

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 4CoPr/7/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229913
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 02. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ingrid Degmová Pospíšilová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1112229913.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Ingrid Degmovej Pospíšilovej a sudcov JUDr. Valérie Kleinovej a JUDr. Anny Kašajovej v sporovej veci žalobcu: O. Y., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom J. XXX, Š., zast. SODOMA VULGAN, spol. s.r.o., IČO: 47 254 084, advokátskou kanceláriou so sídlom Kominárska 2, 4, Bratislava, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, IČO: 31 364 501, Klemensova 8, Bratislava, o zaplatenie mzdových nárokov s príslušenstvom, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 16. septembra 2021 č. k. 12Cpr 7/2012-483 v spojení s opravným uznesením Okresného súdu Bratislava I zo dňa 07. júla 2022 č. k. 12Cpr 7/2012-560 takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej vyhovujúcej časti a v súvisiacej časti o nároku na náhradu trov konania v spojení s opravným uznesením súdu prvej inštancie zo dňa 07. júla 2022 č. k. 12Cpr 7/2012-560 **p o t v r d z u j e**.

Žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 484,55 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 86,38 eur od 13.06.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,16 eur od 13.07.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 54,97 eur od 13.08.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 70,67 eur od 13.09.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,16 eur od 13.10.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,05 eur od 13.11.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,16 eur od 13.12.2011 do zaplatenia, všetko do troch dní od jeho právoplatnosti, konanie v časti o zaplatenie istiny 1.509,59 eur a úroku z omeškania v sume 538,90 eur zastavil, vo zvyšnej časti žalobu zamietol a žalovanému nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi nepriznal.

2. Vychádzal zo žaloby žalobcu, ktorou sa pôvodne voči žalovanému domáhal zaplatenia sumy 1.139,97 eur a náhrady trov konania, skutkovo odôvodnenej tým, že na základe pracovnej zmluvy vykonával u žalovaného funkciu P.. Pracovný deň žalobcu trval 24 hodín a po ňom nasledovala 48-hodinová prestávka mimo pracoviska. Pracovná činnosť počas dňa bola u žalovaného určená záväzným Denným poriadkom, ktorý po zmene Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) zaviedol s účinnosťou od 01.09.2007 tzv. „odpočinok na pracovisku“ v čase od 18:00 do 24:00 hod., za ktorý žalovaný nevyplácal žalobcovi žiadnu mzdu ani náhradu mzdy a počas tejto doby tzv. odpočinku na pracovisku nezabezpečil iný personál v požadovanom množstve a kvalifikácii, ktorý by vykonával prácu namiesto žalobcu. Skutočnosť, že za uvedené obdobie žalobcovi prináleží náhrada mzdy minimálne v rozsahu pracovnej pohotovosti potvrdil Krajský súd v Bratislave v rozhodnutí č. k. 8Co/109/2011-135, ako aj samotný žalovaný, keď žalobcovi vyplatil väčšiu časť náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť. Suma, ktorú si uplatnil podanou žalobou,

predstavuje nedoplatok nárokovaných mzdových náhrad s úrokom z omeškania za nevyplatené náhrady minimálne v rozsahu za pracovnú pohotovosť. Záverom poukázal na nemožnosť presnejšie špecifikovať žalovanú sumu vzhľadom na nedoručenie vyúčtovania žalovaného k doposiaľ uskutočneným platbám. K žalobe priložil ako listinný dôkaz výpočtovú tabuľku, v rámci ktorej za rok 2009 (august až december) pri rovnomernom počte zmien 10 a 60-tich hodinách pracovnej pohotovosti v každom kalendárnom mesiaci, určil výšku náhrady sumou 101,40 eur/1 mesiac, t. j. za 5 mesiacov spolu v sume 507 eur a úrok z omeškania sumou 150,05 eur, za celý rok 2010 pri rovnakom počte zmien, hodín pracovnej pohotovosti a výške náhrady mzdy za 1 hodinu 1,76 eur vyúčtoval náhradu mzdy sumou 1.267,20 eur a úrok z omeškania sumou 240,75 eur a za rok 2011 pri rovnakom počte zmien, hodín pracovnej pohotovosti, výške hodinovej náhrady za január 1,88 eur a ostatné mesiace 1,82 eur, vyúčtoval náhrady sumou 1.314 eur a úrok z omeškania sumou 131,53 eur.

3. Následným písomným podaním žalobca na výzvu súdu prvej inštancie doplnil žalobu v časti odôvodnenia výšky žalovaného nároku tak, že žalovaná suma 1.139,97 eur pozostáva z istiny vo výške 612,61 eur predstavujúcej nedoplatok náhrady za pracovnú pohotovosť podľa § 96 ods. 5 ZP za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku a úroku z omeškania vyčísleného vo výške 9% ročne s odkazom na ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“) v spojení s nariadením vlády č. 87/1995 Z.z., t. j. v sume 527,36 eur uplatnenej s odkazom na závery vyslovené v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/116/2008. Poukázal tiež na skutočnosť, že žalovaný pred podaním žaloby uhradil z istiny predstavujúcej nároky zamestnanca na náhradu za pracovnú pohotovosť zálohovo sumu vo výške 60%, čím uznal dlh aj opodstatnenosť žalovaného nároku.

4. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe potvrdil, že žalobca bol v čase od augusta 2009 jeho zamestnancom vykonávajúci funkciu P.. Rozvrh zmien bol stanovený tak, že po 12-hodinovej zmene nasledoval odpočinok na pracovisku v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. s tým, že počas uvedeného času mal žalobca možnosť odpočívať na lôžku, na základe čoho sa žalovaný domnieval, že uvedený čas nie je možné považovať za pracovnú pohotovosť a nevyplácal zaň žalobcovi žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy. K prepočítaniu mzdových nárokov jednotlivých zamestnancov týkajúcich sa špecifikovanej pracovnej pohotovosti v čase od 18:00 do 24:00 hod. žalovaný pristúpil až na základe rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24.04.2012, sp. zn. 8Co/109/2011, právoplatného dňa 22.05.2012. Predmetné mzdové nároky boli vzhľadom na počet dotknutých zamestnancov prepočítavané a vyplácané vo viacerých etapách s tým, že časť pracovných nárokov za odpracované obdobie august 2011 až november 2012 bola žalobcovi vyplatená 12.07.2012 (287,64 eur), mzda za obdobie august 2009 až júl 2011 bola zálohovo vyplatená 13.09.2012 (1.540 eur) a vo zvyšku dňa 11.10.2012 (suma 261,05 eur). Žalovaný bol toho názoru, že z jeho strany boli vyplatené všetky nároky žalobcu za čas pracovnej pohotovosti medzi 18:00 hod. do 24:00 hod. Žalobcovi vytkol, že pri svojom výpočte vychádzal z nesprávnych údajov týkajúcich sa dĺžky pracovnej pohotovosti, nakoľko počet zmien od augusta 2009 do decembra 2011 nebol stanovený presne, ale kolísal v závislosti od toho-ktorého mesiaca. Rovnako žalobca nesprávne vychádzal z predpokladu, že počas každej pracovnej zmeny predstavovala pracovná pohotovosť 6 hodín, keďže v prípade ohláseného požiaru žalobca odišiel na výjazd a čas strávený na výjazde mu bol v riadnom výplatnom termíne preplatený ako výkon práce nadčas, a preto mu za rovnaký úsek nemohol vzniknúť nárok na náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť. Žalobca tiež opomenul skutočnosť, že časť zmien neodpracoval z dôvodu čerpania dovolenky, náhradného voľna, práceneschopnosti, príp. iných skutočností. Pokiaľ žalobca uplatňuje nárok aj za mesiac december 2011, uviedol, že počnúc týmto mesiacom roka 2011 boli na P. Ú. X. B., kde žalobca pracoval, zavedené dvanásťhodinové zmeny, súčasťou ktorých neboli pracovné pohotovosti v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. Žalovaný tak na základe skutočne odpracovanej pohotovosti vyrátal žalobcovi mzdu brutto, a po splnení odvodovej povinnosti, zvyšnú časť vyplatil na účet žalobcu. Vzhľadom na uvedené žalobu žiadal ako nedôvodnú zamietnuť.

5. Podaním doručeným súdu prvej inštancie zobral žalobca žalobu v časti žalovanej istiny v celom rozsahu späť a v časti príslušenstva sa späťvzatie týkalo časti sumy 62,92 eur a konanie v takto vymedzenom rozsahu žiadal zastaviť. Uviedol, že žalovaný po podaní žaloby zaplatil celú žalovanú istinu. Úroky z omeškania síce neboli žalovaným uhradené, avšak vzhľadom na nepresnosť výpočtu žalobcu spojenú s neposkytnutím rozpisu žalovaným poukazovaných platieb na konkrétne mesiace sporného obdobia, upresnil výšku úrokov z omeškania vypočítaných ku dňu 09.08.2012, kedy nebola zaplatená ani časť istiny, a to v sume 462,44 eur a v časti rozdielu 62,92 eur zobral žalobu späť. Podľa predložených výpočtových tabuliek rozhodným obdobím, za ktoré boli pôvodné mzdové nároky

uplatnené, mal byť august 2009 - november 2011. V ďalšom uviedol, že z ust. § 4 ods. 6 osobitného zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii v doprave v spojení s ust. § 119 ZP, či závermi vyslovenými v rozhodnutí Európskeho súdneho dvora č. 303/98-ESD vo veci SIMAP je nutné pracovnú pohotovosť žalobcu, ktorý počas nej musel byť prítomný na pracovisku bez zabezpečenia náhradnej služby, považovať za súčasť pracovného času. Nakoľko žalovaný odpracoval priemerne 10 zmien mesačne po 24 hodín, jeho mesačný pracovný čas bol 240 hodín a týždenný v rozsahu 60 hodín. Z uvedeného potom vyvodil, že žalobca pracoval 48 hodín mesačne nad rámec pracovného času, za čo mu v zmysle § 121 ods. 1 ZP patrí aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Súhrnne záverom uviedol, že voči žalovanému sa po zohľadnení čiastočného späťvzťatia domáhal zvýšenej časti úroku z omeškania vo výške 462,44 eur.

6. Uznesením zo dňa 19.09.2014, č.k. 12Cpr/7/2012-70, potvrdeným uznesením Krajského súdu v Bratislave zo dňa 30.06.2015, č.k. 9CoPr/7/2015-81, súd prvej inštancie zastavil konanie v časti o zaplatenie istiny 612,61 eur a úrokov z omeškania vo výške 62,92 eur.

7. Podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 11.06.2014 označeným ako rozšírenie žaloby si žalobca voči žalovanému uplatnil istinu vo výške 3.602,03 eur s úrokom z omeškania vo výške 538,90 eur. Zmenu žaloby odôvodnil nepresnosťou pôvodného výpočtu žalovanej sumy. Uviedol, že na základe podnetu zo dňa 15.01.2013 bola u žalovaného vykonaná inšpekcia Inšpektorátom práce Žilina, na základe ktorej bolo v správe od inšpektora konštatované, že žalovaný vyplácal svojim zamestnancom za každú hodinu mzdu vo výške 2,09 eur/1 hod. za rok 2012 a v roku 2013 sumu 2,16 eur/1 hod. S poukazom na ust. § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z. uviedol, že žalobcovi mala byť za rok 2009 vyplácaná za pracovnú pohotovosť hodinová tarifná mzda 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. Pokiaľ preto 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 za rok 2012 a 2,16 za rok 2013), porušil tým podľa žalobcu ustanovenia zák. č. 462/2007 Z.z., čo konštatoval aj Inšpektorát práce, ktorý nariadil žalovanému nedostatky odstrániť v lehote do 30. 06. 2013. Vzhľadom na uvedené rozšíril žalobu o výšku pohľadávky žalovanej titulom mzdových nárokov za pracovnú pohotovosť na sumu 3.602,03 eur v istine a sumu 538,90 eur v úrokoch z omeškania.

8. Uznesením zo dňa 31.10.2014, č.k. 12Cpr/7/2012-73 súd prvej inštancie pripustil zmenu žaloby, v zmysle ktorej sa žalobca voči žalovanému domáhal zaplatenia istiny vo výške 3.602,03 eur a úroku z omeškania vo výške 538,90 eur a náhrady trov súdneho konania.

9. Žalobca následným podaním označeným ako úprava petitu a vyjadrenie, vyslovil názor, že obdobie označované ako tzv. odpočinok na pracovisku nie je možné subsumovať pod pracovnú pohotovosť podľa zák. č. 462/2007 Z.z., nakoľko v zmysle definície pracovnej pohotovosti podľa § 4 ods. 1 uvedeného zákona, zamestnanec počas pracovnej pohotovosti nemusí byť prítomný na pracovisku, zatiaľ čo v prípade žalobcu, ktorý vykonával funkciu P., je už z povahy práce zrejmé, že musel byť počas pracovnej pohotovosti na pracovisku a neustále pripravený na zásah. Rovnako sa podľa žalobcu nejedná ani o pracovnú pohotovosť v zmysle ust. § 96 ZP, podľa ktorého pracovnou pohotovosťou je len nariadené alebo dohodnuté obdobie mimo rámca pracovných zmien a musí ísť súčasne o obdobie nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času. Žalovaný denným pracovným poriadkom určil rozvrh pracovnej zmeny vopred na 24 hodín, resp. na celý týždeň. Nakoľko žalobca poznal vopred svoj týždenný pracovný čas (počet zmien za týždeň a denný pracovný poriadok), nespĺňa obdobie odpočinku na pracovisku podmienku nariadenia alebo dohodnutia mimo rámca pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Z uvedeného vyvodil, že predmetný úsek v rámci pracovného času predstavuje výkon práce a teda štandardný pracovný čas, za ktorý zamestnancovi patrí mzda. V tejto súvislosti poukázal na vyjadrenie žalovaného v totožnej veci vedenej na Okresnom súde Bratislava I, keď uviedol, že počnúc mesiacom október 2012 bola pohotovosť na pracovisku v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. zrušená a uvedený časový úsek bol definovaný ako riadny výkon. Zdôraznil pritom, že obsah a spôsob výkonu práce sa v období do októbra 2012 a po októbri 2012 nezmenil. Poukázal na to, že mesačne vykonával 10 zmien po 24 hodín, čím jeho pracovný čas stúpol na 240 hodín mesačne, t. j. cca o 80 hodín mesačne prekročil maximálny pracovný čas zamestnanca (160 hodín). Vo vzťahu k plne nepreplateným hodinám odpočinku na pracovisku bol toho názoru, že žalobcovi patrí aj mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného zárobku, a to podľa § 121 ods. 1 ZP. To, že sa sporné obdobie „odpočinku na pracovisku“ musí považovať za pracovný čas, je podľa názoru žalobcu nesporné a vychádza aj z priameho účinku čl. 6 smernice 2003/88/ES, ktorý bol judikovaný Súdnym dvorom Európskej únie, a to najmä v prípade C-151/02 (Jaeger), ďalej v

rozhodnutiach C-303/98 SIMAP, C-429/09 Gunter Fuss, C-258/10 GRIGORE. Zhrnúc uvedené si voči žalovanému uplatnil za obdobie odpočinku na pracovisku mzdu so mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas, a to na základe nasledovného výpočtu:

- z výplatných pásov žalobcu určil priemernú hodinovú mzdu žalobcu v roku 2009 a 2010 v sume 3,29 eur a v roku 2011 v sume 3,33 eur,
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas určil sumou 0,82 € od 2009 do 02/2011 (3,29 € x 25) a od 03/2011 sumou 0,83 (3,33 €x25),
- v roku 2009 za 264 hodín ako odpočinok na pracovisku mal dostať 868,56 € za výkon práce a 217,14 € ako príplatok za prácu nadčas,
- v roku 2010 za 642 hodín mal dostať 2.112,18 € ako výkon práce a sumu 528,05 € ako príplatok za nadčas,
- v roku 2011 za 598 hodín mal dostať sumu 1.986,54 € a príplatok za nadčas 496,64 €,
- spolu mala byť žalobcovi vyplatená mzda 6.458,85 € (vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas),
- žalovaný žalobcovi vyplatil 12.07.2012 sumu 765,98 €, 19.09.2012 sumu 1.540 eur, 11.10.2012 sumu 819,22 eur, 12.02.2014 sumu 898,60 € (spolu 4.023,80 €),
- 6.458,85 € - 4.023,80 € = 2.435,05 €.

Voči žalovanému si tak v zmysle predmetného podania uplatnil v súhrne sumu 2.435,05€ s vyčísleným úrokom z omeškania. Na námietku premlčania žiadal neprihliadnuť z dôvodu jej rozporu s dobrými mravmi odôvodneného tým, že žalovaný dlhodobo ignoroval svoje povinnosti a zamestnancov vystavoval prakticky nedobrovoľnému otroctvu, keď do začiatku mimosúdnych rokovaní v roku 2012 nevyplácal žiadne nároky za vykonávanú prácu a ignoroval aj pripomienky zo strany zamestnancov, čím mu vznikali majetkové prospechy (pri 250 zamestnancoch predstavujúci mesačne sumu cca 40.000 až 50.000 eur). Za danej situácie je podľa žalobcu zjavné, že žalovaný sa snažil zneužiť postavenie silnejšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu a vyvíjal tlak na zamestnancov, aby nepodávali žaloby. Záverom poukázal na neviazanosť súdu právnou kvalifikáciou strany sporu (rozhodnutie NS SR zo dňa 22.09.2010, sp. zn. 5Cdo/196/2009).

10. Žalovaný v ďalšom písomnom vyjadrení uviedol, že žalobca v podaní zo dňa 14.07.2016 zmenil nielen pôvodný žalobný petit, ale aj rozsah uplatňovaných nárokov, keď sa voči žalovanému domáha mzdy za pracovný výkon a tiež príplatku za prácu nadčas. Aj napriek tomu, že žalovaný považuje žalobcom uplatnené nároky za nedôvodné v celom rozsahu, z opatrnosti namietol aj ich premlčanie, keď žalobca žalobu o dodatočné nároky rozšíril až podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 10.06.2014 a riadne ich špecifikoval až podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 15.07.2016, aj napriek tomu, že tak mohol urobiť už v čase podania žaloby. Z uvedených dôvodov mal za to, že všetky nároky, ktoré žalobca žaloval pred 14.07.2013, t.j. celé rozšírenie žaloby zo dňa 14.07.2016, sú premlčané. Pokiaľ by súd prvej inštancie dospel k záveru, že k rozšíreniu žaloby došlo podaním doručeným mu dňa 11.06.2014, potom namietol premlčanie všetkých nárokov vyplývajúcich z tohto podania, ktoré sa týkali obdobia pred 11.06.2011. K výkladu zák. č. 462/2007 Z.z., z ktorého žalobca vyvodil, že doba odpočinku nie je pracovnou pohotovosťou, uviedol, že z úvodnej vety § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. vyplýva, že predmetný zákon pripúšťa existenciu pracovnej pohotovosti na pracovisku, avšak ju bližšie neupravuje, čo treba vykladať v spojení s § 1 ods. 2 zák. č. 462/2007 Z.z. a odkazom na poznámku 6 a dobu odpočinku na pracovisku je potrebné posudzovať podľa § 96 ZP. Skutočnosť, že žalobca vopred poznal rozvrh pracovných zmien, nie je podľa názoru žalovaného podstatná pre posúdenie pracovnej pohotovosti a nemá žiaden súvis s jej definíciou podľa § 96 ods. 1 ZP. Navyše žalovaný bol v súlade s § 3 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. povinný vopred oznámiť zamestnancom rozvrh pracovných zmien. S poukazom na ust. § 90 ZP tiež uviedol, že pracovná pohotovosť na pracovisku nie je výkonom práce (je len pripravenosťou na výkon práce) a nie je tak súčasťou štandardného rozvrhu zmien. Dôrazne odmietol, že by žalobca v časovom úseku označenom ako odpočinok na pracovisku vykonával pre žalovaného akúkoľvek ďalšiu pracovnú činnosť mimo zásahov. Vo vzťahu k žalobcom použitej argumentácii žalovaného o tom, že počnúc októbrom 2012 bola pracovná pohotovosť na pracovisku medzi 18:00 a 24:00 hod. zrušená a časový úsek bol definovaný ako riadny výkon práce, uviedol, že sa jednalo o jeho vyjadrenie vo veci zamestnanca pracujúceho na inom hasičskom útvere ako pracoval žalobca, kde platil iný denný poriadok. Vo vzťahu k smernici uviedol, že táto síce rozlišuje len pojem pracovný čas a odpočinok a nepozná kategóriu pracovnej pohotovosti, predmetom jej úpravy sú však len požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia a tiež minimálne doby odpočinku,

dovolenky a pod., kedy nemá význam deliť pracovný čas na skutočný výkon práce a pohotovosť na pracovisku. Zo žiadneho ustanovenia smernice, resp. akejkolvek európskej legislatívy nevyplýva, že by členské štáty nemohli aplikovať takéto delenie na iné účely, ako vymedzuje smernica. Osobitne vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnancov by takéto obmedzenie ani nebolo možné, nakoľko odmeňovanie (s výnimkou zákazu diskriminácie pri odmeňovaní mužov a žien) nepatrí do pôsobnosti úniijného práva. V kontexte uvedeného poukázal na rozhodnutia Európskeho súdneho dvora vo veci C-258/10 „D.“, C-437/05 „Y.“. V ďalšom vyslovil názor, že vzhľadom na absenciu úpravy pomernej časti základnej zložky mzdy v ZP, príp. zák. č. 462/2007 Z.z. a vychádzajúc z ust. § 119 ZP, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Zároveň však platí podmienka, že táto výška nesmie byť nižšia ako minimálna mzda v eurách za hodinu. V prípade žalovaného bola výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku dohodnutá v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (III. kapitola, časť 14, bod 82), a žalovaný neporušil týmto postupom žiadne ustanovenia ZP ani zák. č. 462/2007 Z.z. a žalobcovi vyplatil všetky nároky, ktoré mu patrili podľa vzájomnej dohody. Odmeňovanie nižšou sumou za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku ako je za výkon práce vyplýva aj z dôvodovej správy k zák. č. 348/2007 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa ZP. Odmeňovanie riadneho výkonu práce a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku (len ako pripravenosti na výkon práce) by v konečnom dôsledku bolo i nelogické, nakoľko pri rovnakom hodnotení by pre zamestnávateľa nemalo zmysel takéto inštitút upravovať. Upozornil tiež na to, že žalobca neuviedol, či si žalované nároky uplatňuje vo forme brutto alebo netto, avšak z obsahu žalobného petitu vyvodil, že sa jedná o sumu netto, avšak hodinové mzdy použité na prepočet sú v brutto výške. Vo vzťahu k nároku na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas uviedol, že tento nárok bol žalobcom prvýkrát uplatnený až podaním zo dňa 14.07.2016, a preto namietol jeho premlčanie v celom uplatnenom rozsahu. Navyiac nevyhnutnosťou práce nadčas je podľa § 97 ods. 1 ZP výkon práce, avšak v danom prípade žalobca prácu nevykonával, bol len pripravený na výkon práce, čo vylučuje dôvodnosť žalobného nároku. Za absurdný, nelogický a účelový v tejto súvislosti označil argument žalobcu, že si predmetné nároky nemohol uplatniť skôr pre nátlak zo strany žalovaného, ktorý sa navyiac o tom, že čas označený ako odpočinok na pracovisku je potrebné kvalifikovať ako pracovnú pohotovosť dozvedel až z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave č. k. 8Co/109/2011 zo dňa 24.04.2012 a hneď po právoplatnosti tohto rozhodnutia pristúpil k prepočítavaniu mzdových nárokov.

11. Uznesením zo dňa 30.01.2019, č.k. 12Cpr/7/2012-324 súd prvej inštancie prerušil konanie do právoplatného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR v konaní vedenom pod sp. zn. 4Cdo/165/2018 vo veci Ž. c/a ŽSR vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 11Cpr/8/2012.

12. Uznesením zo dňa 15.11.2019, č. k. 12Cpr/7/2012-332 rozhodol o pokračovaní v konaní vzhľadom k vydaniu rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, na ktoré sa vzťahovalo prerušenie konania.

13. V ďalšom postupe vzhľadom na nezrovnalosti v procesných návrhoch a vyjadreniach žalobcu súd prvej inštancie žalobcu dňa 16.04.2020 vyzval na ich odstránenie spôsobom podrobne špecifikovaným vo výzve.

14. Následným podaním žalobca úvodom poukázal na potvrdzujúce rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4CoPr/14/2017-639 v obdobnej veci Š. c/a Železnice Slovenskej republiky vedenej na Okresnom súde Bratislava I sp. zn. 19Cpr/7/2012. Vo vzťahu k rozhodnutiu Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom bolo dovolanie iného zamestnanca žalovaného v obdobnej veci odmietnuté, poukázal na to, že dôvodom odmietnutia dovolania bolo nesprávne vymedzenie dovolacej otázky a pokiaľ sa dovolací súd v odôvodnení vyjadril aj k meritu veci, bolo tak ultra petitum nezákonným spôsobom zasiahnuté do konania (viď napr. nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 264/2016 zo dňa 17.08.2016) a vyslovený právny názor je v priamom rozpore so znením zákona o kolektívnom vyjednávaní (§ 4 ods. 2 ZP). Ďalej uviedol, že rozhodujúcou je v danej veci aplikácia ust. § 96 ods. 3 ZP, z ktorého vyplýva, že ak by výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy bol nižší ako je minimálna mzda, stanovuje ZP spodný limit, ktorým je minimálna mzda. Zo znaleckého dokazovania v inej veci a z potvrdenej metodiky výpočtu vyvodil, že žalovaný vyplácal podľa kolektívnej zmluvy menej než je zákonný limit, a preto nie je možné na túto časť kolektívnej zmluvy odkazovať, bez ohľadu na právny názor vyslovený Najvyšším súdom SR v uznesení sp. zn. 4Cdo/165/2018 a poukaz na zásadu pacta sunt servanda. Aj napriek absencii zákonnej definície pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, táto je určiteľná a vychádza zo základnej mesačnej mzdy. V tomto smere poukázal aj na odborný článok A.. H. H. venujúci sa presnému výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy, z metodiky

ktorého vychádzala aj znalkyňa v prípade pána Š.. Žalobca tak rovnako pri vyčíslení žalovaného nároku vychádzal podľa tam uvedeného výpočtového vzorca: mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti. K otázke premlčania v dôsledku zmien žalobného návrhu poukázal na právny názor vyslovený Krajským súdom v Bratislave v rozhodnutí sp. zn. 4CoPr/14/2017. V zmysle uvedeného žalovaný nárok vyčísliť sumou 1.996,87 eur v istine a úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 58,92 eur od 13. 09. 2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 67,34 eur od 13.10.2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 67,34 eur od 13.11.2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 84,18 eur od 13.12.2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 92,60 eur od 13.01.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 79,38 eur od 13.02.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.03.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 87,32 eur od 13.04.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 79,38 eur od 13.05.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 55,56 eur od 13.06.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 71,44 eur od 13.07.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.08.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.09.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 71,44 eur od 13.10.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 71,44 eur od 13.11.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 79,38 eur od 13.12.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.01.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 83,36 eur od 13.02.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 68,20 eur od 13.03.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 78,52 eur od 13.04.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 78,52 eur od 13.05.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 86,38 eur od 13.06.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 62,82 eur od 13.07.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 54,97 eur od 13.08.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 70,67 eur od 13.09.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 62,82 eur od 13.10.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 68,05 eur od 13.11.2011 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 62,82 eur od 13.12.2011 do zaplataenia.

15. Žalobca ďalej na pojednávaní súdu prvej inštancie uviedol, že v časti rozdielu medzi naposledy pripustenou zmenou žaloby, t.j. medzi požadovanou istinou vo výške 3.602,03 eur a novo vyčíslenou sumou 1.996,87 eur berie žalobu späť, príplatok za nadčas už nepožaduje, k uplatneným úrokom z omeškania za oneskorené doplatenie žalovaným uznaných mzdových nárokov vyčísleným pevnou sumou sa na pojednávaní nevedel vyjadriť. K ním použitej metodike výpočtu uviedol, že prevzal výpočet znalkyne A.. Z.A., nakoľko však táto nepoužila všade rovnaký pracovný fond, uznal, že jeho výpočet je z tohto dôvodu opätovne nepresný, v dôsledku čoho mu súd prvej inštancie na pojednávaní opätovne uložil povinnosť presne špecifikovať žalovanú sumu s príslušenstvom a rovnako sa vyjadriť k rozsahu jeho späťvzatia aj vo vzťahu k úrokom z omeškania pôvodne vyčísleným pevnou sumou.

16. Žalovaný v písomnom podaní potvrdil, že výška tarifnej mzdy žalobcu do 28.02.2011 bola v sume 546,14 eur a od 01. 03. 2011 v sume 553,73 eur.

17. Žalobca v ďalšom podaní uviedol, že úrok z omeškania pôvodne vyčíslený pevnou sumou 527,36 eur predstavujúci omeškание s platbami, ktoré ako nesprávne vyplácané žalovaný uznal, berie späť. Rozdiel medzi žalovaným vyplatenou výškou úroku z omeškania a žalobcom požadovanou odôvodnil nepresnosťou výpočtu pre nedostatok potrebných podkladov. Uviedol, že žalovaný po podaní žaloby úrok z omeškania vo výške 349,46 eur zúčtoval v mesiaci január 2014 a žalobcovi ho vyplatil. Úhrada úroku z omeškania vo výške 349,46 eur by však žalovaného zbavila povinnosti platiť úroky z omeškania iba pokiaľ by súd dospel k záveru, že nárok nie je dôvodný ani len sčasti, t.j. že pomerná časť základnej zložky mzdy je nižšia ako suma vyplácaná zo strany žalovaného. Vzhľadom na nesprávne použitý rozsah pracovného fondu v predchádzajúcom výpočte, predložil nový výpočet žalovaného nároku, podľa ktorého si istinu vyčísliť na sumu 2.092,44 eur, čím mal za to, že rozšíril žalobný návrh oproti naposledy požadovanej sume 1.996,87 eur. Vo vzťahu k námietke premlčania s poukazom na ust. § 112 OZ uviedol, že premlčacia doba uplatneného nároku neplynie, nakoľko ak bol do 13.10.2020 uplatňovaný nárok vo vyššej sume ako 1.996,87 eur plynula pre sumu 97,57 eur (rozdiel medzi sumou 2.092,44 eur a 1.996,87 eur) premlčacia doba od 14.10.2020 do dňa rozšírenia, t.j. do 16.10.2020. Požadované úroky z omeškania určil nasledovne: 9% ročne zo sumy 58,92 eur od 13.09.2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 72,61 eur od 13.10.2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 67,34 eur od 13.11.2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 90,76 eur od 13.12.2009 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 92,60 eur od 13.01.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 79,38 eur od 13.02.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 80,44 eur od 13.03.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 87,32 eur od 13.04.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 85,96 eur od 13.05.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 55,56 eur od 13.06.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 77,37 eur od 13.07.2010 do zaplataenia, 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.08.2010 do zaplataenia, vo výške 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.09.2010 do zaplataenia, vo výške 9% ročne zo sumy 77,37 eur od 13.10.2010 do zaplataenia, vo výške 9% ročne zo sumy 71,44 eur od 13.11.2010

do zaplata, vo výške 9% ročne zo sumy 85,96 eur od 13.12.2010 do zaplata, vo výške 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.01.2011 do zaplata, vo výške 9% ročne zo sumy 83,36 eur od 13.02.2011 do zaplata, vo výške 9% ročne zo sumy 87,25 eur od 13.03.2011 do zaplata, vo výške 9% ročne zo sumy 78,52 eur od 13.04.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 85,20 eur od 13.05.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 86,38 eur od 13.06.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 68,16 eur od 13.07.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 54,97 eur od 13.08.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 70,67 eur od 13.09.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 68,16 eur od 13.10.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 68,05 eur od 13.11.2011 do zaplata, 9% ročne zo sumy 68,16 eur od 13.12.2011 do zaplata.

18. Žalovaný v reakcii na predmetné podanie žalobcu uviedol, že súhlasí s čiastočným späťvzatím žaloby tak, ako to vyplýva z podania žalobcu zo dňa 09.10.2020. K ním vykonanému výpočtu odmeny žalobcu za pohotovosť a úrokov z omeškania uviedol, že počet hodín nepreplatennej pohotovosti v danom mesiaci vynásobil hodinovou sadzbou pohotovosti v danom mesiaci (suma pohotovosti ostatnými zložkami mzdy tvorila hrubú mzdu, z ktorej boli následne strhnuté odvody a daň) a k vyplatenému úroku z omeškania dospel tak, že zo sumy doplata pohotovosti po strhnutí odvodov sumu čistej pohotovosti vynásobil počtom dní omeškania vynásobenou príslušným denným úrokom z omeškania. Zotrvával na všetkých svojich doterajších vyjadreniach. Súhlasil s tým, že neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa považuje za pracovný čas, avšak zo strany zamestnanca nejde o výkon práce, ale len o pripravenosť na výkon práce. Z ust. § 96 ods. 3 ZP tiež vyvodil, že za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnancovi patrí len časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy. V prípade, ak by zamestnancovi patrila celá základná zložka mzdy (resp. keby mal byť pojem pomerná časť základnej zložky mzdy chápaný tak, ako uvádza žalobca, t.j. podiel mesačného platu zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti), uvedené ustanovenie by stratilo opodstatnenie, nakoľko by kopirovalo odmeňovanie v prípade riadneho výkonu práce. Navyše úmysel zákonodarcu upraviť odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku odlišne ako výkon práce jednoznačne vyvodil aj z čl. I. bod 73 dôvodovej správy zák. č. 348/2007 Z.z., ktorým bolo do ZP zavedené ust. § 96 ods. 3 rozhodné pre posúdenie danej veci. Žalovaný preto trval na tom, že odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O510 tvoriacej prílohu v tom čase platnej kolektívnej zmluvy, spĺňala podmienku stanovenú v § 96 ods. 3 ZP, t. j. mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku bola dohodnutá tak, že nebola nižšia ako minimálna mzda. K odkazovanému posúdeniu zmien žaloby v rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4CoPr/14/2017 uviedol, že podľa jeho názoru sa nejednalo len o kvantitatívnu zmenu petitu, resp. zmenu právnej kvalifikácie, ale o dodatočne uplatnený nový nárok.

19. O čiastočnom zastavení konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 145 ods. 2 CSP v spojení s § 146 ods. 1, 2 CSP s poukazom na dispozičné úkony žalobcu, ktorými žalobu oproti zmene pripustenej uznesením zo dňa 31.10.2014, č.k. 12Cpr/7/2012 vzal späť v časti istiny 1.509,59 eur, ďalej pevnou sumou určeného úroku z omeškania vo výške 538,90 eur, za súčasného súhlasu žalovaného. Pri číselnom vyjadrení rozsahu späťvzatia vychádzal z istiny vo výške 3.602,03 eur s príslušenstvom uplatnenej v súdom prvej inštancie pripustenom rozšírení žalobného petitu (ako najvyššie uplatňovanej istiny) a poslednou žalobnou požiadavkou, ktorú podľa obsahu okrem späťvzatia vyhodnotil aj ako zmenu žaloby (2.092,44 s príslušenstvom). Zmenu žaloby v zmysle zdôvodnenia rozhodujúcich skutočností ako aj zmenu žalobného petitu pripustil na pojednávaní za prítomnosti oboch strán sporu, keď predmetné podanie podľa jeho obsahu vyhodnotil ako zmenu žaloby a zároveň aj čiastočné späťvzatie.

20. Po vykonaní dokazovania mal medzi žalobcom a žalovaným za nesporné, že žalobca vykonával v rozhodujúcom období u žalovaného prácu P. a rovnako, že podľa Denného poriadku účinného od 01.09.2007 bola služba P. od 06.00 hod. do 06.00 hod., pričom obdobie od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol tzv. odpočinok na pracovisku. Rovnako za nespornú mal skutočnosť, že mzdové podmienky žalobcu u žalovaného boli upravené v samostatnom mzdovom dekréte, v súlade so Smernicou pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy ŽSR. Podľa kapitoly III. body 81. a 82. časti 14 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105- O 510 (č. I. 174) ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, 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. 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 § 85 ZP. Za hodinu patrí zamestnancovi mzda v sume 1,89 eur. Podľa zmeny č. 13 uvedenej smernice s účinnosťou od 01. 01. 2010 bola hodinová mzda zamestnanca za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku stanovená sumou 1,97 eur a podľa zmeny č. 14 s účinnosťou od 01.01.2011 v sume 2,03 eur. Zo mzdového dekrétu č. 001/2011/ZPOŽ zo dňa 08.03.2011 zistil, že tarifná mzda žalobcu u žalovaného s účinnosťou od 01.03.2011 v 7. tarifnej triede mala sumu 553,73 eur mesačne. Zo žalovaným predloženej výpočtovej tabuľky zistil, že žalobca v období august až december 2009 mal evidovaných spolu 264 hodín pracovnej pohotovosti, v roku 2010 spolu 642 hodín pracovnej pohotovosti a v roku 2011 spolu 598 hodín pracovnej pohotovosti. Z predložených výplatných pásov žalobcu z júna 2012, septembra 2012 a priložených výpisov z účtu žalovaného mal súd prvej inštancie za preukázané, že platba vo výške 287,64 eur žalovaným určená za dobu tzv. odpočinku na pracovisku v období august 2011 až november 2012 bola žalobcovi vyplatená 12.07.2012, za august 2009 až júl 2011 v sume 1.540 eur dňa 13.09.2012 a v sume 261,05 eur dňa 11.10.2012. Z výplatných pásov žalobcu súd prvej inštancie zistil, že tarifná mzda žalobcu v období máj až november 2011 predstavovala sumu 553,73 €. Fond pracovného času žalobcu v mesiacoch máj, júl, august, október 2011 predstavoval 165,85 hodín, jún, september a november 2011 160,50 hodín.

21. Vychádzal aj z toho, že Inšpektorát práce Žilina v oznámení zo dňa 15.01.2013 v súvislosti s prešetrovaním postupu zamestnávateľa pri nariaďovaní pohotovosti zamestnancom od 01.01.2013 na podnet niektorého zo zamestnancov poukázal na ust. § 2 ods. 3 písm. b) 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 zák. č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého zamestnancom v doprave je aj zamestnanec závodného P. alebo B. útvaru na dráhe, letisku alebo v prístave, v dôsledku čoho sa na zamestnancov žalovaného vzťahujú ust. § 3 (maximálny pracovný čas) a § 4 (maximálny čas pracovnej pohotovosti) tohto zákona. V súvislosti s výkonom pracovnej pohotovosti bolo zistené, že zamestnávateľ za každú hodinu priznal a vyplatil mzdu vo výške 2,09 eur/1 hod. v roku 2012 a 2,16 eur/1 hod. v roku 2013. Nakoľko však podľa § 6 zákona o doprave 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 (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 v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu). Vzhľadom na dohodnutú výšku mesačnej mzdy 547 eur (3,35 eur/1 hod.), zamestnávateľ porušil § 6 zák. č. 462/2007 Z.z. a zistený nedostatok mu bolo nariadené odstrániť do 30.06.2013 a v budúcnosti dodržiavať príslušné ustanovenia zák. č. 462/2007 Z.z.

22. Zo znaleckého posudku č. 6/2016 vypracovaného vo veci vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012 E.. A.. U. Z.Á., znalkyňou v odvetví: Daňovníctvo a účtovníctvo, Personalistika, Kontroling (č. l. 387), vyvodil, že v obdobnej veci iného zamestnanca žalovaného znalkyňa konštatovala nesprávnosť postupu žalovaného pri určení mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, keď zamestnávateľ pri jej určení v kolektívnej zmluve síce garantoval minimálne nároky kladené na odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ale vôbec sa nezaoberal skutočnosťou, či pomerná časť základnej zložky mzdy nie je vyššia ako jej garancia v právnom predpise.

23. Zistený skutkový stav právne posúdil 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.“), § 1 ods. 2 zák. č. 462/2007 Z.z., § 2 ods. 1, 2 a 3 písm. j) zák. č. 462/2007 Z.z., § 4 ods. 1 a 6 zák. č. 462/2007 Z.z., § 43 ods. 1 písm. d), ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), § 85 ods. 1 ZP, § 90 ods. 1 ZP, § 96 ZP v znení účinnom do 01.09.2011, § 96 ods. 3 ZP v znení účinnom od 01.09.2011, § 119 ods. 3 ZP, § 120 ods. 4 ZP, § 129 ods. 1 ZP, § 130 ods. 2 ZP, § 132 ZP v znení účinnom do 31.08.2011 a § 132 ZP v znení účinnom od 01.09.2011, § 231 ZP, § 4 ods. 2 písm. a) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 100 ods. 1 zák. č. 40/1964 Z.z. Občiansky zákonník v znení účinnom v rozhodnom čase (ďalej len „OZ“) a § 101 OZ. Aplikujúc tieto zákonné ustanovenia na vykonaným dokazovaním zistený skutkový stav veci súd prvej inštancie dospel k záveru o čiastočnej dôvodnosti žalobou uplatneného pracovnoprávneho nároku.

24. V posudzovanej veci nemal za sporné, že žalobca pracoval v rozhodnom období (august 2009 až november 2011) u žalovaného ako P. a rovnako ani skutočnosť, že v zmysle Denného poriadku účinného od 01.09.2007 bol u žalovaného po 12-hodinovej pracovnej zmene začínajúcej o 06:00 hod. zavedený tzv. „odpočinok na pracovisku“ v čase od 18:00 do 24:00 hod. Žalovaný potvrdil, že spočiatku svojim zamestnancom za uvedený časový úsek nevyplácal žiadnu mzdu ani náhradu mzdy majúc za to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť, keďže zamestnanci mali v danom čase vytvorené podmienky na oddych. K vyplácaniu mzdových nárokov za predmetný časový úsek pristúpil až na základe záverov rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24.02.2012, sp. zn. 8Co/109/2011, a to vzhľadom na počet zamestnancov postupne v mesiacoch júl, september a október 2012. Konštatoval, že Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 24.04.2012, sp. zn. 8Co/109/2011 potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava III zo dňa 02.02.2011, č. k. 42C/38/2009-116 priznávajúci zamestnancom žalovaného náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť vykazovanú žalovaným v dennom poriadku ako tzv. „odpočinok na pracovisku“. V odôvodnení uviedol, že zhodne so súdom prvej inštancie dospel k záveru, že službu v čase od 18:00 hod. do 24.00 hod. (s výnimkou výjazdov na zásah) nemožno kvalifikovať ako odpočinok v zmysle ust. § 85 ods. 2 ZP, ale minimálne ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 ZP a § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. Uvedený záver vyplynul jednak z ust. § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z., ako aj z kapitoly III. bod 82. časti 14 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O510 a výsledkov vykonaného dokazovania, podľa ktorých bolo povinnosťou zamestnancov žalovaného byť počas tejto doby pripravený na zásah v časovom limite do jednej minúty po ohlásení požiaru.

25. Za spornú medzi stranami sporu označil otázku výšky a výpočtu mzdového nároku za daný časový úsek, počas ktorého bol žalobca na pracovisku pripravený na výkon práce s výnimkou doby strávenej žalobcom na zásahu, t.j. aktívnej pracovnej pohotovosti, ktorej odmeňovanie nebolo predmetom žaloby a jej následných zmien. Základ sporu vyvodil z rozdielného výkladu ust. § 96 ods. 3 ZP, 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. 341/2004/105-O510 (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 ZP stanovené minimum. Žalobca opierajúc sa o závery vyslovené E.. A.. U. Z. v znaleckom posudku č. 6/2016 týkajúcom sa mzdových nárokov iného zamestnanca žalovaného za tzv. „dobu odpočinku“ predloženom v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 19Cpr/7/2012, ako aj právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku A.. H., s uvedeným nesúhlasil, keď 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 úrovňou. 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 ZP, od žalovaného žiadal doplatiť rozdiel v ním vypočítanej a žalovaným vyplatené náhrade mzdy s úrokom z omeškania. Nárok uplatnený v priebehu konania za mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas zobrať späť a v súvislosti s tzv. dobou odpočinku po viacerých zmenách žaloby si voči žalovanému nakoniec uplatňoval rozdiel medzi pomernou časťou základnej zložky mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a žalovaným vyplatenou mzdou odvíjajúcou sa od internej úpravy odmeňovania zamestnancov žalovaného.

26. Vzhľadom k početným dispozičným úkonom žalobcu v konaní zneprehľadňujúcich predmet sporu a žalovaným uplatnenej námietke premlčania, sa súd prvej inštancie v prvom rade musel vysporiadať s otázkou možného premlčania žalovaného nároku, príp. jeho časti. Nezaoberal sa premlčaním mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, ktorú si žalobca prvýkrát v konaní uplatnil podaním doručeným mu dňa 15.07.2016, nakoľko v zmysle posledných zmien žaloby doručených mu dňa 09.10.2020 a dňa 19.10.2020 si mzdu za výkon práce a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas za dobu odpočinku v období august 2009 až november 2011 voči žalovanému už neuplatňoval.

27. Podľa súdu prvej inštancie súdna prax i právna teória dospela k názoru, že ak v dôsledku zmeny žaloby zostane zachovaný tzv. hmotnoprávny nárok uplatnený pôvodnou žalobou, dôjde k spočívaniu

premlčania už podaním pôvodnej žaloby a zmena žaloby nemá vplyv na plynutie premlčacej doby. Ak však v dôsledku zmeny žaloby dôjde k zmene procesného nároku alebo zmene hmotnoprávneho dôvodu vo forme prekvalifikovania uplatneného subjektívneho práva, za začiatok spočívania premlčacej lehoty treba považovať až doručenie zmeny žaloby.

28. Zopakoval, že v danej veci si žalobca žalobou doručenou mu dňa 14.09.2012 v spojení s doplnením doručeným mu dňa 16.01.2013 voči žalovanému uplatňoval nevyplatený mzdový nárok za pracovnú pohotovosť za obdobie august 2009 - november 2011 vo výške 1,69 € á 1 hod. za rok 2009, 1,76 € á 1 hod. za rok 2010, 1,82 € za hodinu za rok 2011 (spolu vo výške 612,61 € a úroky z omeškania za dané obdobie vo výške 527,36 €). V nadväznosti na obranu žalovaného uznal, že výpočet bol nesprávny, nakoľko nereflektoval výjazdy, čerpanie dovolenky, náhradného voľna a iné. Podaním doručeným mu dňa 05.12.2013 zobral žalobca žalobu v celej istine späť s poukazom na postupnú úhradu nevyplatených mzdových nárokov žalovaným a predmetom konania tak ostal úrok z omeškania žalobcom ponížený na sumu 462,44 eur (vyčíslenú ku dňu 09.08.2012) oproti pôvodne požadovanej sume 527,36 eur. Uvedené mal súd prvej inštancie za preukázané z výplatných pások žalobcu a predložených výpisov z účtu žalovaného (č. l. 35-39). Žalobca následne v priebehu konania usúdil, že za dané obdobie mu prináleží hodinová mzda vypočítaná z tarifnej mzdy platnej pre siedmu tarifnú triedu, a na základe zmeny žalobného petitu si voči žalovanému uplatňoval doplatenie mzdového nároku nad žalovaným vyplatenú výšku, t. j. rozdiel medzi pôvodne žalovanou a žalovaným v priebehu konania vyplatenou mzdou a žalobcom novo vypočítanou výškou mzdy, v celkovej výške istiny 3.602,03 eur a úroku z omeškania vo výške 538,90 eur. Zhrnul, že žalobca podaním doručeným mu dňa 11.06.2014, predstavujúcim podľa názoru súdu prvej inštancie zmenu žaloby nielen v časti rozšírenia žalovanej istiny s príslušenstvom, ale aj podstatnú zmenu pre vec rozhodujúcich skutočností (kvantitatívna i kvalitatívna zmena žaloby), si voči žalovanému uplatňoval iný ako pôvodne žalovaný a v mesiacoch jún, september a október 2012 žalovaným vyplatený mzdový nárok. Uvedené vyvodil aj zo skutočností, že po zastavení konania na základe čiastočného späťvzatie žaloby (účinné okamihom doručenia, t.j. 05.12.2003 nakoľko sa súhlas žalovaného so späťvzatím žaloby nevyžadoval) uznesením zo dňa 19.09.2014, č.k. 12Cpr/7/2012 boli predmetom konania len úroky z omeškania za oneskorene vyplatené pôvodne žalované mzdové nároky. Vzhľadom na uvedené, keď žalobca si podaním doručeným mu dňa 11.06.2014 uplatnil celkom iný hmotnoprávny nárok vyplývajúci zo zmenených skutkových okolností (vyplatenie pôvodne žalovaného nároku a uplatnenie nároku na doplatok mzdy zo žalobcom novo vypočítanej výšky mzdy vychádzajúc z inej hodinovej mzdy), ako premlčané vo všeobecnej trojročnej premlčacej lehote posúdil novo uplatnené nároky, nie ktoré vznikli pred 11.06.2011 (ako uvádza žalovaný), ale ktorých splatnosť nastala pred 11.06.2011 spolu s úrokom z omeškania, ktorý z dôvodu akcesority sleduje osud istiny. Vychádzajúc zo splatnosti mzdy v 12.-ty deň v mesiaci, čo medzi stranami nebolo sporným, ako nepremľčané posúdil mzdové nároky od mája 2011 do novembra 2011 (mzdové nároky za mesiac máj boli splatné 12.6., t. j. najneskôr si žalobca bez oslabenia žalovateľnosti mohol uplatňovať mzdové nároky za máj 2011 dňa 13.06.2014). Síce pre posúdenie dôvodnosti žalovaným vznesenej námietky premlčania mal za irelevantnú právnu kvalifikáciu času odpočinku, t.j. či sa zdržiavanie žalobcu v dobe odpočinku na pracovisku právne kvalifikovalo ako výkon práce či neaktívna časť pracovnej pohotovosti, za rozhodujúcu označil nielen samotnú výšku uplatneného nároku, ale aj skutkové okolnosti ju odôvodňujúce (t.j. hmotnoprávny základ žaloby). Podporne v tomto smere súd prvej inštancie poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. júla 2008, sp. zn. IM ObdoV 19/2007, publikovaný v Zbierke stanovísk a rozhodnutí NS SR č. 4/2010, v ktorom dovolací súd práve v súvislosti s posúdením námietky premlčania konštatoval, že za zmenu žaloby je potrebné považovať aj procesný úkon, hoci sa ním uplatňuje rovnaké plnenie, ak tak žalobca činí na základe iných skutkových okolností ako tých, ktoré uviedol v žalobe. Uvedené vyplýva zo skutočností, že žalobca v žalobe nárok vymedzuje nielen určením žalobného petitu, ale aj určením rozhodujúcich skutočností (causa petendi). Potrebu individualizácie predmetu konania vychádzajúcu nielen z vymedzenia žalobného petitu, ale aj opisu skutkového deja, vyslovil Najvyšší súd Slovenskej republiky aj v uznesení zo dňa 25.11.2020, sp. zn. 7Cdo/268/2019.

29. Uplatnenie námietky premlčania súd prvej inštancie nevyhodnotil za rozporné s dobrými mravmi, nakoľko žalovaný nezodpovedá a nemohol ovplyvniť časový okamih uplatnenia mzdových nárokov zamestnancom, a to ani v prípade predchádzajúcich mimosúdnych rokovaní (aj v zmysle zásady bdelym patrí právo je povinnosťou žalobcu práve pre prípad oslabenia vymáhateľnosti nároku podať kvalifikovanú žalobu včas). Skutočnosť, že žalovaný dlhodobo nevyplácal mzdové nároky zamestnancov za tzv. dobu odpočinku a s tým spojený majetkový prospech na jeho strane nemôže byť podľa názoru

súdu prvej inštancie sama o sebe dôvodom pre konštatovanie rozporu vznesenej námietky premlčania s dobrými mravmi. Bol názoru, že žalobca v konaní nepreukázal žiadne konanie žalovaného, ktoré by bolo objektívnou prekážkou pre uplatnenie žalovaného nároku v zákonom stanovenej premlčacej lehote. Uplatnenie námietky premlčania, ako inštitútu prispievajúceho k právnej istote pred časovo neobmedzeným výkonom práva, môže založiť konflikt s dobrými mravmi podľa názoru súdu prvej inštancie len vo výnimočných prípadoch, predovšetkým vtedy, ak je dôsledkom zneužitia tohto práva na úkor účastníka, ktorý márne uplynutie premlčacej doby nezavinil, a voči ktorému by zánik nároku na plnenie pre uplynutie premlčacej doby bol neprímerane tvrdou sankciou v porovnaní s rozsahom a charakterom uplatneného práva a dôvodmi, pre ktoré si svoj nárok (actio nata) neuplatnil včas. V konaní právne zastúpenému žalobcovi podľa názoru súdu prvej inštancie objektívne nič nebránilo v tom, aby si mzdový nárok vo výške a na základe skutkového zdôvodnenia prezentovaného v rozšírení žalobného petitu uplatnil už v pôvodnej žalobe. Pokiaľ tak neurobil v zákonom stanovenej premlčacej lehote, mal za to, že si sám oslabil žalovateľnosť uplatneného nároku a neschopnosť žalobcu, ktorému boli vo výplatnom termíne odovzdávané predmetné výplatné pásky, vyčíslíť a kvalifikovane zdôvodniť žalovaný nárok, nemôže ísť vychádzajúc z princípov všeobecnej spravodlivosti na vrub žalovaného. Uvedenému podporil aj skutočnosťou, že žalobca nakoniec sám pristúpil k výpočtu mzdových nárokov, základom ktorého boli premenné zistiteľné z výplatných pásek a pokiaľ sa týka presného rozsahu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ako vyplynulo zo žaloby, absencia tohto údaja nebola prekážkou podania žaloby.

30. Vzhľadom na posúdenie legitímne vznesenej námietky premlčania, súd prvej inštancie v merite veci rozhodoval o nepremľčaných nárokoch žalobcu na doplatenie mzdy za mesiace máj 2011 až november 2011 s príslušným úrokom z omeškania, keď žalobca vyslovene uviedol, že úroky z omeškania uplatnené v pôvodnej žalobe titulom oneskorenej úhrady mzdových nárokov vo výške žalovaným uznanej berie späť.

31. Pokiaľ sa týka námietky premlčania vznesenej žalovaným vo vzťahu k rozdielu medzi výškou mzdového nároku uplatnenom vo vzťahu k navýšeniu o sumu 97,57 eur, súd prvej inštancie v tejto časti námietku premlčania nevyhodnotil ako dôvodnú, keď prednes žalobcu na pojednávaní konanom dňa 13.10.2020, v ktorom uviedol, že v časti rozdielu medzi naposledy pripustenou zmenou žaloby a novým vyčíslením nároku berie späť, nevyhodnotil ako účinné späťvzatie žaloby. K uvedenému záveru dospel jednak pre nedostatok písomnej formy na pojednávaní predneseného čiastočného späťvzatia žaloby, pre ktoré CSP v zmysle ust. § 123 ods. 2 v spojení s § 125 ods. 1 predpisuje obligatórne písomnú formu a na rozdiel od Občianskeho súdneho poriadku (§ 42) už nie je možné meritórne podanie uskutočniť ústne do zápisnice a tiež pre zmätočnosť tohto ústne predneseného späťvzatia, keď právny zástupca žalobcu síce vo vzťahu k výške žalovanej istiny uviedol, že v rozdiel berie žalobu späť, no vôbec sa nevedel vyjadriť k úrokom z omeškania vyčísleným pevnou sumou a súčasne v rámci svojho ústneho prednesu priznal výpočtovú chybu pri vyčíslení žalovanej istiny a príslušenstva a potrebu jej odstránenia, v dôsledku čoho mu bola súdom prvej inštancie na predmetnom pojednávaní uložená povinnosť riadneho vyšpecifikovania rozsahu späťvzatia, ako aj presnej výšky istiny a jej príslušenstva. Súd prvej inštancie preto až podanie doručené mu dňa 19.10.2020 odstraňujúce zmätočnosť a neurčitosť späťvzatia žaloby a zachovávané zákonom stanovenej formu vyhodnotil ako riadne a účinné späťvzatie žaloby, o ktorom za súčasného súhlasu žalovaného, rozhodol vo výroku II. napadnutého rozsudku. Z uvedených dôvodov vyhodnotil námietku premlčania vznesenú žalovaným vo vzťahu k miernemu rozdielu medzi výškou žalovanej istiny uplatnenej v podaní doručenom súdu prvej inštancie dňa 09.10.2020 a v podaní žalobcu doručenom súdu prvej inštancie dňa 19.10.2020, ktorý ho klasifikoval ako opätovné rozšírenie žaloby po odstránení výpočtovej chyby, ako irelevantnú.

32. Mzdový nárok za čas strávený žalobcom na pracovisku medzi 18.00 a 24.00 hod. (v dennom poriadku žalovaného vymedzený ako „doba odpočinku“) v období od augusta 2009 do novembra 2011 (s výnimkou doby strávenej na zásahu, ktorá je v zmysle ZP považovaná za prácu nadčas) súd prvej inštancie právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 ZP, k čomu sa v zmysle poslednej zmeny žalobného návrhu priklonil nakoniec aj samotný žalobca, keď upustil od mzdy za riadny výkon práce a s tým spojené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. 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, avšak posudzovanie odmeňovania žalobcu počas zásahu nie je predmetom tohto konania, nakoľko žalovaný za túto aktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcovi

vyplatil mzdu ako za prácu nadčas, a túto si žalobca v konaní neuplatňuje). Dospel k záveru, že žalobcovi tak podľa § 96 ods. 3 ZP 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 ust. v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce). Ako sporný medzi stranami sporu mal výklad pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorá nie je *expressis verbis* zákonodarcom definovaná, avšak súhlasil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení ZP (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodiť, 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 printový odborný článok s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas autora A. H. H. publikovaný v Personálnom a mzdovom poradcovi podnikateľa 1/2008, komentár E. U. H. E. V., J. k Zákonníku práce, Zdroj: Verlag Dashöfer). Základnou zložkou mzdy uvedenou v ust. § 119 ods. 3 ZP všeobecne rozumel 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 mal za 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 (napr. 35 minút). Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako to bolo v prejednávanej 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 ust. § 96 ods. 3 ZP vyvodil, 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. 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. Uviedol, 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 odlišiť 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 s nadnárodnou právnou úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora 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 v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. 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. 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). Kolektívna zmluva a smernica zamestnávateľa priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v ust. § 96 ods. 3 ZP 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 ust. § 96 ods. 3 ZP, a preto je v tejto časti s poukazom na ust. § 231 ods. 1 ZP 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 ZP ako všeobecne

záväzným právnym predpisom, a tiež vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia, ktorým bolo dovolanie z procesných odmietnuté.

33. V súvislosti s možnosťou čerpania náhradného voľna za čas pracovnej pohotovosti (§ 96 ods. 3 ZP) uviedol, že nárok na mzdu za čas pracovnej pohotovosti zostáva zachovaný, akurát za čas čerpania náhradného voľna mzda a ani iné plnenie zamestnancovi nepatrí, ide o tzv. neplatné voľno obdobie ako v prípade čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

34. Pokiaľ sa týka výšky nepremlčanej časti mzdového nároku, t.j. za mesiace máj 2011 až november 2011, súd prvej inštancie uviedol, že žalobca, aj napriek viacerým výzvam a značnému času v intervale niekoľko rokov vedeného súdneho konania, kvalifikovane špecifikoval žalovaný nárok (obligatórna náležitosť žaloby, od ktorej sa odvíja posúdenie tak námietky premlčania ako aj dôvodnosti žalovaného nároku), t.j. uvedením konkrétnej výšky mzdového nároku za ten-ktorý mesiac žalovaného obdobia, až v podaní doručenom súdu prvej inštancie dňa 09.10.2020, a to bez toho, aby dôvodom tohto procesného nedostatku a pasivity žalobcu bol informačný deficit, keďže žalovaný v konaní poskytol súčinnosť a predložil všetky dokumenty z osobnej zložky žalobcu. Výšku mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku určil tak, že výsledok podielu tarifnej mzdy žalobcu a mesačného fondu pracovného času vynásobil počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, a to 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	553,73 €	553,73 €	553,73 €	553,73 €	553,73 €	553,73 €
počet hodín PP	66	48	42	54	48	52
mzda za PP	220,36 €	165,60 €	140,23 €	180,29 €	165,60 €	173,61 €
165,60 €						
vyplatená mzda	133,98 €	97,44 €	85,26 €	109,62 €	97,44 €	105,56 €
97,44 €						
doplatok	86,38 €	68,16 €	54,97 €	70,67 €	68,16 €	68,05 €
68,16 €						

Spolu: 484,55 eur

35. Pokiaľ sa týka použitých premenných pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, vychádzal z fondu pracovného času uvedeného na výplatných páskach žalobcu za rozhodné obdobie, ktorý sa presne zhoduje s fondom pracovného času použitým pri výpočte znalkyňou E.. A.. Z. v znaleckom posudku č. 6/2016 vo veci zamestnanca Š., rovnako tak z výplatných pásk prevzal výšku mesačného základu mzdy. Počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nemal v konaní za sporný a vyplýval zo žalovaným predloženého rozpisu, ktorý bol predpokladom aj pre jeho výpočet výšky mzdového nároku. Výška mzdy vyplatená žalovaným za konkrétny mesiac predstavuje násobok počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku a hodinovej mzdy určenej v smernici odmeňovaní (2,03 eur).

36. Súd prvej inštancie tak žalobcovi priznal doplatok mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v celkovej výške 484,55 eur, a to nasledovne: za máj 2011 vo výške 86,38 eur, jún 2011 v sume 68,16 eur, júl 2011 v sume 54,97 €, august 2011 v sume 70,67 eur, september 2011 v sume 68,16 eur, október 2011 v sume 68,05 eur a november 2011 v sume 68,16 eur.

37. Z výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy u žalobcu tak zistil, že táto za celé obdobie prevyšovala výšku minimálneho mzdového nároku, príp. výšku minimálnej mzdy, ktorú súd prvej inštancie prevzal z predloženého znaleckého posudku č. 6/2016, str. 37-39, 79 (rok 2009 1,81 eur/1 hodina, rok 2010 1,89 eur/1 hodina a rok 2011 do augusta 1,94 eur/1 hodina, od septembra vo výške 1,82 eur/1 hodina), a preto pomernú časť základnej zložky mzdy mal za určujúcu pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Nakoľko však žalovaný žalobcovi vyplatil mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške podľa hodinovej mzdy určenej v smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (2009 vo výške 1,89 eur, v roku 2010 vo výške 1,97 eur a v roku 2011 vo výške 2,03 eur) mierne prevyšujúcej výšku minimálneho mzdového nároku, uvedené vyhodnotil v neprospech žalobcu, ktorý má v zmysle ust. § 96 ods. 3 ZP nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorá bola vyššia ako výška dohodnutá v kolektívnej zmluve a na ňu nadväzujúcej internej smernici. Ustanovenie kolektívnej zmluvy v spojení so smernicou o odmeňovaní zamestnancov sa tak dostalo do rozporu so všeobecne záväznými ustanoveniami ZP

(§ 96 ods. 3 ZP), na ktoré žalovaný nereflektoval, a ktoré je v časti rozporu podľa § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. neplatné. Posúdil, že odmeňovanie, ku ktorému pristúpil žalovaný na základe kolektívnej zmluvy, by v danom prípade bolo legitímne, len ak by základná zložka mzdy bola nižšia ako zákonom garantovaný minimálny nárok. K zhodnému záveru dospela aj znalkyňa E.. A.. Z. v znaleckom posudku č. 6/2016 vypracovanom pre účely konania vedeného na tunajšom súde pod sp. zn. 19Cpr/7/2012. Vo vzťahu k predloženému znaleckému posudku však uviedol, že pokiaľ sa znalkyňa vyjadrovala k výkladu pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, tak na tieto závery znalkyne neprihliadol, majúc za to, že sa jedná o otázku právneho posúdenia, ktorá patrí výlučne do kompetencie súdu. V konečnom dôsledku a na základe vlastného právneho posúdenia podstaty sporu však dospel k zhodnému právnemu záveru, ktorý sa potom premietol do výpočtu mzdového nároku. Súd prvej inštancie pri výpočte tiež zohľadnil skutočnosť, že medzi stranami sporu nebolo tvrdené, že by žalobca v súvislosti s výkonom neaktívnej časti pracovnej pohotovosti čerpal náhradné voľno, čo by malo vplyv na výpočet mzdových nárokov.

38. Uzavrel, že žalovaný nárok bol v súlade s dlhodobou ustálenou a jednotnou súdnou praxou vo veci priznávania pracovnoprávných nárokov priznaný vo forme brutto, nakoľko zákonná odvodová povinnosť zo sociálneho a zdravotného poistenia nemá vplyv na výšku mzdového nároku, ktorá zamestnancovi patrí voči zamestnávateľovi. Práve z dôvodu, že žalobca (nie žalovaný) je v zmysle zák. č. 461/2003 Z.z. platiteľom odvodov poistného, mal za nevyhnutné určiť výšku mzdového nároku voči zamestnávateľovi vo forme hrubej mzdy, z ktorej následne si bude žalobca voči štátu, nie voči zamestnávateľovi, ktorý je len odvádzateľom odvodov, plniť odvodovú povinnosť.

39. Vo zvyšnej, t.j. v premlčanej časti žalovaného nároku spolu s príslušenstvom súd prvej inštancie žalobu ako nedôvodnú zamietol.

40. Záverom uviedol, že mu je známa rozhodovacia prax v obdobných veciach vedených voči žalovanému, na ktorú strany v spore poukazovali, keď však nie je viazaný týmito rozhodnutiami v danej veci. Navyiac v prevažnej väčšine prípadov bolo dôvodom neúspechu zamestnancov žalovaného, potvrdeného aj odvolacím súdom, sčasti premlčanie a sčasti (tak ako to bolo spočiatku aj v tomto konaní) nemožnosť meritórneho posúdenia dôvodnosti žalovaných nárokov pre ich nedostatočnú špecifikáciu, čo sa žalobcovi v danej veci podarilo napraviť. Pokiaľ sa týka rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26.01.2021, sp. zn. 8CoPr/8/2019, na ktorý poukazoval žalovaný, a v ktorom odvolací súd poukázal na právne názory Najvyššieho súdu vyslovené v uznesení zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, so závermi tohto rozhodnutia sa nestotožnil z dôvodov spočívajúcich v zákonom prelomení zásady pacta sunt servanda v pracovnoprávných vzťahoch v prospech zamestnanca ako slabšej strany nerovnovážneho pracovnoprávného vzťahu.

41. Vo vzťahu k príslušenstvu rozhodol podľa § 1 ods. 4 ZP, § 121 ods. 3 OZ, § 517 ods. 1 veta prvá, ods. 2 OZ, § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „nar. vl. č. 87/1995 Z.z.“) ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013 a § 3 ods. 1 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. v znení účinnom k dňu omeškania.

42. Dospel k záveru, že nevyplatením mzdy vo výške súladnej s ustanoveniami ZP v lehote splatnosti sa žalovaný súčasne dostal do omeškania, a preto vyhovel žalobe aj v časti požadovaného úroku z omeškania uplatneného v súlade s ust. § 517 ods. 1, 2 OZ v spojení s § 3 nar. vl. č. 87/1995 Z.z., t. j. žalobcovi priznal úrok vo výške 9 % ročne z výšky nedoplatku mzdy za príslušný mesiac obdobia máj - november 2011, a to vždy počnúc 13.-tym dňom v mesiaci do zaplatenia. Vzhľadom na viazanosť súdu žalobným petitom súd prvej inštancie neprihliadal na to, že výška úrokovej sadzby bola v danom období vo vyššej percentuálnej sadzbe ako si uplatňoval žalobca. Počiatok omeškania stanovil dňom nasledujúcim po dni splatnosti mzdy u žalovaného (medzi stranami nebolo sporné, že mesačná mzda bola už žalovaného splatná vždy 12.-ty deň v mesiaci). Neprihliadol na obranu žalovaného, v ktorej namietal možnosť priznania úrokov z omeškania, majúc za to, že pri posudzovaní právnych následkov omeškania účastníkov pracovnoprávných vzťahov s plnením ich peňažných záväzkov je potrebné v dôsledku absencie osobitnej právnej úpravy v ZP subsidiárne vychádzať zo všeobecných ustanovení OZ (§ 1 ods. 4 ZP). Plne sa stotožnil s právnymi závermi prezentovanými v uznesení Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/116/2008, na ktoré žalobca podporne poukazoval, ako aj v následných rozhodnutiach NS SR vo veciach vedených napr. pod sp. zn. 6Cdo/246/2010, sp. zn. 2Cdo/76/2011.

43. Paričnú lehotu (lehotu na plnenie peňažnej povinnosti) s poukazom na ust. § 232 ods. 3 CSP určil vo všeobecnej trojdňovej lehote plynúcej od právoplatnosti rozsudku, majúc za to, že stanovenie dlhšej lehoty nebolo v konaní ničím odôvodnené (a to predovšetkým žalovaným, ktorého v danom prípade uložená povinnosť zaťažuje) a ani vzhľadom na výšku priznaného plnenia táto sa súdu nejaví ako nedostatočná.

44. O nároku na náhradu trov konania rozhodol v zmysle zásady úspešnosti v konaní podľa § 255 ods. 1, 2 CSP v spojení so zásadou zavinenia zastavenia konania podľa § 256 ods. 1 CSP, t.j. v časti, v ktorej bolo konanie zastavené podľa zásady zavinenia vyjadrenej v ust. § 256 ods. 1 CSP a vo zvyšnej časti, ktorá bola predmetom meritórneho rozhodovania podľa zásady pomeru úspechu vyjadrenej v ust. § 255 ods. 1 CSP. Žalovanému pričítal zavinenie na zastavení konania výlučne v časti o zaplatenie 261,05 eur uhradenej v októbri 2012, vo zvyšnej časti späťvzatia, t.j. 1.509,59 eur s príslušenstvom vyhodnotil, že zastavenie konania zaviniť žalobca v dôsledku svojej dispozície s predmetom konania. Pokiaľ sa týka úspešnosti žalobcu v merite veci, žalobcovi súd prvej inštancie z dôvodu premlčania žalovaného nároku priznal sumu 484,55 eur s príslušenstvom oproti požadovanej sume 2.092,44 eur s príslušenstvom, z čoho jednoznačne vyvodil, že úspešnejším v spore bol žalovaný (rovnako tento nesie zodpovednosť za zastavenie konania v menšej časti žalovaného nároku oproti pôvodne žalovanej istine ako žalobca). Nakoľko žalovaný, ktorému žiadne trovy v konaní nevznikli, si nárok na ich náhradu neuplatnil, súd prvej inštancie mu nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi nepriznal.

45. Proti tomuto rozsudku v rozsahu jeho vyhovujúcej časti, ktorou súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 484,55 eur s príslušenstvom, podal žalovaný riadne a včas odvolanie a žiadal ho v ním napadnutej časti zmeniť a žalobu zamietnuť aj v tomto rozsahu, nakoľko s týmto rozhodnutím nesúhlasil, majúc za to, že súd prvej inštancie v napadnutom výroku dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Tieto závery vyvodil z ustanovení zákonov a tvrdení, ktoré súd prvej inštancie uvádza v odôvodnení výroku, na základe ktorých dospel k svojmu rozhodnutiu, ktorým mzdový nárok za čas strávený žalobcom na pracovisku medzi 18:00 a 24:00 hod právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa ustanovenia § 96 ods. 1, 2, 3 ZP. Súd prvej inštancie konštatoval, 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 žalovaný povolaný k zásahu, avšak posudzovanie odmeňovania žalobcu počas zásahu nebolo predmetom tohto konania). Súd prvej inštancie vzhľadom na uvedené mal za to, že za uvedený čas patrí žalobcovi v zmysle § 96 ods. 3 ZP 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 (znenie účinné do 01.09.2011).
- minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (znenie účinné od 01.09.2011).

Za sporný medzi stranami sporu súd prvej inštancie označil výklad pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorá nie je *expressis verbis* zákonodarcom definovaná, a súhlasil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení ZP (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodiť, že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti. Podľa súdu prvej inštancie základnou zložkou mzdy 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 vykonanej práce - dosiahnutá mzda/počet odpracovaných hodín) a tiež preto, že pracovná pohotovosť nemusí trvať presne hodinu (napr. 35 minút). Žalovaný nesúhlasil s názorom súdu prvej inštancie ohľadom výkladu ustanovenia § 96 ods. 3 ZP a upozornil, že výklad ustanovenia § 96 ods. 3 ZP, tak ako ho ustálil súd prvej inštancie, v zásade znamená, že ide doslova len o matematický prepočet z mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú. Vytkol súdu prvej inštancie, že úplne opomenul zohľadniť fakt, že zákonodarcu v ustanovení § 96 ods. 3 ZP hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy, nie o základnej zložke mzdy prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky mzdy. Z daného slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“ nevyvodil, že výšku odmeny za neaktívnu časť PP možno určiť iba ako podiel mesačnej základnej

zložky mzdy zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti. Možno z neho podľa jeho názoru maximálne vyvodiť, 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. Možno z neho len vyvodiť, že predmetná odmena nemôže byť nižšia ako minimálna mzda (v eurách za hodinu). V opačnom prípade by zákonodarca použil slovné spojenie „aliquotná časť“ základnej zložky mzdy. Uviedol, že jeho argumenty sú aj v súlade s bodom 73 dôvodovej správy k zákonu č. 348/2007 Z.z., konkrétne s konštatovaním zákonodarca, že Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je upravené v súlade s rozhodnutím ESD v prípade Y. (C- 437/05). Podľa tohto rozhodnutia výklad smernice Rady 93/104/ES o niektorých aspektoch úpravy pracovného času, v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch úpravy pracovného času nebráni tomu, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá, pre účely odmeňovania zamestnanca a pokiaľ ide o pracovnú pohotovosť vykonávanú týmito zamestnancom na jeho pracovisku, zohľadňuje odlišné obdobia, počas ktorých ide skutočne vykonávaná práca, a obdobia, v priebehu ktorých k výkonu práce nedôjde, za predpokladu, že takýto režim plne zaručuje adekvátny účinok práv, ktoré zamestnancom priznávajú smernice za účelom účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti. Podľa názoru žalovaného, výklad ustanovenia § 96 ods. 3 ZP tak, ako ho prezentuje súd prvej inštancie, t.j. výklad, ktorý umožňuje totožné odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, nezohľadňuje odlišnosť medzi obdobia, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobia, kedy k výkonu práce nedôjde. Žalovaný zdôraznil, že takáto požiadavka na rovnaké odmeňovanie nevyplýva zo žiadneho ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti. Ak súd prvej inštancie argumentoval, že výklad žalovaného nie je správny, (t.j. nie je pravda, že mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku si môžu strany dohodnúť za zachovania minima vo výške minimálnej hodinovej mzdy), lebo v takom prípade by podľa názoru súdu prvej inštancie bola veta pred čiarkou pojednávajúca o pomernej časti základnej zložky mzdy celkom nadbytočná a strácala by akýkoľvek zmysel, potom žalovaný uviedol, že práve táto časť vety zvyrazňuje to, že mzda za pracovnú pohotovosť tvorí len určitý podiel zo základnej zložky mzdy, t.j. vyjadruje vzťah k základnej zložke mzdy a nie to, že ide o celú výšku základnej zložky mzdy prepočítanú na čas pracovnej pohotovosti. Výklad súdu prvej inštancie, že zamestnanci majú za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nárok na aliquotnú časť ich mesačnej mzdy, považoval za nad rámec úpravy, resp. jazykového znenia § 96 ods. 3 ZP a jeho účelu. Navyše, rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.04.2019 (sp. zn. 4Cdo/165/2018) uvádza, že ustanovenie § 96 ods. 3 ZP je dispozitívnym ustanovením. Podľa jeho názoru v prípade osobitnej úpravy mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v kolektívnej zmluve sa preto majú na odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti použiť mzdové podmienky podľa tejto kolektívnej zmluvy. Žalovaný preto základnú zložku neupravil, ale priamo v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá tvorí prílohu kolektívnej zmluvy, upravil odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti (za dodržania podmienky, že musí byť najmenej vo výške minimálnej mzdy). Žalovaný mal za to, že tým bolo dodržané znenie ustanovenia § 96 ods. 3 ZP. K argumentu súdu prvej inštancie, že zákonodarca zámer odlišiť mzdu zamestnanca za výkon práce od mzdy za pracovnú pohotovosť zohľadnil v tom, že za pracovnú pohotovosť patrí len základná zložka mzdy, pričom za výkon práce patrí zamestnancovi mzda v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy, žalovaný uviedol, že takýto argument neakceptuje, nakoľko je v rozpore s podstatou a účelom ostatných zložiek mzdy. Žalovaný predovšetkým upozornil, že zvýhodnenia dohodnuté nad rámec základnej zložky mzdy sú stanovené väčšinou úpravou v ZP, nad tento rozsah môžu byť predmetom dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, resp. dohodnuté v kolektívnej zmluve. Žalovaný 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 ZP. Podľa výkladu súdu prvej inštancie by však odlišné odmeňovanie pracujúcich zamestnancov a tých, ktorí sú pripravení na prácu (čo je úplne legitímne), bolo možné dosiahnuť len úpravou variabilnej zložky ich mzdy. Zo žiadneho ustanovenia však nevyvodil, že na to, aby zamestnávateľ odlišil odmeňovanie pracujúcich zamestnancov od zamestnancov pripravených na prácu, musí dohadovať variabilnú zložku ich mzdy.

46. Ďalej, vo vzťahu k ostatným zložkám mzdy (nie len dohodnutým, ale aj zákonom stanoveným) žalovaný v odvolaní uviedol, že pokiaľ ide o obligatórne zložky mzdy ako napr. mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas resp. ďalšie mzdové zvýhodnenia, tieto slúžia ako odmena pre zamestnanca za samotnú skutočnosť práce nad ustanovený fond pracovného času príp. za výkon práce v špecifických časoch

(napr. sobota, nedeľa, sviatok, noc). To, že ich zamestnávateľ nevypláca zamestnancovi z dôvodu, že nespĺňa podmienky na poskytnutie týchto mzdových zvýhodnení resp. ďalších variabilných zložiek mzdy podľa žalovaného neznamena, že ide o pracovnú pohotovosť. Vzhľadom na uvedené argumenty súdu prvej inštancie, 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, podľa žalovaného v žiadnom prípade nemôže naplňať snahu zákonodarcu oddeliť „obdobia, počas ktorých je skutočne vykonávaná práca, a obdobia, v priebehu ktorých k výkonu práce nedôjde. Ide podľa neho o výklad, ktorý by zamestnávateľa de facto nútil dohodnúť so zamestnancami variabilnú zložku mzdy, resp. výklad, že ak zamestnávateľ variabilnú zložku nedohodne, majú byť pracujúci zamestnanci odmeňovaní rovnako ako zamestnanci pripravení na prácu. Takýto výklad mal za neprípustný, nemôže obstáť a ide nad rámec ZP a proti úmyslu zákonodarcu. Žalovaný ďalej uviedol, že výklad ustanovenia § 96 ods. 3 ZP, ktorý prezentuje v napádanom rozhodnutí súd prvej inštancie, by v konečnom dôsledku nutne musel viesť k aplikačným problémom napr. pri určení mzdy za pracovnú pohotovosť v prípade zamestnanca dohodnutého úkolovou mzdou. U tohto zamestnanca by bolo ťažké určiť výšku mzdy za pracovnú pohotovosť. Malo by automaticky ísť (vzhľadom na to, že pracovná pohotovosť nie je výkonom, len pripravenosťou na výkon) o mzdu na nulovej úrovni resp. s prihliadnutím na určené minimum, o mzdu na úrovni minimálnej mzdy. V praxi by z tohto titulu dochádzalo k nelogickým anomáliám, kedy by zamestnanec, ktorý má výkon práce odmeňovaný napr. mesačnou mzdou vo výške základnej zložky mzdy, dostával mzdu za pracovnú pohotovosť v totožnej výške ako za výkon práce. Na druhej strane, zamestnanec odmeňovaný úkolovou formou mzdy (ktorá by mohla byť v konečnom dôsledku podstatne vyššia, ako mzda zamestnanca s mesačnou mzdou na úrovni základnej zložky mzdy) by mal pracovnú pohotovosť odmeňovanú len vo výške minimálnej mzdy. Pričom obaja zamestnanci by prácu nevykonávali, boli by „len“ pripravení na výkon práce - t.j. v zásade by išlo o totožnú „činnosť“-pripravenosť na výkon práce. Žalovaný mal za to, že zákonodarcu nechcel a ani nemohol chcieť mať v úmysle prijať takú právnu úpravu, ktorá by automaticky ex lege zabezpečovala časti zamestnancov mzdu za pracovnú pohotovosť v maximálnej výške totožnej so mzdou ako pri výkone práce, a to navyše bez možnosti jej úpravy smerom nadol, ale inej časti zamestnancov by rovnako tak ex lege priznávala mzdu len vo výške minimálnej mzdy ako minimálneho mzdového nároku. Z tohto dôvodu žalovaný trval na tom, že jediný možný, logický a spravodlivý výklad ustanovenia § 96 ods. 3 ZP je ten, že mzda za pracovnú pohotovosť môže byť nižšia ako základná zložka mzdy, pričom jej výška predstavuje určitú - pomernú časť základnej zložky mzdy. O akú pomernú časť pôjde, ZP presne nestanovuje. Nakoľko však ide o mzdu, s prihliadnutím na ustanovenie § 119 ZP je možné odvodiť, že túto pomernú časť dohodne zamestnávateľ s príslušnou odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve (za dodržania podmienky, že nie je nižšia ako minimálna mzda).

47. K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu tak, že podľa jeho názoru v texte odvolania však nie sú uvedené žiadne bližšie skutočnosti, ktoré by odôvodňovali podanie odvolania v zmysle § 365 ods. 1 písm. f) CSP, a teda sa nazdával, že uvedenie daného dôvodu bolo v odvolaní zahrnuté omylom a z toho dôvodu sa k uvedenému odvolaciemu dôvodu bližšie nevyjadril. Zhrnul, že odvolanie žalovaného sa opiera o presvedčenie, že prvoinštančný súd mal nesprávne právne posúdiť vec, a to tým, že si osvojil nesprávny výklad § 96 ods. 3 ZP prezentovaný žalobcom, preto sa so záverom súdu prvej inštancie stotožnil. Mal za to, že prvoinštančný súd v napadnutom rozsudku vychádzal z ustáleného výkladu ustanovenia § 96 ods. 3 ZP, 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. Napríklad ak zamestnanec má základnú zložku mzdy 1000 EUR brutto mesačne, ustanovený pracovný čas 40 hodín týždenne, pričom v mesiaci, za ktorý sa zisťuje pomerná časť základnej zložky mzdy je 20 pracovných dní, pomerná časť základnej zložky mzdy sa určuje ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy (1000) a počtu hodín vo fonde pracovného času v príslušnom kalendárnom mesiaci (160 hodín) - v takomto prípade má zamestnanec nárok na mzdu vo výške 6,25 EUR brutto za jednu hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. Ak má zamestnanec základnú zložku mzdy napríklad na úrovni 623 EUR brutto mesačne, ustanovený pracovný čas 40 hodín týždenne, pričom v mesiaci, za ktorý sa zisťuje pomerná časť základnej zložky mzdy je 23 pracovných dní, pomerná časť základnej zložky mzdy sa určuje ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy (623) a počtu hodín vo fonde pracovného času v príslušnom mesiaci (184 hodín) - v takomto prípade podľa prvej časti právnej normy § 96 ods. 3 Zákonníka práce vychádza, že by mal mať zamestnanec nárok na mzdu vo výške 3,39 EUR brutto. Vzhľadom na to, že takýmto výpočtom sa prišlo k výške hodinovej mzdy nižšej ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu, výška hodinovej mzdy zamestnanca za neaktívnu časť

pracovnej pohotovosti zamestnanca na pracovisku zamestnávateľa sa zvyšuje na úroveň minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu, t. j. 3,58 EUR brutto. Uviedol, že vyššie uvedený výklad je plne akceptovaný súdmi ako aj slovenskou doktrínou, napr. podľa názoru G.. V.:

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.

Príklad: Základná zložka mzdy zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve je 500,- eur za mesiac. Zamestnanec vykonal pracovnú pohotovosť na pracovisku v rozsahu 1 hodiny. Aká je jeho mzda?

V tomto prípade sa vychádza z pomernej časti základnej zložky mzdy, pričom suma nesmie byť nižšia ako je minimálna mzda (v roku 2015 je hodinová minimálna mzda - 2,184 eur). Ak má mesiac 22 pracovných dní a zamestnanec pracuje 8 hodín denne, v mesiaci je to 176 hodín. $500/176 = 2,84$ eura.

Podľa názoru J.. L. a A.. H.:

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.

Vyššie uvedený výklad si tiež osvojil odvolací súd Krajský súd Bratislava. Mal za to, že gramatický výklad § 96 ods. 3 ZP je jednoznačný (t.j. podiel základnej zložky mzdy a počtu hodín vo fonde pracovného času za príslušný kalendárny mesiac), s tým, že uvedený výklad je podľa neho zároveň potvrdený i teleologickými a systematickými argumentami. Poukázal na to, že právna norma § 96 ods. 3 ZP je systematicky začlenená do ZP, 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 ZP a 231 ods. 4 ZP). Nerozumel, prečo žalovaný pristupuje rozdielne k pojmom „pomerný“ a „aliquotný“ a vyvodzuje z nich rôzne významy, keď tieto slová sú synonymá. Mal za to, že 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 ZP a § 231 ods. 4 ZP. Ak žalovaný tvrdí, že ustanovenie § 96 ods. 3 ZP je dispozitívne, pričom toto tvrdenie podopiera uznesením 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 považoval žalobca za excesívne a argumentačne neutržateľné, 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 vnímal 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. Najvyšší súd Slovenskej republiky žiadne dôvody pre odchýlenie sa od jazykového vyjadrenia vyššie uvedených právnych noriem neuviedol (pričom je Žalobca presvedčený, že takéto dôvody ani neexistujú). Rozhodnutie Najvyššieho

súdu SR mal za zjavne 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 ZP. Ďalej uviedol, 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. V prípade, ak u žalovaného nie je zásadnejší rozdiel medzi mzdou za výkon práce a mzdou za pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa, je to podľa žalobcu výlučne v dôsledku toho, ako žalovaný koncipoval odmeňovanie zamestnancov na svojom pracovisku. Aj keď žalovaný mu neposkytoval žiadne variabilné alebo fakultatívne zložky mzdy, namietal, že 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. Pre porovnanie, ak by zamestnanec (odmeňovaný mesačnou mzdou) vykonával prácu od 18:00 do 24:00 dňa 17.11.2021 nad rámec rozvrhu jeho pracovných zmien, zamestnancovi by vznikol nárok na mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy spolu so mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas (najmenej v sume 25% jeho priemerného zárobku), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (najmenej v sume 100% jeho priemerného zárobku) a za čas 22:00 - 24:00 tiež mzdové zvýhodnenie za prácu v noci (najmenej v sume 1,43 eura) - tzn. zamestnanec by mal nárok na pomernú časť základnej zložky mzdy + 1250 priemerného mesačného zárobku zamestnávateľa + 2 x 1,43 EUR). V prípade, ak by mal zamestnanec v uvedenom čase nariadenú pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa, pričom by v danom čase prácu nevykonával, mal by za uvedený čas nárok len na pomernú časť základnej zložky mzdy bez akýchkoľvek mzdových zvýhodnení. Pokiaľ ide o aplikačné problémy pri úkolovej mzde, uviedol, že je ťažko predstavitelný druh práce, pri ktorej by bol zamestnanec odmeňovaný úkolovou mzdou a súčasne by bolo potrebné, aby vykonával pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa. Ak by aj takáto práca existovala, žalobca sa nazdáva, že určenie pomernej časti základnej zložky takto odmeňovaného zamestnanca je možné, a to s využitím príslušných noriem spotreby práce. Mal za to, že právna otázka, od ktorej výkladu závisí rozhodnutie vo veci, je v právnej úprave vymedzená jasne a zrozumiteľne a nepripúšťa iný rozumný výklad ako ten, ktorý si osvojil prvoinštančný súd. Zdôraznil, že zamestnanec má v zmysle § 96 ods. 3 ZP nárok na pomernú časť základnej zložky mzdy, ktorá sa vypočíta ako podiel základnej zložky mesačnej mzdy zamestnanca a počtu hodín vo fonde pracovného času zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac; časť ustanovenia § 96 ods. 3 ZP „najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“ je potrebné vykladať ako korekciu výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy vo výnimočných prípadoch, nie ako možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve nižšiu mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti zamestnanca na pracovisku zamestnávateľa. Podľa neho napadnuté rozhodnutie je vecne správne a k jeho rozhodnutiu viedlo konanie, ktoré nevykazuje žiadne vady zmatečnosti. Žiadal ho v napadnutom rozsahu potvrdiť Rozsudok a zaviazat' žalovaného nahradiť mu trovy odvolacieho konania v rozsahu 100%.

48. Žalovaný v odvolacej duplike zotrval na svojich vyjadreniach prezentovaných v prvoinštančnom konaní a argumentoch uvedených v odvolaní. Okrem toho uviedol, že „pomerná časť“ vyjadruje bližšie neurčenú zložku z celku, pričom nie je zjavné, v akom pomere je táto zložka k celku. Žalovaný mal 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“. Žalovaný totožne so svojim odvolaním opätovne uviedol, že z daného 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 zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti. Možno z neho maximálne vyvodiť, 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. Pokiaľ ide o rôzne odmeňovanie zamestnanca za obdobie, počas ktorého skutočne vykonáva prácu a za obdobie, kedy čaká na výkon práce na pracovisku zamestnávateľa, v

súvislosti s týmto bodom žalovaný zotrval na všetkých predchádzajúcich vyjadreniach. Poukázal na to, že nie je spravodlivé a s prihliadnutím na ustanovenia ZP 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. Žalovaný zdôraznil, že pri výkone práce reálne dochádza k činnosti zamestnanca, avšak pracovná pohotovosť, tak ako ju definuje ZP, je len stavom pripravenosti, t.j. čakaním na výkon práce a nie reálnym výkonom práce. Preto žalovaný trval na tom, že výkon práce nemôže byť odmeňovaný rovnako ako čakanie na výkon práce. Citoval z dôvodovej správy formuláciu zákonodarcu, ktorý doslovne uviedol nasledovné:

„Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je upravené v súlade s rozhodnutím ESD v prípade Y. (C-437/05).“ Nakolko podstatou rozhodnutia ESD v prípade Y. 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, 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 Y. - t.j. aj slovenské pracovné právo rozlišuje medzi odmeňovaním za riadny výkon práce a odmeňovaním za pracovnú pohotovosť. Pokiaľ ide o obligatórne zložky mzdy ako napr. mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas resp. ďalšie mzdové zvýhodnenia, zastal názor, že tieto zvýhodnenia slúžia ako odmena pre zamestnanca za samotnú skutočnosť práce nad ustanovený fond pracovného času príp. za výkon práce v špecifických časoch (napr. sobota, nedeľa, sviatok, noc). To, že ich zamestnávateľ zamestnancovi nevypláca, neznamená, že ide o pracovnú pohotovosť. Znamená to len toľko, že neboli splnené podmienky na poskytnutie týchto mzdových zvýhodnení (napr. nedošlo k výkonu práce vo sviatok). Mal za to, 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 žalovaný opäť uviedol, že žiaden právny predpis neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy. Nepovažoval za výnimočné, že k dohode o takýchto zložkách mzdy nedôjde a zamestnávateľ odmeňuje zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo ZP. A v takom prípade by bolo odmeňovanie pracovnej pohotovosti a výkonu práce totožné. Podľa jeho názoru 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 je nepripustný, nemôže obstáť a ide nad rámec ZP a proti úmyslu zákonodarcu. Príklad, ktorý k tomuto uviedol žalobca, neobstojí, a to obzvlášť z titulu, že žalobca v ňom úplne zjavne úmyselne zvolil špecifický dátum a situáciu, že k výkonu práce dôjde počas pracovnej pohotovosti. Vzhľadom na všetky tieto špecifické podmienky je pravdou, že zamestnancovi by patrili mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, za prácu vo sviatok resp. za prácu v noci. Avšak takýchto situácií a dní je menšina. Ak by žalobca ako smerodajný vzal iný časový úsek, kedy zamestnanec vykonával prácu, pričom by nešlo zároveň o výkon práce počas pracovnej pohotovosti, nešlo by o sviatok a nešlo by o prácu v noci, potom by odmeňovanie tohto časového úseku v zmysle filozofie žalobcu bolo úplne totožné ako v prípade pracovnej pohotovosti. Žalovaný poukázal na samotné vyjadrenie žalobcu, že v súvislosti s aplikačnými problémami pri úkolovej mzde sa aj samotný žalobca len nazdáva, že určenie pomernej časti základnej zložky zamestnanca odmeňovaného úkolovou mzdou je možné, a to s využitím príslušných noriem spotreby práce. Žalovaný uviedol, že takýto „voľný“ výklad je úplne zjavne nad rámec ustanovenia § 96 ods. 3 ZP (formulácia tohto ustanovenia žiadnym spôsobom neodkazuje na normy spotreby práce). Mal za to, že v tomto prípade ide len o účelové „doplňovanie“ textu zákona o názor žalobcu, ktorý sa navyše sám tiež len „domnieva“, že by takýto postup bol možný. Žalovaný uviedol, že aj z tohto dôvodu je zrejmé, že žalobca sa snaží presadiť výklad ustanovenia § 96 ods. 3 ZP, ktorý nie je jednoznačný, nerieši prierezovo všetky prípady (resp. rieši ich diskriminačne voči časti zamestnancov), ktoré v praxi môžu vzniknúť a umožňuje svojvoľné postupy zo strany zamestnávateľa, ktoré sú nad rámec ZP. Do pozornosti dal zas rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 a nestotožnil sa s názorom žalobcu, že išlo o rozhodnutie ultra petitem a poukázal na to, že tento svoj názor Najvyšší súd SR bude zjavne aplikovať aj v ostatných konaniach, ktoré sú totožné s konaním sp. zn. 4Cdo/165/2018. Nepovažoval za relevantný ani ten argument žalobcu, že zamestnanec má mať postavenie slabšej zmluvnej strany, keď toto postavenie podľa neho 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. Trval na tom, že jediný možný, logický a spravodlivý výklad ustanovenia § 96 ods. 3 ZP je ten, že mzda za

pracovnú pohotovosť môže byť nižšia ako základná zložka mzdy, pričom jej výška predstavuje určitú - pomernú časť základnej zložky mzdy. O akú pomernú časť pôjde, ZP presne nestanovuje. Nakoľko však ide o mzdu, s prihliadnutím na ustanovenie §119 ZP je možné odvodiť, že túto pomernú časť dohodne zamestnávateľ s príslušnou odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve (za dodržania podmienky, že nie je nižšia ako minimálna mzda). Opätovne navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v časti výroku č. I. v súlade s ustanovením § 388 CSP zmenil, a žalobu v celom rozsahu zamietol ako nedôvodnú.

49. Žalobca vo svojej odvolacej duplike realizovanej prostredníctvom svojho právneho zástupcu zotrval na argumentoch uvedených v predchádzajúcej odvolacej replike. Mal za to, že v konaní odznelo všetko podstatné a ďalšie vyjadrenia by neprinesli do konania žiadne nové podstatné informácie pre rozhodnutie odvolacieho súdu. Nedával mu žiadny rozumný zmysel výklad slova „pomerný“ spôsobom, ktorý predkladá žalovaný. Ak by aj slovo „pomerný“ bolo významovo širšie a zahŕňalo aj bližšie neurčenú zložku z celku, nerozumel, 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. Považoval 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.“ Možnosť dohodnúť inú (vyššiu) mzdu za pracovnú pohotovosť vyvodil z jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva vyjadrenej v ustanoveniach § 1 ods. 6 ZP a § 231 ods. 4 ZP. Nevidel žiadny zmysel, prečo by zákonodarca do textu právnej normy zahŕňal mätúci pojem „pomerná časť základnej zložky mzdy“ na vyjadrenie možnosti dojednania výhodnejšej úpravy v prospech zamestnanca. Žalobca nestotožnil výkon práce a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. Uviedol, že odmeňovanie zamestnanca za tieto súčasti pracovného času zamestnanca sú v ZP stanovené rozdielne. V prípade, ak zamestnávateľ neposkytuje zamestnancovi variabilnú alebo fakultatívnu časť mzdy, rozdiel medzi odmenou za tieto časové úseky nie je zvyčajne signifikantný, pokiaľ úsek daného pracovného času nespadá do časového úseku, za ktorý je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytovať mzdomvé zvýhodnenie. Tento dôsledok právnej regulácie mal však z hľadiska výkladu § 96 ods. 3 ZP za absolútne irelevantný. Fakt, že v podmienkach žalovaného nebol veľký kvantitatívny rozdiel v mzde zamestnancov za výkon práce a za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa označil za výsledok odmeňovacej politiky nastavenej žalovaným. Mal za otáznú, či je mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nespravodlivo vysoká alebo či je mzda za výkon práce nespravodlivo nízka. Nerozumel argumentácii žalovaného o výklade § 96 ods. 3 ZP s odkazom na vykonštruovaný aplikačný problém pri určovaní mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa v prípade zamestnanca odmeňovaného úkolovou mzdou. Mal za to, že nie je jeho úlohou podať podrobný doktrinálny právny výklad pojmu „pomerná časť základnej zložky mzdy“ vo vzťahu k všetkým (i nepravdepodobným) inštitútom ZP. Len stručne, ak by takáto situácia nastala, podľa jeho názoru celkom prirodzene by sa pri určovaní základnej zložky mzdy vychádzalo z noriem spotreby práce ako absolútne esenciálneho dokumentu pri odmeňovaní zamestnancov formou úkolovej mzdy. Ak by boli normy spotreby práce určené v kusoch (s uvedením mzdy za 1 ks) za 1 hodinu pracovného času, pomerná časť základnej zložky mzdy by bola násobkom úkolovej mzdy za jeden kus a počtu štandardne urobenej kusov za hodinu práce zamestnanca. V konečnom dôsledku by sa jednalo o obdobnú situáciu ako v prípade zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou, v prípade ktorého odpadá nutnosť deliť mesačnú základnú zložku mzdy počtom hodín vo fonde pracovného času v tom ktorom kalendárnom mesiaci. Uviedol, že rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 žiaľ absolútne opomína fakt, že normy pracovného práva sú jednostranne kogentné. Nie je možné ho podľa žalobcu považovať za ustálenú rozhodovaciu prax najvyššej súdnej autority, ale len za nešťastný exces v rámci jej rozhodovacej činnosti. Vzhľadom na skutočnosť, že výklad § 96 ods. 3 ZP ako i vzťah zákonnej právnej úpravy a kolektívnej zmluvy, ktorý si osvojil prvoinštančný súd, je podľa neho v aplikačnej praxi v odbornej spisbe ustálený a nespochybný žiadnymi rozumnými argumentami,

navrhol potvrdiť rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny a zaviazal žalovaného nahradiť mu trovy odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

50. Ďalšie vyjadrenia strany sporu v rámci odvolacieho konania nepodali.

51. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal vec viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania podľa § 378 ods. 1, § 379 a § 380 ods. 1 CSP bez pojednávania s poukazom na ust. § 385 ods. 1 CSP a postupom podľa § 219 ods. 3 v spojení s § 378 ods. 1 CSP. Dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné. Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie správnym smerom a v rozsahu potrebnom pre posúdenie opodstatnenosti žaloby a výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil. Svoje skutkové a právne závery v napadnutom rozhodnutí aj náležite a dostatočne odôvodnil (§ 220 ods. 2 CSP). Odvolací súd sa s jeho právnym záverom o čiastočnej dôvodnosti žalobou uplatneného mzdového nároku žalobcu proti žalovanému v priznanej výške stotožňuje a konštatuje správnosť jeho dôvodov (§ 387 ods. 2 CSP). V odvolaní uvádzané argumenty nie sú spôsobilé prívodiť iný než napadnutým rozsudkom vyslovený právny záver súdu prvej inštancie, keď v odvolaní uvádzané argumenty nepredstavujú také, s ktorými by sa súd prvej inštancie v rámci odôvodnenia napadnutého rozsudku nevysporiadal alebo by im nevenoval náležitú pozornosť. Odôvodnenie napadnutého rozsudku je dostatočne vyčerpávajúce a nie je preto potrebné ani jeho dôvody dopĺňať, nakoľko by išlo len o opakovanie právnych záverov súdu prvej inštancie. Práve z titulu aplikácie ust. § 387 ods. 2 CSP nie je žiaduce, aby v odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu boli zopakované tie závery a zhodnotenia, ktoré už odzneli v odôvodnení prvoinštančného rozhodnutia. Je postačujúce, pokiaľ sa len k vecnej správnosti napadnutého rozhodnutia, vo väzbe k odvolacím dôvodom, zvýraznia právne významné, prípadne skutkovo rozhodné okolnosti. Tento postoj odvolacieho súdu je aj v súlade s uznesením Ústavného súdu SR sp. zn. IV.ÚS 350/09 z 08.10.2009, v zmysle ktorého“ odôvodnenia rozhodnutí prvostupňového súdu a odvolacieho súdu nemožno posudzovať izolovane, pretože prvostupňové a odvolacie konanie z hľadiska predmetu konania tvoria jeden celok (II.ÚS 78/05, III.ÚS 264/08, IV.ÚS 372/08). Tento právny názor zahŕňa aj požiadavku komplexného posudzovania všetkých rozhodnutí všeobecných súdov vydaných v priebehu príslušného súdneho konania“. I v zmysle rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo 170/2005 „pokiaľ v odvolacom konaní dôjde k potvrdeniu rozhodnutia súdu prvej inštancie, tak odvolací súd sa v zásade môže obmedziť na prevzatie odôvodnenia nižšieho súdu“. Možno konštatovať, že v danej veci súd prvej inštancie dal zrozumiteľnú a presvedčivú odpoveď na podstatné argumenty strán sporu v snahe garantovať im právo na spravodlivé súdne konanie. Skutočnosť, že neboli naplnené očakávania žalobcu a že súd prvej inštancie nerozhodol v súlade s jeho právnymi názormi, neznamená porušenie jeho práva na spravodlivé súdne konanie. Ochranu poskytol stranám v požadovanej kvalite. V záujme zachovania práva strán sporu na spravodlivý súdny proces sa odvolací súd teda vyjadruje stručne k odvolacím námietkam žalovaného.

52. Žalovaný v odvolaní proti preskúmanému rozsudku namietal, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. K uvedeným odvolacím námietkam odvolací súd uvádza, že podľa ust. § 191 ods. 1 CSP dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo, keď v zmysle ods. 2 tohto ustanovenia vierohodnosť každého vykonaného dôkazu môže byť spochybnená, ak zákon neustanovuje inak. Hodnotením dôkazov je činnosť súdu, pri ktorej vykonané procesné dôkazy hodnotí z hľadiska ich pravdivosti a dôležitosti pre rozhodnutie. Hodnotenie dôkazov môže robiť len súd, ktorý ich vykonal. Zásada voľného hodnotenia dôkazov vyjadruje, že záver, ktorý si sudca urobí o pravdivosti či nepravdivosti tvrdených skutočností vzhľadom na poznatky získané z vykonaných dôkazov, je vecou vnútorného presvedčenia a jeho logického myšlienkového postupu. Medzi skutočnosťami, ktoré boli tvrdené a boli predmetom dokazovania, sudca rozlišuje tie, ktoré sú pre spor rozhodné. Zákon nepredpisuje pravidlá, z ktorých by malo vychádzať hodnotenie jednotlivých dôkazov a ich hodnotenie vo vzájomnej súvislosti. Hodnotenie dôkazov je zložitý myšlienkový proces, ktorého podstatou sú čiastkové i komplexné závery sudcu o výsledkoch vykonaného dokazovania. Základom hodnotiaceho princípu súdu by okrem ľudských a odborných skúseností mali byť pravidlá logického myslenia, ktoré tradičná logika formuluje do základných logických zásad. Vierohodnosť určitého poznatku získaného vykonaním konkrétneho dôkazu a teda aj jeho význam z hľadiska dôkazu pravdivosti či nepravdivosti skutkových tvrdení súd hodnotí jednak izolovane, jednak v porovnaní s poznatkami získanými vykonaním všetkých zostávajúcich dôkazov. Získané poznatky potom porovná s

poznatkami získanými hodnotením ostatných dôkazov a uváži, do akej miery sú tieto poznatky súladné či protichodné, vzájomne sa dopĺňajúce a pod. Výsledkom celkového hodnotenia dôkazných prostriedkov je záver o pravdivosti tvrdených skutočností, ktorý je podkladom pre záver o tom, či a do akej miery účastník splnil svoju povinnosť preukázať skutkové tvrdenie. Také hodnotenie dôkazov, ktoré vyznie v záver, že pravdivosť skutkových tvrdení nemožno potvrdiť ani vylúčiť, povedie k tomu, že rozhodnutie súdu vyznie nepriaznivo pre účastníka, ktorého pravdivosť tvrdení mala byť preukázaná. Zo zásady voľného hodnotenia dôkazov vyplýva, že nesprávnosť tohto hodnotenia možno vyčítať, len ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá pravidlám logického myslenia. Nemožno potom ani polemizovať so skutkovými závermi súdu a namietat', čomu uveril a čomu nie, že niektorý dôkaz nemal za pre skutkový stav dôležitý alebo naopak (6MCdo 1/2010). Právnym posúdením veci je potom činnosť súdu, ktorou zistený skutkový stav subsumuje pod skutkové podstaty určitých právnych noriem hmotnoprávneho charakteru, na základe čoho dospieva k záveru, či právo prizná alebo neprizná. Právne posúdenie veci je nesprávne, ak súd skutkový stav subsumuje pod nesprávnu normu, alebo ak správne aplikovanú právnu normu nesprávne interpretuje.

53. Z vyššie uvedeného vyplýva, že pri hodnotení dôkazov súd nie je v zásade obmedzovaný právnymi predpismi, ako má z hľadiska pravdivosti ten-ktorý dôkaz hodnotiť, keď kontrola výsledku hodnotenia dôkazov, ku ktorým súd dospel, sa uskutočňuje najmä prostredníctvom odôvodnenia rozsudku upraveného v ust. § 220 ods. 2 CSP. Odvolací súd má za to, že v posudzovanej veci súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci a výsledky vykonaného dokazovania hodnotil logicky a teda zákonu zodpovedajúcim spôsobom. Na zistený skutkový stav aplikoval správny právny predpis a ako už bolo uvedené vyššie, svoje rozhodnutie aj náležite odôvodnil. Jeho právny výklad aplikovaných právnych noriem a najmä ust. § 96 ods. 3 ZP je udržateľný, keď z odôvodnenia rozhodnutia presne, zrozumiteľne a určite vyplývajú v logickej nadväznosti s hodnotením jednotlivých dôkazov skutkové zistenia, ktoré v súhrne vytvárajú skutkový nálež súdu a jeho právne posúdenie. 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, keď i v zmysle ústavnej judikatúry do práva na spravodlivé súdne konanie nepatrí, aby sa všeobecný súd stotožnil s právnymi názormi strany sporu a s jej navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV.ÚS 252/2004), ani právo na to, aby bol pred všeobecným súdom úspešný a aby sa rozhodlo v súlade s jeho požiadavkami (I.ÚS 50/2004).

54. Pokiaľ ide o právne posúdenie preskúmvanej veci, predmetom odvolacieho konania je posúdenie správnosti rozsudku súdu prvej inštancie v napadnutej časti priznanej náhrady mzdy za výkon pracovnej pohotovosti žalobcu. ZP vymedzuje pojem pracovná pohotovosť tak, že jej základnou charakteristikou je výkon nevyhnutných prác, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. 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 za pracovnú pohotovosť ZP upravuje vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy alebo na úrovni zákonného minima, keď ust. § 96 ods. 3 ZP určuje zákonný limit, pod ktorý nesmie zamestnávateľ klesnúť pri výplate náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Výkladom tohto ust. možno dospieť k záveru, že zamestnancovi patrí mzda v prvom rade vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku podľa ust. § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce, od 01.09.2011 najmenej vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. V danom prípade žalovaný garantoval žalobcovi minimálne nároky na odmeňovanie za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, hoci pomerná časť základnej zložky jeho mzdy mohla byť vyššia. Ak žalovaný v posudzovanej veci tvrdil, že odmeňovanie zamestnancov bolo dohodnuté v Kolektívnej zmluve ŽSR v rámci Smernice pre odmeňovanie a mohlo byť tak dohodnuté v menšom rozsahu ako minimálny mzdový nárok, odvolací súd poukazuje na to, že v zmysle ust. § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní je neplatná kolektívna zmluva v tej časti, v ktorej je v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom. Pokiaľ 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“.

55. Na základe uvedeného vyhodnotil odvolací súd odvolacie námietky žalovaného za nedôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie v spojení s k nemu sa viažucim opravným uznesením v napadnutej vyhovujúcej časti a v súvisiacej časti o nároku na náhradu trov konania (§ 379 písm. a/ CSP) ako vecne správny podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

56. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd v zmysle zásady úspešnosti v konaní podľa ust. § 255 ods. 1 CSP v spojení s ust § 378 ods. 1 CSP vzhľadom na plný úspech žalobcu v odvolacom konaní.

57. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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 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).