

Súd: Okresný súd Bratislava I  
Spisová značka: 11Cpr/1/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1113201432  
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 10. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jeannette Hajdinová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2015:1113201432.7

## Rozhodnutie

Okresný súd Bratislava I pred sudkyňou JUDr. Jeannette Hajdinovou v právnej veci navrhovateľa: B. W., K. XX.X.XXXX, O. B. G., R. XXXX/XXX, zastúpeného spoločnosťou SODOMA VULGAN, spol. s r.o., IČO: 47 254 084, so sídlom v Bratislave, Kominárska 2, 4, za ktorú konajú advokáti Mgr. Tomáš Sodoma, LL.M. a JUDr. Marián Vulgan, proti odporcovi: Železnice Slovenskej republiky, Bratislava v skrátenej forme "ŽSR", IČO: 31364501, so sídlom v Bratislave, Klemensova 8, o zaplatenie 2.693,91 € s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

Súd návrh na začatie konania v celom rozsahu **z a m i e t a**.

Odporcovi náhradu trov konania **n e p r i z n á v a**.

### o d ô v o d n e n i e:

Navrhovateľ sa návrhom na začatie konania zo dňa 11.1.2013, doručeným Okresnému súdu Bratislava I dňa 16.1.2013, v znení jeho zmeny, ktorú súd pripustil uznesením č.k. 11Cpr/1/2013-188 zo dňa 27.5.2015, domáhal od odporcu zaplatenia sumy 2.693,91 € spolu s úrokmi z omeškania za každý mesiac jednotlivo (počnúc 13.12.2009 a končiac 13.6.2012) až do zaplatenia. Uplatnil si nárok na náhradu trov konania. Uviedol, že je zamestnancom odporcu ako hasič, jeho pracovný deň trval 24 hodín a po ňom nasledovala 48-hodinová prestávka. Pracovná činnosť bola určená Denným poriadkom, ktorý bol pre neho záväzný. Na základe zákona č. 348/2007 Z.z., ktorým sa s účinnosťou od 1.9.2007 novelizoval zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP alebo Zákonník práce) odporca zmenil rozloženie pracovného času a vydal nový Denný poriadok, v ktorom zaviedol tzv. odpočinok na pracovisku v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. Odporca mu za čas odpočinku na pracovisku neposkytoval mzdu a zároveň nezabezpečil iných zamestnancov, ktorí by vykonávali jeho prácu. Odporca mu po rozhodnutí Krajského súdu v Bratislave vo veci sp. zn. 8Co/109/2011 vyplatil väčšiu časť náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť.

Navrhovateľ v pôvodnom návrhu na začatie konania zo dňa 11.1.2013 uviedol, že odporca mu zaplatil celú náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť a domáha sa už len úrokov z omeškania v sume 531,32 €. Úroky z omeškania si uplatnil za obdobie od augusta 2009 do decembra 2011. Vychádzal z toho, že ak odporca zaplatil celú istinu náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť, priamo uznal dlh a aj opodstatnenosť úrokov z omeškania. Keďže Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis neupravuje úroky z omeškania, treba pri omeškaní s náhradou mzdy postupovať podľa občianskoprávných predpisov; poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008.

V podaní zo dňa 10.6.2014, doručenom Okresnému súdu Bratislava I dňa 11.6.2014, nazvaným ako "rozšírenie žaloby" už navrhovateľ požadoval od odporcu zaplatenie istiny v sume 4.474,65 €, úrokov z omeškania v sume 991,92 € a náhradu trov konania. Rozšírenie návrhu na začatie konania odôvodnil inšpekciou Inšpektorátu práce Žilina vykonanou u odporcu. Inšpektor konštatoval, že odporca v roku 2012 vyplácal za každú hodinu mzdu v sume 2,09 € a v roku 2013 v sume 2,16 €. Poukázal na § 4

ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 462/2007 Z.z.). Navrhovateľ bol zaradený do siedmej tarifnej triedy, v ktorej mzda

- za rok 2009 predstavovala sumu 3,25 € / 1 hodinu,
- za rok 2010 predstavovala sumu 3,39 € / 1 hodinu,
- za rok 2011 predstavovala sumu 3,50 € / 1 hodinu,
- za rok 2012 predstavovala sumu 3,55 € / 1 hodinu,
- za rok 2013 predstavovala sumu 3,83 € / 1 hodinu.

Odporca mu za žalované obdobie rokov 2009 až 2013 vyplácal hodinovú mzdu v nižšej sume, aká mu patrila. Preto sa hodnota dlžnej sumy náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť zvýšila na cca 6.991,92 €, z čoho suma 6.000,- € predstavuje istinu a suma 991,92 € úroky z omeškania. Odporca mu z istiny zaplatil len sumu 1.525,32 €, preto mu ešte dlhuje sumu 4.474,65 € a úroky z omeškania v sume 991,92 €. Súd uznesením č.k. 11Cpr/1/2013-143 zo dňa 9.12.2014 pripustil zmenu návrhu na začatie konania, tak že navrhovateľ sa od odporcu domáha zaplata sumu 4.474,65 € a úrokov z omeškania v sume 991,92 €.

Navrhovateľ ďalším podaním zo dňa 22.5.2015, doručeným súdu na pojednávaní dňa 25.5.2015, čiastočne zobrať späť návrh na začatie konania v istine 1.780,74 €; v časti úrokov z omeškania navrhol pripustiť zmenu návrhu na začatie konania, tak že sa domáha úrokov z omeškania za každý mesiac jednotlivo (počnúc 13.12.2009 a končiac 13.6.2012) až do zaplata. Zostávajúcej časti istiny sa tiež domáha za obdobie od decembra 2009 do júna 2012. Uviedol, že odpočinok na pracovisku nie je pracovnou pohotovosťou podľa zákona č. 462/2007 Z.z., ani podľa § 96 ZP, ale ide o výkon práce v rámci pracovného času, za ktorý mu patrí mzda. V tejto súvislosti poukázal na čl. 6 smernice 2003/88/ES a rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-151/02 (body 58, 59, 63), C-303/98, C-429/09, C-258/10. Obsah a spôsob výkonu práce sa v období do októbra 2012 a po októbri 2012 (po podaní návrhu na súd) žiadnym spôsobom nezmenil. Ak odporca od októbra 2012 definuje prácu vykonávanú medzi 18:00 hod. a 24:00 hod. ako výkon práce, nie je dôvod neuznať takúto definíciu aj za obdobie do októbra 2012. Podľa jeho názoru mu patrí za odpočinok na pracovisku mzda ako za riadny výkon práce. Vykonával 10 zmien mesačne po 24 hodín, čím jeho celkový pracovný čas stúpol na 240 hodín mesačne. Keďže maximálny pracovný čas zamestnanca je 160 hodín mesačne, dochádzalo k prekračovaniu pracovného času o cca 80 hodín mesačne. Rozsah 80 hodín mesačne predstavuje maximálnu možnú hranicu nadčasov a pojem "cirka" použil z dôvodu, že ak bol počas odpočinku na pracovisku vyslaný na zásah, toto obdobie mu odporca preplatil ako prácu nadčas. V každom kalendárnom mesiaci bol však počet hodín nadčasov rozličný. Vyplatené nadčasy nežiada znova vyplatiť. V prípade nepreplatených hodín odpočinku na pracovisku žiada zaplatiť mzdové zvýhodnenie minimálne vo výške 25 % jeho priemerného zárobku podľa § 121 ods. 1 ZP. Jeho priemerná hodinová mzda predstavuje sumu 3,62 €; príplatok za prácu nadčas predstavoval za celý čas trvania pracovného pomeru sumu 0,91 € / 1 hod. (3,62 € x 25 %). V roku 2009 mal 60 hodín odpočinku na pracovisku, v roku 2010 išlo o 609 hodín, v roku 2011 išlo o 629 hodín a v roku 2012 mal 330 hodín odpočinku na pracovisku. Spolu mu mal odporca vyplatiť mzdu za výkon práce počas odpočinku na pracovisku v sume 7.366,70 €. Odporca mu dňa 12.7.2012 vyplatil sumu 1.379,35 €, dňa 11.10.2012 mu vyplatil sumu 927,49 €, dňa 12.2.2014 mu vyplatil sumu 874,95 € a dňa 14.9.2012 mu vyplatil sumu 1.491,- €, teda spolu 4.672,79 €. Preto sa domáha v časti istiny už len sumy 2.693,91 € (7.366,70 € - 4.672,79 €). Námiatku premlčania, ktorý by odporca mohol vzniesť, považuje za rozpornú s dobrými mravmi a navrhol súdu, aby na ňu neprihliadal. Rozpor s dobrými mravmi vidí najmä v tom, že odporca dlhodobo ignoroval svoje povinnosti a vystavoval svojich zamestnancov prakticky novodobému otroctvu, keď im až do začiatku mimosúdnych rokovaní v roku 2012 nevyplácal žiadne nároky za vykonávanú prácu a námietky zo strany zamestnancov ignoroval, čím mu vznikol značný majetkový prospech. Odporca ako zamestnávateľ sa snažil zneužiť svoje postavenie silnejšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu a vyvíjal tlak na zamestnancov, aby nepodávali žaloby. Ak by súd akceptoval odporcovu námietku premlčania, konal by v rozpore s dobrými mravmi a dopustil by sa porušenia zásady rovnosti účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, pretože zamestnanec je slabšou stranou v pracovnoprávnom vzťahu.

Súd uznesením č.k. 11Cpr/1/2013-188 zo dňa 27.5.2015 zastavil konanie v časti istiny v sume 1.780,74 €. Zároveň pripustil zmenu návrhu na začatie konania v časti úrokov z omeškania tak, že navrhovateľ sa od odporcu domáha úrokov z omeškania za každý mesiac jednotlivo (počnúc 13.12.2009 a končiac 13.6.2012) až do zaplata.

Odporca v písomnom vyjadrení navrhol návrh na začatie konania zamietnuť. Uviedol, že pôvodný návrh na začatie konania zo dňa 11.1.2013 je nejasný a jednoznačne z neho nevyplýva, ako navrhovateľ dospel k sume 531,32 €. Navrhovateľ zrejme vychádzal z tabuľky pripojenej k návrhu, ktorá však obsahuje nesprávne údaje. Navrhovateľ tvrdí, že od augusta 2009 do decembra 2011 bol počet zmien určený na 10 zmien za mesiac, čo však nie je pravdou, pretože počet zmien nebol stanovený presne, ale kolísal v závislosti od konkrétneho mesiaca. Takisto nie je pravdivé tvrdenie navrhovateľa, že mal mať počas každej zmeny pracovnú pohotovosť v rozsahu 6 hodín. Počas pracovnej zmeny dochádzalo aj k situáciám, že bol ohlásený požiar a navrhovateľ odišiel na výjazd - čas strávený na výjazde mu bol preplatený v riadnom výplatnom termíne ako práca nadčas. Z toho dôvodu nemohol navrhovateľovi súčasne vzniknúť nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť s úrokom z omeškania. Navrhovateľ neodpracoval časť zmien z dôvodu čerpania riadnej dovolenky, náhradného voľna, práceneschopnosti, prípadne iných skutočností.

Odporca k rozšírenému návrhu na začatie konania zo dňa 10.6.2014 a 22.5.2015 uviedol, že z jeho obsahu nie je dostatočne určiteľné, ako navrhovateľ vypočítal žalovanú sumu a za aké obdobie si ju uplatňuje. Návrh navrhol zamietnuť. Poukázal na § 96 ZP; ustanovenie § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z. odkazuje na § 119 ZP. Dohoda v rámci kolektívnej zmluvy, na základe ktorej boli navrhovateľovi vyplácané mzdové nároky týkajúce sa pracovnej pohotovosti, spĺňa zákonom požadovanú výšku minimálnej mzdy a zodpovedá pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy. Zákonník práce v § 96 ods. 6 upravuje aj prácu nadčas počas pracovnej pohotovosti; o prácu nadčas ide preto, že ide o obdobie mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Pracovná pohotovosť ako pripravenosť na výkon práce sa môže zmeniť na výkon práce nadčas. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti ako pripravenosti na výkon práce v rovnakom rozsahu ako je skutočný výkon práce, by bolo nelogické a ak by mala byť mzda v oboch prípadoch zhodná, nebolo by potrebné, aby bola zákonná úprava pracovnej pohotovosti na pracovisku zavedená. Čas pracovnej pohotovosti na pracovisku sa započítava do maximálnych limitov pre týždenný pracovný čas, nie je však výkonom práce, ani skutočným odpracovaným pracovným časom. Nároky navrhovateľa sa viažu na pracovnú pohotovosť medzi 18:00 hod. a 24:00 hod. Počnúc 1.10.2012 bol pre hasičský útvar Zvolen (kde navrhovateľ pracoval) účinný nový Denný poriadok, v zmysle ktorého bol rozvrhnutý jeho pracovný čas tak, že nemal pracovnú pohotovosť, a jeho nárok je v tomto období nedôvodný. Pre všetky hasičské útvary je od 1.1.2013 účinný nový Denný poriadok, podľa ktorého navrhovateľ nemal v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. pracovnú pohotovosť. Odporca zmenil pracovnú pohotovosť na výkon práce, kedy zamestnanci síce čakali na výkon práce, ale zároveň vykonávali určité činnosti (preberali službu, kontrolovali štartovanie vozidiel, skúšali techniku, kontrolovali dokumentáciu, absolvovali zdokonaľovacie prípravu, absolvovali technický výcvik a špecializovanú hasičskú prípravu v súvislosti s fyzickou zdatnosťou a z tejto prípravy a výcviku boli preskúšaní). Vzniesol námietku premlčania nárokov navrhovateľa za obdobie celého roka 2009, celého roka 2010 a od 1.1.2011 do 11.6.2011.

Okresný súd Bratislava I ako súd vecne a miestne príslušný [§ 9 ods. 1, § 84, § 85 ods. 2 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len OSP)] rozhodol na pojednávaní dňa 21.10.2015 v prítomnosti právneho zástupcu navrhovateľa a poverenej zástupkyne odporcu a v neprítomnosti navrhovateľa podľa § 101 ods. 2 OSP. Navrhovateľ bol na pojednávanie riadne a včas predvolaný, sám svoju neúčasť neospravedlnil, ani nežiadal o odročenie pojednávania. Právny zástupca navrhovateľa ospravedlnil neúčasť navrhovateľa na pojednávaní z dôvodu dlhšie trvajúcej práceneschopnosti. Nepredložil súdu žiaden dôkaz, ktorým by túto skutočnosť preukazoval. Súd v tejto súvislosti skúmal, či ospravedlnenie navrhovateľa prostredníctvom jeho právneho zástupcu spĺňa podmienky podľa § 119 ods. 2, ods. 3 OSP a dospel k záveru, že ich nespĺňa. Navrhovateľovi nič nebránilo, aby súdu v dostatočnom časovom predstihu oznámil svoju práceneschopnosť, ak trvala už dlhšiu dobu pred pojednávaním, a aby svojmu právnenému zástupcovi zaslal fotokópiu potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti, ktorou by pred súdom túto skutočnosť preukázal (ak by bol skutočne práceneschopný). Podľa ustanovenia § 119 ods. 2, ods. 3 OSP účastník, ktorý navrhuje odročenie pojednávania, musí súdu oznámiť dôvod na odročenie pojednávania bez zbytočného odkladu, po tom, čo sa o ňom dozvedel alebo odkedy sa o ňom mohol dozvedieť, alebo s prihliadnutím na všetky okolnosti ho mohol predpokladať. Návrh na odročenie pojednávania obsahuje najmä a/ dôvod, pre ktorý sa navrhuje odročenie pojednávania, b/ deň, keď sa účastník o dôvode dozvedel, c/ ak je to možné, uvedenie elektronickej adresy, telefaxu alebo telefónu, na ktoré súd bezodkladne oznámi, ako návrh

posúdil (ods. 2). Ak je dôvodom na odročenie pojednávania zdravotný stav účastníka konania alebo jeho zástupcu, návrh na odročenie pojednávania musí obsahovať aj vyjadrenie ošetrojúceho lekára, že zdravotný stav účastníka alebo jeho zástupcu nie je schopný bez ohrozenia života alebo závažného zhoršenia zdravotného stavu sa zúčastniť pojednávania (ods. 3). Súd okrem citovaných ustanovení OSP vychádzal aj z rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Cdo 130/2012 zo dňa 24.4.2013 (R 132/2014), podľa ktorého v zmysle ustanovení § 119 ods. 2, ods. 3 OSP v znení účinnom od 1.1.2012 je zdravotný stav účastníka konania dôvodom na odročenie pojednávania, len ak je súdu, a to už spravidla pred rozhodnutím o žiadosti o odročenie pojednávania, preukázané vyjadrením ošetrojúceho lekára, že účastník konania nie je schopný bez ohrozenia života alebo závažného zhoršenia zdravotného stavu zúčastniť sa pojednávania. Navrhovateľ, ani jeho právny zástupca však takéto vyjadrenie ošetrojúceho lekára súdu na pojednávaní dňa 21.10.2015 nepredložili, preto súd pojednával v neprítomnosti navrhovateľa podľa § 101 ods. 2 OSP. Okrem toho súd považuje ničím nepreukázané tvrdenie právneho zástupcu navrhovateľa o dlhšie trvajúcej práceneschopnosti navrhovateľa za účelové s cieľom predĺžiť konanie.

Súd na nariadenom pojednávaní vykonal dokazovanie vyjadrením právneho zástupcu navrhovateľa, vyjadrením poverenej zástupkyne odporcu a listinnými dôkazmi: Denný poriadok Železníc Slovenskej republiky - útvar Závod protipožiarnej ochrany železníc - zo dňa 27.8.2007, Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O510 v znení neskorších zmien, Požiarne štatút ŽSR účinný od 1.2.2004 (Pokyny na zabezpečenie ochrany pred požiarom), Zmena č. 1 Požiarneho štatútu zo dňa 9.3.2004, Zmena č. 2 Požiarneho štatútu zo dňa 13.9.2004, Zmena č. 3 Požiarneho štatútu zo dňa 10.1.2005, Zmena č. 4 Požiarneho štatútu zo dňa 29.6.2005, Zmena č. 5 Požiarneho štatútu zo dňa 19.1.2006, Zmena č. 6 Požiarneho štatútu zo dňa 13.4.2006, Zmena č. 7 Požiarneho štatútu zo dňa 21.9.2007, Denný poriadok ZHÚ ZPOŽ, oznámenie Inšpektorátu práce Žilina zo dňa 11.3.2013 o vybavení podania, tabuľka tarifných tried účinná od 1.5.2013, rozpis hodín pracovnej pohotovosti navrhovateľa za obdobie od decembra 2009 do augusta 2012.

Súd nevykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, pretože sa na pojednávania nedostavoval, hoci na ne bol riadne a včas predvolaný - 17.3.2014, 23.2.2015, 25.5.2015, 29.6.2015, 16.9.2015 a 21.10.2015. Navrhovateľ ospravedlnil svoju neúčast' len na pojednávaní 23.2.2015 z dôvodu pracovnej vyťaženia a súhlasil, aby súd konal v jeho neprítomnosti s tým, že je právne zastúpený advokátom. Na ostatné pojednávania sa neospravedlnil, ani nežiadal o odročenie pojednávania; jeho právny zástupca na pojednávaniach (s výnimkou posledného pojednávania dňa 21.10.2015) nežiadal jeho vypočutie a súhlasil, aby súd pojednával v jeho neprítomnosti. Ospravedlnenie navrhovateľa jeho právnym zástupcom na pojednávaní dňa 21.10.2015 z dôvodu nepreukázanej práceneschopnosti (k tomu pozri odôvodnenie vyššie) súd neakceptoval, pretože neexistoval zákonom tolerovaný dôvod na odročenie pojednávania.

Súd nevykonal dokazovanie výsluchom zamestnanca mzdového oddelenia odporcu, ktorého navrhoval vypočuť navrhovateľ, ktorý sa mal vyjadriť k rozdielom vo výpočtoch medzi navrhovateľom a odporcom uvedeným na č.l. 211-222. Odporca ich predložil len pre prípad, žeby sa súd stotožnil s filozofiou navrhovateľa. Súd tento dôkaz vyhodnotil ako podmienený, preto ho nevykonal. Takisto ho nebolo potrebné vypočuť k tomu, ako dospel k sumám náhrady mzdy a mzdy za prácu nadčas, pretože sa k tomu už písomne pred tým vyjadril odporca; písomné vyjadrenie bolo právnemu zástupcovi navrhovateľa doručené, a preto by bol tento dôkaz nadbytočný. Súd nevykonal dokazovanie ani výsluchom veliteľa zásahu navrhovateľa, pretože to bolo vzhľadom na už vykonané dokazovanie nadbytočné.

Súd na základe vykonaného dokazovania ustálil nasledovný skutkový stav:

Medzi účastníkmi nebolo sporné, že navrhovateľ bol v žalovanom období (december 2009 až jún 2012) zamestnancom odporcu na základe písomnej pracovnej zmluvy ako hasič v hasičskom útvere Zvolen. Jeho práca bola určená Denným poriadkom, tak že pracovný čas trval 24 hodín a potom nasledovala 48-hodinová prestávka mimo pracoviska. V čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. mal nariadený tzv. odpočinok na pracovisku, počas ktorého čakal na výkon práce. S účinnosťou od 1.10.2012 bol pre hasičský útvar Zvolen prijatý novelizovaný Denný poriadok, ktorý už rozvrhol pracovný čas navrhovateľa tak, že aj v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. vykonával prácu: preberal službu, kontroloval štartovanie vozidiel, skúšal techniku, kontroloval dokumentáciu, absolvoval zdokonaľovaciu prípravu, absolvoval technický výcvik a špecializovanú hasičskú prípravu v súvislosti s fyzickou zdatnosťou a z tejto prípravy a výcviku

bol preskúšaný. S účinnosťou od 1.1.2013 sa táto zmena vzťahuje na všetky hasičské útvary odporcu. Odporca od 1.10.2012 navrhovateľovi za pracovný čas od 18:00 hod. do 24:00 hod. zaplatil mzdu ako za výkon práce, ktorú aj reálne vykonával; toto obdobie však nie je predmetom konania, preto sa ním súd bližšie nezaoberal.

Predmetom konania je odmeňovanie navrhovateľa za odpočinok na pracovisku (pracovnú pohotovosť) za obdobie od decembra 2009 do júna 2012 v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod., počas ktorého čakal na výkon práce, prípadne pracoval (zasahoval pri požiari).

Navrhovateľ mal v decembri 2009 neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 60 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 113,40 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť).

Navrhovateľ mal v januári 2010 neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 106,92 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). Vo februári 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 106,92 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V marci 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť tiež v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 106,92 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V apríli 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 57 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 112,86 €. V apríli 2010 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 3 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 10,68 €. V máji 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 106,92 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V júni 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 45 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 89,10 €. V júni 2010 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 17 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 60,52 €. V júli 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 42 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 83,16 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V auguste 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 48 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 95,04 €. V auguste 2010 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 1 hodina, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 3,56 €. V septembri 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 51 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 100,98 €. V septembri 2010 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 3 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 10,68 €. V októbri 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 52 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 102,96 €. V októbri 2010 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 2 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 7,12 €. V novembri 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 38 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 75,24 €. V novembri 2010 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 3,50 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 12,46 €. V decembri 2010 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 60 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 118,80 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť).

Navrhovateľ mal v januári 2011 neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 60 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 121,80 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). Vo februári 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 47 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 95,41 €. Vo februári 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 1 hodina, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 3,56 €. V marci 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 61 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 123,83 €. V marci 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 5 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 17,80 €. V apríli 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 48 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 97,44 €. V apríli 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 6 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 21,36 €. V máji 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 109,62 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V júni 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 60 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 121,80 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V júli 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 48 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 97,44 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V auguste 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 59 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 119,77 €. V auguste 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 3 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 10,68 €. V septembri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 109,62 €. V septembri 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 6

hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 21,36 €. V októbri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 42 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 85,26 €. V októbri 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 6 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 21,36 €. V novembri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 109,62 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V decembri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 42 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 85,26 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť).

Navrhovateľ mal v januári 2012 neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 64 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 133,76 €. V januári 2012 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 2 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 7,12 €. Vo februári 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 112,86 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V marci 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 50 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 104,50 €. V marci 2012 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 4 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 14,24 €. V apríli 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 48 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 100,32 €. V apríli 2012 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 6,50 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 23,14 €. V máji 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 60 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 125,40 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V júni 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 112,86 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť).

Odporca vzniesol námietku premlčania nároku navrhovateľa za obdobie celého roka 2009, celého roka 2010 a od 1.1.2011 do 11.6.2011.

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

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

Podľa § 96 ods. 3 ZP 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. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

Podľa § 96 ods. 3 ZP 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. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

Podľa § 252g ods. 1 prvá veta ZP v znení účinnom od 1.9.2011 ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011.

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

Podľa § 121 ods. 1 ZP za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35% jeho priemerného zárobku.

Podľa § 1 ods. 1 písm. a/ zákona č. 462/2007 Z.z. tento zákon upravuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času v doprave.

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

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

Podľa § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z. ak ďalej nie je ustanovené inak, pracovná pohotovosť v doprave na účely tohto zákona je čas, počas ktorého zamestnanec v doprave nemusí byť na pracovisku, ale je povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravený začať vykonávať prácu na jeho pokyn nad určený týždenný pracovný čas. Tento čas a jeho predpokladané trvanie musí zamestnanec v doprave poznať vopred, najmä na základe rozvrhu pracovných zmien alebo podľa cestovného poriadku.

Podľa § 4 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z.z. ak ďalej nie je ustanovené inak, zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi v doprave pracovnú pohotovosť v rozsahu najviac 300 hodín za kalendárny rok, a ak ide o zamestnanca závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, na letisku alebo v prístave, najviac 400 hodín za kalendárny rok. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Podľa § 4 ods. 5 zákona č. 462/2007 Z.z. za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi v doprave náhrada najmenej vo výške minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená v rámci pracovnej zmeny (písm. a/), najmenej vo výške 20% minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená mimo rámca pracovnej zmeny (písm. b/).

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

Podľa § 4 ods. 7 zákona č. 462/2007 Z.z. výkon práce počas času pracovnej pohotovosti nad určený týždenný pracovný čas je prácou nadčas.

Podľa § 1 ods. 4 ZP ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 100 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len OZ alebo Občiansky zákonník) právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

Podľa § 100 ods. 2 OZ premlčujú sa všetky majetkové práva s výnimkou vlastníckeho práva. Tým nie je dotknuté ustanovenie § 105. Záložné práva sa nepremlčujú skôr, než zabezpečená pohľadávka.

Podľa § 101 OZ pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

Súd mal za preukázané, že navrhovateľ ako hasič je zamestnancom v doprave podľa § 2 ods. 3 písm. i/ zákona č. 462/2007 Z.z. Preto sa na jeho pracovný pomer u odporcu vzťahuje primárne osobitný predpis, ktorým je zákon č. 462/2007 Z.z., a subsidiárne všeobecný predpis, teda Zákonník práce. Vzťah medzi uvedenými zákonmi sa spravuje zásadou *lex specialis derogat legi generali* (osobitný zákon alebo ustanovenie ruší všeobecný zákon alebo jeho ustanovenie).

Navrhovateľ mal za žalované obdobie od decembra 2009 do augusta 2012 v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. nariadený odpočinok na pracovisku, počas ktorého len čakal na výkon práce, ktorým bol zásah pri požiari. Iné činnosti okrem vymenovaných v predchádzajúcej vete v tomto čase nevykonával. Situácia sa zmenila od 1.9.2012, kedy aj v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. okrem čakania na výkon práce a zásahu pri požiari vykonával aj prácu spočívajúcu v preberaní služby, štartovaní vozidiel, skúške spojovacích prostriedkov, skúške PPL techniky, kontrole dokumentácie, absolvovaní zdokonaľovacej prípravy, technického výcviku, špecializovanej telesnej prípravy (hasičský šport) a prednášok, z ktorých boli preskúšavani (Denný poriadok pre hasičský útvar Zvolen).

Je nepochybné, a žiaden z účastníkov to nenamieta, že navrhovateľ v žalovanom období v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol prítomný na pracovisku a čakal na výkon práce. Ide teda o čas pracovnej pohotovosti, za ktorý patrí navrhovateľovi mzda (§ 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z., § 96 ZP, rozsudok Krajského súdu v Bratislave č.k. 8Co/109/2011-135 zo dňa 24.4.2012).

Zákon č. 462/2007 Z.z. v ustanovení § 4 ods. 1 upravuje len tú pracovnú pohotovosť zamestnancov v doprave, počas ktorej nemusia byť prítomní na pracovisku, ale sú povinní byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravení začať vykonávať prácu na pokyn. Navrhovateľ však bol povinný sa v čase pracovnej pohotovosti zdržiavať na pracovisku a čakať na výkon práce, ktorú mu odporca nariadil. Keďže zákon č. 462/2007 Z.z. osobitne túto situáciu neupravuje, je potrebné postupovať podľa § 96 ods. 2 a ods. 6 ZP (§ 1 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z.z.), ktoré upravujú pracovnú pohotovosť zamestnanca, ktorý je povinný počas nej sa zdržiavať na pracovisku, presne rozlišujú medzi neaktívnou a aktívnou pracovnou pohotovosťou a v tej súvislosti aj medzi mzdou, ktorá mu patrí za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti.

Zákon č. 462/2007 Z.z. v súvislosti s pracovnou pohotovosťou na pracovisku upravuje len nárok zamestnanca na mzdu (§ 4 ods. 6 citovaného zákona); iné podmienky pracovnej pohotovosti na pracovisku neupravuje.

Ak sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, ide o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas (§ 96 ods. 2 ZP).

Ak sa zamestnanec zdržiava na pracovisku, je pripravený na výkon práce a výkon práce počas pracovnej pohotovosti skutočne realizuje, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas (§ 96 ods. 6 ZP).

Súd sa nestotožňuje s názorom navrhovateľa, že jeho prítomnosť na pracovisku počas pracovnej pohotovosti v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. je riadnym výkonom práce. Zákon č. 462/2007 Z.z. (§ 4 ods. 6) aj Zákonník práce (§ 96 ods. 2, ods. 6) jednoznačne a bez akýchkoľvek možností iného výkladu určujú, že ak zamestnanec je na pracovisku a čaká na výkon práce na základe pokynu zamestnávateľa, ide o pracovnú pohotovosť. Zákonník práce potom rozlišuje medzi aktívnou a neaktívnou pracovnou pohotovosťou a v súvislosti s nimi upravuje aj výšku mzdy. V konaní bolo preukázané, že navrhovateľ v žalovanom období v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol prítomný na pracovisku na základe pokynu odporcu, čakal na výkon práce a v prípade požiaru aktívne zasahoval. Tento popis činností navrhovateľa jednoznačne zodpovedá definícii pracovnej pohotovosti zakotvenej vo vyššie uvedených právnych predpisoch. Napokon, aj Krajský súd v Bratislave v rozsudku č.k. 8Co/109/2011-135 zo dňa 24.4.2012, na ktorý sa navrhovateľ odvoláva, dospel k záveru, že ide o pracovnú pohotovosť a nie o riadny výkon práce v rámci bežného týždenného pracovného času. Pracovná pohotovosť, kedy zamestnanec nepracuje a len čaká na výkon práce, je síce započítavaná do pracovného času (§ 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z., § 96 ods. 2 ZP) a patrí za ňu zamestnancovi mzda (§ 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z., § 96 ods. 3, ods. 6 ZP), no táto mzda sa nemusí zhodovať s výškou mzdy za vykonávanú prácu.

Ak by mal zákonodarca úmysel stotožňovať mzdu za riadne vykonanú prácu a mzdu za pracovnú pohotovosť, kedy zamestnanec nevykonáva prácu a len čaká na výkon práce, nemal by dôvod osobitne určovať mzdové podmienky pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú pohotovosť s rozlíšením medzi aktívnou a neaktívnou pracovnou pohotovosťou: konkrétne v ustanoveniach § 96 ods. 3 a ods. 6 ZP, ktoré sa vzťahujú aj na navrhovateľa ako zamestnanca v doprave na základe § 1 ods. 2 zákona č. 462/2007

Z.z. Osobitné ustanovenie § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z. síce určuje, že zamestnancovi za výkon pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí mzda, no bližšie podmienky neurčuje. Preto je potrebné postupovať podľa všeobecného predpisu a jeho ustanovení § 96 ods. 3 ZP. Osobitné ustanovenie § 4 ods. 7 zákona č. 462/2007 Z.z. upravuje prácu nadčas počas pracovnej pohotovosti, ale už neupravuje mzdové nároky, preto je opäť potrebné postupovať podľa všeobecného ustanovenia § 96 ods. 6 ZP.

Týmto záverom podľa názoru súdu neodporujú ani rozsudky Súdneho dvora Európskej únie C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger) a C-429/09 (Günter Fuß c/a Stadt Halle), na ktoré poukazoval navrhovateľa a ktoré podľa jeho názoru majú preukazovať, že mu za pracovnú pohotovosť patrí mzda v rovnakej výške ako za riadny výkon práce.

Súdny dvor Európskej únie sa vo veci C-429/09 zaoberal organizáciou pracovného času hasičov zamestnaných vo verejnom sektore v Nemecku a aplikáciou smernice č. 93/104/ES. F. E. O. R. XX. Q. XXXX G. W. Z.. Skutkový stav veci bol vymedzený tak, že v roku 1998 bol sťažovateľ vymenovaný za úradníka v služobnej hodnosti vedúceho požiarnej ochrany a od 15.12.2005 v hodnosti hlavného vedúceho požiarnej ochrany. Do 4.1.2007 bol činný v zásahovej službe protipožiarnej ochrany hasičského zboru W. Z. ako veliteľ hasičského vozidla. Jeho rozpis služieb stanovoval pracovný čas v priemernej dĺžke 54 hodín týždenne a zahŕňal 24 hodinové zmeny. Každá táto 24 hodinová zmena, v rámci ktorej musí byť hasič prítomný na hasičskej stanici, pozostáva z aktívnej služby a pohotovostnej služby, ktorá môže byť prerušená zásahovou činnosťou. Listom z 13.12.2006 F. E., odkazujúc na uznesenie Súdneho dvora zo 14.7.2005 vo veci Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C 52/04, Zb. s. I 7111), požiadal, aby jeho týždenný pracovný čas v budúcnosti nepresahoval maximálnu priemernú 48 hodinovú hranicu upravenú v článku 6 písm. b/ smernice 2003/88. V tom istom liste si uplatnil nárok na kompenzáciu za nadčasy, ktoré v rozpore s právnou úpravou odpracoval za obdobie od 1.1.2004 do 31.12.2006, a to buď vo forme náhradného voľna, alebo prostredníctvom náhrady za odpracované nadčasy. Rozhodnutím z 2.1.2007 prišlo Stadt Halle k nútenému preloženiu sťažovateľa do riadiacej centrály zásahovej služby na obdobie približne dvoch rokov s odôvodnením, že toto preloženie je potrebné z dôvodu organizácie služby (odseky 21-24). Súdny dvor uviedol, že čl. 6 písm. b/ smernice 2003/88/ES ("členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín") má priamy účinok, keďže priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu priamo uplatniť v konaní pre vnútroštátnymi súdmi (odsek 35). Súdny dvor v odseku 55 konštatoval, že pracovný čas zodpovedajúci pracovnej pohotovosti a pohotovostnej službe, počas ktorých je dotknutý pracovník fyzicky prítomný na pracovisku, je súčasťou pojmu "pracovný čas" v zmysle smernice 2003/88/ES. Tento záver Súdneho dvora korešponduje aj so slovenskou vnútroštátnou právnou úpravou zakotvenou v § 96 ZP a § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z., v zmysle ktorých sa čas pracovnej pohotovosti zarátava do pracovného času. Z tohto hľadiska nemožno hovoriť o slovenskej právnej úprave, ktorá by odporovala právu Európskej únie. Navrhovateľ v konaní netvrdí, koľko hodín týždenne pracoval, či pracoval nad rámec týždenného pracovného času; odvoláva sa len na "ideálny" mesiac, v ktorom by teoreticky odpracoval 240 hodín, no každý mesiac to tak nebolo vzhľadom na dočasnú práceneschopnosť, čerpanie dovolenky a podobne. V tejto súvislosti presne a vyčerpávajúcym spôsobom nešpecifikoval, koľko hodín za ten-ktorý mesiac odpracoval, preto súd považuje jeho námietku za ničím nepodloženú a účelovú.

K ďalšiemu rozhodnutiu Súdneho dvora Európskej únie C-151/02, na ktoré sa navrhovateľ odvoláva, je v prvom rade potrebné uviesť, že sa týka výkladu smernice 93/104/ES, ktorá sa však na zamestnancov v železničnej doprave nevzťahuje (článok 1 smernice). Z tohto dôvodu by sa vec nemala vzťahovať ani na navrhovateľa ako zamestnanca v železničnej doprave (§ 2 ods. 3 písm. i/ zákona č. 462/2007 Z.z.). Napriek tejto skutočnosti súd považuje za potrebné poukázať na niektoré časti odôvodnenia tohto rozhodnutia Súdneho dvora: spor na vnútroštátnom súde sa týkal výlučne aspektov pracovného práva, ktoré sa vzťahujú na doby pohotovosti, a nie na podmienky ich odmeňovania. Nemecké právo výslovne nedefinuje pojem pracovná pohotovosť, ale jej charakteristické znaky vyplývajú z nemeckej judikatúry: ide o situáciu, keď je zamestnanec povinný byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi na pracovisku a okrem iného byť nepretržite pripravený na výkon práce, aby mohol v prípade potreby okamžite začať pracovať. Táto definícia sa zhoduje so slovenskou zákonnou definíciou pracovnej pohotovosti upravenej v § 96 ZP; inými slovami, Slovenská republika má kodifikovanú definíciu pojmu pracovnej pohotovosti na rozdiel od Nemecka. Sťažovateľ vykonával pohotovostnú službu, ktorá sa v nemeckom práve považuje za čas odpočinku a nie za pracovný čas, okrem tej časti služby, počas ktorej pracovník skutočne vykonáva pracovnú činnosť (odsek 36 rozsudku C-151/02). Ani táto skutočnosť nezodpovedá slovenskej právnej úprave, pretože aj aktívna aj neaktívna časť pracovnej pohotovosti sa zarátavajú

do pracovného času, resp. je prácou nadčas (§ 96 ods. 2, ods. 6 ZP). Súdny dvor rozhodol, že čas strávený v rámci pohotovosti, ktorú vykonávajú lekári tímov záchranej služby, od ktorých sa vyžaduje, aby boli prítomní v zdravotníckom zariadení, sa musí v celom rozsahu považovať za pracovný čas, prípadne za prácu nadčas v zmysle tejto smernice, zatiaľ čo pokiaľ ide o pohotovosť, v rámci ktorej sa vyžaduje, aby boli nepretržite zastihnuteľní, sa za pracovný čas považuje iba čas spojený so skutočným výkonom záchranej služby (odsek 52). Aj s týmto záverom Súdneho dvora korešponduje slovenská právna úprava - § 96 ZP.

Sumarizujúc uvedené rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie súd uvádza, že slovenská právna úprava pracovnej pohotovosti neodporuje smerniciam 2003/88/ES, 93/104/ES, práve naopak. Otázka odmeňovania zamestnancov za pracovnú pohotovosť je ponechaná na vnútroštátnu právnu úpravu a Súdny dvor ju vo svojich rozhodnutiach ani neriešil. Skutočnosť, že pracovná pohotovosť sa započítava do pracovného času (alebo predstavuje pracovný čas), bez ďalšieho neznamena, žeby zamestnancovi za čas neaktívnej pracovnej pohotovosti mala patriť mzda v rovnakej výške, ako za riadny výkon práce. K takému záveru nedospel ani Súdny dvor Európskej únie. Z uvedených dôvodov súd považuje námietku navrhovateľa, že mu patrí za pracovnú pohotovosť (či už aktívnu alebo neaktívnu) rovnaká mzda ako za riadny výkon práce, za právne irelevantnú. Ako už bolo uvedené, ustanovenia § 96 ods. 3, ods. 6 ZP *expressis verbis* upravujú mzdové nároky zamestnanca za neaktívnu aj aktívnu pracovnú pohotovosť a súd nemá žiaden zákonný dôvod sa od týchto ustanovení odkloniť.

Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že navrhovateľovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce podľa § 96 ods. 3 ZP účinného do 31.8.2012. Od 1.9.2011 v zmysle novelizovaného ustanovenia § 96 ods. 3 ZP patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Za obe obdobia však ide prinajmenšom o vyplatenie minimálnej mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a o mzdu za prácu nadčas za aktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške 25 % priemerného zárobku zamestnanca za pracovnú pohotovosť (teda hodinová minimálna mzda za pracovnú pohotovosť zvýšená o 25%).

Odporca vzniesol námietku premlčania nárokov navrhovateľa za celý rok 2009, celý rok 2010 a za obdobie od 1.1.2011 do 11.6.2011. Súd sa nestotožnil s argumentáciou navrhovateľa, že námietka premlčania je v rozpore s dobrými mravmi. Rozhodnutie českého ústavného súdu sp. zn. II. ÚS 309/95 zo dňa 15.1.1997 nie je pre súd Slovenskej republiky záväzná, a preto sa k jeho obsahu nebude ani bližšie vyjadrovať. Je však potrebné uviesť, že z názoru českého ústavného súdu vyplýva, že vznesenie námietky premlčania v zásade neodporuje dobrým mravom. Uplatnenie námietky premlčania je v pracovnom práve prípustné na základe § 1 ods. 4 ZP, keďže ustanovenia Občianskeho zákonníka o premlčaní sa nachádzajú v jeho všeobecnej časti, ktorá sa vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy. Premlčanie je jedným z občianskoprávných inštitútov, ktorý je úzko spojený s plynutím času. Ak uplynie určený čas pre uplatnenie subjektívneho práva, veriteľ (v tomto prípade zamestnanec) v ňom neuplatní svoje právo na súde a dlžník (v tomto prípade zamestnávateľ) vznesie v súdnom konaní námietku premlčania, nastávajú právne následky premlčania. Tie znamenajú, že veriteľovo subjektívne právo, hoci ako také naďalej trvá, stráca možnosť byť s úspechom autoritatívne vykonané (ide o stratu nároku). Účelom premlčania je stimulovať veriteľa na včasné vykonanie jeho subjektívneho práva a predchádzať vzniku ujmy. Priznaním práva dlžníkovi namietkať premlčanie veriteľovho subjektívneho práva zákon zabezpečuje právnu ochranu dlžníkovi a právnu istotu pred časovo neobmedzeným výkonom práva. Využitie námietky premlčania patrí v súlade so zásadou autonómie vôle do dispozície dlžníka. Eventuálny rozpor uplatnenej námietky premlčania s dobrými mravmi nemožno odvodiť len z okolností spojených s uplatneným nárokom, ale zo všetkých okolností konkrétneho prípadu, za ktorých bola námietka premlčania vznesená. Konflikt medzi vznesením námietky premlčania a dobrými mravmi možno konštatovať len výnimočne a v hraničných prípadoch. Súd zastáva názor, že odporcom vznesená námietka premlčania nie je v rozpore s dobrými mravmi, pretože neovplyvnil dobu, kedy navrhovateľ podal pôvodný návrh na začatie konania na súde, ani zmenené návrhy na súde, s akcentom na to, že navrhovateľ v pôvodnom návrhu na začatie konania tvrdil, že odporca mu celú istinu už vyplatil v správnej výške a domáhal sa zaplata len úrokov z omeškania. Odporca preto pri zmenách návrhu využil svoje hmotnoprávne oprávnenie a vzniesol voči novým uplatňovaným nárokom navrhovateľa námietku premlčania. Námietku navrhovateľa, že uplatnením námietky premlčania odporca koná v rozpore s dobrými mravmi, súd vyhodnotil ako nedôvodnú.

Navrhovateľ nesúhlasil so vznesením námietky premlčania aj v súvislosti s poškodením jeho slabšieho postavenia ako účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Súd v tejto súvislosti poukazuje na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-429/09 (citovaný vyššie), v ktorom sa síce uvádza, že zamestnanec sa má považovať za slabšiu stranu pracovnoprávneho vzťahu a je potrebné zabrániť tomu, aby ho mal zamestnávateľ možnosť obmedzovať (odsek 80), no tento záver nemožno vykladať izolovane od ostatného obsahu rozhodnutia, inak sa môže zmeniť jeho zmysel a účel. Súdny dvor dospel k slabšiemu postaveniu zamestnanca pracovnoprávneho vzťahu v situácii, keď zamestnávateľ (W. Z.) vopred informoval svojich zamestnancov, že tých, ktorí sa budú dovolávať práv vyplývajúcich zo smernice 2003/88/ES, preloží bez ich súhlasu na iné miesto, čo sa zamestnancovi F. E. aj stalo (odsek 82). O tento prípad však v predmetnej právnej veci nejde, navrhovateľ ako zamestnanec nebol zo strany odporcu ako zamestnávateľa preložený na iné miesto potom, čo sa dovoľával svojich práv na vyplatenie mzdy na súde. Slabšie postavenie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu je potrebné posudzovať individuálne podľa konkrétnej situácie. V predmetnej veci vznesením námietky premlčania nepríde k zhoršeniu postavenia navrhovateľa. Súd zdôrazňuje, že účastníci občianskeho súdneho konania majú rovnaké postavenie a súd je povinný ho dodržiavať (§ 18 OSP). Právu navrhovateľa uplatňovať svoj nárok na súde zodpovedá právo odporcu uplatniť voči žalovanému nároku námietku premlčania, kompenzačnú námietku, protinávrh a podobne. Preto ak odporca uplatnil svoje právo vzniesť voči nároku navrhovateľa námietku premlčania, neporušil ani neoslabil tým postavenie navrhovateľa.

Z uvedených dôvodov súd považuje námietku premlčania vznesenú odporcom za jeho legitímne právo, a preto sa ňou zaoberal.

Navrhovateľ sa pôvodným návrhom na začatie konania doručeným súdu dňa 16.1.2013 domáhal od odporcu zaplataenia úrokov z omeškania v sume 531,32 € titulom oneskorene vyplatených mzdových nárokov za pracovnú pohotovosť vykonané v období od augusta 2009 do decembra roka 2009. Uviedol, že odporca mu v správnej výške vyplatil mzdu za pracovnú pohotovosť podľa § 96 ZP, preto sa nedomáhal zaplataenia istiny, len úrokov z omeškania.

Navrhovateľ dňa 11.6.2014 súdu doručil návrh na pripustenie zmeny návrhu, o ktorom súd rozhodol uznesením č.k. 11Cpr/1/2013-143 zo dňa 9.12.2014 (právoplatným dňa 4.2.2015). V zmenenom návrhu sa navrhovateľ domáha nových nárokov, ktoré zvyšuje za roky 2009, 2010, 2011 a do 30.6.2012 celkovo o istinu v sume 4.474,65 € a domáha sa aj úrokov z omeškania už v sume 991,92 €. Hmotnoprávne účinky zmeneného návrhu vznikajú doručením zmeneného návrhu na súd, nie právoplatnosťou rozhodnutia súdu o pripustení zmeny návrhu na začatie konania (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 87/2007 zo dňa 30.4.2009).

Ďalším návrhom na zmenu návrhu na začatie konania zo dňa 22.5.2015, doručeným súdu na pojednávaní dňa 25.5.2015, sa domáhal nových nárokov v časti úrokov z omeškania za december 2009 - jún 2012 a v časti istiny v sume 1.780,74 € zobral návrh na začatie konania späť. Súd uznesením č.k. 11Cpr/1/2013-188 zo dňa 27.5.2015, právoplatným dňa 11.6.2015 (v časti zmeny návrhu) a dňa 27.6.2015 (v časti čiastočného späťvzatia) zastavil konanie v časti istiny 1.780,74 € a pripustil zmenu návrhu na začatie konania v časti úrokov z omeškania.

Navrhovateľ podal pôvodný návrh na súd dňa 16.1.2013, preto sú premlčané všetky jeho nároky na zaplataenia úrokov z omeškania pred 16.1.2010. Z hľadiska prvého zmeneného návrhu na začatie konania, ktorý bol súdu doručený dňa 11.6.2014 a v ktorom sa navrhovateľ domáhal nových nárokov za obdobie od augusta 2009 do júna 2012, sú premlčané jeho nároky spočívajúce v istine a v úrokoch z omeškania vzniknuté pred 11.6.2011. Námietka premlčania vznesená odporcom je v tejto časti dôvodná. Odporca nenamietal premlčanie nárokov navrhovateľa v súvislosti s poslednou zmenou návrhu na začatie konania, preto sa súd premlčaním za iné obdobie nezaoberal.

Súd sa nestotožnil s námietkou navrhovateľa, že v zmenených návrhoch nejde o nové nároky. Sám navrhovateľ si v tomto odporuje, keď v pôvodnom návrhu na začatie konania doručenom súdu dňa 16.1.2013 tvrdil, že odporca mu všetky mzdové nároky uhradil a domáha sa len úrokov z omeškania. V prvom zmenenom návrhu doručenom súdu dňa 11.6.2014 sa už domáha aj istiny - mzdy za pracovnú pohotovosť podľa § 96 ZP - a nových úrokov z omeškania. V druhom zmenenom návrhu doručenom súdu dňa 28.5.2015 sa už domáha mzdy za riadne vykonanú prácu, nie za pracovnú pohotovosť, teda

opäť uplatňuje úplne nový nárok, ktorý mohol uplatniť už v pôvodnom návrhu na začatie konania. V tomto prípade nejde len o kvantitatívnu zmenu návrhu, ale aj o kvalitatívnu zmenu návrhu, pretože navrhovateľ dvakrát zmenil právny titul, z ktorého si uplatňuje zaplatenie mzdy. Hoci sa súd riadi zásadou iura novit curia, je potrebné, aby účastník, ktorý je právne zastúpený advokátom, zrozumiteľne popísal svoj nárok aj skutkové okolnosti, z ktorých vychádza. Úroky z omeškania majú iný charakter ako samotná istina a sú od nej závislé.

Z uvedeného vyplýva, že nepremiľčaným nárokom navrhovateľa je mzda za obdobie 12.6.2011-30.6.2011, za júl 2011 až jún 2012. Navrhovateľ mal v tomto období nariadenú pracovnú pohotovosť, ktorá bola neaktívna. Alikvotná časť neaktívnej pracovnej pohotovosti za obdobie 12.6.2011-30.6.2011 (19 dní) predstavuje 38 hodín, za ktoré mu zaplatil mzdu 77,14 € (19 x 2,03 €); nemal aktívnu pracovnú pohotovosť. V júli 2011 mal 48 hodín neaktívnej pracovnej pohotovosti, za ktoré mu zaplatil mzdu 97,44 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V auguste 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 59 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 119,77 €. V auguste 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 3 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 10,68 €. V septembri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 109,62 €. V septembri 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 6 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 21,36 €. V októbri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 42 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 85,26 €. V októbri 2011 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 6 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 21,36 €. V novembri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 109,62 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V decembri 2011 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 42 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 85,26 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V januári 2012 neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 64 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 133,76 €. V januári 2012 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 2 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 7,12 €. Vo februári 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 112,86 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V marci 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 50 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 104,50 €. V marci 2012 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 4 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 14,24 €. V apríli 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 48 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 100,32 €. V apríli 2012 mal aj aktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 6,50 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu za prácu nadčas v sume 23,14 €. V máji 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 60 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 125,40 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť). V júni 2012 mal neaktívnu pracovnú pohotovosť v trvaní 54 hodín, za ktorú mu odporca zaplatil mzdu v sume 112,86 € (v tomto mesiaci nemal aktívnu pracovnú pohotovosť); spolu v sume 1.471,71 €.

Minimálnym mzdovým nárokom za pracovnú pohotovosť je hodinová minimálna mzda. Hodinová minimálna mzda za rok 2011 predstavovala sumu 1,822 € podľa § 1 písm. b/ nariadenia vlády SR č. 408/2010 Z.z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2011; za rok 2012 predstavovala sumu 1,88 € podľa § 1 písm. b/ nariadenia vlády SR č. 343/2011 Z.z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2012.

Navrhovateľovi mala byť za neaktívnu pracovnú pohotovosť vyplatená minimálna mzda:

- v sume 34,62 € za obdobie 12.6.2011-30.6.2011;
- v sume 87,46 € za júl 2011,
- v sume 107,50 € za august 2011,
- v sume 98,39 € za september 2011,
- v sume 76,52 € za október 2011,
- v sume 98,39 € za november 2011,
- v sume 76,52 € za december 2011,
- v sume 120,32 € za január 2012,
- v sume 101,52 € za február 2012,
- v sume 94,- € za marec 2012,
- v sume 90,24 € za apríl 2012,
- v sume 112,80 € za máj 2012, a
- v sume 101,52 € za jún 2012;

spolu v sume 1.199,80 €.

Za aktívnu pracovnú pohotovosť mala byť navrhovateľovi vyplatená mzda za prácu nadčas:

- v sume 6,83 € za august 2011,
  - v sume 13,67 € za september 2011,
  - v sume 13,67 € za október 2011,
  - v sume 4,70 € za január 2012,
  - v sume 9,40 € za marec 2012, a
  - v sume 15,28 € za apríl 2012;
- spolu v sume 63,55 €.

Porovnaním mzdy za neaktívnu pracovnú pohotovosť a aktívnu pracovnú pohotovosť reálne vyplatenú odporcom navrhovateľovi na jednej strane a mzdy za neaktívnu pracovnú pohotovosť a aktívnu pracovnú pohotovosť, ktorú mu mal odporca zaplatiť, na druhej strane, vyplýva, že odporca navrhovateľovi zaplatil mzdu vo vyššej sume, než mu ukladá zákon.

Vychádzajúc z uvedených skutočností, citovaných právnych predpisov odporca riadne uspokojil nárok navrhovateľa na mzdu za pracovnú pohotovosť v zmysle § 96 ods. 3 a ods. 6 ZP, preto je v tejto časti nárok navrhovateľa nedôvodný. Súd návrh navrhovateľa zamietol z dôvodu jeho premlčania za obdobie od decembra 2009 do 11.6.2011, a pre nedôvodnosť nároku za obdobie 12.6.2011-30.6.2011 a od júla 2011 do júna 2012. Keďže mzda bola navrhovateľovi vyplatená riadne a včas vo výplatných termínoch, nemá nárok na úroky z omeškania.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP v spojení s § 151 ods. 1 OSP a úspešnému odporcovi náhradu trov konania nepriznal, pretože ju nežiadal.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava I.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 OSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.