

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 3CoPr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229893
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 01. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Bolebruch
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2023:1112229893.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Romana Bolebrucha a sudcov JUDr. Alexandry Hanusovej a Mgr. Patricie Skotnickej v spore žalobcu: R. Č., F.. X.XX.XXXX, A. XXX, Č. E. J., zastúpeného J. R., J. J.S.Z., P. X, T., O.: XX XXX XXX, proti žalovanému: Ž. J. S., T., P. X, T., O.: XX XXX XXX, o zaplatenie mzdových nárokov s príslušenstvom, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I č.k. 14Cpr/3/2012-666, zo dňa 27.5.2022, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti p o t v r d z u j e.

Žalobcovi priznáva proti žalovanému plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie konanie v časti o zaplatenie istiny 2.166,53 eura zastavil (výrok I.). Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 206,24 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 22,73 eura od 13.9.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 49,42 eura od 13.10.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 68,20 eura od 13.11.2011 do zaplatenia a vo výške 9,25 % ročne zo sumy 65,89 eura od 13.12.2011 do zaplatenia (výrok II.). Vo zvyšku žalobu zamietol (výrok III.). Žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania nepriznal (výrok IV.).

2. V odôvodnení uviedol, že predmetom konania po pripustení zmeny žaloby a čiastočnom späťvzati žaloby zostala suma 1.626,42 eura titulom doplatenia mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za august 2009 až november 2011 s vyčísleným úrokom z omeškania 887,06 eura a s úrokom z omeškania uplatneným percentuálnou sadzbou od vzniku omeškania s výplatou jednotlivých súm mesačne od 13-teho dňa v príslušnom mesiaci do zaplatenia. Nakoľko žalobu v časti o zaplatenie sumy 2.166,53 eura vzal žalobca späť po začatí prvého pojednávania, pričom žalovaný s čiastočným späťvzatím vyslovil súhlas, súd prvej inštancie s poukazom na § 145 ods. 2 CSP konanie v tejto časti zastavil (výrok I.).

3. Vykonaným dokazovaním mal preukázané, že žalobca pracoval v rozhodnom období u žalovaného ako hasič; v zmysle Denného poriadku účinného od 1.9.2007 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 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 sp. zn. 8Co/109/2011, zo dňa 24.2.2012. Uvedeným rozsudkom bol potvrdený rozsudok Okresného súdu Bratislava III č.k. 42C/38/2009-116, zo dňa 2.2.2011, 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 § 85 ods. 2 Zákonníka práce, ale minimálne ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce a § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z.

4. Žalobca si uplatnil nevyplatenú časť mzdového nároku za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2009 až november 2011. Z dôvodu viacerých úprav žaloby v konaní žalovaný vzniesol námietku premlčania uplatneného nároku, preto súd prvej inštancie skúmal, či a v akom rozsahu je uvedená námietka dôvodná. S poukazom na § 100 ods. 1 a § 101 Občianskeho zákonníka mal za premlčané vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe novo uplatnené nároky, ktorých splatnosť nastala pred 11.6.2011, spolu s úrokom z omeškania, ktorý ako akcesorický nárok sleduje osud istiny; nepremlčané sú nároky žalobcu od mája 2011 (splatný 12.6.2011) do novembra 2011. Námietku žalobcu, že uplatnenie námietky premlčania žalovaným je v rozpore s dobrými mravmi, mal súd prvej inštancie za nedôvodnú, nakoľko žalovaný nezodpovedá za časový okamih uplatnenia mzdových nárokov žalobcom a tento ani nemohol ovplyvniť.

5. Spornou medzi stranami sporu bola výška a výpočet mzdového nároku za daný časový úsek neaktívnej časti pracovnej pohotovosti od augusta 2009 do novembra 2011. Žalovaný pri určení výšky nároku vychádzal zo Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105- O 510; v roku 2009 z hodinovej mzdy vo výške 1,89 eura, v roku 2010 vo výške 1,97 eura a v roku 2011 vo výške 2,03 eura. S poukazom na absenciu legálnej definície pomernej časti základnej zložky mzdy vyplývajúcej z § 96 ods. 3 Zákonníka práce mal za to, že pomerná časť základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku zodpovedala dohode v Smernici. Žalobca opierajúc sa o závery vyslovené D.. O.. L. A. v znaleckom posudku č. 6/2016 týkajúcom sa mzdových nárokov iného zamestnanca žalovaného predloženom v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012, ako aj právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku O.. E., 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 Zákonníka práce, od žalovaného žiadal doplatiť rozdiel ním vypočítanej a žalovaným vyplatenej náhrady mzdy s úrokom z omeškania.

6. Predmetný nárok za čas strávený žalobcom na pracovisku medzi 18.00 a 24.00 (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 Zákonníka práce 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 Zákonníka práce. 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 iba v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej pohotovosti. Žalobcovi tak podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (do 31.8.2011 najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku podľa § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce).

7. Pri posúdení výkladu pomernej časti základnej zložky mzdy a jej určenia sa súd prvej inštancie stotožnil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (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 článok s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas autora O.. E. E.). Základná zložka mzdy uvedená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce predstavuje zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu. V danej veci bol základnou zložkou mzdy mesačný plat žalobcu, ktorého výška nebola medzi stranami sporná. Pomernou časťou je teda 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. Zákonné minimum pre odmeňovanie

neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je použiteľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou ako je minimálna mzda.

8. Súd prvej inštancie preto ako nedôvodnú vyhodnotil obranu žalovaného, 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. Určovanie výšky mzdových nárokov za obdobie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na základe Kolektívnej zmluvy, ktorej súčasťou je Smernica o odmeňovaní zamestnancov, by bolo oprávnené, len ak by základná zložka mzdy bola nižšia ako zákonom garantovaný minimálny nárok; súd prvej inštancie v tejto súvislosti poukázal na záver znalkyne D.. O.. A. v znaleckom posudku č. 6/2016 vypracovanom v obdobnom konaní pod sp. zn. 19Cpr/7/2012.

9. Tvrdenie žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, k čomu poukazoval aj na judikatúru Európskeho súdneho dvora uvedenú v dôvodovej správe k zákonu č. 348/2007 Z.z., nepovažoval súd prvej inštancie za rozporné so svojimi závermi, keď tomuto úmyslu zodpovedá, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi len pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, teda nie mzdy v celej výške vrátane zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. V danom prípade síce nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy a teda základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy sa stala tarifná mzda žalobcu v celej výške, avšak v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úrovňou minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca a pod., čím dochádza pri takomto výpočte k odlišeniu výšky mzdy za riadny výkon práce a za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti.

10. Súd prvej inštancie tiež poukázal na to, že 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 pre odmeňovanie zamestnancov priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v § 96 ods. 3 Zákonníka práce, avšak nezohľadňuje situáciu, že u niektorých zamestnancov môže byť pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, v dôsledku čoho priznáva zamestnancom nárok na mzdu v nižšej výške ako je v § 96 ods. 3 Zákonníka práce. S poukazom na § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. je teda potom Smernica v tejto časti neplatnou. Aj keď sa žalovaný pri svojej obrane odvolával na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda, súd prvej inštancie vzhľadom na nemeritorný charakter predmetného rozhodnutia, ktorým bolo dovolanie z procesných dôvodov odmietnuté, pri zrejmom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá Smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, na tento právny názor neprihliadol. K poukazu žalovaného na rozhodnutia v obdobných konaniach súd prvej inštancie uviedol, že v prevažnej väčšine prípadov bolo dôvodom zamietnutia nároku žalobcu (zamestnanca žalovaného) sčasti premlčanie a sčasti nemožnosť posúdenia dôvodnosti uplatnených nárokov pre ich nedostatočné vymedzenie.

11. K nepremičanej časti nároku žalobcu za mesiace máj 2011 až november 2011 súd prvej inštancie uviedol, že žalobca presne určil výšku žalovanej sumy za každý mesiac uplatneného obdobia v podaní doručenom dňa 13.12.2021, pričom žalovaný k tomuto výslovne uviedol, že po preverení tento výpočet nespornuje; sporoval dôvodnosť nároku a oprávnenosť takéhoto výpočtu. Z uvedeného dôvodu súd prvej inštancie priznal žalobcovi výšku nároku za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za uvedené nepremičané obdobie, pričom žalobca si uplatnil nárok na doplatok za mesiac august 2011 v sume 22,73 eura, za mesiac september 2011 v sume 49,42 eura, za október 2011 v sume 68,20 eura a za november 2011 v sume 65,89 eura, spolu 206,24 eura brutto (výrok II.), keď doplatky za mesiace máj - júl 2011 si žalobca neuplatnil, pričom nároky za ostatné mesiace uplatneného obdobia zamietol pre premlčanie (výrok III.). Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že žalobca si podaním doručeným dňa 11.6.2014 uplatnil aj zosplatnené úroky z omeškania vo výške 887,06 eura. Nakoľko však žalobca dostatočne nešpecifikoval uvedenú časť nároku, súd prvej inštancie nárok v tejto časti ako nedôvodný zamietol (výrok III.).

12. Súd prvej inštancie priznal žalobcovi aj úrok z omeškania v zmysle § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka vo výške určenej podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. k nepremilčaným nárokom za august - november 2011 a to vždy počnúc 13.- tým dňom v mesiaci (ako dňom nasledujúcim po dni splatnosti mzdy u žalovaného) do zaplatenia (výrok II.). Vo zvyšku súd nárok na úroky z omeškania za ostatné mesiace uplatneného obdobia pre premlčanie nároku ako takého za uvedené obdobie zamietol (výrok III.).

13. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP v spojení s § 256 ods. 1 CSP, teda podľa pomerného úspechu žalovaného v spore. Pri špecifikovanom nepatrnom úspechu žalobcu by náhrada trov konania patrila žalovanému, ktorý si ich však neuplatnil, preto mu súd prvej inštancie nárok na ich náhradu nepriznal (výrok IV.).

14. Proti zaväzujúcej časti rozsudku súdu prvej inštancie, t.j. proti výroku II., podal odvolanie žalovaný a žiadal rozsudok v napadnutej časti zmeniť a žalobu v celom rozsahu zamietnuť. Podľa žalovaného súd prvej inštancie v napadnutom výroku dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

15. Uviedol, že súd prvej inštancie priznal žalobcovi nárok v zmysle metodiky znalkyne D.. L. A. v Znaleckom posudku č. 6/2016, ktorý bol vyhotovený v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012. Z predmetného znaleckého posudku súd prvej inštancie prevzal veličiny, ako fond pracovného času, výklad pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, ako základ pre výpočet odmeny za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti ustálil tarifnú mzdu. Takto určenú metodiku v zmysle Znaleckého posudku č. 6/2016 žalovaný rozporoval nie len v tomto sporovom konaní, ale aj v iných konaniach, v ktorých mal úspech, kde konajúci súd na tento výpočet vyplývajúci zo Znaleckého posudku č. 6/2016 (prípadne odborného posudku) neprihliadal. Tieto rozhodnutia boli taktiež potvrdené aj odvolacím súdom a sú to konania vedené Krajským súdom v Bratislave pod sp. zn. 8CoPr/8/2019, 8CoPr/9/2016, 4CoPr/3/2021.

16. Žalovaný ďalej uviedol, že od roku 2008 do roku 2011 bola u neho platná a účinná Kolektívna zmluva, ktorej obsah bol výsledkom sociálneho dialógu medzi žalovaným a odborovou organizáciou pôsobiaceou pri žalovanom; ďalším predpokladom jej platnosti bol súlad jej obsahu s obsahom a právnym rámcom upraveným v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Nároky upravené v Kolektívnej zmluve teda boli vyjednané zástupcami zamestnancov žalovaného spôsobom, aby boli pre zamestnancov žalovaného výhodnejšie v porovnaní s podmienkami a nárokmi stanovenými platnou právnou úpravou. Súčasťou Kolektívnej zmluvy bola aj Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR 341/2004/1205-O510 účinná od 1.7.2004 v znení jej doplnení, ktorá v časti III. upravovala odmeňovanie za pracovnú pohotovosť. Záver súdu prvej inštancie v súvislosti s údajne pre žalobcu nevýhodným ustanovením Kolektívnej zmluvy vo vzťahu k odmeňovaniu, v dôsledku ktorého je predmetné ustanovenie Kolektívnej zmluvy neplatné, nemôže obstať; nezakladá sa na správnom právnom posúdení. Podmienky dojednané v Kolektívnej zmluve spĺňajú všetky zákonné náležitosti a v žiadnom prípade nie sú (neboli) nevýhodné pre zamestnancov žalovaného.

17. Pod pojmom mzdové podmienky sa rozumie vymedzenie jednotlivých foriem odmeňovania, ich výšky, ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytnutia. Mzdové podmienky je zamestnávateľ povinný dohodnúť s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, pričom dojednané mzdové podmienky sa vzťahujú na každého zamestnanca, bez ohľadu na to, či je alebo nie je členom odborovej organizácie; v prípade, že mzdové podmienky sú súčasťou kolektívnej zmluvy, v pracovnej zmluve môže byť odkaz na túto kolektívnu zmluvu. Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný postupovať v zmysle § 120 Zákonníka práce.

18. Súd prvej inštancie podľa žalovaného nesprávne právne posúdil a vyložil § 96 ods. 3 Zákonníka práce; takýto výklad mal za nespravodlivý a nekomplexný. V zásade by takýto výklad znamenal, že ide len o matematický prepočet z mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú. Súd prvej inštancie ako základ pre výpočet mzdy za pracovnú pohotovosť použil tarifnú mzdu. Opomenul však zohľadniť fakt, že zákonodarca hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy, a nie o základnej zložke mzdy prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky

mzdy. 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 (v danom prípade tarifná mzda) zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti. S poukazom na § 96 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť. Výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce definovaná. Vychádzajúc z § 119 Zákonníka práce jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. dohode medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Zároveň platí domnienka, že takáto výška nesmie byť dohodnutá nižšie ako aktuálna minimálna mzda v eurách za hodinu. Žalovaný mal za nelogické, keď súd prvej inštancie na jednej strane považoval úvahu žalobcu o pomernej časti za správnu a zároveň na strane druhej sa stotožnil s argumentáciou žalovaného v tom, 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, a že 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. K záverom uvádzaným v odbornom článku O. E. sa žalovaný vyjadril, a toto posúdenie považuje za nesprávnu interpretáciu § 96 ods. 3 Zákonníka práce; tento odborný článok nemožno považovať za ustálenú právnu (súdnu) prax, ani za judikovanú právnu vetu, ktorou by mali byť súdy viazané. Súd prvej inštancie nesprávnym výkladom § 96 ods. 3 Zákonníka práce umožňuje totožné odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti; nezohľadňuje odlišnosť medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k výkonu práce nedôjde. Požiadavka na rovnaké odmeňovanie však nevyplýva zo žiadneho ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti, najmä keď za základ pre výpočet aplikuje tarifnú mzdu a vôbec nezohľadňuje úpravu v zmysle Kolektívnej zmluvy, ktorú Zákonník práce pripúšťa. Odmena za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti môže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy, pričom nemôže byť nižšia ako minimálna mzda (v eurách za hodinu). Výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku môže byť určená percentuálne, ale aj iným spôsobom. V danom prípade bola dohodnutá v Smernici, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy. Žalovaný pri svojom postupe neporušil ustanovenie Zákonníka práce a ani zákona č. 462/2007 Z.z. a vyplatil žalobcovi všetky nároky, ktoré mu patrili na základe vzájomnej dohody.

19. Závery žalovaného potvrdzuje aj Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 4Cdo/165/2018, zo dňa 29.4.2019, podľa ktorých je § 96 ods. 3 Zákonníka práce subsidiárnej povahy a použije sa len v prípade, ak si zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku iným spôsobom, napríklad osobitným dojednaním jej výšky, resp. spôsobu určenia jej výšky, v pracovnej zmluve alebo odkazom na kolektívnu zmluvu. Pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške.

20. Žalovaný tak na základe platnej a účinnej Kolektívnej zmluvy a v zmysle Smernice, ktorá bola jej súčasťou, vyplácal náhradu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku vo výške tak, ako bola upravená v zmene Smernice č. 14, a to s účinnosťou od 1.1.2011. Súd prvej inštancie túto skutočnosť označil za nespornú, a to že mzdové náležitosti žalobcu boli upravené v mzdovom dekréte v súlade so Smernicou; tento spôsob úpravy mzdových podmienok súd prvej inštancie nijakým relevantným spôsobom nerozporoval. Súd prvej inštancie žalobcov nárok na odmenu za prácu neaktívnej časti pohotovosti určil z tarifnej mzdy žalobcu. S týmto postupom žalovaný nesúhlasil, nakoľko nesprávne kopíruje odmeňovanie v prípade riadneho výkonu práce a opomína úpravu v zmysle § 120 ods. 1 Zákonníka práce. 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 Zákonníka práce. Podľa výkladu súdu prvej inštancie by však odlišné odmeňovanie pracujúcich zamestnancov a tých, ktorí sú pripravení na prácu, bolo možné dosiahnuť len úpravou variabilnej zložky ich mzdy. Zo žiadneho ustanovenia však nevyplýva, že na to, aby zamestnávateľ odlišil odmeňovanie pracujúcich zamestnancov od zamestnancov pripravených na prácu, musí dohadovať variabilnú zložku ich mzdy. Podstatou fakultatívnych/variabilných zložiek mzdy je, že sú viazané na nejaký účel, napr. na motiváciu zamestnancov, vyššie, tvorivé, inovatívne výkony a pod. Z tohto hľadiska je potom nelogické, aby bolo

rozlíšenie medzi pracovnou pohotovosťou a výkonom určené len tým, že pri výkone sa odmeňuje aj fakultatívnymi zložkami a pri pracovnej pohotovosti nie. Obzvlášť fakultatívne zložky mzdy nemôžu určovať rozdiel medzi výkonom a pracovnou pohotovosťou, keďže na ne nie je právny nárok a je spravidla len výlučne na rozhodnutí zamestnávateľa, či ich zamestnancovi prizná. Ak ich zamestnávateľ neprizná, tak zamestnanec nie je oprávnený si ich nárokovať, pričom toto nepriznanie nemá právo preskúmavať ani súd (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/31/2009, zo dňa 27.5.2010 alebo rozsudok Krajského súdu Košice sp. zn. 3Co/25/2016, zo dňa 30.3.2017). Viazaním preto rozdiel medzi pohotovosťou a výkonom na (ne)vyplatenie fakultatívnych zložiek mzdy je nelogické, keďže slúžia pre iný účel a ich nevyplatenie neznamená, že zamestnanec nemal výkon a bol na pracovnej pohotovosti, ale znamená len to, že zamestnanec pri výkone práce nespĺnil parametre, ktoré od neho zamestnávateľ očakával. Či zamestnávateľ rozhodnutie prijme alebo neprijme a aký bude mať rozhodnutie obsah, záleží v prípade fakultatívnej zložky mzdy výlučne na úvahe zamestnávateľa t.j. podľa názoru žalovaného takto nastavené fakultatívne odmeňovanie nemôže byť spôsobilé robiť rozdiel medzi výkonom a pracovnou pohotovosťou.

21. Výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce zo strany súdu prvej inštancie by podľa žalovaného 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 bol názoru, 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.

22. Podľa žalovaného z § 120 Zákonníka práce jednoznačne vyplýva, že minimálne mzdové nároky určené podľa náročnosti práce sa uplatňujú, iba ak odmeňovanie zamestnancov nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve. Táto povinnosť, tak ako to nesprávne určil súd prvej inštancie, sa výlučne vzťahuje len na tých zamestnávateľov, ktorých odmeňovanie nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve. V prípade žalovaného odmeňovanie bolo upravené v Kolektívnej zmluve. Ak by platila úvaha súdu prvej inštancie, bola by potom úprava odmeňovania pracovnej pohotovosti na základe Kolektívnej zmluvy v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce a v § 120 Zákonníka práce redundantná.

23. Žalovaný ďalej uviedol, že Zákonník práce v ustanovení § 119 uvádza minimálny štandard, ktorý musí zamestnávateľ dodržiavať pri odmeňovaní svojich zamestnancov; stanovuje, že mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve; zamestnávateľ so zamestnancom dohodne najmä formy odmeňovania a zároveň definuje základnú zložku mzdy. Žalovaný mal so zamestnancami (vrátane žalobcu) v Smernici, ktorá bola súčasťou Kolektívnej zmluvy, osobitne dojednanú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti; žalobcovi preto patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda v takto dohodnutej výške.

24. Správnosť výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce žalovaným potvrdzuje aj rozhodnutie Európskeho súdneho dvora v prípade M. (C-347/05), v zmysle ktorého napriek tomu, že sa pracovná pohotovosť považuje za pracovný čas, samotná disponibilita zamestnanca bez reálneho výkonu práce nebráni členskému štátu, aby pracovnú pohotovosť zamestnanca odmeňoval menej výhodne ako skutočný výkon práce.

25. Neaktívna časť pracovnej pohotovosti ako pracovná pohotovosť, počas ktorej zamestnanec nepracuje, ale iba čaká na výkon práce, sa započítava do pracovného času a zamestnancovi patrí za

takúto neaktívnu časť pohotovosti mzda, ktorá sa ale nemusí zhodovať s výškou mzdy za vykonanú prácu. Úmyslom zákonodarcu nebolo stotožňovať mzdu za riadne vykonanú prácu so mzdou za pracovnú pohotovosť, kedy zamestnanec prácu nevykonáva, ale len čaká na výkon práce. Ak by mal zákonodarcu iný úmysel, tak by nerozlišoval medzi aktívnou časťou pohotovosti, neaktívnou časťou pohotovosti a mzdovými podmienkami pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú pohotovosť. Pracovná pohotovosť sa síce započítava do pracovného času, čo ale neznamená, že za čas neaktívnej pracovnej pohotovosti zamestnancovi patrí mzda v rovnakej výške ako za riadny výkon práce. Nejde o štandardný pracovný čas a výkon práce, preto výška mzdy za odpracovaný čas a pripravenosť na výkon práce musí byť odlišná. Zákonodarcu predsa posudzuje odlišne aj výkon aktívnej časti pohotovosti, ktorú v zmysle § 96 ods. 6 Zákonníka práce považuje za prácu nadčas. Čas pracovnej pohotovosti, ktorý nie je výkonom práce, sa za prácu nadčas nepovažuje.

26. Žalovaný zároveň poukázal na § 119 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. V prípade pracovnej pohotovosti Zákonník práce upravuje odmeňovanie tak, že zamestnancovi patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy. Žalovaný mal za to, že žalobca nemá nárok na celú základnú zložku mzdy, t.j. plnú hodinovú tarifnú sadzbu za každú hodinu pracovnej pohotovosti v danom mesiaci, ale len jej pomernú časť, teda určité percento základnej zložky mzdy (najmenej však vo výške minimálnej mzdy) za každú hodinu pracovnej pohotovosti podľa dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Uvedené tvrdenie odvodzuje práve od § 119 ods. 3 Zákonníka práce, keďže základná zložka mzdy je vyplácaná za dosiahnutý výkon alebo odpracovaný čas. Pri pracovnej pohotovosti však nie je splnená ani jedna z daných podmienok na poskytnutie tejto základnej zložky mzdy, t.j. výkon práce a odpracovaný čas. V prípade pracovnej pohotovosti je zamestnanec len pripravený na výkon práce, teda výkon nedosahuje a rovnako neodpracúva pracovný čas.

27. S prihliadnutím na uvedenú skutkovú vecnú a právnu argumentáciu žalovaný mal argumentáciu súdu prvej inštancie za nedostatočnú, nepresvedčivú, nedôvodnú, nesprávnu a nezákonnú. Uviedol, že súd prvej inštancie sa nijakým spôsobom nevysporiadal s jeho argumentáciou; právne názory súdu prvej inštancie mal za svojvoľné a právne neudržateľné.

28. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žiadal rozsudok (zrejme v napadnutej časti) potvrdiť. Uviedol, že pri podaní odvolania podľa § 365 ods. 1 písm. f), h) CSP v texte odvolania absentuje odôvodnenie jeho podania podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP. V súvislosti s námietkou nesprávneho právneho posúdenia veci (nesprávneho výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce) uviedol, že nakoľko si súd prvej inštancie osvojil ním prezentovaný výklad (že žalobca má nárok na mzdu určenú ako podiel základnej zložky mzdy a fondu pracovného času v príslušnom kalendárnom mesiaci násobený počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa), s napadnutým rozsudkom ako vecne správnym sa stotožňuje.

29. Mal za to, že zásada ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany 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 (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce a 231 ods. 4 Zákonníka práce).

30. Uviedol, že podľa výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce žalovaným má zamestnanec nárok na určitú (bližšie nešpecifikovanú) pomernú časť základnej zložky mzdy, pričom jediným limitom určenia tejto pomernej časti základnej zložky mzdy je rešpektovanie legislatívy o minimálnej hodinovej mzde; podľa názoru žalovaného je prípustné, aby výška nároku na pomernú časť základnej zložky mzdy bola určená v kolektívnej zmluve alebo v inom obdobnom dokumente zamestnávateľa (s tým limitom, že takto určená alebo dohodnutá mzda za hodinu neaktívneho času pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa nesmie byť nižšia ako hodinová minimálna mzda určená pre príslušný kalendárny rok). Žalovaný sa opiera o nasledovné argumenty:

a) z povahy veci je úprava v kolektívnej zmluve výhodnejšia v porovnaní s nárokmi vyplývajúcimi zo Zákonníka práce;

b) ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce je dispozitívne a teda pripúšťa odchýlnu úpravu (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.4.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018);

c) zamestnanec by mal byť odmeňovaný odlišne za obdobie, počas ktorého skutočne vykonáva prácu a za obdobie, kedy sa nachádza na pracovisku zamestnávateľa a čaká na prípadný výkon práce;

d) výklad prezentovaný žalobcom a súdom prvej inštancie by viedol k aplikačným problémom pri určení mzdy za pracovnú pohotovosť v prípade zamestnanca odmeňovaného úkolovou mzdou.

31. K argumentu žalovaného uvedenému pod písm. a) žalobca uviedol, že hoci primárnym cieľom kolektívneho vyjednávania je dosiahnuť pre zamestnancov výhodnejšie pracovné a mzdové podmienky v porovnaní so zákonným minimom, uvedený cieľ v konkrétnych prípadoch nemusí byť naplnený. Porušenie jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva preto zákonodarca sankcionuje absolútnou neplatnosťou ustanovení kolektívnej zmluvy v rozsahu, v ktorom nestanovujú pre zamestnanca výhodnejšie pracovné alebo mzdové podmienky.

32. K argumentu žalovaného uvedenému pod písm. b) žalobca uviedol, že v označenom rozhodnutí Najvyšší súd Slovenskej republiky 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. Žiadne dôvody pre odchýlenie sa od jazykového vyjadrenia danej právnej normy však neuviedol.

33. K argumentu žalovaného uvedenému pod písm. c) žalobca uviedol, že zákonodarca skutočne stanovil rôzne mechanizmy odmeňovania za čas, kedy zamestnanec 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. Ak u žalovaného nie je zásadnejší rozdiel medzi mzdou za výkon práce a mzdou za pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa, je to výlučne v dôsledku toho, ako žalovaný koncipoval odmeňovanie zamestnancov na svojom pracovisku.

34. Žalobca ďalej uviedol, že aj keď mu žalovaný neposkytoval žiadne variabilné alebo fakultatívne zložky mzdy, nie je pravdou, že by mu 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. Ak by totiž 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 a za prácu vo sviatok a za čas 22:00 - 24:00 tiež mzdové zvýhodnenie za prácu v noci. 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.

35. K argumentu žalovaného uvedenému pod písm. d) žalobca uviedol, že ak by aj práca, pri ktorej by bol zamestnanec odmeňovaný úkolovou mzdou, pri súčasnej potrebe výkonu pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa existovala, určenie pomernej časti základnej zložky mzdy takto odmeňovaného zamestnanca je možné, a to s využitím príslušných noriem spotreby práce.

36. Záverom žalobca uviedol, 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 súd prvej inštancie. Zamestnanec má v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce 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 Zákonníka práce „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.

37. Žalovaný v replike k vyjadreniu žalobcu uviedol, že „pomerná časť“ vyjadruje bližšie neurčenú zložku z celku, pričom nie je zrejmé, v akom pomere je táto zložka k celku. „Alikvotná časť“, naopak, označuje

presný podiel na celku, teda pojem „aliquotný“ sa používa len výlučne v tejto podobe, pričom pojem „pomerná časť“ je širší a môže, ale nemusí byť totožný s pojmom „aliquotná časť“. Zo slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“ nevyplýva, že výšku odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti možno určiť iba ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy 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 aliquotnej časti základnej zložky mzdy.

38. Žalovaný ďalej opätovne poukázal na to, že nie je spravodlivé a s prihliadnutím na ustanovenia Zákonníka práce ani nie je možné stotožňovať výkon práce s pracovnou pohotovosťou. Preto rovnako tak nie je spravodlivé a nie je možné stotožňovať odmeňovanie za tieto dva inštitúty. Pri výkone práce reálne dochádza k činnosti zamestnanca, avšak pracovná pohotovosť, tak ako ju definuje Zákonník práce, je len stavom pripravenosti, t.j. čakaním na výkon práce a nie reálnym výkonom práce. Výkon práce preto nemôže byť odmeňovaný rovnako ako čakanie na výkon práce.

39. V súvislosti s poukazom žalobcu na špecifikovanú dôvodovú správu a príslušnú judikatúru žalovaný uviedol, že práve podľa dôvodovej správy „Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je upravené v súlade s rozhodnutím ESD v prípade Vorel (C- 437/05).“ Podstatou uvedeného rozhodnutia ESD 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. Dôvodovú správu preto nie je možné vykladať inak, ako že aj slovenský zákonodarca zaviedol v pracovnom práve totožný režim ako je uvedený v prípade Vorel - t.j. aj slovenské pracovné právo rozlišuje medzi odmeňovaním za riadny výkon práce a odmeňovaním za pracovnú pohotovosť.

40. Žalovaný ďalej uviedol, že mzdové 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. Odlišné odmeňovanie pracujúcich zamestnancov a tých, ktorí sú len pripravení na prácu, by bolo možné dosiahnuť len úpravou variabilnej zložky ich mzdy. Žiaden právny predpis však neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy. Nie je ničím výnimočným, že k dohode o takýchto zložkách mzdy nedôjde a zamestnávateľ odmeňuje zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo Zákonníka práce. A v takom prípade by bolo odmeňovanie pracovnej pohotovosti a výkonu práce totožné. 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 mal žalovaný za neprípustný, ktorý nemôže obstáť a ide nad rámec Zákonníka práce a proti úmyslu zákonodarcu. Príklad, ktorý k tomuto uviedol žalobca, podľa žalovaného 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.

41. V súvislosti s aplikačnými problémami pri úkolovej mzde žalovaný poukázal na samotné vyjadrenie žalobcu, ktorý sa len nazdáva, že určenie pomernej časti základnej zložky zamestnanca odmeňovaného úkolovou mzdou je možné, a to s využitím príslušných noriem spotreby práce. Takýto „voľný“ výklad je úplne zjavne nad rámec § 96 ods. 3 Zákonníka práce (formulácia tohto ustanovenia žiadnym spôsobom neodkazuje na normy spotreby práce). Žalovaný mal za to, že v tomto prípade ide len účelové „doplňovanie“ textu zákona o názor žalobcu, ktorý sa navyše sám tiež len „domnieva“, že by takýto postup bol možný. Aj z tohto dôvodu je podľa žalovaného zrejme, že žalobca sa snaží presadiť výklad

§ 96 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý nie je jednoznačný, nerieši prierezoivo 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 Zákonníka práce.

42. Žalovaný sa nestotožnil s názorom žalobcu, že v prípade rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/165/2018 išlo o rozhodnutie ultra petitem. Za relevantný nepovažoval ani argument, že zamestnanec má mať postavenie slabšej zmluvnej strany; toto postavenie neznamena, 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.

43. Žalovaný na uvedenom základe zotrval na tom, že jediný možný, logický a spravodlivý výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce 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, Zákonník práce presne nestanovuje. Nakoľko však ide o mzdu, s prihliadnutím na §119 Zákonníka práce 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).

44. Vo vzťahu k platnosti kolektívnej zmluvy žalovaného, v súvislosti s tvrdeniami Najvyššieho súdu SR, uvedenými v bode 19. odôvodnenia uznesenia sp. zn. 5Cdo/119/2020, ktorým odmietol dovolanie žalovaného, tento uviedol, že v každom kalendárnom roku žalovaného obdobia úprava odmeňovania neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, upravená v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O510 (ktorá tvorila prílohu v tom čase platnej Kolektívnej zmluvy žalovaného), spĺňala zákonom podmienku stanovenú v § 96 ods. 3 Zákonníka práce (t.j. mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku bola dohodnutá tak, že nebola nižšia ako minimálna mzda). Žalovaný upozornil, že vyplácané sumy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti boli v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR dohodnuté vyššie, ako určovali príslušné nariadenia vlády upravujúce výšku minimálnej mzdy, resp. hodinovej minimálnej mzdy. Takto nastavené odmeňovanie zamestnancov pri neaktívnej časti pracovnej pohotovosti vychádzalo zo zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde a zohľadňovalo skutočnosť, že v nariadeniach vlády pri hodinovej minimálnej mzde zákonodarca vychádzal z týždenného fondu pracovného času 40 hodín/ týždeň, avšak týždenný fond pracovného času u žalovaného bol stanovený na 36 hodín/ týždeň. A teda odmeňovanie bolo upravené v súlade s postupom, ktorý vyplýva zo zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.

45. Žalobca vo vyjadrení k replike žalovaného uviedol, že nenamieta tvrdenia o spôsobe určenia výšky hodinovej minimálnej mzdy zamestnanca. Uplatnený nárok sa však nikdy neopieral o výšku minimálnej hodinovej mzdy, ale o mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Aj keď Kolektívna zmluva žalovaného pri určení výšky odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti prevyšuje výšku minimálnej mzdy, neplatnosť tohto ustanovenia Kolektívnej zmluvy je daná tým, že negarantuje zamestnancovi mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Argumentáciu žalovaného, že jeho určenie výšky odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v Kolektívnej zmluve je v súlade s § 96 ods. 3 Zákonníka práce, pretože takto určená odmena dosahuje výšku minimálnej hodinovej mzdy, mal žalobca za nesprávny výklad predmetného ustanovenia, keďže primárne je určenie mzdy vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Klauzula o tom, že takéto mzda nemôže byť nižšia ako výška minimálnej mzdy má svoj účel a aplikuje sa iba v prípadoch, kedy výpočet podľa pomernej časti základnej zložky mzdy by spôsobil, že by zamestnanec dostal mzdu nižšiu, ako je minimálna mzda. Žalobca sa nestotožnil s výkladom žalovaného počítajúcim s výpočtom podľa pomernej časti základnej zložky mzdy iba ako s istým odporúčaním, pričom pevnou hranicou výpočtu odmeny je minimálna mzda. Naopak mal za to, že pevnú hranicu predstavuje výpočet viažuci sa na pomernú časť základnej zložky mzdy (a ustanovenie o výške odmeny najmenej vo výške minimálnej mzdy platí jedine vtedy, keď by primárny spôsob výpočtu tejto odmeny spôsobil pokles mzdy zamestnanca pod hranicu minimálnej mzdy).

46. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 CSP) preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti, prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné. Rozsudok verejne vyhlásil v zmysle § 378 ods. 1 CSP v spojení s § 219 ods. 3 CSP.

47. Rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti potvrdil, pretože je vecne správny a keďže sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutej časti rozsudku, konštatuje správnosť jej dôvodov (§ 387 ods. 1 a 2 CSP).

48. K uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP, t.j. že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, odvolací súd konštatuje, že citovaný odvolací dôvod je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie spor posúdil po právnej stránke, a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplývajú z prednesov strán sporu alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálnej vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z procesných ustanovení týkajúcich sa dokazovania. V prejednávanej veci však pri viazanosti dôvodmi odvolania dospel odvolací súd k záveru, že takto uplatnený odvolací dôvod v konaní naplnený nebol. Ani z obsahu odvolania totiž nemožno vyvodiť záver, že by súd prvej inštancie vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z obsahu listín a ostatných vykonaných dôkazov nevyplývali, ani inak nevyšli v priebehu konania najavo, že by pri svojom rozhodnutí opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli preukázané, alebo že by v jeho hodnotení dôkazov bol logický rozpor; žalovaný takéto skutočnosti ani len netvrdil.

49. K uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP, t.j. že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci odvolací súd konštatuje, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP žalovaný uplatnil pre nesprávnu interpretáciu § 96 ods. 3 Zákonníka práce súdom prvej inštancie.

50. Podľa § 96 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce (v znení účinnom do 31.8.2011) za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

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

52. Podľa § 119 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

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

54. Na zdôraznenie správnosti napadnutej časti rozsudku možno vo všeobecnosti uviesť, že podstatou sporu bol výklad pomernej časti základnej zložky mzdy (v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce), ktorá podľa súdu prvej inštancie predstavuje časť základnej zložky mzdy zodpovedajúcej času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Zákonník práce ustanovuje povinnosť zamestnávateľa v rámci mzdových podmienok dohodnúť sumu základnej zložky mzdy (§ 119 ods. 2, 3 Zákonníka práce). Základnou zložkou mzdy sa v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce rozumie tá zložka mzdy, ktorá

je poskytovaná zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Odvolací súd pri stotožnení sa s výkladom súdu prvej inštancie uvádza, že pod pomernou časťou základnej zložky mzdy sa rozumie suma zodpovedajúca času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade odmeňovania zamestnanca formou hodinovej tarifnej mzdy nárok na mzdu predstavuje násobok hodinovej sadzby a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade odmeňovania zamestnanca formou mesačnej mzdy sa pomernou časťou rozumie časť mesačnej mzdy zodpovedajúca podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času. V prípade odmeňovania zamestnanca formou úkolovej mzdy sa za základnú zložku mzdy považuje sadzba zodpovedajúca 100 % plneniu noriem spotreby práce.

55. Nárok na mzdu za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku upravuje § 96 ods. 3 Zákonníka práce ako spodnú hranicu. V pracovnej či kolektívnej zmluve môže byť tento nárok dohodnutý, prípadne interným predpisom upravený priaznivejšie pre zamestnanca (nie však naopak). Uvedené vyplýva zo skutočnosti, že aj nárok na mzdu za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je možné v rámci úpravy mzdových podmienok dohodnúť (§ 231 ods. 1 Zákonníka práce) alebo upraviť (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce) v prospech zamestnanca priaznivejšie, ako ich upravuje Zákonník práce; rovnako zo spojenia „najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“ je zrejmé, že so zamestnancom môže byť mzda za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku dohodnutá a priznaná aj vyššou sumou. Zákonné minimum pre výšku mzdy (t.j. vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu) za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je aplikateľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda.

56. Podľa žalovaného by výklad súdu prvej inštancie znamenal len matematický prepočet mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú. Argumentoval, že zákonodarca hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy a nie o základnej zložke mzdy prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky mzdy. Mal za to, že zo 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 to však, že nemôže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy.

57. Ak však zamestnancovi patrí za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, nemožno vyčísliť výšku mzdy za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku inak, ako pomerom zo základnej zložky mzdy. Výška pomernej časti základnej zložky mzdy pre účely zistenia výšky nároku na mzdu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je teda presne vyčísliteľná matematickým výpočtom, keď samotný zákonodarca do daného výpočtu dosádza ako veličiny dĺžku času a výšku základnej zložky mzdy. Žalovaný ďalej argumentoval pojmom alikvotný vo význame opačnom ako pojem pomerný; ide však o pojmy významovo totožné, resp. významovo blízke; pri zákonnom znení a použití pojmu pomerný je však nadbytočné zaoberať sa predstavami žalovaného o tom, ako mal a mohol zákonodarca formulovať predmetné ustanovenie. Pokiaľ podľa žalovaného mzda za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku má mať síce určitý vzťah k základnej zložke mzdy, avšak môže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy, tak uvedený názor je v priamom rozpore so znením § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Ako odvolací súd už uviedol, výška mzdy za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je presne vyčísliteľná spôsobom, ktorý uviedol už súd prvej inštancie. Stanovenie výšky pomernej časti základnej zložky mzdy, a ani výklad pojmu pomerná časť, teda zákon neponecháva na subjektívnych predstavách žalovaného.

58. Žalovaný argumentoval aj rozhodnutím Súdneho dvora EÚ C-437/05 vo veci Vorel; podľa ktorého špecifikovaným smerniciam neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmto pracovníkom na pracovisku zohľadňuje odlišne obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas

ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná. Mal za to, že výklad súdu prvej inštancie v rozpore s § 96 ods. 3 Zákonníka práce umožňuje rovnaké odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, keď nezohľadňuje odlišnosť času skutočného výkonu práce a času pracovnej pohotovosti, kedy k výkonu práce nedochádza. Napriek tomu, že súd prvej inštancie dostatočne odôvodnil svoje závery aj vo vzťahu k týmto námietkam žalovaného, odvolací súd zdôrazňuje skutočnosť, že ako § 96 ods. 3 Zákonníka práce, tak aj výklad a spôsob výpočtu výšky pomernej časti základnej zložky mzdy podľa súdu prvej inštancie zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná (čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku). Pokiaľ však u žalobcu došlo k situácii, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (podľa napadnutého rozsudku) sú totožné, uvedená situácia nastala výlučne z dôvodu, že v tom ktorom období výkonu práce žalobcovi nevznikol nárok na motivačné formy mzdy či na mzdové zvýhodnenia alebo príplatky ku mzde, resp. z dôvodu, že v mzdových podmienkach žalobcu neboli mimo základnej zložky mzdy dojednané ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce). Odvolací súd súhlasí s tvrdením žalovaného, že právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy (odmeny, alebo prémie), pričom nie je ničím výnimočným, že k dohode o takýchto zložkách mzdy nedôjde a zamestnávateľ odmeňuje zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo Zákonníka práce. V takom prípade však môže dôjsť k situácii opísanej vyššie, t.j. k totožnosti výšky mzdy za výkon práce a výšky mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Uvedená situácia ale nenúti zamestnávateľa dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku mzdy, ako v odvolaní uvádza žalovaný.

59. Pokiaľ žalovaný poukazuje na závery uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/165/2018, zo dňa 29.4.2019 (s ktorými sa vysporiadal už súd prvej inštancie), tak odvolací súd dáva do pozornosti závery uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/119/2020, zo dňa 31.3.2022. Podľa týchto (v spore o.i. o mzdu za pracovnú pohotovosť, kde ako žalovaný vystupovali Železnice Slovenskej republiky) síce dovolací súd v uznesení sp. zn. 4Cdo/165/2018 nad rámec dovolacieho prieskumu (obiter dictum) uviedol, že „pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške“ a skonštatoval, že žalovaný mal so svojimi zamestnancami osobitne dohodnutú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku v kolektívnej zmluve, súčasťou ktorej je Smernica pre odmeňovanie zamestnancov, a to vo výške aktuálnej minimálnej hodinovej mzdy, t.j. žalobcovi patrila mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za uvedené obdobie vo výške minimálnej mzdy - vo výške osobitne dohodnutej kolektívnou zmluvou; vo vzťahu k súdnej veci nemožno toto konštatovanie dovolacieho súdu považovať za smerodajné, keďže bolo uvedené len nad rámec dovolacieho prieskumu a pre rozhodnutie nemalo zásadný charakter. Najvyšší súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. 5Cdo/119/2020, zo dňa 31.3.2022, ďalej uviedol, že súd prvej inštancie v zhodne s odvolacím súdom dospeli k záveru, že dovolateľ vyplatil svojim zamestnancom počas roka 2012 náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť, vychádzal však zo znenia Kolektívnej zmluvy, resp. znenia Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, ktorá odkazuje na tzv. minimálne mzdové nároky, ktoré boli v rozsahu nižšom ako výška minimálnej mzdy. V tejto časti je znenie Kolektívnej zmluvy v rozpore s § 96 ods. 3 Zákonníka práce, pretože negarantuje tieto tzv. minimálne mzdové nároky, resp. výšku minimálnej mzdy.

60. Pokiaľ sa žalovaný v odvolaní zaoberal určením výšky mzdy za pracovnú pohotovosť v prípade zamestnanca s dohodnutou úkolovou mzdou, tak uvedený príklad sa netýka predmetu sporu (žalobca nemal dohodnutú úkolovú mzdu), ide nad jeho rámec a preto sa odvolací súd touto odvolacou námietkou nezaoberal.

61. Na uvedenom základe, keď žalovaný v odvolaní neuviedol žiadne podstatné skutočnosti, ktorými by spochybnil správnosť záverov súdu prvej inštancie ohľadom výkladu pomernej časti základnej zložky mzdy, odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti ako vecne správny v zmysle § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

62. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi priznal proti žalovanému plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania, nakoľko mal vo veci plný úspech.

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

Poučenie:

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

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

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