

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 3CoPr/1/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229903
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 10. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Roman Bolebruch
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1112229903.1

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: H.Á. A., D.. X.X.XXXX, G. D. C. XXX, R. Z. S., Z.. Z..F..P., G. X, N., L.: XX XXX XXX, proti žalovanému: Ž. Z. F., N., G. X, N., L.: XX XXX XXX, o zaplatenie mzdových nárokov s príslušenstvom, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I č.k. 19Cpr/4/2012-899, zo dňa 16.9.2021, 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.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi 420,20 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 56,73 eura od 13.6.2011 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 55,36 eura od 13.7.2011 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 63,04 eura od 13.8.2011 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 56,73 eura od 13.9.2011 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 57,83 eura od 13.10.2011 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 59,43 eura od 13.11.2011 do zaplatenia a 9% ročne zo sumy 71,08 eura od 13.12.2011 do zaplatenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). Zastavil konanie v časti o zaplatenie 739,17 eura so špecifikovaným úrokom z omeškania (výrok II.). Vo zvyšnej časti žalobu zamietol (výrok III.). Žalovanému nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi nepriznal (výrok IV.).

2. V odôvodnení uviedol, že žalobca sa v konaní (po viacerých pripustených zmenách žaloby, čiastočnom zastavení konania uznesením č.k. 19Cpr/4/2012-178, zo dňa 6.5.2015 a čiastočných späťvzatiach žaloby) domáhal zaplatenia mzdy (s prísl.) vo výške 1.758,20 eura ako rozdielu medzi pomernou časťou základnej zložky mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2009 až november 2011 a žalovaným vyplatenou mzdou za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za dané obdobie. Nakoľko žalobca vzal žalobu v časti o zaplatenie 739,17 eura s prísl. späť (t.j. nad rámec späťvzatia, o ktorom súd prvej inštancie rozhodol samostatným uznesením), súd prvej inštancie konanie v tejto časti s poukazom na § 145 ods. 2 CSP zastavil (výrok II.).

3. V predmetnej veci nebolo sporným, že žalobca pracoval u žalovaného od 1.9.2002 ako hasič; rovnako nebola sporná skutočnosť, že 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 majúcu 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 zamestnancovi 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. Spornou medzi stranami sporu bola výška a výpočet 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. s výnimkou doby aktívnej pracovnej pohotovosti, ktorej odmeňovanie nebolo predmetom žaloby a jej následných zmien. Základ sporu vyplynul z rozdielného výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Žalovaný pri výpočte mzdových nárokov za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vychádzal zo Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105- O 510 (konkrétne body 81. a 82. časti 14, kapitoly III.); 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 a logicky zdôvodnenú potrebu diferencovaného odmeňovania za dobu výkonu práce a dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti bol toho názoru, že pomerná časť základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku u žalobcu zodpovedala dohode v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, rešpektujúcej Zákonníkom práce stanovené minimum. Žalobca opierajúc sa o závery vyslovené M.. L.. I. U. v znaleckom posudku č. 6/2016 týkajúcom sa mzdových nárokov iného zamestnanca žalovaného za tzv. „dobu odpočinku“ 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 L.. O., 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 Zákonníka práce, od žalovaného žiadal doplatiť rozdiel ním vypočítanej a žalovaným vyplatené náhrade mzdy s úrokom z omeškania.

5. Mzdový 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 „len“ 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).

6. Sporným medzi stranami sporu bol teda výklad pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorá nie je expressis verbis zákonodarcom definovaná. Súd prvej inštancie súhlasil 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 printový odborný článok s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas autora L.. O. O. publikovaný v Personálnom a mzdovom poradcovi podnikateľa 1/2008, komentár M.. I. O.. M. H., A.. k Zákonníku práce, Zdroj: Verlag Dashofer). Základnou zložkou mzdy uvedenou v § 119 ods. 3 Zákonníka práce treba všeobecne rozumieť zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda hodinová, mesačný plat) alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová forma mzdy). Slovné spojenie pomerná časť je dôvodné vzhľadom k tomu, že v prípade zamestnanca môže ísť o osobu, ktorá je odmeňovaná mesačnou mzdou (a teda je potrebné vypočítať príslušný pomer v danom kalendárnom mesiaci vo väzbe na hodinu vykonávanej práce - dosiahnutá mzda/počet odpracovaných hodín) a tiež preto, že pracovná pohotovosť nemusí trvať presne hodinu. Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako 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 § 96 ods. 3 Zákonníka práce možno podľa súdu prvej inštancie vyvodiť, že zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je aplikovateľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda. Nemožno preto súhlasiť 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 (Zákonník práce nepoužíva pojem dohodnutú pomernú časť základnej zložky mzdy). Ak by bolo možné podľa názoru žalovaného dohodnúť mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku 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. Súd prvej inštancie sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, čo je súladné aj s nadnárodnou právnou úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora; 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. Hoci 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, 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.

7. Opomenúť nemožno podľa súdu prvej inštancie 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 žalovaného ako zamestnávateľa priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce za čiarkou, avšak vôbec nereflektuje, že u niektorých zamestnancov môže byť pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, v dôsledku čoho priznáva zamestnancom nárok na mzdu v nižšej výške, ako podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce, a preto je v tejto časti s poukazom na § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. neplatnou. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.4.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda pri zrejmom a neopomenuteľnom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá smernica o odmeňovaní zamestnancov, a Zákonníkom práce ako všeobecne záväzným právnym predpisom, a tiež vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia, ktorým bolo dovolanie z procesných dôvodov odmietnuté.

8. V súvislosti s možnosťou čerpania náhradného voľna za čas pracovnej pohotovosti (§ 96 ods. 3 Zákonníka práce) súd prvej inštancie 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.

9. Súd prvej inštancie mal vzhľadom k námietke premlčania vznesenej žalovaným za premlčané (§ 100 ods. 1 a § 101 Občianskeho zákonníka) vo všeobecnej trojročnej dobe uplatnené nároky, ktorých splatnosť nastala pred 11.6.2011, spolu s úrokom z omeškania. Nepremlčanými preto sú mzdové nároky od mája 2011 do novembra 2011 (pri splatnosti mzdových nárokov za máj dňa 12.6.2011). Výšku mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za máj až november 2011 (nepremlčaná časť mzdového nároku) určil tak, že výsledok podielu tarifnej mzdy žalobcu a mesačného fondu pracovného času vynásobil počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Pri podrobne špecifikovanom výpočte predstavoval doplatok mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti za 5/2011 56,73 eura, za 6/2011 55,36 eura, za 7/2011 63,04 eura, za 8/2011 56,73 eura, za 9/2011 57,83 eura, za 10/2011 59,43 eura a za 11/2011 71,08 eura, spolu 420,20 eura, na zaplatenie ktorej sumy súd prvej inštancie žalovaného zaviazal (výrok I.). Nakoľko mal žalobca 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, tak ustanovenie kolektívnej zmluvy v spojení so smernicou o odmeňovaní zamestnancov sa dostalo do rozporu so všeobecne záväznými ustanoveniami Zákonníka práce (§ 96 ods. 3 Zákonníka práce), a preto je v časti rozporu podľa § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. neplatné. 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.

10. Nevyplatením mzdy vo výške súladnej s ustanoveniami Zákonníka práce v lehote splatnosti sa žalovaný súčasne dostal do omeškania, a preto súd prvej inštancie vyhovel žalobe aj v časti požadovaného úroku z omeškania uplatneného v súlade s § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 nar. vl. č. 87/1995 Z.z., t.j. žalobcovi priznal úrok z omeškania vo výške 9% ročne z výšky nedoplatku mzdy za príslušný mesiac obdobia máj - november 2011, a to vždy počnúc 13-tým dňom v mesiaci do zaplatenia (výrok I.).

11. Vo zvyšnej (premlčanej) časti žalovaného nároku spolu s príslušenstvom súd prvej inštancie žalobu ako nedôvodnú zamietol (výrok III.).

12. O nároku na náhradu trov konania rozhodol v časti, v ktorej bolo konanie zastavené podľa zásady zavinenia vyjadrenej v § 256 ods. 1 CSP a vo zvyšnej časti, ktorá bola predmetom meritórneho rozhodovania, podľa zásady pomeru úspechu vyjadrenej v § 255 ods. 1 CSP. Žalovanému pričítal zavinenie na zastavení konania výlučne v časti o zaplatenie úroku z omeškania žalovaným uhradeného v priebehu konania (február 2014) vo výške 346,61 eura; vo zvyšnej časti uskutočneného späťvzatia, t.j. v časti o zaplatenie 739,17 eura s príslušenstvom 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 420,20 eura s príslušenstvom oproti požadovanej sume 1.758,20 eura s príslušenstvom, z čoho možno jednoznačne vyvodiť, 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 (výrok IV.).

13. Proti zaväzujúcej časti rozsudku súdu prvej inštancie, t.j. proti výroku I., 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.

14. Žalovaný nesúhlasil s názorom súdu prvej inštancie ohľadom výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Takýto výklad by v zásade znamenal len matematický prepočet mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú. Zákonodarca však v uvedenom ustanovení 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. 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 však, že nemôže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy. Možno z neho 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.

15. Uvedenú argumentáciu mal žalovaný so súladnou s dôvodovou správou k zákonu č. 348/2007 Z.z., konkrétne s konštatovaním, že „Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je upravené v súlade s rozhodnutím ESD v prípade Vorel (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 týmto zamestnancom na jeho pracovisku, zohľadňuje odlišné obdobia, počas ktorých je 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.“

16. Žalovaný ďalej uviedol, že výklad súdu prvej inštancie, umožňujúci totožné odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, nezohľadňuje odlišnosť medzi obdobia, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobia, kedy k výkonu práce nedôjde. Takáto požiadavka na rovnaké odmeňovanie nevyplýva zo žiadneho ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti. K argumentácii súdu prvej inštancie o nesprávnom výklade žalovaného (že 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 bola veta pred čiarkou pojednávajúca o pomernej časti základnej zložky mzdy celkom nadbytočná a strácala by akýkoľvek zmysel, žalovaný uviedol, že práve táto časť vety zvyrazňuje to, že mzda za pracovnú pohotovosť tvorí len určitý podiel zo základnej zložky mzdy. Vyjadruje tak 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 alikvotnú časť ich mesačnej mzdy, je nad rámec úpravy, resp. jazykového znenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce a jeho účelu. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.4.2019 (sp. zn. 4Cdo/165/2018) navyše uvádza, že § 96 ods. 3 Zákonníka práce je dispozitívnym ustanovením. 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 Zákonníka práce.

17. Argument súdu prvej inštancie, že zákonodarcu 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 neakceptoval, nakoľko je v rozpore s podstatou a účelom ostatných zložiek mzdy. Zvýhodnenia dohodnuté nad rámec základnej zložky mzdy sú stanovené väčšinou úpravou v Zákonníku práce, 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 Zákonníka práce. 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 nevyplýva, že na to, aby zamestnávateľ odlišil odmeňovanie pracujúcich zamestnancov od zamestnancov pripravených na prácu, musí dohadovať variabilnú zložku ich mzdy. 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 tento nespĺňa podmienky na poskytnutie týchto mzdových zvýhodnení neznamená, že ide o pracovnú pohotovosť.

18. 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, v žiadnom prípade nemôže napĺňať snahu zákonodarcu oddeliť „obdobia, počas ktorých je skutočne vykonávaná práca, a obdobia, v priebehu ktorých k výkonu práce nedôjde“. Ide 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 je podľa žalovaného neprípustný, nemôže obstať a ide nad rámec Zákonníka práce a proti úmyslu zákonodarcu.

19. V napadnutom rozsudku prezentovaný výklad ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce 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; v zásade by išlo o totožnú „činnosť“, pripravenosť na výkon práce. Žalovaný mal za to, že zákonodarca 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.

20. Podľa žalovaného tak jediný možný, logický a spravodlivý výklad ustanovenia § 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 ustanovenie § 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).

21. 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.

22. 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).

23. 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) ak by zákonodarca chcel v texte zákona ustanoviť normu vykladanú spôsobom, ako to uvádza žalobca (a ako to akceptoval súd prvej inštancie), bol by použil slovné spojenie „aliquotná časť základnej zložky mzdy“ namiesto slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“;

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) z eurokonformného a subjektívneho historického výkladu vyvodzuje, že je potrebné odlišne odmeňovať zamestnanca 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.

24. K argumentu žalovaného uvedenému pod písm. a) žalobca uviedol, že nerozumie, prečo žalovaný pristupuje rozdielne k pojmom „pomerný“ a „aliquotný“ a vyvodzuje z nich rôzne významy. Ide o synonymá, t.j. slovo pomerný má rovnaký význam ako slovo aliquotný. Ak by chcel zákonodarca vyjadriť, že zamestnanec má nárok na mzdu dohodnutú v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve, minimálne však nárok na minimálnu hodinovú mzdu určenú príslušným právnym predpisom, stačilo by, ak by stanovil, že „za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Možnosť dohodnúť inú (vyššiu) mzdu za pracovnú pohotovosť by vyplývala z jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva vyjadrenej v ustanoveniach § 1 ods. 6 Zákonníka práce a § 231 ods. 4 Zákonníka práce.

25. 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. Rozhodnutie absolútne opomína potrebu zohľadniť postavenie zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany a jednostrannú kogentnosť pracovnoprávných noriem.

26. K argumentu žalovaného uvedenému pod písm. c) žalobca uviedol, že podľa dôvodovej správy k zákonu č 348/2007 Z.z. a príslušnej judikatúry 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 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.

27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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 vyvodíť, 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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 neobstoí, 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.

34. 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 zrejmé, že žalobca sa snaží presadiť výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce, 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 Zákonníka práce.

35. Žalovaný sa nestotožnil s názorom žalobcu, že v prípade rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/165/2018 išlo o rozhodnutie ultra petítum. 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.

36. 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).

37. Žalobca vo vyjadrení k replike žalovaného uviedol, že mu nedáva žiaden rozumný zmysel výklad slova „pomerný“ zo strany žalovaného. Ak by slovo „pomerný“ bolo významovo širšie a zahŕňalo aj bližšie neurčenú časť z celku, nemal za zrejmé, prečo by zákonodarca určil, že zamestnanec má nárok na bližšie neurčený podiel zo základnej zložky mzdy ako odmenu za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. Mal za nezmyselné, aby zákonodarca takýmto spôsobom (ne)určil odmenu, keďže bez existencie dohody o výške tohto pomeru (ktorá nie je náležitou pracovnej zmluvy) by vyznievalo uvedené ustanovenie absurdne. 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 patrí zamestnancovi mzda vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Možnosť dohodnúť inú (vyššiu) mzdu za pracovnú pohotovosť vyplýva z jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva vyjadrenej v ustanoveniach § 1 ods. 6 Zákonníka práce a g 231 ods. 4 Zákonníka práce. Nedáva žiadny zmysel, prečo by zákonodarca do textu právnej normy zahŕňal mätúci pojem „pomerná časť základnej zložky mzdy“ na vyjadrenie možnosti dojednanja výhodnejšej úpravy v prospech zamestnanca.

38. Žalobca ďalej uviedol, že nestotožňuje výkon práce a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. Odmeňovanie zamestnanca za tieto súčasti pracovného času zamestnanca sú v Zákonníku práce stanovené rozdielne. 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 mzdové zvýhodnenie. Tento dôsledok právnej regulácie je však z hľadiska výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce 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, je výsledkom odmeňovacej politiky nastavenej žalovaným.

39. Pri úkolovej mzde by sa celkom prirodzene 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 urobených 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.

40. 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.

41. 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).

42. 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 vyvodit' 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.

43. 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.

44. 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.

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. 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.

49. 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.

50. Podľa žalovaného by výklad súdu prvej inštancie znamenal len matematický prepočet mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú. Argumentoval, že zákonodarcu 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.

51. 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.

52. Žalovaný v odvolaní 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 odlišne 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.

53. 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.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

57. 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).