozporoval nie len v tomto sporovom konaní, ale aj v iných konaniach, v ktorých mal úspech, kde konajúci súd na tento výpočet vyplývajúci zo Znaleckého posudku č. 6/2016 (prípadne odborného posudku) neprihliadal, ktoré boli taktiež potvrdené aj odvolacím súdom a ide o konania vedené Krajským súdom v Bratislave pod sp. zn.: 8CoPr/8/2019, 8CoPr/9/2016, 4CoPr/3/2021. Ďalej poukázal na dôvody, pre ktoré považuje Výrok I. rozsudku súdu prvej inštancie za nezákonný. Uviedol, že od roku 2008 do 2011 bola u žalovaného platná a účinná Kolektívna zmluva zo dňa 17.03.2011 (ďalej len „Kolektívna zmluva“), ktorá bola uzavretá medzi žalovaným a odborovou organizáciou ako výsledok kolektívneho vyjednávania. Obsah predmetnej Kolektívnej zmluvy bol výsledkom sociálneho dialógu medzi žalovaným a odborovou organizáciou pôsobiacej pri žalovanom. V tomto znení uzavretá Kolektívna zmluva bola platná a účinná od roku 2008 do roku 2011, s tým že jej ďalším predpokladom platnosti bol súlad jej obsahu s obsahom a právnym rámcom upraveným v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Považoval za nepochybné, že nároky upravené v Kolektívnej zmluve boli vyjednané zástupcami zamestnancov žalovaného spôsobom, aby boli pre zamestnancov žalovaného výhodnejšie v porovnaní s podmienkami a nárokmi stanovenými platnou

právnou úpravou. Súčasťou Kolektívnej zmluvy bola aj Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR 341/2004/1205-O 510 účinná od 01.07.2004 v znení je doplnení (ďalej klen „smernica“), ktorá v časti III. upravovala odmeňovanie za pracovnú pohotovosť. Mal za to, že záver súdu prvej inštancie v súvislosti s údajne pre žalobcu nevýhodným ustanovením Kolektívnej zmluvy vo vzťahu k odmeňovaniu, v dôsledku ktorého je podľa súdu prvej inštancie predmetné ustanovenie Kolektívnej zmluvy neplatné, nemôže obstať, nezakladá sa na správnom právnom posúdení. Podľa žalovaného podmienky dojednané v Kolektívnej zmluve spĺňajú všetky zákonné náležitosti a v žiadnom prípade nie sú (neboli) nevýhodné pre zamestnancov žalovaného.

10. Konštatoval, že pod pojmom mzdové podmienky sa rozumie vymedzenie jednotlivých foriem odmeňovania, ich výšku, ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytnutia. Mzdové podmienky je zamestnávateľ povinný dohodnúť s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, pričom dojednané mzdové podmienky sa vzťahujú na každého zamestnanca, bez ohľadu na to, či je alebo nie je členom odborovej organizácie. V prípade, že mzdové podmienky sú súčasťou kolektívnej zmluvy, v pracovnej zmluve môže byť odkaz na túto kolektívnu zmluvu. Ak zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný postupovať v zmysle ust. § 120 Zákonníka práce. Podľa žalovaného súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil a vyložil ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce, pri svojom výklade sa výlučne pridržiaval vyjadrení žalobcu. Tento výklad ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce, tak ako si ho ustálil súd prvej inštancie, považuje za nespravodlivý a nekomplexný. Výklad predmetného ustanovenia tak ako ho súd prvej inštancie popísal v odôvodnení napadnutého rozsudku, by podľa jeho názoru v zásade znamenal, že ide doslova len o matematický prepočet z mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú. Súd prvej inštancie ako základ pre výpočet mzdy za pracovnú pohotovosť použil tarifnú mzdu. Mal za to, že v uvedenom výklade súd prvej inštancie opomenul zohľadniť fakt, že zákonodarcu v ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy, a nie o základnej zložke mzdy prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky mzdy. Je toho názoru, že zo slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“ nevyplýva, že výšku odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti možno určiť iba ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy (v danom prípade tarifná mzda) zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti. Žalovaný sa s takýmto výkladom súdu prvej inštancie nestotožnil a považuje ho za nelogický. Skonštatoval, že voči žalobcom uplatnenom nároku za obdobie rokov od 13.09.2009 do 13.06.2011 vzniesol námietku premlčania, ktorú súd prvej inštancie vzhľadom na okolnosti prípadu ako oprávnenú akceptoval a v tejto časti bol žalobcov nárok súdom zamietnutý. Poukázal na to, že žalobca v predmetnom sporovom konaní (ako aj v iných) podal nespočetné množstvo zmätočných písomných podaní, týmito podaniami menil žalobu (opakovane), čím na jeho strane došlo aj k zmene nie len žaloby kvantitatívne ale aj kvalitatívne. Mal za to, že nárok žalobcu nespočíval dňom podania pôvodnej žaloby, ale sa premlčal. Poukázal na ust. § 96 ods. 3) prvej vety Zákonníka práce, zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť. Výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce, resp. zákona č. 462/2007 Z.z. definovaná. Konštatoval, že vychádzajúc z ust. § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. dohode medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Zároveň však platí domnienka, že takáto výška nesmie byť dohodnutá nižšie ako aktuálna minimálna mzda v eurách za hodinu. Považuje za nelogické, aby súd na jednej strane považoval úvahu žalobcu o pomernej časti za správnu, pričom žalobca uvedenú otázku neposudzoval zákonne, keďže prevzal závery znalkyne a úvahu z odborného článku Ing. Mačuhu a zároveň sa súd na strane druhej stotožnil s argumentáciou žalovaného, v tom že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, a tento cieľ je zachovaný v tom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t.j. nie mzdy v celej výške. Závery uvádzané v odbornom článku Ing. Mačuhu považuje žalovaný za nesprávne vrátane interpretácie ust. 96 ods. 3) Zákonníka práce. Má za to, že tento odborný článok nemožno považovať za ustálenú právnu (súdnu) prax, ani za judikovanú právnu vetu, ktorou by mali byť súdy viazané. Zotrval na svojom právnom výklade ustanovenia § 96 ods. 3) Zákonníka práce, podľa ktorého výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku môže byť určená percentuálne, ale aj iným spôsobom. V danom prípade bola dohodnutá v smernici, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy a bola dohodnutá celoplošne vo výške v súlade s Nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy pre príslušný kalendárny rok. Trvá na tom, že pri svojom postupe neporušil ustanovenie Zákonníka práce, a ani zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a vyplatil žalobcovi

všetky nároky, ktoré mu patrili na základe vzájomnej dohody. Keďže zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave neurčuje bližšie podmienky v súvislosti s odmeňovaním zamestnancov v doprave a v tejto súvislosti odkazuje na ust. § 119 Zákonníka práce, je podľa žalovaného potrebné riadiť sa pri odmeňovaní zamestnancov Zákonníkom práce ako všeobecným právnym predpisom. Poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn.: 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019, bod 14, kde sa uvádza, na základe § 96 ods. 3 Zákonníka práce zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorú mal dohodnúť so zamestnávateľom v pracovnej zmluve, a len v prípade, že by základná zložka jeho mzdy nedosahovala výšku minimálneho mzdového nároku za hodinu, zamestnancovi patrí mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške minimálnej mzdy. Ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce je však subsidiárnej povahy a použije sa len v prípade, ak si zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku iným spôsobom napríklad osobitným dojednaním jej výšky resp. spôsobu určenia jej výšky v pracovnej zmluve alebo odkazom na kolektívnu zmluvu. Pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške.

11. Dôvodil, že na základe platnej a účinnej Kolektívnej zmluvy a v zmysle smernice, ktorá bola jej súčasťou, vyplácal náhradu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, vo výške tak ako bola upravená v zmene smernice č. 14, a to s účinnosťou od 1.1.2011. V zmysle smernice postupoval vždy a týmto spôsobom odmeňoval zamestnancov, t.j. v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Konštatoval, že súd prvej inštancie túto skutočnosť označil za nespornú, a to že mzdové náležitosti žalobcu boli upravené v mzdovom dekréte v súlade so smernicou. Tento spôsob úpravy mzdových podmienok súd prvej inštancie nijakým relevantným spôsobom v napadnutom rozsudku nerozporoval. Zdôraznil, že odmena stanovená Kolektívnou zmluvou za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku bola žalobcovi vyplatená v celom rozsahu, kedy jeho nárok bol touto Kolektívnou zmluvou stanovený ako časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy, pričom nevychádzal z tarifnej mzdy zamestnanca (žalovaného), takáto povinnosť žalovanému nevyplýva zo Zákonníka práce. Uviedol, že súd prvej inštancie v bode 40. a 42. žalobcov nárok na odmenu za prácu neaktívnej časti pohotovosti určil z tarifnej mzdy žalobcu, s ktorým postupom súdu prvej inštancie nesúhlasí, nakoľko takýto spôsob určený súdom považuje za nesprávny s tým, že nesprávne kopíruje odmeňovanie v prípade riadneho výkonu práce a opomína úpravu v zmysle ust. § 120 ods. 1) Zákonníka práce. Zdôraznil, že právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy, ktorou väčšinou býva poskytovanie nezaručených zložiek mzdy, ako sú odmeny, alebo prémie, pričom nie je ničím výnimočným, že k dohode o takýchto zložkách mzdy nedôjde a zamestnávateľ odmeňuje zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo Zákonníka práce. Konštatoval, že výklad ust. § 96 ods. 3 ZP, ktorý prezentuje v napadnutom rozsudku súd prvej inštancie, by viedlo k aplikačným problémom napr. pri určení mzdy za pracovnú pohotovosť v prípade zamestnanca dohodnutého úkolovou mzdou. Zdôraznil, že žalovaný mal so zamestnancami (vrátane žalobcu) v smernici, ktorá bola súčasťou Kolektívnej zmluvy osobitne dojednanú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, žalobcovi preto patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda v takto dohodnutej výške. Podľa názoru žalovaného minimálnym mzdovým nárokom za pracovnú pohotovosť je hodinová minimálna sadzba, nie tarifná mzda ako sa mylne domnieva súd prvej inštancie. Hodinová minimálna sadzba za rok 2011 predstavovala sumu 1,822 Eur podľa ust. § 1 písm. b) Nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy za rok 2011. Z posúdenia mzdy za neaktívnu pohotovosť reálne vyplatenú žalovaným žalobcovi, tak ako to vyplýva z dôkazov (Výpočet nároku na pohotovosť), ktoré žalovaný doložil do súdneho spisu v konaní na súde prvej inštancie, je podľa žalovaného jednoznačné, že pri vyplatení tejto mzdy postupoval tak ako mu to ukladá zákon. Je toho názoru, že , že správnosť výkladu ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce žalovaným potvrdzuje aj rozhodnutie Európskeho súdneho dvora v prípade M. (C-347/05) v zmysle ktorého napriek tomu, že sa pracovná pohotovosť považuje za pracovný čas, samotná disponibilita zamestnanca bez reálneho výkonu práce nebráni členskému štátu, aby pracovnú pohotovosť zamestnanca odmeňoval menej výhodne ako skutočný výkon práce. Konštatoval, že pracovná pohotovosť sa započítava do pracovného času, čo ale neznamená, že za čas neaktívnej pracovnej pohotovosti zamestnancovi patrí mzda v rovnakej výške ako za riadny výkon práce. Čas pracovnej pohotovosti na pracovisku sa započítava do maximálnych limitov pre týždenný pracovný čas, nie je ale výkonom práce, a teda skutočne odpracovaným časom, do pracovného času sa iba započítava,

do počtu odpracovaných hodín sa nezapočítavajú hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Z tohto dôvodu nejde o štandardný pracovný čas a výkon práce, preto výška mzdy za odpracovaný čas a pripravenosť na výkon práce musí byť odlišná. Uviedol, že zákonodarca posudzuje odlišne aj výkon aktívnej časti pohotovosti, ktorú v zmysle ust. § 96 ods. 6) Zákonníka práce považuje za prácu nadčas. Čas pracovnej pohotovosti, ktorý nie je výkonom práce, sa za prácu nadčas nepovažuje. Metodika výpočtu mzdy za neaktívnu časť pohotovosti, ktorou súd prvej inštancie zdôvodňuje nárok žalobcu v bode 40. napadnutého rozsudku, nie je podľa názoru žalovaného správna. Žalovaný trvá na tom, že jediný možný, logický a spravodlivý výklad ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce je ten, že mzda za pracovnú pohotovosť môže byť s prihliadnutím na ustanovenie § 119 ZP dohodnutá medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou v Kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve (za dodržania podmienky, že nie je nižšia ako minimálna mzda). Záverom žalovaný namietal, že napadnutý rozsudok trpí viacerými právnymi vadami a to z dôvodu, že jeho odôvodnenie je nepresvedčivé, nedostatočne odôvodnené, ale aj meritórne, keďže súd prvej inštancie v ňom nedáva žiadne odpovede na nosné a kľúčové argumenty, ktoré žalovaný v danom konaní prezentoval.

12. Žalobca vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalovaného uviedol, že sa s rozsudkom súdu prvej inštancie stotožňuje a považuje ho za vecne správny. Podľa žalobcu prvoinštančný súd vychádzal v napadnutom rozsudku z ustáleného výkladu ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého pomerná časť základnej zložky mzdy sa vypočíta ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy zamestnanca a počtu hodín vo fonde pracovného času v príslušnom kalendárnom mesiaci. Poukázal na názor dr. Tomana podľa ktorého za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy. Taktiež aj na názor prof. Barancovej a Ing. Mačuhu: Základnou zložkou mzdy [§ 119 ods. 3 ZP] je tá zložka mzdy, ktorá je poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Pomernou časťou základnej zložky mzdy je suma, zodpovedajúca času pracovnej pohotovosti na pracovisku. Ak je zamestnanec odmeňovaný formou hodinovej tarifnej mzdy, za predpokladu, že jej výška nie je dohodnutá pod úrovňou sumy minimálnej mzdy, má nárok na mzdu vo výške súčinu hodinovej sadzby tarifnej mzdy a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade zamestnanca odmeňovaného formou mesačnej mzdy sa pomernou časťou rozumie podiel zo sumy mesačnej mzdy, zodpovedajúci počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času zamestnanca. Vzhľadom na to, že základná zložka mzdy by mohla byť so zamestnancom dohodnutá aj pod úrovňou minimálnej mzdy, Zákonník práce pre taký prípad ustanovuje, že minimálna výška mzdy za čas pracovnej pohotovosti na pracovisku nesmie byť nižšia ako násobok hodinovej sumy minimálnej mzdy pre ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Skonštatoval, že z totožného výkladu vychádzala tiež znalkyňa B. T. N. L. v znaleckom posudku č. 6/2016 vyhotovenom v konaní medzi iným žalobcom a totožným žalovaným v skutkovo a právne obdobnom spore (spor vedený na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012). Podľa žalobcu je gramatický výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce jednoznačný (t. j. podiel základnej zložky mzdy a počtu hodín vo fonde pracovného času za príslušný kalendárny mesiac). Uviedol, že právna norma § 96 ods. 3 Zákonníka práce je systematicky začlenená do Zákonníka práce, ktorý je vybudovaný na zásade ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Táto zásada sa prejavuje okrem iného v jednostrannej kogentnosti noriem pracovnoprávných predpisov - odlišné zmluvné dojednanie v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve je prípustné len v prípade, ak je takéto zmluvné dojednanie v prospech zamestnanca (viď § 1 ods. 6 Zákonníka práce a 231 ods. 4 Zákonníka práce). Konštatoval, že v zmysle § 231 ods. 4 Zákonníka práce je prípustné dohodnúť v rámci normatívnej časti kolektívnej zmluvy iba výhodnejšie pracovné a mzdové podmienky, v porovnaní s podmienkami stanovenými platnou právnou úpravou, s výnimkou prípadu, ak je právna norma upravujúca pracovné alebo mzdové podmienky absolútne kogentná. Ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s § 231 ods. 4 Zákonníka práce (v spojení s § 96 ods. 3 Zákonníka práce) je v zmysle § 4 ods. 2 písm. a) ZoKV absolútne neplatné. Vo vzťahu k § 96 ods. 3 Zákonníka práce je prípustná napr. dohoda, že zamestnancovi patrí za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca na pracovisku zamestnávateľovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok alebo prácu v noci alebo dohoda, že zamestnancovi patrí mzda vo výške pomernej časti základnej i variabilnej zložky mzdy.

13. Poukázal na žalovaným prezentovaný výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého má zamestnanec nárok na určitú (bližšie nešpecifikovanú) pomernú časť základnej zložky mzdy, pričom jediným limitom určenia tejto pomernej časti základnej zložky mzdy je rešpektovanie legislatívy o

minimálnej hodinovej mzde. Podľa názoru žalovaného je prípustné, aby výška nároku na pomernú časť základnej zložky mzdy bola určená v kolektívnej zmluve alebo v inom obdobnom dokumente zamestnávateľa (s tým limitom, že takto určená alebo dohodnutá mzda za hodinu neaktívneho času pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa nesmie byť nižšia ako hodinová minimálna mzda určená pre príslušný kalendárny rok). Namietal, že žalovaný neposkytuje žiadny výklad uvedeného ustanovenia pre situáciu, ak v individuálnej alebo kolektívnej zmluve vzťahujúcej sa na zamestnanca nie je dohodnutá výška mzdy pre čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. Žalobca ďalej uviedol, že nerozumie, prečo žalovaný pristupuje rozdielne k pojmom „pomerný“ a „aliquotný“ a vyvodzuje z nich rôzne významy. Poukázal na Slovník súčasného slovenského jazyka prístupný na stránke Jazykovedného ústavu Ľudovíta Štúra SAV, podľa ktorého sú slová aliquotný a pomerný synonymá. Podľa názoru žalobcu ak by chcel zákonodarca vyjadriť, že zamestnanec má nárok na mzdu dohodnutú v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve, minimálne však nárok na minimálnu hodinovú mzdu určenú príslušným právnym predpisom, stačilo by, ak by stanovil, že „za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Možnosť dohodnúť inú (vyššiu) mzdu za pracovnú pohotovosť by vyplývala z jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva vyjadrenej v ustanoveniach § 1 ods. 6 Zákonníka práce a § 231 ods. 4 Zákonníka práce. K tvrdeniu žalovaného, že ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce je dispozitívne, uviedol, že toto tvrdenie podopiera uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, ktoré bolo vydané v obdobnom prípade týkajúcom sa žalovaného. Uvedené rozhodnutie považuje Žalobca za excesívne a argumentačne neudržateľné, a to z nasledovných dôvodov. Najvyšší súd Slovenskej republiky v uvedenom prípade odmietol dovolanie z dôvodu nesprávne vymedzenej dovolacej otázky a ultra petitum vyslovil hodnotiaci úsudok, že žalovaný plnil mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa podľa kolektívnej zmluvy a teda v zmysle zásady pacta sunt servanda je nárok nedôvodný. Odôvodnenie uvedeného rozhodnutia vníma žalobca ako exces, a to z dôvodu, že Najvyšší súd Slovenskej republiky vyslovil právny názor, ktorý je contra verba legis vo vzťahu k platnej právnej úprave. I keď je z hľadiska metodológie výkladu práva prípustné dotváranie práva použitím tzv. teleologickej redukcie, vzhľadom na to, že teleologická redukcia narúša právnu istotu adresátov právnych noriem zásahom do nesporného jazykového vyjadrenia právnej normy, súd k nej môže siahnuť len vo veľmi výnimočných prípadoch, keď je text právnej normy v hrubom rozpore s účelom právnej normy a právnymi zásadami príslušného právneho odvetvia. Konštatoval, že Najvyšší súd Slovenskej republiky žiadne dôvody pre odchýlenie sa od jazykového vyjadrenia vyššie uvedených právnych noriem neuviedol (pričom žalobca je presvedčený, že takéto dôvody ani neexistujú). Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR považuje za nesprávne tiež z toho dôvodu, že absolútne opomína potrebu zohľadniť postavenie zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany a jednostrannú kogentnosť pracovnoprávných noriem vyjadrenú v ustanoveniach § 1 ods. 6 Zákonníka práce a § 231 ods. 4 Zákonníka práce.

14. K argumentácii žalovaného na rôzne odmeňovanie zamestnanca za obdobie, počas ktorého skutočne vykonáva prácu a za obdobie, kedy čaká na výkon práce na pracovisku zamestnávateľa uviedol, že žalovaný opakovane argumentuje tým, že akceptáciou výkladu žalobcu, dochádza k tomu, že zamestnanec je odmeňovaný rovnako za obdobie, kedy vykonáva prácu a za obdobie, kedy čaká na pracovisku na výkon práce, avšak k výkonu práce nedôjde. Toto, podľa slov žalovaného, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti a odkazuje na dôvodovú správu k zákonu č 348/2007 Z. z., smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch úpravy pracovného času a k nej sa vzťahujúcu judikatúru Súdneho dvora Európskej únie. S uvedeným argumentom sa žalobca nestotožňuje z dôvodov, že dôvodová správa ako aj príslušná judikatúra uvádza, že zákonodarca môže v rámci transpozície smernice do vnútroštátneho právneho poriadku stanoviť rôzne mechanizmy odmeňovania za čas, kedy zamestnanec skutočne vykonáva prácu a za čas, kedy zamestnanec čaká na pracovisku zamestnávateľa, avšak k výkonu práce nedôjde - z uvedeného nie je možné vyvodiť, že zákonodarca je povinný ustanoviť rôzne mechanizmy odmeňovania pre obe vyššie uvedené situácie. Zákonodarca skutočne stanovil rôzne mechanizmy odmeňovania za čas, kedy zamestnanec skutočne vykonáva prácu a za čas, kedy zamestnanec čaká na pracovisku zamestnávateľa, avšak k výkonu práce nedôjde - v prípade odmeňovania zamestnanca za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa nie sú do odmeny zahrnuté žiadne mzdové zvýhodnenia, či kompenzácie, a nie je jej súčasťou žiadna variabilná alebo fakultatívna zložka mzdy. Podľa žalobcu v prípade, ak u žalovaného nie je zásadnejší rozdiel medzi mzdou za výkon práce a mzdou za pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa, je to výlučne v dôsledku

toho, ako žalovaný koncipoval odmeňovanie zamestnancov na svojom pracovisku. Žalobca má za to, že aj keď žalovaný neposkytoval žalobcovi žiadne variabilné alebo fakultatívne zložky mzdy, nie je pravdou, že by žalobcovi vznikol nárok na mzdu v rovnakej výške za čas, kedy prácu vykonáva ako aj za čas, keď je v pracovnej pohotovosti, avšak k výkonu práce nedôjde. Vo vzťahu k námietke premlčania nároku žalobcu vznesenej žalovaným uviedol, že minimálne suma, ktorú žalobca požadoval v prvom znení žaloby nemohla byť premlčaná, keďže bola riadne uplatnená pred súdom. Podľa žalobcu prípadná zmena právnej kvalifikácie požadovanej sumy v priebehu konania taktiež nemôže byť na škodu žalobcovi a nemôže sa na ňu vzťahovať námietka premlčania vznesená žalovaným, keďže je na právnom posúdení súdu, ako odôvodní oprávnenosť nároku žalobcu. Žalobca má za to, že výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce ako i vzťah zákonnej právnej úpravy a kolektívnej zmluvy je v aplikačnej praxi ustálený a nespochybný preto navrhol rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu ako vecne správny potvrdiť a zaviazat' žalovaného nahradit' žalobcovi trovy odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

15. Žalovaný vo vyjadrení k vyjadreniu žalobcu zotrval na svojich vyjadreniach prezentovaných v prvoinštančnom konaní a argumentoch uvedených v odvolaní. Uviedol, že s poukazom na formuláciu ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce chcel vyjadriť, že „pomerná časť“ vyjadruje bližšie neurčenú zložku z celku, pričom nie je zjavné, v akom pomere je táto zložka k celku. Má za to, že alikvotná časť, naopak, označuje presný podiel na celku, teda pojem „alikvotný“ sa používa len výlučne v tejto podobe, pričom pojem „pomerná časť“ je širší a môže, ale nemusí byť totožný s pojmom „alikvotná časť“. Totožne so svojim odvolaním opätovne uviedol, že z daného slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“ nevplyva, že výšku odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti možno určiť iba ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti. Možno z neho maximálne vyvodit', že táto odmena má mať určitý vzťah k základnej zložke mzdy. Neznamená však, že nemôže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy. T.j. zákonodarca nehovorí o základnej zložke mzdy prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, teda o alikvotnej časti základnej zložky mzdy. K rôznemu odmeňovaniu zamestnanca za obdobie, počas ktorého skutočne vykonáva prácu a za obdobie, kedy čaká na výkon práce na pracovisku zamestnávateľa uviedol, že zotráva na všetkých predchádzajúcich vyjadreniach. Opätovne poukázal na to, že nie je spravodlivé a s prihliadnutím na ustanovenia Zákonníka práce ani nie je možné stotožňovať výkon práce s pracovnou pohotovosťou. Preto rovnako tak nie je spravodlivé a nie je možné stotožňovať odmeňovanie za tieto dva inštitúty. Zdôraznil, že pri výkone práce reálne dochádza k činnosti zamestnanca, avšak pracovná pohotovosť, tak ako ju definuje Zákonník práce, je len stavom pripravenosti, t.j. čakaním na výkon práce a nie reálnym výkonom práce. Preto trvá na tom, že výkon práce nemôže byť odmeňovaný rovnako ako čakanie na výkon práce. Opätovne uviedol, že odmeňovanie pracovnej pohotovosti je upravené v súlade s rozhodnutím ESD v prípade Vorel (C- 437/05).“ Konštatoval, že podstatou rozhodnutia ESD v prípade Vorel bolo práve to, že ESD z hľadiska odmeňovania zohľadnil odlišné obdobie, počas ktorých je skutočne vykonávaná práca a obdobie, v priebehu ktorého k výkonu práce nedochádza. Má za to, že uvedenú dôvodovú správu nie je možné vykladať inak, len tak, že aj slovenský zákonodarca zaviedol v pracovnom práve totožný režim ako je uvedený v prípade Vorel - t.j. aj slovenské pracovné právo rozlišuje medzi odmeňovaním za riadny výkon práce a odmeňovaním za pracovnú pohotovosť. Konštatoval, že odlišné odmeňovanie pracujúcich zamestnancov a tých, ktorí sú len pripravení na prácu, by bolo možné dosiahnuť len úpravou variabilnej zložky ich mzdy. V tejto súvislosti totožne so svojim odvolaním opäť uviedol, že žiaden právny predpis neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy. Nie je ničím výnimočným, že k dohode o takýchto zložkách mzdy nedôjde a zamestnávateľ odmeňuje zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo Zákonníka práce. V takom prípade by bolo odmeňovanie pracovnej pohotovosti a výkonu práce totožné. Podľa žalovaného, výklad žalobcu (t.j. že odlišnosť medzi pracovnou pohotovosťou a výkonom práce spočíva v tom, že zamestnávateľ vezme do úvahy len základnú zložku mzdy a opomenie ostatné zložky mzdy) by zamestnávateľa de facto nútil dohodnúť so zamestnancami variabilnú zložku mzdy, resp. by znamenal, že ak zamestnávateľ variabilnú zložku nedohodne, majú byť pracujúci zamestnanci odmeňovaní rovnako ako zamestnanci pripravení na prácu. Takýto výklad považuje za neprípustný, a ide nad rámec Zákonníka práce a proti úmyslu zákonodarcu. Opätovne poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 a nestotožňuje s názorom žalobcu, že išlo o rozhodnutie ultra petitum. Nestotožňuje sa s argumentáciou žalobcu, že zamestnanec má mať postavenie slabšej zmluvnej strany s tým, že toto postavenie neznamená, že zamestnanec má mať automaticky nárok, aby súd rozhodol každý spor, ktorý vedie so zamestnávateľom, v jeho prospech a to obzvlášť v prípadoch, ak by takéto rozhodnutie malo byť v rozpore s právnymi predpismi.

K námietke premlčania uviedol, že žalobcom podaná žaloba, je nejasná, nezrozumiteľná a de facto zmätočná, nakoľko ňou uplatnená istina vyplýva z nesprávnych údajov, na čo žalovaný poukázal vo svojich vyjadreniach v priebehu konania. V tejto súvislosti poukázal na vyjadrenie žalobcu vo podaní - vyjadrenie vo veci a čiastočné späťvzatie návrhu zo dňa 04.12.2013, kde v bode 3. a 5 uvádza, že mu žalovaný vyplatil celú istinu, pričom v časti istiny vzal svoj návrh späť a ďalej sa domáhal len vyplatenia úroku z omeškania. Zotrval na svojom návrhu aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v časti výroku I. zmenil, a žalobu v celom rozsahu zamietol.

16. Žalobca vo vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že sa v plnom rozsahu pridrižiava vyjadrenia zo dňa 24.03.2022. Nestotožňuje sa výkladom slova „pomerný“ spôsobom, ktorý predkladá žalovaný. Má za to, že ak by aj slovo „pomerný“ bolo významovo širšie a zahŕňalo aj bližšie neurčenú zložku z celku, nerozumieme, prečo by zákonodarca učil, že zamestnanec má nárok na bližšie neurčený podiel zo základnej zložky mzdy ako odmenu za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. Považuje za nezmyselné, aby zákonodarca takýmto spôsobom (ne)určil nárok na odmenu, keďže bez existencie dohody o výške tohto pomeru (ktorá nie je povinnou náležitosťou pracovnej zmluvy) by vyznievalo uvedené ustanovenie absurdne. Zdôraznil že, ak by chcel racionálny zákonodarca zrozumiteľným spôsobom vyjadriť pravidlo, že zamestnanec má za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa nárok na mzdu dohodnutú v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve, minimálne však vo výške minimálnej hodinovej mzdy určenej príslušným právnym predpisom, spravil by to obdobne ako vo všetkých ostatných prípadoch, v ktorých reguluje výšku mzdovej kompenzácie, náhrady mzdy či iného plnenia - a to stanovením najnižšej možnej hodnoty, napr.: „za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Podľa žalobcu možnosť dohodnúť inú (vyššiu) mzdu za pracovnú pohotovosť vyplýva z jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva vyjadrenej v ustanoveniach § 1 ods. 6 Zákonníka práce a § 231 ods. 4 Zákonníka práce. Nedáva žiadny zmysel, prečo by zákonodarca do textu právnej normy zahŕňal mätúci pojem „pomerná časť základnej zložky mzdy“ na vyjadrenie možnosti dojednanja výhodnejšej úpravy v prospech zamestnanca. Konštatoval, že nestotožňuje výkon práce a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. Odmeňovanie zamestnanca za tieto súčasti pracovného času zamestnanca sú v Zákonníku práce stanovené rozdielne, čo názorne demonštroval vo svojom vyjadrení zo dňa 24.03.2022. V prípade, ak zamestnávateľ neposkytuje zamestnancovi variabilnú alebo fakultatívnu časť mzdy, rozdiel medzi odmenou za tieto časové úseky nie je zvyčajne významný, pokiaľ úsek daného pracovného času nespadá do časového úseku, za ktorý je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať mzdomé zvýhodnenie. Má za to, že tento dôsledok právnej regulácie je z hľadiska výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce absolútne irelevantný. Uviedol, že v podmienkach žalovaného nebol veľký kvantitatívny rozdiel v mzde zamestnancov za výkon práce a za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa čo je výsledkom odmeňovacej politiky nastavenej žalovaným. Podľa názoru žalobcu ak je systém odmeňovania nastavený žalovaným nespravodlivý, skôr stojí za zamyslenie, či je mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nespravodlivo vysoká alebo či je mzda za výkon práce nespravodlivo nízka. Záverom uviedol, že nakoľko je výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce ako i vzťah zákonnej právnej úpravy a kolektívnej zmluvy, ktorý si osvojil súd prvej inštancie v aplikačnej praxi ustálený a nespochybný žiadnymi rozumnými argumentami opätovne navrhol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť a zaviazat žalovaného nahradiť žalobcovi trovy odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

17. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu a v medziach odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 379 a § 380 ods. 1 C.s.p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 C.s.p. a contrario v spojení s § 219 ods. 3 C.s.p.) a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 C.s.p.) dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

18. Podľa § 470 ods. 1 C.s.p. ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

Právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované (§ 470 ods. 2 prvá veta C.s.p.).

Podľa § 387 ods. 1 C.s.p. odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody (§ 387 ods. 2 C.s.p.).

19. S poukazom na vyššie citované ustanovenie § 387 ods. 2 CSP, prihliadajúc na obsah súdneho spisu a z neho vyplývajúci skutkový stav, sa odvolací súd nezistiac v procesnom postupe súdu prvej inštancie žiadne vady v celom rozsahu po skutkovej a právnej stránke stotožňuje s dôvodmi týkajúcimi sa odvolaním žalovaným napadnutého rozsudku a v podrobnostiach na ne poukazuje. Po oboznámení sa s obsahom spisu zistil, že súd prvej inštancie vykonal vo veci dostatočné dokazovanie z hľadiska žalobcom uplatneného nároku, výsledky vykonaného dokazovania vyhodnotil správne v súlade s ust. § 191 CSP, na základe vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým zisteniam a z týchto vyvodil aj správny skutkový a právny záver. Pokiaľ teda súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 247,54 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 38,63 EUR od 13.6.2011 do zaplataenia, 48,44 EUR od 13.7.2011 do zaplataenia, 19,36 EUR od 13.8.2011 do zaplataenia, 4,49 EUR od 13.9.2011 do zaplataenia, 42,50 EUR od 13.10.2011 do zaplataenia, 33,66 EUR od 13.11.2011 do zaplataenia, 60,46 EUR od 13.12.2011 do zaplataenia, postupoval správne a jeho rozhodnutie je vecne správne. Svoje dôvody, vedúce k čiastočnému vyhoveniu žaloby aj podrobne a náležitým spôsobom odôvodnil tak, ako to má na mysli ust. § 220 ods. 2 CSP. V odôvodnení rozsudku sa vysporiadal so všetkými okolnosťami, ktoré boli pre posúdenie veci a rozhodnutie podstatné, a na ktorých založil svoje rozhodnutie. Podrobne sa zaoberal tvrdeniami sporových strán, vyhodnotil, ktoré nimi tvrdené skutočnosti mal za preukázané, a ktoré nie, pričom všetky svoje závery riadne zdôvodnil. Z odôvodnenia rozhodnutia vyplýva vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení dôkazov na strane jednej a právnymi závermi na strane druhej. Súd prvej inštancie neporušil ani právo sporových strán na spravodlivý proces, nakoľko v hodnotení skutkových zistení neabsentuje žiadna relevantná skutočnosť alebo okolnosť, naopak súd prvej inštancie ich náležitým spôsobom v celom súhrne posúdil a aj podrobne vyhodnotil. Vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení napadnutého rozhodnutia bol koherentný, jeho rozhodnutie je konzistentné, a jeho argumenty podporujú príslušný záver o čiastočnej dôvodnosti uplatnenej žaloby. Rozhodnutie je tiež presvedčivé, premisy zvolené v rozhodnutí rovnako ako aj závery, ku ktorým súd prvej inštancie na základe týchto premís dospel, sú pre právnickú ale aj laickú verejnosť prijateľné, racionálne, a tiež spravodlivé. S odôvodnením rozsudku súdom prvej inštancie sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje a konštatuje jeho správnosť (§ 387 ods. 2 CSP). Keďže v takomto prípade nie je potrebné dôvody už vyslovené opakovať, odvolací súd v ďalšom na ne iba poukazuje a vyjadri sa len k odvolacím námietkam žalovaného.

20. S poukazom na uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.11.2009, sp. zn. 2 Cdo 238/2008, sa odvolací súd zaoberal len tými odvolacími námietkami a argumentmi žalovaného, ktoré boli pre rozhodnutie o odvolaní odvolacím súdom relevantné. Z odvolacej argumentácie žalovaného je zrejmé, že nesúhlasí s právnym posúdením veci súdom prvej inštancie (§ 365 ods. 1 písm. h CSP). V tejto súvislosti odvolací súd udáva, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery, čo v preskúmvanej veci odvolacím súdom zistené nebolo.

21. K odvolaciemu dôvodu, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f CSP) odvolací súd uvádza, že vnútorné presvedčenie súdu (ako výsledok hodnotenia dôkazov), by sa malo vytvárať na základe starostlivého uváženia a zhodnotenia jednotlivých dôkazov jednotlivo aj v ich komplexnosti tak, aby vychádzalo z pravidiel formálnej logiky. Citovaný odvolací dôvod je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie spor posúdil po právnej stránke, ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi

preukázané, alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov strán sporu, alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálnej vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z procesných ustanovení týkajúcich sa dokazovania. Odvolací súd v prejednávanej veci dospel k záveru, že uvedený odvolací dôvod nie je vo vzťahu k výroku, ktorým súd prvej inštancie čiastočne žalobe vyhovel naplnený. Rozhodnutiu súdu prvej inštancie v tejto časti nemožno vytknúť, že by vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z obsahu listín nevyplynuli, ani inak nevyšli za konania najavo, že by opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli predloženými listinnými dôkazmi preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor, prípadne že by výsledok jeho hodnotenia dôkazov nezodpovedal tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ustanovení druhého dielu Civilného sporového poriadku, alebo že by na zistený skutkový stav aplikoval nesprávne zákonné ustanovenia alebo použité zákonné ustanovenia nesprávne vyložil.

22. Žalobca si v preskúmvanej veci v konečnom znení žalobného petitu uplatňoval od žalovaného zaplataenie mzdového nároku vo výške 1.159,17 EUR s úrokom z omeškania, za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od augusta 2009 do novembra 2011 (vrátane). Súd prvej inštancie sa v prvom rade zaoberal námietkou premlčania vznesenou žalovaným dňa 30.3.2021 po rozšírení žaloby žalobcom podaním doručeným súdu dňa 11.6.2014. V bode 37 rozsudku podrobne posúdil vznesenú námietku premlčania, ktorú vyhodnotil ako dôvodnú a za premlčaný nárok vyhodnotil žalobcom uplatnený mzdový nárok za pracovnú pohotovosť do 11.6.2011, t.j. 3 roky pred novým uplatnením mzdového nároku na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podaním doručeným súdu dňa 11.6.2014. Ako nepremlčaný mzdový nárok žalobcu vyhodnotil len mzdový nárok na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od mája 2011, splatný 12.6.2011, do novembra 2011 (vrátane). Nárok žalobcu na náhradu mzdy za obdobie od mája 2011 do novembra 2011 (vrátane) právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce. Predmetom odvolacieho konania je posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie, v napadnutej časti priznanej náhrady za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

23. Podľa § 1 ods. 1 písm. a) zák. č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení účinnom v čase žalobcom vykonávanej pracovnej pohotovosti (ďalej len „zák. č. 462/2007 Z.z.“) tento zákon upravuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času v doprave.

Podľa § 1 ods. 2 zák. č. 462/2007 Z.z. ak tento zákon neustanovuje inak, vzťahuje sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave Zákonník práce.

Podľa § 2 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. organizácia pracovného času na účely tohto zákona je úprava

a) maximálneho pracovného času, prestávok v práci a času pracovnej pohotovosti,

b) minimálnej doby odpočinku a

c) pravidiel rozvrhnutia práce pri nočnej práci, práci na zmeny a pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času.

Podľa § 2 ods. 2 zák. č. 462/2007 Z.z. ak ďalej nie je ustanovené inak, organizácia pracovného času sa vzťahuje na zamestnancov v doprave, ktorí pracujú pre zamestnávateľa v pracovnom pomere, okrem členov posádok námorných lodí plávajúcich pod vlajkou Slovenskej republiky a vedúcich zamestnancov, ktorí sú štatutárnym orgánom alebo sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Podľa § 2 ods. 3 písm. j) zák. č. 462/2007 Z.z. zamestnancom v doprave na účely tohto zákona je aj zamestnanec závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, na letisku alebo v prístave.

Podľa § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z. ak ďalej nie je ustanovené inak, pracovná pohotovosť v doprave na účely tohto zákona je čas, počas ktorého zamestnanec v doprave nemusí byť na pracovisku, ale je povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravený začať vykonávať prácu na jeho pokyn nad určený

týždenný pracovný čas. Tento čas a jeho predpokladané trvanie musí zamestnanec v doprave poznať vopred, najmä na základe rozvrhu pracovných zmien alebo podľa cestovného poriadku.

Podľa § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z. čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce, sa započítava do pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi v doprave mzda.

Podľa § 85 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný čas je časový úsek v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Podľa § 85 ods. 2 Zákonníka práce, doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Podľa § 96 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohode, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

Podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 1.9.2011 za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom od 1.9.2011 za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Podľa § 96 ods. 6 Zákonníka práce čas, keď zamestnancovi počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce, v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu

Podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou ustanovenou osobitným predpisom.

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce, mzda je splatná mesačne pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 130 ods. 2 Zákonníka práce, mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Podľa §132 Zákonníka práce, ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, ak ide o splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

Podľa § 231 Zákonníka práce, odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Podľa § 4 ods. 2 písm. a) zák. č 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, neplatná je kolektívna zmluva v časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105 - O 510 čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna čas pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce.

24. V posudzovanej veci nebolo sporné, že žalobca v období od augusta 2009 do novembra 2011 bol zamestnancom žalovaného, ako hasič v hasičskom útvere Nové Zámky a jeho práca bola určená Denným poriadkom účinným od 1.9.2007 od 06:00 hod. do 06:00 hod., pričom obdobie od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol tzv. odpočinok na pracovisku. Nesporná v konaní bola aj výška mzdy vyplatená žalobcovi žalovaným v uvedenom období, rozsah pracovnej pohotovosti žalobcu v uvedenom období, ako aj výška náhrady za pracovnú pohotovosť vyplatená žalobcovi žalovaným v uvedenom období. Nesporné bolo tiež, že žalovaný spočiatku svojim zamestnancom za uvedený časový úsek nevyplácal žiadnu mzdu ani náhradu mzdy, majúc za to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť. Až na základe rozsudku KS v Bratislave sp. zn. 8Co/1092011 zo dňa 24.4.2012, právoplatného dňa 22.5.2012, v ktorom súd dospel k záveru že časový úsek medzi 18:00-24:00 hod. kedy sa žalobca zdržiaval na pracovisku je potrebné považovať minimálne za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce a § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z. , doplatil žalobcovi mzdové nároky za pracovnú pohotovosť za obdobie 08-12/2009, rok 2010 a 2011. Spornou bola otázka výšky a výpočtu mzdového nároku za daný časový úsek za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Žalovaný v rámci odvolacej argumentácie dôvodil tým, že od roku 2008 do 2011 bola u žalovaného platná a účinná Kolektívna zmluva zo dňa 17.03.2011, ktorá bola uzavretá medzi žalovaným a odborovou organizáciou ako výsledok kolektívneho vyjednávania. Obsah predmetnej Kolektívnej zmluvy bol výsledkom sociálneho dialógu medzi žalovaným a odborovou organizáciou pôsobiacou pri žalovanom. V tomto znení uzavretá Kolektívna zmluva bola platná a účinná od roku 2008 do roku 2011, s tým že jej ďalším predpokladom platnosti bol súlad jej obsahu s obsahom a právnym rámcem upraveným v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Mal za to, že nároky upravené v Kolektívnej zmluve boli vyjednané zástupcami zamestnancov žalovaného spôsobom, aby boli pre zamestnancov žalovaného výhodnejšie v porovnaní s podmienkami a nárokmi stanovenými platnou právnou úpravou. Súčasťou Kolektívnej zmluvy bola aj Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR 341/2004/1205-O 510 účinná od 01.07.2004 v znení je doplnení, ktorá v časti III. upravovala odmeňovanie za pracovnú pohotovosť. Nepovažoval za správny záver súdu prvej inštancie v súvislosti s pre žalobcu nevýhodným ustanovením Kolektívnej zmluvy vo vzťahu k odmeňovaniu. Za nesprávny považoval výklad ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce súdom prvej inštancie a mal za to, že výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce, resp. zákona č. 462/2007 Z.z. definovaná. Vychádzajúc z ust. § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. dohode medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Zároveň však platí domnienka, že takáto výška nesmie byť dohodnutá nižšie ako aktuálna minimálna mzda v eurách za hodinu. Odvolací súd nesúhlasí s názorom žalovaného, že zákon neurčuje pomernú časť základnej zložky mzdy a jej výpočet, a stanovenie pomernej časti základnej zložky mzdy ako odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti je na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Stotožňuje sa s názorom súdu prvej inštancie, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodit', že pomerná časť základnej zložky mzdy je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti na pracovisku. Základnou zložkou mzdy uvedenou v §

119 ods. 3 Zákonníka práce treba všeobecne rozumieť zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda hodinová, mesačný plat) alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová forma mzdy). Slovné spojenie pomerná časť je dôvodné vzhľadom k tomu, že v prípade zamestnanca môže ísť o osobu, ktorá je odmeňovaná mesačnou mzdou (a teda je potrebné vypočítať príslušný pomer v danom kalendárnom mesiaci vo väzbe na hodinu vykonávanej práce- dosiahnutá mzda/počet odpracovaných hodín) a tiež preto, že pracovná pohotovosť nemusí trvať presne hodinu. Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako tomu bolo v predmetnej veci, pomernou časťou je podiel mesačného platu zodpovedajúci pracovnej pohotovosti (mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti). Pomerná časť základnej zložky mzdy sa tak rovná časti mesačnej mzdy zodpovedajúcej podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Vzhľadom na to, že základná zložka mzdy by mohla byť so zamestnancom dohodnutá aj pod úrovňou minimálnej mzdy, Zákonník práce pre taký prípad ustanovuje, že minimálna výška mzdy za čas pracovnej pohotovosti na pracovisku nesmie byť nižšia ako násobok hodinovej sumy minimálnej mzdy pre ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Z gramatického výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce možno teda vyvodiť, že zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je aplikovateľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda. Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve aj inak, avšak u zamestnanca, u ktorého základná zložka mzdy je vyššia ako minimálna mzda, nemôže byť táto mzda dohodnutá v nižšej výške ako je pomerná časť základnej zložky mzdy.

25. Vychádzajúc z vyššie uvedeného odvolací súd uvádza, že Zákonník práce vymedzuje pojem pracovná pohotovosť. Základnou charakteristikou pracovnej pohotovosti je výkon nevyhnutných prác, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. V súvislosti s vymedzením pracovnej pohotovosti ZP rozlišuje pracovnú pohotovosť nariadenú zamestnávateľom a pracovnú pohotovosť dohodnutú so zamestnancom. Za základný pojmový znak pracovnej pohotovosti treba považovať skutočnosť, že sa zamestnanec zdržiava po určitý čas na určitom mieste a je pripravený na výkon práce. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti ZP upravuje buď vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy alebo na úrovni zákonného minima. Ustanovenie § 96 ods. 3, určuje zákonný limit pod, ktorý nesmie žalovaný ako zamestnávateľ klesnúť pri výplate náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Výkladom citovaného zák. ustanovenia je možné dospieť k záveru, že zamestnancovi patrí mzda v prvom rade vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce od 1.9.2011 najmenej vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Pri určení mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku žalovaný v prípade žalobcu garantoval minimálne nároky kladené na odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku avšak nezaoberal sa skutočnosťou, či pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca nie je vyššia ako je jej garancia stanovená v predpise. Pokiaľ teda ide o výklad ust. § 96 ods. 3 ZP odvolací súd sa stotožnil s odvolacou argumentáciou žalobcu, že jeho výklad súdom prvej inštancie je podporený ustálenou súdnou judikatúrou a odbornou literatúrou, ktorá nerozlišuje pojmy „pomerný“ a „aliquótny“.

26. Žalovaný vychádza z toho, že odmeňovanie pracovnej pohotovosti bolo dohodnuté v rámci Smernice pre odmeňovanie (111. kapitola, časť 14, bod 82), ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy ŽSR avšak v tejto súvislosti odvolací súd poukazuje na ust. § 4 ods. 2 zákona 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v zmysle ktorého neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecným záväzným predpisom. Z uvedených dôvodov správne súd prvej inštancie neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.4.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda, pri zrejmom a neopomenuteľnom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, ako všeobecne záväzným právnym predpisom, a tiež vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia. S argumentáciou žalovaného, ktorou chcel preukázať správnosť postupu zamestnávateľa pri vyplácaní mzdových náhrad za pracovnú pohotovosť sa odvolací súd nestotožňuje.

27. Vzhľadom na uvedené odvolací súd konštatuje, že žalobcovi vznikol nárok na odmeňovanie pracovnej pohotovosti (čo nespochybnil ani žalovaný). Žalovaný tiež namietal, že súd prvej inštancie priznal žalobcovi nárok v zmysle metodiky znalkyne p. B. N. L. v Znaleckom posudku č. 6/2016, ktorý bol vyhotovený v inom sporovom konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I, sp. zn.: 19Cpr/7/2012, z ktorého prevzal veličiny, ako fond pracovného času, výklad pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, ako základ pre výpočet odmeny za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti ustálil tarifnú mzdu pričom takto určenú metodiku v zmysle Znaleckého posudku č. 6/2016 rozporoval. Pokiaľ súd prvej inštancie v rozhodnutí zohľadnil závery znaleckého dokazovania v obdobnej veci, odvolací súd má za to, že ide o jeden z dôkazných prostriedkov, ktoré súd hodnotí voľne a taktiež aj žalovaný v prípade pochybností o správnosti záverov znaleckého posudku mal možnosť požiadať o jeho kontrolu kontrolným znaleckým dokazovaním, prípadne zabezpečiť súkromný znalecký posudok, prípadne odborné vyjadrenie.

28. Odvolacie námietky žalovaného odvolací súd preto vyhodnotil ako neopodstatnené bez opory v zistenom skutkovom stave a v následnom právnom posúdení veci súdom prvej inštancie. Ani v odvolacom konaní neboli žalovaným tvrdené ani preukázané také skutočnosti, ktoré by mohli mať za následok odlišné rozhodnutie vo veci. Pre úplnosť odvolací dodáva, že do práva na spravodlivý súdny proces nepatrí súčasne aj právo strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (porov. rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04) ani právo na to, aby bola strana sporu pred všeobecným súdom úspešná, teda aby sa rozhodlo v súlade s jej požiadavkami (I. ÚS 50/04). Odvolací súd poukazuje aj na závery prijaté nielen Ústavným súdom SR (sp. zn. III. ÚS 209/04, I. ÚS 117/05, I. ÚS 241/07), ale aj Európskym súdom pre ľudské práva (ďalej tiež „ESLP“, veci Garcia Ruiz c. Španielsku z 21. januára 1999, Georiadis c. Grécko z 29. mája 1997, Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998), podľa ktorých všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou v spore, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Súdne rozhodnutia musia v dostatočnej miere uvádzať dôvody, na ktorých sa zakladajú, ale nevyžaduje sa aby na každý argument strany bola daná odpoveď v odôvodnení rozhodnutia. Ak však ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď práve na tento argument. Na ďalšiu argumentáciu strán, už nespôsobilú ovplyvniť posúdenie veci a zachádzajúcu do zbytočných podrobností, s ktorou sa už vysporiadal v odôvodnení svojho rozhodnutia prvoinštančný súd, teda odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

29. Vzhľadom na uvedené odvolací súd dospel k záveru, že obsah odvolania žalovaného nie je spôsobilý spochybniť správnosť záverov rozsudku súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích dôvodov výslovne v ňom uvedených, pričom ani v odvolacom konaní neboli zistené také skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by mohli spochybniť správnosť skutkových a právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie. Z uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1, 2 C.s.p. ako vecne správny potvrdil.

30. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 255 ods. 1 C.s.p. a žalobcovi, ktorý mal úspech v odvolacom konaní, priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

31. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je odvolanie prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby

uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.). Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva 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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 C.s.p.).

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 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 C.s.p.).