

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 14Co/73/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229921
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 07. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kriváňová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1112229921.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte v zložení: predsedníčka senátu JUDr. Darina Kriváňová a členovia senátu JUDr. Branislav Král a JUDr. Michaela Krajčová, v spore žalobcu: L. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom R. N. č. XX, D. R., zastúpený: Advokátska kancelária SODOMA VULGAN, spol. s r.o., so sídlom Kominárska č. 2, 4, Bratislava, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, Bratislava v skrátenej forme "ŽSR", so sídlom Klemensova č. 8, Bratislava, IČO: 31 364 501, o zaplatenie 1.900,04 Eur spolu s príslušenstvom, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I č. k. 8C 174/2012-673 zo dňa 12.04.2018, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave rozsudok Okresného súdu Bratislava I č. k. 8C/174/2012-673 zo dňa 12.4.2018 potvrdzuje.

Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti žalobcovi v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Súd prvej inštancie rozsudkom č. k. 8C 174/2012-679 zo dňa 12. 4. 2018 rozhodol tak, že žalobu žalobcu zamietol a žalovanému nepriznal nárok na náhradu trov konania.

2. Žalobca sa žalobou doručenu súdu dňa 14. 09. 2012 domáhal proti žalovanému zaplatenia sumy 1.139,97 Eur ako náhrady mzdy v rozsahu pracovnej pohotovosti (citácia zo žaloby). Žalobca v žalobe uviedol, že bol zamestnancom žalovaného a vykonával funkciu hasiča. Pracovný deň žalobcu trval 24 hodín, a po ňom nasledovala 48 hodinová prestávka mimo pracoviska. Pracovná činnosť žalobcu počas dňa bola určená Denným poriadkom, ktorý bol pre žalobcu záväzný. Od 01. 09. 2007, kedy nadobudol účinnosť zákon č. 348/2007 Z. z., ktorým sa novelizoval Zákonník práce, zmenil žalovaný rozloženie pracovného času a vydal nový Denný poriadok, účinný od 01. 09. 2007. V tomto novom Dennom poriadku žalovaný zaviedol tzv. odpočinok na pracovisku v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod. Počas tejto práce sa žalobca zdržiaval na pracovisku žalovaného, prácu nevykonával, bol pripravený na výkon práce (bol pripravený na prípadný výjazd). Za obdobie tzv. odpočinku na pracovisku žalovaný nevyplácal žalobcovi náhradu mzdy, preto sa žalobca touto žalobou domáhal za obdobie od 09/ 2009 do 07/2011 náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Žalobca podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 11. 06. 2014 (č. I. 34) navrhol prvú zmenu žaloby tak, že sa proti žalovanému domáhal zaplatenia sumy 3.434,42 Eur a zvýšného úroku z omeškania vo výške 532,86 Eur. Uvedenej sumy sa žalobca domáhal ako náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť podľa ustanovenia § 4 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave. Súd prvej inštancie uznesením č. k. 8C 174/2012-44 zo dňa 26. 06. 2014, právoplatným dňa 02. 07. 2014 (č. I. 44) pripustil túto zmenu žaloby tak ako sa jej žalobca vo svojom návrhu domáhal. Žalobca podaním doručeným súdu dňa 13. 04. 2015 (č. I. 128), navrhol druhú zmenu žaloby tak, že sa proti žalovanému domáhal zaplatenia sumy 1.900,04 Eur spolu s príslušenstvom za jednotlivé mesiace. Žalobca zmenil i hmotnoprávnu kvalifikáciu nároku, tak, že tzv.

odpočinok na pracovisku už nekvalifikoval ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa ustanovenia § 96 Zákonníka práce ako v samotnej žalobe, ani ako pracovnú pohotovosť podľa ustanovenia § 4 zákona č. 462/2006 Z. z tak ako v podaní zo dňa 11.06.2014, ale ako riadny pracovný čas, za ktorý patrí žalobcovi mzda spolu so mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas v prípade prekročenia mesačného pracovného času. Súd prvej inštancie uznesením vyhláseným za prítomnosti zástupcov oboch strán (bez jeho písomného vyhotovenia) na pojednávaní dňa 05. 05. 2015 (čl. 205), pripustil túto zmenu žaloby v časti petítu tak ako sa jej žalobca vo svojom návrhu domáhal. Žalobca poukazoval na to, že 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 tak u žalobcu k prekročeniu pracovného času o cca 80 hodín mesačne. 80 hodín mesačne predstavuje maximálne možnú hranicu nadčasov a pojem cca (cirka) žalobca použil z dôvodu, že ak počas tzv. odpočinku na pracovisku bol žalobca vyslaný na zásah (výjazd), ktorý mu bol preplatený ako práca nadčas, ktoré tak žalobca už nepožaduje zaplatiť. Žalobca mal za to, že obdobie tzv. odpočinku na pracovisku sa musí započítať ako súčasť pracovného času, za ktorý patrí žalobcovi mzda ako za riadny výkon práce a tým, že dochádzalo k prekračovaniu maximálneho týždenného resp. mesačného pracovného času, dochádzalo u žalobcu i k odpracovaniu nadčasov, za ktoré patrí žalobcovi mzdové zvýhodnenie vo výške 25% jeho priemerného zárobku podľa ustanovenia § 121 ods. 1 Zákonníka práce. Žalobca mal za to, že tzv. odpočinok na pracovisku nie je pracovnou pohotovosťou podľa zákona č. 462/2007 Z. z., ani podľa ustanovenia § 96 Zákonníka práce, ale ide o výkon práce v rámci pracovného času, za ktorý mu patrí mzda. Poukazoval i na ustanovenie čl. 6 Smernice č. 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. Žalovaný od októbra 2012 definuje prácu vykonávanú medzi 18.00 hod. až 24.00 hod. ako výkon práce, a preto nie je dôvod neuznať takúto definíciu aj za obdobie do októbra 2012. Námietku premlčania, ktorú počas celého konania žalovaný vznášal, považoval za rozpornú s dobrými mravmi a navrhol súdu, aby na ňu neprihliadal. Jej uplatnenie v rozpore s dobrými mravmi videl žalobca najmä v tom, že žalovaný dlhodobo ignoroval svoje povinnosti a vystavoval tak 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. Žalovaný ako zamestnávateľ tak zneužíval svoje postavenie silnejšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu a vyvíjal tlak na zamestnancov, aby nepodávali žaloby. Ak by súd akceptoval žalovaného námietku premlčania, konal by tak v rozpore s dobrými mravmi a dopustil by sa porušenia zásady rovnosti účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, pretože zamestnanec je slabšou stranou v pracovnoprávnom vzťahu.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobca bol zamestnancom žalovaného od 09.01.1988. Žalobcovi bola v období od 08/2009 do 12/2011 priznaná tarifná mzda vo výške 553,73 Eur. Od 01.12.2011 sa zlúčili dve pracoviská a to Nové Zámky a Levice, a tým sa prešli zamestnanci na plynulú prevádzku, na 12 hodinové zmeny, kedy sa už tzv. odpočinok na pracovisku nerealizoval. Vykonával funkciu hasiča. Rozvrh zmien u žalovaného bol stanovený tak, že po dvanásťhodinovej zmene nasledoval tzv. odpočinok na pracovisku od 18.00 hod. do 24.00 hod. Počas tohto času mal žalobca možnosť odpočívať na lôžku. Žalovaný tento čas pôvodne nepovažoval za pracovnú pohotovosť, a preto za tento čas nevyplácal žalobcovi (ani iným zamestnancom) žiadnu mzdu, ani náhradu mzdy. Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 8Co 109/2011 zo dňa 24. 04. 2012, právoplatným a vykonateľným dňom 22. 05. 2012, súd rozhodol, že časový úsek medzi 18.00 hod. a 24.00 hod., kedy sa zamestnanci zdržiavali na pracovisku, je potrebné považovať za pracovnú pohotovosť počas ktorej zamestnancovi prináleží mzda vo výške určenej podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, preto žalovaný pristúpil k prepočítaniu mzdových nárokov jednotlivých zamestnancov za tzv. odpočinok na pracovisku, vrátane žalobcu. Keďže uvedené sa týkalo väčšieho počtu zamestnancov, boli tieto nároky prerátavané a vyplácané vo viacerých etapách. Časť nárokov týkajúca sa obdobia august 2011 až december 2011 a rok 2012 bola zamestnancom vyplatená v mesiaci jún 2012. Časť zvyšných nárokov za obdobie od augusta 2009 až júla 2011 bola zamestnancom vyplatená v mesiaci september 2012. Zvyšná časť nárokov nevyplatených v júni a septembri 2012, boli vyplatené zamestnancom v mesiaci október 2012. Žalovaný mal za to, že žalobcovi vyplatil všetky nároky, ktoré žalobcovi vyplývali za tzv. odpočinok na pracovisku za žalobcom vymáhané obdobie. Žalovaný žalobcovi časť nárokov, ktorá sa týkala obdobia august 2011 až december 2011 vo výške 435,44 Eur brutto, vyplatil spolu so mzdou za mesiac jún 2012 dňa 12.07.2012. Časť nárokov, ktorá sa týkala obdobia august 2009 až júl 2011 vo výške 2.446,75 Eur brutto vyplatil žalobcovi v dvoch etapách - sumu 1.460 Eur brutto dňa 13.09.2012 ako preddavok mimo výplatný termín a sumu 986,75 Eur brutto dňa 11.10.2012 spolu so mzdou za mesiac september 2012, a sumu 336,57 Eur ako úrok z omeškania za

uvedené obdobie spolu so mzdou za mesiac január 2014. Žalovaný namietal i samotný výpočet žalobcu, napr. poukazoval na to, že žalobca stanovil počet hodín pracovnej pohotovosti len odhadom, nie podľa skutočného rozsahu pracovnej pohotovosti odpracovanej žalobcom, opomenul pri svojom výpočte, že časť zmien neodpracoval z dôvodu čerpania dovolenky, náhradného voľna, práceneschopnosti alebo iných skutočností. Žalovaný počas celého konania poukazoval na to, že žalobcovi boli za vymáhané obdobie vyplatené všetky mzdové nároky v súlade so zákonom. Žalovaný považoval spôsob výpočtu náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za správny a súladný s ustanoveniami § 13, § 96, § 119 Zákonníka práce, ustanovením § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z. z.. Dohoda v rámci kolektívnej zmluvy, na základe ktorej boli žalobcovi 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.

4. Súd prvej inštancie mal na základe vykonaného dokazovania za preukázané, že medzi stranami nebolo sporné, že žalobca bol v žalovanom období (september 2009 až júl 2011) zamestnancom žalovaného na základe písomnej pracovnej zmluvy od 01.01.1988 ako hasič v hasičskom útvere Nové Zámky. Práca žalobcu 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 žalobca nariadený tzv. odpočinok na pracovisku, počas ktorého čakal na výkon práce. Počas tejto doby sa žalobca zdržiaval na pracovisku žalovaného, prácu nevykonával, bol pripravený na výkon práce (bol pripravený na prípadný výjazd, zásah). Žalovaný tento čas v rozhodnom čase nekvalifikoval ako pracovnú pohotovosť, a žalobcovi, ale ani iným zamestnancom, nevyplácal za tento čas žiadnu náhradu mzdy. Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 8Co 109/2011 (žalobcom bol iný zamestnanec) zo dňa 24.04.2012, právoplatným a vykonateľným dňom 22.05.2012, súd rozhodol, že časový úsek medzi 18.00 hod. a 24.00 hod., kedy sa zamestnanci zdržiavali na pracovisku, je potrebné považovať za pracovnú pohotovosť, počas ktorej zamestnancovi prináleží mzda vo výške určenej podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, a preto žalovaný pristúpil k prepočítaniu mzdových nárokov jednotlivých zamestnancov za tzv. odpočinok na pracovisku, vrátane žalobcu. Následne žalovaný náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2011 až december 2011 vo výške 435,44 Eur brutto vyplatil žalobcovi spolu so mzdou za mesiac jún 2012 dňa 12.07.2012. Náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2009 až júl 2011 vo výške 2.446,75 Eur brutto vyplatil žalobcovi v častiach - sumu 1.460 Eur brutto dňa 13. 09. 2012 ako preddavok mimo výplatný termín, sumu 986,75 Eur brutto dňa 11.10.2012 spolu so mzdou za mesiac september 2012, a sumu 336,57 Eur ako úrok z omeškania za uvedené obdobie spolu so mzdou za mesiac január 2014. Predmetom konania je odmeňovanie žalobcu za tzv. odpočinok na pracovisku za obdobie od septembra 2009 do júla 2011 v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod., počas ktorého žalobca čakal na výkon práce na pracovisku žalovaného.

5. Súd prvej inštancie spor právne posúdil podľa § 96 ods. 1, ods. 2, ods. 3, ods. 6, § 121 ods. 1 a § 252g ods. 1 Zákonníka práce; § 1 ods. 1 písm. a), ods. 2, § 2 ods. 3 písm. i), § 4 ods. 1, ods. 2, ods. 5, ods. 6, ods. 7 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.; § 100 ods. 1, ods. 2 a § 101 Občianskeho zákonníka.

6. Žalobca podaním doručeným súdu dňa 13.04.2015, navrhol druhú zmenu žaloby tak, že sa proti žalovanému domáhal zaplatenia sumy 1.900,04 Eur spolu s príslušenstvom za jednotlivé mesiace a zmenil i hmotnoprávnu kvalifikáciu nároku, tak, že tzv. odpočinok na pracovisku už nekvalifikoval ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa ustanovenia § 96 Zákonníka práce ako v samotnej žalobe, ani ako pracovnú pohotovosť podľa ustanovenia § 4 zákona č. 462/2007 Z. z., tak ako v podaní zo dňa 11.06.2014, ale ako riadny pracovný čas, za ktorý patrí žalobcovi mzda spolu so mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas v prípade prekročenia mesačného pracovného času. Súd prvej inštancie ustálil, že týmto druhým návrhom na zmenu žaloby dňa 13.04.2015 došlo ku kvantitatívnej (zníženie pôvodne žalovanej istiny), ale aj kvalitatívnej zmene žaloby (zmena právneho titulu, na základe ktorého sa žalobca domáhal zaplatenia uvedenej sumy). Podľa uvedeného podania žalobca tzv. odpočinok na pracovisku už kvalifikoval nie ako neaktívnu pracovnú pohotovosť, či už podľa ustanovenia § 96 Zákonníka práce, tak ako v žalobe, alebo ako pracovnú pohotovosť podľa ustanovenia § 4 zákona č. 462/2007 Z. z. tak ako v podaní zo dňa 11.06.2014, ale ako štandardný pracovný čas, za ktorý patrí zamestnávateľovi riadna mzda (žalobca tento svoj nárok definoval ako nárok na zaplatenie časti nezaplatenej mzdy

spolu s mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas). Hmotnoprávne účinky zmeneného návrhu vznikajú doručením zmeneného návrhu na súd, nie právoplatnosťou rozhodnutia súdu o pripustení zmeny návrhu na začatie konania a preto má súd prvej inštancie za to, že predmetného nároku sa žalobca domáha odo dňa 13.04.2015. Žalovaný počas konania (prvý krát na pojednávaní dňa 13. 01. 2015, č. I. 59) vzniesol námietku premlčania vymáhaného nároku podľa ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka, a to z dôvodu, že k podaniu návrhu na rozšírenie istiny (na 3.434,42 Eur a príslušenstva) došlo žalobcom až 11.06.2014. Žalovaný vzniesol námietku premlčania všetkých nárokov, ktoré by mali byť zaplatené pred 11.06.2011. Následne na pojednávaní dňa 05.05.2015 (čl. 205) po pripustení druhej zmeny žaloby na tomto pojednávaní na základe návrhu žalobcu na zmenu žaloby zo dňa (13. 04. 2015), žalovaný vzniesol námietku premlčania nároku, tak ako ich žalobca uplatnil v druhom návrhu na zmenu žaloby (žalobca tento svoj nárok definoval ako nárok na zaplatenie časti nezaplatenej mzdy spolu s mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas). Žalobca si ostatný nárok, ktorý definoval ako nárok na zaplatenie časti nezaplatenej mzdy spolu s mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas uplatnil až počas konania podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 13.04.2015, teda jednoznačne po uplynutí zákonnej trojročnej premlčacej lehoty podľa ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka dňa 01.03.2015. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s námietkou žalobcu, že v oboch zmenených návrhoch nejde o nové nároky. V druhom zmenenom návrhu doručenom súdu dňa 13.04.2015 sa už dokonca žalobca domáha náhrady mzdy za riadne vykonanú prácu, nie za pracovnú pohotovosť, teda si opäť uplatňuje úplne nový nárok, ktorý mohol uplatniť už v pôvodnej žalobe na začatie konania. V tomto prípade nejde len o kvantitatívnu zmenu návrhu, ale aj o kvalitatívnu zmenu návrhu, pretože žalobca 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. Súd prvej inštancie sa nestotožnil s argumentáciou žalobcu, že námietka premlčania je v rozpore s dobrými mravmi. Vznesenie námietky premlčania v zásade neodporuje dobrým mravom. Uplatnenie námietky premlčania je v pracovnom práve prípustné na základe ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce, 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). Konflikt medzi vznesením námietky premlčania a dobrými mravmi možno konštatovať len výnimočne a v hraničných prípadoch. Súd prvej inštancie zastáva názor, že žalovaným vznesená námietka premlčania nie je v rozpore s dobrými mravmi, pretože neovplyvnil dobu, kedy žalobca podal pôvodný návrh na začatie konania (žalobu) na súde, ani zmenené návrhy na súde, s akcentom na to, že žalobca v pôvodnom návrhu na začatie konania (žalobe) tvrdil, že žalovaný mu celú istinu už vyplatil v správnej výške a domáhal sa zaplatenia len úrokov z omeškania. Žalovaný preto pri zmenách žaloby využil svoje hmotnoprávne oprávnenie a vzniesol voči novým uplatňovaným nárokom žalobcu námietku premlčania. Žalobca nesúhlasil so vznesením námietky premlčania aj v súvislosti s poškodením jeho slabšieho postavenia ako účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Súd prvej inštancie v tejto súvislosti poukazuje na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-429/09, 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. I napriek tomu, že súd prvej inštancie ustálil, že námietka premlčania vznesená žalovaným počas konania je dôvodná, súd prvej inštancie k meritu veci uvádza, že mal v danej veci za preukázané, že žalobca ako hasič bol v žalovanom období zamestnancom v doprave podľa ustanovenia § 2 ods. 3 písm. i) zákona č. 462/2007 Z. z., a preto sa na jeho pracovný pomer u žalovaného vzťahuje zákon č. 462/2007 Z. z. ako primárny osobitný zákon a Zákonník práce ako subsidiárny všeobecný právny predpis. Vzťah medzi uvedenými právnymi predpismi sa riadi zásadou lex specialis derogat legi generali (osobitný zákon alebo ustanovenie ruší všeobecný zákon alebo jeho ustanovenie). Žalobca mal za žalované obdobie od septembra 2009 do júla 2011 v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod. žalovaným ako zamestnávateľom nariadený tzv. odpočinok na pracovisku, počas ktorého len čakal na výkon práce, ktorým bol zásah pri požari. Iné činnosti okrem vymenovaných v predchádzajúcej vete v tomto čase nevykonával. Žalobca 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 žalobcovi mzda. V ustanovení § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z. z. je upravená pracovná pohotovosť zamestnancov v doprave, počas ktorej nemusia byť prítomní

na pracovisku, ale sú povinní byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravení začať vykonávať prácu na pokyn. Žalobca však na základe nariadenia zamestnávateľa bol povinný sa v čase pracovnej pohotovosti zdržiavať na pracovisku a čakať na výkon práce, ktorú mu žalovaný nariadil. Keďže zákon č. 462/2007 Z. z. osobitne túto situáciu neupravuje, podľa názoru súdu prvej inštancie je potrebné postupovať podľa ustanovenia § 96 ods. 2 a ods. 6 Zákonníka práce (§ 1 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z.), ktoré upravujú pracovnú pohotovosť zamestnanca, ktorý je povinný počas nej sa zdržiavať na pracovisku, ďalej rozlišujú medzi neaktívnou a aktívnou pracovnou pohotovosťou, a aj medzi mzdou, ktorá patrí zamestnancovi za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Súd prvej inštancie sa nestotožňuje s argumentáciou žalobcu, 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) určujú, že ak zamestnanec je na pracovisku a čaká na výkon práce na základe pokynu zamestnávateľa, ide o pracovnú pohotovosť. Nakoniec, aj Krajský súd v Bratislave v rozsudku č. k. 8Co/109/2011-135 zo dňa 24.4.2012, na ktorý sa samotný žalobca v žalobe 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. Súd prvej inštancie má za to, zhodne so žalovaným, že by mal normotvorca a následne i 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 Zákonníka práce, ktoré sa vzťahujú aj na žalobcu ako zamestnanca v doprave na základe ustanovenia § 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, a preto je potrebné postupovať podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Ustanovenie § 4 ods. 7 zákona č. 462/2007 Z. z. síce upravuje prácu nadčas počas pracovnej pohotovosti, ale už neupravuje mzdové nároky, preto je opäť potrebné postupovať podľa všeobecného ustanovenia § 96 ods. 6 Zákonníka práce. S týmto stanoviskom súdu sú súladné i 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 počas konania žalobca, a ktoré podľa jeho názoru majú preukazovať, že mu za pracovnú pohotovosť patrí mzda v rovnakej výške ako za riadny výkon práce. Na základe uvedeného súd prvej inštancie dospel k záveru, že žalobcovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v ustanovení § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce účinného do 31.8.2012. Od 01. 09. 2011 v zmysle novelizovaného ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. V oboch prípadoch 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%). Súd prvej inštancie vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti má za to, že žalovaný riadne uspokojil nárok žalobcu na mzdu za pracovnú pohotovosť podľa ustanovenia § 96 ods. 3 a ods. 6 Zákonníka práce, preto je žaloba žalobcu nedôvodná i v merite veci. Súd prvej inštancie žalobu žalobcu zamietol i z dôvodu premlčania uplatneného ostatného nároku (nároku na zaplatenie nezaplatenej mzdy spolu s mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas). Súd prvej inštancie o trovách konania rozhodol podľa ustanovenia § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku tak, že žalovanému nárok na náhradu trov konania nepriznal, keďže si náhradu trov konania neuplatnil, pretože mu žiadne nevznikli.

7. Proti rozsudku podal odvolanie prostredníctvom svojho právneho zástupcu žalobca, ktorý nesúhlasil s rozhodnutím súdu prvej inštancie, poukázal na odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b), d) g), f) a h) CSP a navrhol odvolaciemu súdu žalobe vyhovieť a zaviazat' žalovaného na zaplatenie istiny 1.900,04 Eur s úrokom z omeškania špecifikovanom v petite odvolacieho návrhu alebo napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, ako aj žiadal priznanie náhrady trov prvoinštančného aj odvolacieho konania. V podanom odvolaní žalobca namietal, že uviedol presnú špecifikáciu požiadaviek. Nie je rozhodujúce, že súd môže toto vyčíslenie považovať za zvláštne alebo nezodpovedajúce úplnej matematickej správnosti. Toto vyčíslenie nebolo zo strany žalovaného

spochybnené a opiera sa o závery Odborného vyjadrenia č. 5/2017, ktoré dalo za pravdu žalobcovi a výpočet nárokov žalobcu a jeho mzdy za pracovnú pohotovosť sa v ňom nachádza. Vyčíslenie nárokov sa opiera o znalecký posudok, čo bolo v konaní jasne preukázané. Súd mal teda akceptovať vyčíslenie a rozhodovať len o podstate nároku, tzn. o oprávnenosti a o prípadnom premlčaní. Namietal, že súd je viazaný odborným názorom znalca, vecnú správnosť odborných záverov znalca nemôže preskúmať, a to s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Obdo 31/2008. Ďalej podľa názoru žalobcu súd prvej inštancie nesprávne definoval výkon práce, keď z definície pracovného času v § 85 ods. 1 Zákonníka práce vyplývajú štyri základné podmienky, ktoré je potrebné naplniť, aby išlo o pracovný čas a to: musí ísť o časový úsek, pričom doba, definovaná žalovaným ako odpočinok na pracovisku, je nepochybne časovým úsekom, ktorý trvá 6 hodín od 18.00 do 24.00; zamestnanec musí byť k dispozícii zamestnávateľovi a niet pochyb o tom, že žalobca bol počas celej doby k dispozícii žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi; zamestnanec musí plniť povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, pričom samotná zmluva spolu s rozvrhnutím času a inými dokumentmi jasne definovala povinnosť zamestnanca, že počas doby od 18.00 do 24.00 hod. musí byť žalobca k dispozícii žalovanému; zamestnanec musí vykonávať prácu, pričom žalovaný sa bráni, že ide o výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorý sa nezapočítava do celkového pracovného času. Pokiaľ ide o spornú otázku výkonu práce, poukázal žalobca na ust. § 144 a ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, ktoré uvádza negatívnu dobu, kedy nejde o výkon práce, z ktorého použitím pravidla výkladu a contrario vyplýva záver, že o výkon práce ide vtedy, ak za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi náhradné voľno. Keďže žalobcovi nebolo za toto obdobie poskytnuté žiadne náhradné voľno, treba považovať aj obdobie odpočinku na pracovisku za výkon práce, a nielen za súčasť pracovného času. Ďalej namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyložil pojem pomernej časti základnej zložky mzdy a následne sa nesprávne vysporiadal s úrokmi z omeškania. Pojem "pomerná časť základnej zložky mzdy" nie je možné stotožňovať s minimálnou mzdou. Existuje mnoho prípadov, kedy základná zložka mzdy je dohodnutá pod úroveň minimálnej mzdy a na túto základnú zložku mzdy sú naviazané doplnkové zložky, ktorých výška závisí napríklad od splnenia určitých výkonov. Pomerná časť základnej zložky mzdy môže byť teda aj nižšia ako je minimálna mzda a za týmto účelom sa v Zákonníku práce nachádza ust. § 96 ods. 3, aby deklarovalo, že v prípade výkonu pracovnej pohotovosti na pracovisku má byť pomerná časť základnej zložky mzdy minimálne na úrovni minimálnej mzdy. V ostatných prípadoch má byť pomerná časť základnej zložky mzdy vypočítaná podľa základnej zložky mzdy dojedanej v pracovnej zmluve. V situácii, kedy mal žalobca uzatvorenú pracovnú zmluvu s jedinou zložkou, a to pevne určenou mesačnou mzdou, je jednoznačné, že základná zložka mzdy je práve jeho mesačná mzda. Pomerná časť mzdy na jednu hodinu je teda jeho mesačná mzda/počet dohodnutých pracovných hodín pre kalendárny mesiac. Podľa jeho názoru pojem "pomerná časť základnej zložky mzdy" predstavuje určitý pojem, ktorého výška závisí od dojednaní v pracovnej zmluve. Pomerná časť základnej zložky mzdy môže byť aj vo vyššej výške ako je minimálna mzda, a preto pomerná časť základnej zložky mzdy nemôže byť stotožňovaná s minimálnou mzdou. Uviedol, že v obdobnej veci už bolo podané dovolanie, v ktorom sa rieši práve táto otázka, ktorá doposiaľ nebola v rozhodovacej praxi najvyššieho súdu vyriešená. Ďalej namietal, že súd prvej inštancie neaplikoval zákon č. 462/2007 Z.z. ako *lex specialis* a resp. jeho výkladom právnej normy, úplne poprel špecialitu tohto právneho predpisu. V odôvodnení konštatoval, že zákon č. 462/2007 Z.z. pôsobí vo forme špeciality k Zákonníku práce, ale napriek ust. § 4 ods. 6 uvedeného zákona sa pri odmene za pracovnú pohotovosť vo výške mzdy nelogicky odvoláva na ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Ak by zákonodarca chcel, aby sa na túto situáciu vzťahovalo ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, neupravoval by ju odlišne v ustanovení § 4 ods. 6 Zák. č. 462/2007 Z.z. Z teologického, logického, jazykového a systematického výkladu právnej normy vyplýva, že pracovná pohotovosť podľa zákona č. 462/2007 Z.z. sa započítava do pracovného času, a teda ipso facto zvyšuje fond času a žalobca sa dostáva aj s pracovnou pohotovosťou do nadčasu a zároveň za túto pracovnú pohotovosť mu patrí mzda. Mzda bola medzi žalobcom a žalovaným dohodnutá na mesačnej forme a zamestnanec má po prepočítaní na hodinovú mzdu právo na vyplácanie tejto mzdy. Súd prvej inštancie tiež nesprávne interpretoval príslušnú smernicu a relevantnú judikatúru SD. Uviedol, že v žiadnom zo svojich vyjadrení netvrdil, že by Súdny dvor EÚ judikoval niekde otázku výšky odmeňovania zamestnancov pri výkone pracovnej pohotovosti. Pokiaľ poukázal na rozhodnutie Súdneho dvora EU vo veci C-437/2005 Vorel neodvodzoval výšku plnenia zo spomínanej smernice, ale odvodzoval z nej len absolútny základ sporu, a to definícia pojmu pracovný čas, počas ktorého sa zamestnanci nachádzajú na pokyn zamestnávateľa na pracovisku, hoci aj nemusia fyzicky vykonávať prácu, tzn. sú len v pracovnej pohotovosti, sa v celom rozsahu musí zahrnúť do maximálneho týždenného pracovného času. Prekročenie tohto fondu pracovného času potom ipso facto spôsobuje, že pracujú nad ustanovený pracovný čas. Poukázal na znenie výrokovej časti uvedeného rozhodnutia,

najmä na druhú časť druhého výroku, kde súd definuje podmienky prípadnej dvojkoľajnosti odmeňovania pracovníkov. Podľa jeho názoru z tohto rozhodnutia vyplývajú dve základné skutočnosti, a to, že fyzická prítomnosť na pracovisku, hoci nevykonávajú žiadnu činnosť, sa považuje v celom rozsahu za pracovný čas, a že odlišné odmeňovanie zamestnanca za takúto "neaktívnu pohotovosť" je možné výlučne za predpokladu, že dochádza k zabezpečeniu práv priznaných smernicou. Za situácie, kedy zamestnávateľ porušuje ustanovený týždenný pracovný čas a zamestnanci nemajú dostatok času na regeneráciu, nie je v súlade s uvádzanou smernicou výklad právnej úpravy tak, že dochádza k rozlišovaniu odmeňovania za aktívnu časť pracovnej pohotovosti a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Poukázal aj na rozhodnutie C-14/04 vo veci Dellas, v ktorom Súdny dvor EÚ výslovne uviedol, že charakter vykonávaných alebo nevykonávaných prác nie je pre posúdenie toho, či ide alebo nejde o pracovný čas úplne neopodstatnený. Súd prvej inštancie nesprávne hodnotil kvantitatívnu zmenu petitu žaloby, keď svojím návrhom rozšíril svoje podanie dňa 11.06.2014 o právnu kvalifikáciu a kvantitatívne rozšírenie návrhu na zaplatenie istiny 3.434,42 Eur, s úrokom z omeškania a trov konania. V pôvodnom návrhu zo dňa 16.01.2013 sa domáhal zaplatenia istiny 1.139,97 Eur, zmena petitu v tomto prípade bola kvantitatívna, ktorá sa prejavila zvýšením sumy v žalobe na plnenie. Toto doplnenie bolo len za účelom uvedenia potrebných údajov nevyhnutných na identifikáciu uplatneného práva a podľa jeho názoru týmto úkonom nezmenil žalobu, ale ju len spresnil. Právna kvalifikácia je ponechaná na uváženie súdu, a nie je pre súd záväzná. Pri zmene kvalifikácie žaloby nie je ani potrebné, aby súd rozhodoval o zmene návrhu. Pokiaľ ide o jeho námietku rozporu námietky premlčania vznesenej žalovaným s dobrými mravmi, túto súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil a v tejto súvislosti poukázal na oznámenie o vybavení podania - Inšpektorát práce Žilina zo dňa 11.03.2013. Rozpor s dobrými mravmi podľa názoru žalobcu spočíva aj v tom, že zamestnávateľ ako silnejšia strana vedome vyplácal nižšiu mzdu, ako mal podľa zákona hradiť žalobcovi, pričom z nastavenia pracovného času bolo zrejmé, že nedošlo k primeranému zabezpečeniu práv zamestnancov podľa smernice č. Smernice rady 93/104/ES z 20.11.1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a rady 2000/34/ES z 22.06.2000, ako aj Smernica Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES z 22.06.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Za odňatie možnosti konať pred súdom sa podľa súdnej praxe rozumie postup súdu, ktorým bola znemožnená účastníkovi konania realizácia akýchkoľvek procesných práv, ktoré mu poskytuje Civilný sporový poriadok. Rozhodnutím o vyhlásení dokazovania za skončené nedal súd možnosť žalobcovi vyjadriť sa k danej veci.

8. Žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobcu navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Nesúhlasil s tvrdením žalobcu, že súdu poskytol presnú špecifikáciu jednotlivých nárokov a namietal, že žalobca predloženými podaniami nepreukázal dôvodnosť uplatnených nárokov, viackrát menil výšku ním uplatnených nárokov, pričom ani raz bližšie nešpecifikoval, v akej výške si uplatnil nárok na zaplatenie náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, t.j. jednotlivé mesačné mzdové nároky za žalované obdobie. Vzhľadom na ním uplatnenú námietku premlčania, nie je z predmetných podaní jasné, ktoré nároky v žalovanom období považuje žalobca za neuhradené. Ďalej uviedol, že už od začiatku konania rozporoval výšku žalobcom uplatnených nárokov a namietal aj výpočty znalkyne v odbornom vyjadrení. Podľa názoru žalovaného žalobca neuniesol dôkazné bremeno, s čím korešponduje aj rozhodnutie súdu. K definícii výkonu práce podľa § 144a ods. 2 písm. b) Zákonníka práce poukázal na odsek 5 ust. § 144a Zákonníka práce, v ktorom sa uvádza, že odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu. Neobstojí preto námietka žalobcu, že ak zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti náhradné voľno, išlo o výkon práce. Namietal, že pracovná pohotovosť nemôže byť posudzovaná ako výkon práce. Výkon práce je vykonávanie skutočnej dohodnutej pracovnej činnosti, pričom pracovná pohotovosť predstavuje pripravenosť na vykonávanie tejto dohodnutej pracovnej činnosti. To zohľadňuje aj samotné odmeňovanie pracovnej pohotovosti, ktorá nemôže byť odmeňovaná rovnako ako samotný výkon práce. Z toho dôvodu Zákonník práce odlišuje odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti. Časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa započítava do maximálnych limitov pre týždenný pracovný čas, avšak nie je výkonom práce, a teda skutočným odpracovaným časom. Do pracovného času sa len započítava, do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, z čoho je zrejmé, že nejde o klasický pracovný čas a výkon práce, a preto musí byť aj rozdielna výška mzdy za odpracovaný čas a pripravenosť na výkon práce. Za prácu nadčas sa v súlade s § 96 ods. 6 Zákonníka práce považuje len časť, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu. Ide teda o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, taktiež § 4 ods. 7 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave stanovuje, že výkon práce počas času pracovnej pohotovosti nad určený

týždenný pracovný čas je prácou nadčas. Čas pracovnej pohotovosti, ktorý však nie je výkonom práce, sa za prácu nadčas neoznačuje. S poukazom na § 96 ods. 3 vety prvej Zákonníka práce namietal, že zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť. Výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce, resp. zákona č. 462/2007 Z.z. definovaná, vychádzajúc z § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. dohode medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Zároveň však platí domnienka, že takáto výška nesmie byť dohodnutá nižšie ako aktuálna minimálna mzda v eurách za hodinu. Výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku môže byť určená percentuálne, ale aj iným spôsobom. V danom prípade bola dohodnutá v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy a bola dohodnutá celoplošne vo výške aktuálnej minimálnej mzdy. Trvá preto na tom, že pri svojom postupe neporušil ustanovenie Zákonníka práce, a ani zákona č. 462/2007 Z.z. a vyplatil žalobcovi všetky nároky, ktoré mu patrili na základe vzájomnej dohody. Poukázal aj na to, že žalobca v pôvodnom návrhu, a ani v návrhoch na zmenu návrhu nešpecifikoval, či si svoje nároky uplatňuje ako brutto a resp. netto. Ďalej uviedol, že zákon č. 462/2007 Z.z. pripúšťa existenciu pohotovosti na pracovisku, len ju neupravuje, a preto sa podľa § 1 ods. 2 uvedeného zákona na úpravu pohotovosti na pracovisku a tiež na odmeňovanie zamestnancov použijú ustanovenia Zákonníka práce, t.j. v zmysle odkazu č. 6 ust. § 119. Vo vzťahu k Smernici Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES udáva, že vo svojich definíciách rozlišuje len pojem "pracovný čas" a pojem "odpočinok", ktorý predstavuje "protipól" k pracovnému času, a teda nepozná kategóriu pracovnej pohotovosti. Zároveň z ustanovenia čl. 1 bod 1 a 2 vyplýva, že predmetom úpravy smernice sú len požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia a tiež minimálne doby odpočinku, dovolenky a pod. Súhlasil s tým, že z hľadiska požiadaviek ochrany zdravia a bezpečnosti zamestnancov nemá význam deliť pracovný čas na skutočný výkon práce a pohotovosť na pracovisku a poukázal na to, že zo žiadneho ustanovenia Smernice, resp. akejkoľvek inej európskej legislatívy nevyplyva, že by členské štáty nemohli aplikovať takéto delenie pre iné účely ako vymedzuje smernica. Túto skutočnosť Európsky súdny dvor niekoľko krát zdôraznil vo svojich rozhodnutiach, týkajúcich sa aplikácie Smernice, keď napr. vo veci C-258/10 "GRIGORE" na ktorú sa žalobca odvoláva. Poukázal aj na rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci C-437/05 "VOREL". Pokiaľ ide o zmenu petitu žaloby, namietal, že by žalobca "len kvantitatívne zmenil výšku žalovanej sumy a právnu kvalifikáciu", keď poukázal na to, že predmetom pôvodnej žaloby bol len nedoplatok nárokovaných mzdových náhrad. Následné podania, ktorými žalobca žiadal o náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť vo výške mzdy zodpovedajúcej riadnemu výkonu práce, a v ktorých uvádzal aj nové skutočnosti vyplývajúce z listu inšpektorátu práce, predstavovali nové nároky, ktoré žalobca mohol uplatniť už v čase podania žaloby. Pokiaľ tak urobil až dodatočne, došlo k zmene uplatneného nároku a tiež skutkových okolností, z ktorých vychádzal. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR č.k. 1MOBdoV 19/2007. K námietke rozporu s dobrými mravmi uviedol, že žalobcu žiadnym spôsobom neobmedzoval v podaní žaloby, resp. návrhov na zmenu žaloby, a ani ho za podanie týchto návrhov nijako nepostihoval. Nie je pravda, že by účelovo zdržiaval mimosúdne rokovania so žalobcom, aby prešla premlčacia lehota jeho nárokov. Komunikoval so žalobcom na osobných stretnutiach, ako aj prostredníctvom telekomunikačných prostriedkov, žiadnym spôsobom sa pred žalobcom nezatajoval a na jeho podnety odpovedal v primeranej lehote. K poukazu na vypočítavosť a nemravnosť konania žalovaného uviedol, že vzhľadom na rozhodnutia krajských riaditeľstiev hasičského zboru, ktoré odsúhlasili analýzy, že žalovaný nie je povinný mať hasičské jednotky, došlo k zrušeniu týchto útvarov. V rámci ponúk práce, ktoré boli zo strany žalovaného realizované jednotlivým hasičom, sa žalovaný zaviazal, že prednostne bude týchto zamestnancov prijímať na iné typové pozície, čo sa stretlo s maximálnym záujmom, ktorý by pri takomto negatívnom správaní sa voči zamestnancom nebol. Poukázal na to, že išlo celkom o 202 zamestnancov hasičských útvarov. Uplatnenie námietky premlčania je v pracovnom práve prípustné v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce, po uplynutí určeného času pre uplatnenie si subjektívneho práva na súde zo strany veriteľa, t.j. zamestnanca, má dlžník, t.j. zamestnávateľ právo vzniesť námietku premlčania, ktoré mu zabezpečuje právnu ochranu a právnu istotu pred časovo neobmedzeným výkonom práva. Uplatnenie si práva priznaného zákonom zo strany žalovaného, aj keď v pozícii silnejšieho v pracovnoprávnom vzťahu, nie je v rozpore s dobrými mravmi a poukázal aj na rovnaké postavenie strán sporu v zmysle čl. 6 CSP. Uviedol, že žalobca bol súdom opakovane, riadne a včas predvolávaný na pojednávanie, napriek tomu sa však na žiadne nedostavil, z čoho je zrejmý jeho nezáujem, ktorý nemôže byť prekážkou konania a rozhodnutia vo veci. Vypočutie žalobcu podľa jeho názoru ani nie je pre rozhodnutie vo veci potrebné, pretože v predmetnom spore ide o právne posúdenie uplatneného nároku žalobcu.

9. Žalobca vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že sa nestotožňuje so žiadnymi tvrdeniami žalovaného a zotrval na svojich námietkach a tvrdeniach uvedených vo svojom odvolaní. Ďalej uviedol, že podľa jeho názoru obdobie označené ako "odpočinok na pracovisku" nie je možné subsumovať pod definíciu pracovnej pohotovosti podľa § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. vzhľadom na to, že v prejednávanej veci je nesporné, že žalobca musel byť prítomný na pracovisku. Taktiež nejde ani o pracovnú pohotovosť podľa § 96 Zákonníka práce, vzhľadom na to, že žalobca poznal vopred svoj týždenný pracovný rozvrh (počet zmien za týždeň a denný pracovný poriadok), a teda predmetné obdobie "odpočinok na pracovisku" nespĺňa podmienku nariadenia (alebo dohodnutia) mimo rámca pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Podľa jeho názoru išlo o štandardný pracovný čas, za ktorý žalobcovi patrí mzda. Poukázal aj na vyjadrenie žalovaného v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I, podľa ktorého od októbra 2012 bola pohotovosť na pracovisku žalobcu v čase od 18.00 do 24.00 hod zrušená a tento časový úsek bol definovaný ako riadny výkon. Nie je preto dôvod takúto definíciu neuznať aj na obdobie od októbra 2012, keďže sa v samotnom výkone práce žalobcu nič nezmenilo. K uplatneným úrokom z omeškania okrem iného uviedol, že tieto je nutné počítať pre každé omeškanie zvlášť a prikladá preto tabuľku č. 1- č. 3, v ktorej ich detailnejšie vyčíslil. Uvedené tabuľky však k odvolaniu, resp. k predmetnému vyjadreniu nepriložil. K premlčaniu nárokov stále zaujíma stanovisko, že povolením námietky premlčania v takto významnom spore by bolo porušením dobrých mravov zo strany zamestnávateľa a zneužitia jeho nerovného postavenia v pracovnoprávných vzťahoch.

10. Žalovaný vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalobcu uviedol, že zotráva na svojich námietkach premlčania vznesených v priebehu súdneho konania. Pokiaľ žalobca argumentuje, že „odpočinok na pracovisku“ nemohol byť pracovnou pohotovosťou, lebo žalobca vopred poznal rozvrh pracovných zmien, potom žalovaný uvádza, že skutočnosť, že zamestnanec poznal rozvrh svojich pracovných zmien, nie je pre posúdenie pracovnej pohotovosti podstatná a nemá žiaden súvis s definíciou uvedenou v § 96 ods. 1 Zákonníka práce. Navyše, žalovaný mal výslovnú povinnosť vopred oznámiť zamestnancom rozvrh pracovných zmien, a to v súlade s ustanovením § 3 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z. z.. Žalovaný na podporu svojich argumentov, že pri odmeňovaní zamestnancov za neaktívnu pracovnú pohotovosť postupoval správne, poukázal na obdobné rozhodnutia slovenských súdov (uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 165/2018 a sp. zn. 3 Cdo 112/2018, rozsudky Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8CoPr 8/2019, 15CoPr 8/2018, 10CoPr 12/2018 a 4CoPr 3/2021, rozsudky Okresného súdu Bratislava I sp. zn. 17Cpr 2/2015 a 8C 174/2012).

11. Odvolací súd preskúmal vec, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania § 379, § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku, vec prejednal bez nariadenia pojednávania, keďže neboli splnené zákonné podmienky pre jeho nariadenie (nebolo potrebné doplniť, resp. zopakovať dokazovanie, nevyžaduje to dôležitý verejný záujem; § 385 ods. 1 CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalobcu nemožno priznať úspech. Rozsudok verejne vyhlásil; o termíne verejného vyhlásenia rozsudku boli strany sporu, resp. ich právni zástupcovia, upovedomené zákonným spôsobom (§ 378 ods. 1, § 219 ods. 1, ods. 3, § 385 ods. 1 CSP). Odvolací súd pri rozhodovaní vychádzal z vyššie uvedených zákonných ustanovení a zo skutočností, ktoré vyšli najavo najneskôr do konca lehoty na podanie odvolania. Rozhodujúcim pre posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie, dôvodnosť odvolania, boli skutočnosti, ktoré vyšli najavo vykonaným dokazovaním súdom prvej inštancie a ktoré nepochybne existovali v čase vyhlásenia rozsudku, v čase podania odvolania.

12. Rozsudok súdu prvej inštancie je vecne a právne správny, je výsledkom vykonaného dokazovania, a ako taký ho odvolací súd potvrdil (§ 387 ods. 1, ods. 2 CSP). Odvolateľ v odvolaní neuvádzal podstatné, rozhodujúce, konkrétne, právne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali iné rozhodnutie odvolacieho súdu. Na tomto mieste odvolací súd zdôrazňuje, že ide o konanie, v ktorom je súd viazaný žalobou, a teda aj odvolací súd je viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania.

13. Odvolací súd sa stotožnil so správnym právnym záverom súdu prvej inštancie uvedeným v napadnutom rozhodnutí o premlčaní nároku žalobcu na zaplatenie náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2009 až júl 2011 a absencii rozhodujúcich skutkových tvrdení týkajúcich sa jeho nároku o zaplatenie sumy 1.900,04 Eur s príslušenstvom (po pripustení zmien žaloby súdom prvej inštancie), keď ani v odvolacom konaní neboli zistené nové rozhodujúce skutočnosti alebo dôkazy, ktoré by spochybňovali správnosť právnych záverov, na ktorých súd prvej inštancie založil svoje rozhodnutie.

14. Súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku riadne zdôvodnil prečo považuje nárok žalobcu na zaplatenie náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od augusta 2009 do júla 2011 za premlčaný, s čím sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje. Tak ako už uviedol v odôvodnení napadnutého rozhodnutia prvoinštančný súd, žalobca sa pôvodnou žalobou domáhal iba zaplatenia úrokov z omeškania, nie mzdových nárokov za pracovnú pohotovosť. Žalobca si podaním zo dňa 11.6.2014 uplatnil zo mzdových nárokov aj úroky z omeškania, a tak správne prvoinštančný súd vyhodnotil, že nielen samotný nárok na zaplatenie náhrady za pracovnú pohotovosť, ale aj úrok z omeškania z tejto náhrady je premlčaný. Súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku dostatočne vysvetlil prečo nepovažoval vznesenú námietku premlčania žalovaným v rozpore s dobrými mravmi, s čím sa odvolací súd stotožňuje a dodáva, že výkon práva namietať premlčanie uplatneného nároku môže byť považovaný v rozpore s ustanovením § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka, len ak bol prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka právneho vzťahu, zatiaľ čo dosiahnutie vlastného zmyslu a účelu sledovaného právnu normou by zostalo vedľajšie a z hľadiska konajúceho by bolo bez významu. Jednalo by sa tak síce o výkon práva, ktorý je formálne so zákonom v súlade, avšak išlo by o výraz zneužitia tohto subjektívneho práva (označované rovnako ako šikana) na úkor druhého účastníka, a teda o výkon v rozpore s dobrými mravmi. Tieto okolnosti by pritom museli byť naplnené v natoľko výnimočnej intenzite, aby bol odôvodnený tak významný zásah do princípu právnej istoty, akým je odoprenie práva uplatniť námietku premlčania (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo dňa 19.2.2009, sp.zn. 25 Cdo 539/2008). V danom prípade zo strany žalovaného neprišlo k žiadnemu takému konaniu, ktoré by bránilo žalobcovi v uplatnení si jeho nárokov na súde. Sám žalobca v žalobe dokonca tvrdil, že mu žalovaný zaplatil všetky mzdové nedoplatky a požadovaná suma je nemenná. Skutočnosť, že žalobca menil počas konania svoju žalobu viac krát, nemôže byť na ťarchu žalovaného, keď ani poukazovanie žalobcu na oznámenia o vybavení podania Inšpektorátu práce Žilina zo dňa 11.3.2013, nemalo vplyv na to, aby si svoj nárok uplatnil na súde pred uplynutím premlčacej doby.

15. Z obsahu spisu odvolací súd zistil, že žalobou doručenou súdu dňa 14.09.2012 sa žalobca domáhal proti žalovanému zaplatenia sumy 1.139,97 Eur, titulom nedoplatku nárokovanej mzdových náhrad s odôvodnením, že za obdobie tzv. „odpočinku na pracovisku“ od 18:00 do 24:00 hod. zavedené Denným poriadkom účinným od 01.09.2007, mu žalovaný nevyplácal žiadnu mzdu, ani náhradu mzdy. Uplatnenú sumu žalobca v žalobe žiadnym spôsobom nešpecifikoval a úroky z omeškania si neuplatnil. K žalobe priložil tabuľky s výpočtom náhrad a úrokov z omeškania žalobcu za rok 2009, 2010 a 2011. Za rok 2009 je za obdobie august - december vyčíslená náhrada v celkovej sume 507 Eur za celkový počet hodín pohotovosti 300, pričom uvedený výpočet vychádza z počtu hodín pohotovosti 60 za každý mesiac a z náhrady za jednu hod. v sume 1,69 Eur a úroky z omeškania sú vyčíslené v celkovej sume 150,05 Eur. Za rok 2010 je uvedená celková suma náhrad 1.267,2 Eur za celkový počet hodín pohotovosti 720, ktorý výpočet vychádza z počtu hodín pohotovosti 60 za každý mesiac a náhrady za jedna hod. v sume 1,76 Eur; úroky sú vyčíslené v celkovej sume 240,75 Eur. Za rok 2011 je uvedená celková suma náhrad 1.314 Eur za celkový počet hodín pohotovosti 720, ktorý výpočet taktiež vychádza z počtu hodín pohotovosti 60 za každý mesiac a náhrady za jedna hod. v sume 1,82 Eur; úroky z omeškania sú uvedené v celkovej sume 131,53 Eur, za uvedené obdobie vyčíslené náhrady predstavujú spolu sumu 3.088,20 Eur a úroky z omeškania sumu 522,33 Eur, žalobca si však žalobou uplatnil len náhrady bez úrokov z omeškania, a to v sume 1.139,97 Eur, avšak neuviedol akého obdobia, resp. ktorej časti predloženého vyúčtovania sa uplatnená suma týka. Podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014 žalobca doplnil žalobu tak, že náhradu požaduje za obdobie od septembra 2009 do júla 2011, a to ako náhradu za pracovnú pohotovosť podľa § 96 ods. 5 Zákonníka práce spolu s príslušným úrokom z omeškania. V tomto podaní uviedol vyčíslenie uplatnených náhrad zhodne ako v tabuľke priloženej k žalobe, a to za rok 2009 v celkovej sume 507 Eur, za rok 2010 v celkovej sume 1.267,20 Eur a za rok 2011 v celkovej sume 1.314 Eur, t.j. spolu 3.088,20 Eur a úroky z omeškania vyčíslil za rok 2009 (august - december), spolu v sume 132,86 Eur, za rok 2010 spolu v sume 251,50 Eur a za rok 2011 v sume 143 Eur, na základe ktorého vyčíslenia sa domáhal zaplatenia sumy 612,61 Eur, ktorú žiadnym spôsobom nešpecifikoval, keď neuviedol na aké obdobie, resp. na ktorú časť predloženého vyčíslenia sa táto suma vzťahuje a zároveň požadoval úroky z omeškania v celkovej sume 527,36 Eur. Tieto nároky na náhradu mzdy, a aj na úroky z omeškania, boli však žalobcom nedôvodne uplatnené, keď vychádzali z nesprávnych výpočtov založených na nesprávnom počte hodín pohotovosti žalobcu, a vo zvyšnej časti boli žalovaným uspokojené. Podľa vyjadrenia žalovaného a ním predložených listinných dôkazov žalovaný žalobcovi časť nárokov, ktorá sa týkala obdobia august 2011 až december 2011 vo výške 435,44 Eur brutto vyplatil spolu so mzdou za mesiac jún 2012 dňa 12.07.2012. časť nárokov, ktorá sa týkala obdobia august 2009 až júl 2011 vo výške 2.446,75 Eur brutto vyplatil žalobcovi v dvoch

etapách - sumu 1.460 Eur brutto dňa 13.09.2012 ako preddavok mimo výplatný termín a sumu 986,75 Eur brutto dňa 11.10.2012 spolu so mzdou za mesiac september 2012, a sumu 336,57 Eur ako úrok z omeškania za uvedené obdobie spolu so mzdou za mesiac január 2014. Z uvedeného je zrejmé, že za žalobcom uplatnené obdobie od septembra 2009 do júla 2011 mu bola vyplatená mzda za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve a zároveň vyššej ako si žalobca uplatnil. Žalobca podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 13.04.2015 navrhol druhú zmenu žaloby tak, že sa proti žalovanému domáhal zaplata sumy 1.900 Eur spolu s príslušenstvom za jednotlivé mesiace a zmenil hmotnoprávnu kvalifikáciu nároku (č. l. 128). Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvej inštancie správne rozhodol, keď potvrdil, že dôvodne žalovaný vzniesol námietku premlčania všetkých nárokov uplatnených týmto podaním, keď svoje nároky uplatnil po uplynutí premlčacej doby.

16. K tvrdeniam žalobcu v odvolaní, že riadne špecifikoval svoj nárok, a že súd prvej inštancie nesprávne posúdil kvantitatívnu zmenu petitu, odvolací súd uvádza, že zmena žaloby je základným dispozičným úkonom predmetom konania, je prejavom tzv. dispozičného princípu sporového konania. Zmena žaloby nie je len zmenou tzv. žalobného petitu. Žalobu v civilnom konaní treba vnímať ako komplexné podanie žalobcu, ktoré má spĺňať náležitosti podľa § 132 CSP. Pod zmenou žaloby treba chápať zmenu akejkoľvek náležitosti, ktorú žaloba má mať. Od tohto treba však odlišovať prosté odstránenie väd žaloby, najmä v prípade, keď súd postupuje podľa § 128 CSP. O zmenu žaloby nejde v prípade, ak žalobca predkladá nové dôkazné návrhy, najmä so zreteľom na výsledok doterajšieho konania. Rovnako o zmenu žaloby nepôjde v prípade, ak žalobca rozšíri alebo zmení fakultatívnu právnu kvalifikáciu svojho nároku. Za zmenu žaloby treba považovať zmenu tzv. žalobnej žiadosti (petit žaloby), ktorá môže spočívať v zmene buď kvalitatívnej alebo kvantitatívnej stránky žalobnej žiadosti. Za kvalitatívnu zmenu petitu treba považovať tie situácie, keď žalobca, či už s poukazom na rovnaký (doteraz tvrdený) skutkový stav, prípadne skutkový stav zmenený a doplnený, požaduje niečo iné než pôvodne. Za kvantitatívnu zmenu žaloby treba považovať najmä pri žalobách na plnenie to, keď žalobca žiada buď niečo iné, alebo kvantitatívne viac, než žiadal v pôvodnej žalobe. V prípade, že súd zmenu žaloby pripustí, o jej zmene rozhodne uznesením, proti ktorému nie je odvolanie prípustné (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 24.5.2016, sp.zn. 4 Cdo 1193/2015). Z vyššie uvedeného je zrejmé, že žalobca sa zmenami žaloby v predmetnom prípade domáhal priznania iného plnenia, ako toho, ktorého sa domáhal v pôvodnom petite žaloby a požadoval plnenia na základe iného skutkového stavu ako tvrdil v žalobe. Doplnenie skutkových tvrdení, ktoré sú nové, znamenajú podstatnú zmenu alebo doplnenie rozhodujúcich skutočností tvrdených v žalobe.

17. K ďalším odvolacím námietkam žalobcu odvolací súd uvádza, že prvoinštančný súd riadne na danú vec aplikoval príslušné ustanovenia Zákonníka práce, zákona č. 462/2007 Z. z., Smernicu a judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, pričom dospel k správne právnemu záveru, že časový úsek označený ako „odpočinok na pracovisku“ (v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod.), po ktorý bol žalobca povinný byť prítomný na pracovisku na výkon svojej práce a prácu vykonával len v prípade vzniku takejto potreby, je neaktívnou pracovnou pohotovosťou, ktorá sa v niektorých prípadoch zmenila na aktívnu pracovnú pohotovosť (tzv. výjazd). Zákon č. 462/2007 Z.z. nepozná pracovnú pohotovosť, upravuje len pracovnú pohotovosť zamestnancov v doprave, počas ktorej nemusia byť prítomní na pracovisku, avšak v danom prípade bolo nesporné, že žalobca bol povinný v čase pracovnej pohotovosti zdržiavať sa na pracovisku a čakať na výkon práce, ktorú situáciu citovaný zákon osobitne neupravuje, ani mzdové nároky, a preto súd prvej inštancie správne konštatoval, že v danom prípade sa na odmeňovanie žalobcu za pracovnú pohotovosť vykonávanú v rozhodnom období, počas ktorej bol prítomný na pracovisku a čakal na výkon práce, prípadne pracoval v prípade výjazdu, vzťahuje ustanovenie § 96 Zákonníka práce. Žalobca sa v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod. zdržiaval na pracovisku, ak prácu nevykonával, iba bol pripravený na zásah, nešlo o výkon práce z jeho strany, z dôvodu ktorého odvolací súd vyhodnotil jeho odvolaciu námietku o nesprávnom definovaní výkonu práce prvoinštančným súdom za nedôvodnú.

18. Žalobca v odvolaní ďalej namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyložil pojem pomernej časti základnej zložky mzdy a následne sa nesprávne vysporiadal s úrokmi z omeškania. Odvolací súd aj túto námietku vyhodnotil ako nedôvodnú, pretože súd prvej inštancie správne konštatoval v odôvodnení napadnutého rozhodnutia, že na zistenie výšky náhrady mzdy za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca na pracovisku je potrebné aplikovať ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, s čím sa odvolací súd stotožnil. Pokiaľ žalobca namietal výšku mzdy za neaktívnu pracovnú pohotovosť a aktívnu pracovnú pohotovosť, ktorú mu mal žalovaný zaplatiť, namietal len všeobecne nesprávnosť určenia pomernej časti mzdy v jeho neprospech, pričom neuviedol v akej konkrétnej výške považuje

pomernú časť mzdy určenej súdom prvej inštancie za nesprávnu a neuviedol žiadnu konkrétnu sumu, ktorá by podľa jeho názoru zodpovedala správnej výške pomernej časti mzdy za konkrétne obdobie a akú konkrétnu sumu by mu mal žalovaný titulom mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku za žalované obdobie vyplatiť.

19. Nedôvodne v tejto súvislosti žalobca namietal aj to, že súd prvej inštancie neaplikoval zákon č. 462/2007 Z.z. ako *lex specialis*, a to § 4 ods. 6, podľa ktorého žalobcovi za pracovnú pohotovosť na pracovisku patrí mzda. Uvedené ustanovenie pokiaľ ide o mzdu, neupravuje jej výšku a odkazuje na ust. § 119 Zákonníka práce, ktoré nielen uvádza minimálny štandard, ktorý musí zamestnávateľ dodržiavať pri odmeňovaní svojich zamestnancov ako uviedol žalobca vo svojom odvolaní, ale zároveň stanovuje, že mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve a v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy, ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania a zároveň definuje základnú zložku mzdy. Vzhľadom na to, že žalovaný mal so zamestnancami osobitne dohodnutú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, a to v kapitole III., časť 14, bod 82 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy, odvolací súd dospel k záveru, že žalobcovi patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda v takto dohodnutej výške. S uvedeným názorom sa stotožnil aj Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 4Cdo 165/2018 zo dňa 29.04.2019, ktorým rozhodol o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 26.09.2017 sp. zn. 8CoPr 9/2016, t.j. v obdobnej veci, v ktorom nad rámec dovolacieho prieskumu uviedol, že „na základe § 96 ods. 3 Zákonníka práce zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorú mal dohodnutú so zamestnávateľom v pracovnej zmluve, a len v prípade, že by základná zložka jeho mzdy nedosahovala výšku minimálneho mzdového nároku za hodinu, zamestnancovi patrí mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške minimálnej mzdy. Ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce je však subsidiárnej povahy a použije sa len v prípade, ak si zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku iným spôsobom, napríklad osobitným dojednaním jej výšky, resp. spôsobu určenia jej výšky v pracovnej zmluve, alebo odkazom na kolektívnu zmluvu. Pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takom prípade sa uplatní zásada *pacta sunt servanda* a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške. Uvedené je relevantné aj v prejednávanej veci, keď z vykonaného dokazovania vyplynulo, 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 ŽSR, a to vo výške aktuálnej minimálnej hodinovej mzdy (III. kapitola, časť 14, bod 82 uvedenej smernice). Ak súdy dospeli k záveru, že žalobcovi patrí mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za uvedené obdobie vo výške minimálnej mzdy (teda vo výške osobitne dohodnutej kolektívnou zmluvou), tento záver je vecne správny“.

20. Aj z dôvodovej správy k ustanoveniu § 96 Zákonníka práce, účinného od 1. 9. 2007 vyplýva, že nová úprava pracovnej pohotovosti je daná do súladu s rozsudkami Európskeho súdu vo veci Jaeger, Simap, podľa ktorých čas, kedy je zamestnanec v pracovnej pohotovosti na pracovisku, sa musí považovať za pracovný čas a v prípade potreby za prácu nadčas; odmeňovanie pracovnej pohotovosti je v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora Európskej únie v prípade Vorel (C-437/05), podľa ktorého 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. K tvrdeniu žalobcu v odvolaní, že odlišné odmeňovanie zamestnanca za neaktívnu pohotovosť je možné výlučne za predpokladu, ak dochádza k zabezpečeniu práv priznaných smernicou, a že dochádza k porušeniu ustanoveného týždenného pracovného času, v dôsledku čoho zamestnanci nemajú dostatok času na regeneráciu, odvolací súd dôvodí, že iba samotným nerozlišovaním odmeňovania za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa nezabezpečí zamestnancom potrebný čas na regeneráciu, neposkytne

teda účinnú ochranu ich zdravia a bezpečnosti, ale takúto ochranu ich zdravia a bezpečnosti je potrebné zabezpečiť inými účinnými prostriedkami a preto uvedenú smernicu nemožno vykladať tak, že v prípade porušenia ustanoveného týždenného pracovného času by mal byť zamestnanec odmeňovaný za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku rovnako ako za aktívnu časť pracovnej pohotovosti. Z komentára k ustanoveniu § 96 Zákonníka práce vyplýva, že uvedené ustanovenie rozlišuje aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorú definuje ako časť, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu; od neaktívnej pracovnej pohotovosti, ktorú ďalej rozlišuje na neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, počas ktorej sa zamestnanec pripravuje na výkon práce zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska, od neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, počas ktorej sa zamestnanec zdržiava na pracovisku, a ktorá sa považuje za pracovný čas. Upravuje aj minimálne mzdové nároky, ktoré patria zamestnancovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas; za každú takúto hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi alikvotná časť základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej hodinovej mzdy podľa osobitného predpisu. Upravuje aj možnosť dohody na poskytnutie náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Aktívna časť pracovnej pohotovosti, teda, ak zamestnanec počas pracovnej pohotovosti aj vykonáva prácu, sa považuje za prácu nadčas.

21. Argumentáciu žalbcu v odvolaní, že mu bola odňatá možnosť konať pred súdom, keď ho súd prvej inštancie odmietol vypočuť a rozhodnutím o vyhlásení dokazovania za skončené mu nedal možnosť sa vyjadriť, odvolací súd vyhodnotil ako nedôvodnú. Právo byť v konaní pred súdom zastúpený advokátom je garantované Ústavou Slovenskej republiky ako súčasť práva na súdnu a inú ochranu (čl. 47 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky). Toto právo sa realizuje buď tým, že si účastník konania zvolí advokáta, ktorého poverí zastupovaním v konaní, alebo mu v prípade splnenia zákonných podmienok súd na jeho návrh ustanoví zástupcu z radov advokátov [(§ 30 ods. 1 O.s.p.), uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.7.2010, sp.zn. 2 Cdo 93/2009]. Výsluch strany sporu slúži na objasnenie a preukázanie tvrdených skutočností, ktoré v konaní vyšli najavo, ak ich nie je možné preukázať inak, napríklad listinou, výsluchom svedka. Súd nepredvoláva stranu sporu na pojednávanie vždy, pretože ak má strana zvoleného zástupcu na celé konanie, predvoláva sa na pojednávanie len zástupca (§ 178 CSP). Tým, že si žalobca v konaní zvolil zástupcu, súd prvej inštancie na pojednávanie, ktoré boli vo veci nariadené, predvolal len tohto zástupcu, ktorý na pojednávaní konanom dňa 12.4.2018, po poučení podľa § 154 CSP uviedol, že ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania nemá. Odvolací súd dodáva, že zo strany súdu prvej inštancie neprišlo ani k porušeniu ustanovení Civilného sporového poriadku, ktorý upravuje v ustanoveniach § 316 a nasl. CSP individuálne pracovné spory.

22. Na základe vyššie uvedeného, odvolací súd dospel k záveru, že prvoinštančný súd v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti potrebné pre posúdenie veci a tieto vyhodnotil v súlade s ust. § 195 CSP a dospel k skutkovým a právnym záverom, s ktorými sa odvolací súd stotožnil a na ktoré v zmysle ust. § 387 ods. 2 CSP poukazuje. Prvoinštančný súd v odôvodnení svojho rozhodnutia riadnym spôsobom uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal stanoviská procesných strán, citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednávany prípad a z ktorých vyvodil správne právne závery. Tieto zároveň primeraným a dostatočným spôsobom v súlade s ust. § 220 CSP zdôvodnil.

23. Pretože odvolací súd nezistil žiadne pochybenie, rozsudok prvoinštančného súdu ako správny potvrdil. Nakoľko ani v odvolaní žalobca neuviedol žiadne skutočnosti, ktoré by iným spôsobom boli spôsobilé vyhodnotiť stav zistený prvoinštančným súdom, odvolanie nepovažoval odvolací súd za dôvodné a preto rozsudok ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil a podľa § 387 ods. 2 CSP sa stotožnil so skutkovým a právnym záverom súdu prvej inštancie.

24. Záverom odvolací súd ešte poznamenáva, že rozhodol bez nariadenia pojednávania dôvodiac ustanovením § 378 ods. 1, § 219 ods. 1, ods. 3, § 385 ods. 1 CSP a už vyššie uvedenými dôvodmi. S dôrazom na to, že nedopíňal dokazovanie, a preto prípadne ďalšie tvrdenia prednesené stranami sporu na pojednávaní na odvolacom súde už nemohli mať vplyv na iné rozhodnutie odvolacieho súdu. Postačovalo preto preskúmanie veci na základe spisovej dokumentácie; strany sporu, predovšetkým odvolateľ, ani nevzniesol žiadny presvedčivý dôkaz potvrdzujúci, že iba ústna časť pojednávania nasledujúca po výmene písomných stanovísk, by mohla zaručiť spravodlivé konanie (porovnaj napr. rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 25.4.2002, č. 64336/01, vo veci Lino Carlos VARELA ASSALINO proti Portugalsku; porovnaj tiež rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky napr. vo veci vedenej pod sp.zn. 5 Cdo 218/2009, 3 Cdo 51/2011, 3 Cdo 186/2012, 7 Cdo 56/2011).

25. Pri rozhodovaní o trovách odvolacieho konania vychádzal odvolací súd z ustanovenia § 396 ods. 1, v spojení s § 255 ods. 1, § 262 ods. 1 CSP. Žalovaný bol v odvolacom konaní úspešný, a preto mu priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu, pričom o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie s poukazom na ustanovenie § 262 ods. 2 CSP.

26. 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).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

(1) Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

(2) Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 CSP).

(1) Dovolanie podľa § 421 odsek 1 CSP nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b).

(2) Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

(1) Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

(2) Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 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).

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

(2) Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a

ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 420 CSP možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 CSP).

(1) Dovolanie prípustné podľa § 421 CSP možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci.

(2) Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prvej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).