

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 14Cpr/3/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229893
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 05. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Daniela Drnáková
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2022:1112229893.14

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I sudkyňou Mgr. Danielou Drnákovou v spore žalobcu: R. Č., F.. XX.XX.XXXX, T. XXX XX A. XXX, Č. E. J., právne zastúpený: SODOMA VULGAN, spol. s r.o., Kominárska 2,4, 832 03 Bratislava, proti žalovanému: Ž. J. S., Bratislava, J. J.: P. X, XXX XX Bratislava, o zaplatenie 4.680,01 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

- I. Súd konanie v časti o zaplatenie istiny 2.166,53 eur zastavuje.
- II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 206,24 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške: 9,5% ročne zo sumy 22,73 eur od 13.09.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5% ročne zo sumy 49,42 eur od 13.10.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 68,20 eur od 13.11.2011 do zaplatenia a vo výške 9,25% ročne zo sumy 65,89 eur od 13.12.2011 do zaplatenia, to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.
- III. Súd vo zvyšku žalobu z a m i e t a.
- IV. Súd žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania nepriznáva.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou Okresnému súdu Bratislava I dňa 14.09.2012, doplnenou podaním doručeným súdu dňa 16.01.2013 domáhal od žalovaného zaplatenia sumy 1.139,97 eur a náhrady trov konania titulom náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť. Žalobu odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy vykonával u žalovaného funkciu hasiča. Jeho pracovný deň trval 24 hodín a po ňom nasledovala 48 hodinová prestávka mimo pracoviska. Pracovná činnosť počas dňa bola u žalovaného určená záväzným Denným poriadkom. Žalovaný po novele Zákonníka práce č. 348/2007 Z.z. účinnej od 01.09.2007 vydal nový Denný poriadok a zaviedol s účinnosťou od 01.09.2007 tzv. „odpočinok na pracovisku“ v čase od 18:00 do 24:00 hod., za ktorý však nevyplácal žalobcovi žiadnu mzdu ani náhradu mzdy a počas tejto doby tzv. odpočinku na pracovisku nezabezpečil iný personál v požadovanom množstve a kvalifikácii, ktorý by vykonával prácu namiesto žalobcu. Za uvedené obdobie žalobcovi prináleží náhrada mzdy minimálne v rozsahu pracovnej pohotovosti, čo v obdobnom prípade potvrdil Krajský súd v Bratislave v rozhodnutí č.k. 8Co/109/2011-135, ako aj samotný žalovaný, keď žalobcovi vyplatil väčšiu časť náhrady za pracovnú pohotovosť. Nárok si uplatňuje za obdobie od augusta 2009 do decembra 2011.

1.1. Následne podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014 žalobca upravil výšku nároku a voči žalovanému sa domáhal zaplatenia sumy 4.680,01 eur. Uviedol, že na základe podnetu z 15.01.2013 bola vykonaná inšpekcia Inšpektorátom práce Žilina u žalovaného. V jej správe bolo konštatované, že žalovaný vyplácal za každú hodinu mzdu vo výške vo výške 2,09 eur/ 1 hod. za rok 2012 a v roku 2013 sumu 2,16 eur/ 1 hod.. Žalobca uviedol, že s poukazom na ust. § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z. mu mala byť za rok 2009 vyplácaná za pracovnú pohotovosť hodinová tarifná mzda vo výške 3,25 eur, za rok 2010 vo výške 3,39 eur, za rok 2011 vo výške 3,50 eur, za rok 2012 vo výške 3,55 eur a za rok 2013 vo výške 3,83 eur. Pokiaľ preto žalovaný vyplácal žalobcovi mzdu v nižšej výške (1,89 eur za 2009; 1,97 eur za rok

2010; 2,03 eur za rok 2011; 2,09 za rok 2012 a 2,16 za rok 2013), porušil tým podľa žalobcu ustanovenia zák. č. 462/2007 Z.z., čo konštatoval aj Inšpektorát práce, ktorý nariadil žalovanému nedostatky odstrániť v lehote do 30.06.2013. Pri zohľadnení správnej výšky hodinovej tarifnej mzdy v 7. tarifnej triede žalobcu predstavuje náhrada za pracovnú pohotovosť za roky 2009-2011 sumu 5318,30 eur a úroky z omeškania sumu 929,06 eur. Po započítaní platieb žalovaného, ktorý uhradil časť istiny 1.525,32 eur a 42 eur na úroky z omeškania si teda voči žalovanému uplatňuje titulom mzdových nárokov za pracovnú pohotovosť na sumu 4.680,01 eur pozostávajúcu z istiny 3.792,95 eur a úrokov z omeškania 887,06 eur. Uvedená zmena petitu bola súdom pripustená za účasti strán konania uznesením na pojednávaní dňa 12.11.2021.

2. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe potvrdil, že žalobca pracoval u neho od augusta 2009 až do decembra 2011 ako hasič. Rozvrh zmien bol stanovený tak, že po 12 hodinovej zmene nasledoval odpočinok na pracovisku v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod. s tým, že počas uvedeného času mal možnosť odpočinku na lôžku a preto uvedený čas nie je možné považovať za pracovnú pohotovosť a preto za tento čas nevyplácal žalobcovi žiadnu mzdu, resp. jej náhradu. Nakoľko rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 8Co/109/2011 z 24.04.2012 súd rozhodol, že časový úsek medzi 18.00 hod. a 24.00 hod., kedy sa žalobca zdržiaval na pracovisku je potrebné považovať za pracovnú pohotovosť, pristúpil k prepočítaniu mzdových nárokov. Keďže šlo o väčší počet zamestnancov, vyplácal tieto vo viacerých termínoch a vyplatil všetky nároky, ktoré z tejto pracovnej pohotovosti vyplývali. Žalobcovi vyrátal mzdu za pracovnú pohotovosť v sume 2.295,94 eur brutto, túto podrobil zákonným odvodom a následne netto mzdu previedol na žalobcov účet a to: nároky za august - november 2011 v sume 316,68 eur brutto vyplatil dňa 12.07.2012 spolu s výplatou mzdy za jún 2012 a nároky za august 2009 až júl 2011 vo výške 1.979,26 eur brutto, resp. 1.388,37 eur netto vyplatil nasledovne: ako zálohu v sume 1.187 eur netto mimo výplatný termín dňa 13.09.2012, zvyšok v sume 201,37 eur netto dňa 11.10.2012 spolu s výplatou mzdy za september 2012. Uviedol, že je potrebné zohľadniť, že počet zmien nebol stanovený presne, ale kolísal v závislosti od príslušného mesiaca, taktiež počas každej pracovnej zmeny nepredstavovala pracovná pohotovosť 6 hodín, keďže v prípade ohláseného požiaru absolvoval žalobca výjazd a tento čas mu bol preplatený ako výkon práce nadčas, teda nemohol mu súčasne vzniknúť nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť, aj za výkon práce. Taktiež je potrebné uviesť, že časť zmien neodpracoval žalobca z titulu čerpania dovolenky, náhradného voľna, práceneschopnosti, resp. iných skutočností. Nárok za december 2011 žalobcovi nevznikol, nakoľko od tohto mesiaca boli zavedené 12-hodinové zmeny, súčasťou ktorých neboli pracovné pohotovosti.

2.1. K podaniu žalobcu doručenému súdu 11.06.2014 uviedol, že žalobca si ním uplatnil nové nároky, keď pôvodnou žalobou zo 14.09.2012 sa domáhal vyplatenia sumy 1.139,97 eur ako nedoplatku nárokovaných mzdových náhrad, avšak predmetným podaním doručeným 11.06.2014 si uplatnil nové nároky, ktoré si mohol uplatniť už v čase podania žaloby, resp. skôr. Vzhľadom na zmätočnosť predchádzajúcich podaní žalobcu má žalovaný za to, že až podaním z 23.09.2021 si žalobca uplatnil reálne svoje mzdové nároky. Aj keď považuje žalobcom uplatnené nároky v celom rozsahu za nedôvodné, s poukazom na vyššie uvedené z opatrnosti vzniesol námietku premlčania nárokov za celé uplatnené obdobie, pričom ak by súd vyhodnotil túto námietku premlčania ako nedôvodnú, napáda námietkou premlčania nároky uplatnené žalobcom za obdobie od augusta 2009 do 10.06.2011. Zároveň poukázal na ust. § 4 ods. 6 z.č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času a § 119, ako aj § 96 Zákonníka práce. Uviedol, že zo slovného spojenia v § 96 Zákonníka práce: „vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy“ vyplýva, že zamestnancovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť. Vzhľadom na absenciu úpravy pomernej časti základnej zložky mzdy v Zákonníku práce, resp. v zákone č. 462/2007 Z.z. a vychádzajúc z ust. § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom táto výška nesmie byť nižšia ako minimálna mzda v eurách za hodinu. V prípade žalovaného bola výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku dohodnutá v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (III. kapitola, časť 14, bod 82), a žalovaný neporušil týmto postupom žiadne ustanovenia Zákonníka práce ani zák. č. 462/2007 Z.z. a žalobcovi vyplatil všetky nároky, ktoré mu patrili podľa vzájomnej dohody. Odmeňovanie nižšou sumou za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku ako je za výkon práce vyplýva aj z dôvodovej správy k zák. č. 348/2007 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, ktorá v čl. I bod 73 odkazuje na rozhodnutie ESD v prípade Vorel (C-437/05). Rovnaké odmeňovanie riadneho výkonu práce a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku (len ako pripravenosti na výkon práce) by v konečnom dôsledku bolo i nelogické, nakoľko pri rovnakom hodnotení by pre zamestnávateľa nemalo zmysel takýto inštitút upravovať. Čas pracovnej pohotovosti na pracovisku sa započítava do maximálnych limitov pre týždenný pracovný čas, ale nie je výkonom práce. Taktiež pri odmeňovaní výkonu práce a pracovnej pohotovosti musí byť zohľadnená odlišnosť medzi

skutočným výkonom práce a pripravenosťou na jej výkon. Upozornil tiež na to, že žalobca neuviedol, či si žalované nároky uplatňuje vo forme brutto alebo netto, avšak z obsahu žalobného petitu vyplýva, že sa jedná o sumu netto, avšak hodinové mzdy použité na prepočet sú v brutto výške.

3. Žalobca v konaní v podaní doručenom súdu dňa 23.09.2021 ďalej uviedol, že metodika výpočtu ako ju uvedie ďalej bola potvrdená na prvom stupni Okresným súdom Bratislava rozsudkami v konaniach 19Cpr/4/2012, 6Cpr/2/2013 a 12Cpr/7/2012. Upriamil pozornosť na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave č.k. 4CoPr/14/2007-639, ktorým bol potvrdený rozsudok Okresného súdu Bratislava I č.k. 19C/7/2012-585, kde sa žalobca p. R. domáhal obdobných nárokov voči žalovanému. V danom konaní bolo vykonané znalecké dokazovanie pre určenie správnosti spôsobu výpočtu tzv. pomernej časti základnej zložky mzdy znalkyňou JUDr. O.. L. A., ktorý je relevantný aj v tomto konaní. Na uplatnený nárok je potrebné aplikovať § 96 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý určuje mzdu za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti ako mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Zároveň určuje aj jej minimálnu výšku, ktorá nemôže byť nižšia ako minimálna mzda. Medzi stranami je sporný výklad pojmu „pomerná časť základnej zložky mzdy“. Aj keď tento pojem nie je zákonne presne definovaný, ide o presne určiteľnú časť mzdy. Podľa § 119 Zákonníka práce je základnou zložkou mzdy zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. V tomto prípade ide o základnú mesačnú mzdu. Pri takto definovanej základnej zložke mzdy, pomernú časť základnej zložky mzdy v tomto prípade predstavuje priamo hodinová mzda, k čomu odkázal na odborný článok Ing. E. E., ktorý uvádza presné spôsoby výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy. Túto metódu aplikovala aj znalkyňa v prípade p. R.. Žalobca tak rovnako pri vyčíslení žalovaného nároku vychádza podľa tam uvedeného výpočtového vzorca: mesačná mzda/ fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, keď pri výpočte vychádzal z počtu hodín doložených žalovaným do spisu. Dodal, že takýto výklad je potvrdený aj tým, že § 96 ods. 3 je začlenený v Zákonníku práce ako predpise vybudovanom na zásade ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany, čo sa prejavuje v kogentnosti noriem pracovnoprávných predpisov, keď odlišné zmluvné dojednanie či už individuálne alebo kolektívne je prípustné len v prípade, ak je toto v prospech zamestnanca, pričom poukázal na § 1 ods. 6 a § 231 ods. 4 Zákonníka práce. Zo znaleckého dokazovania v inej veci a z potvrdenej metodiky výpočtu vyplýva, že žalovaný vyplácal podľa kolektívnej zmluvy menej než je zákonný limit, a preto nie je možné na túto časť kolektívnej zmluvy odkazovať, bez ohľadu na právny názor vyslovený Najvyšším súdom SR v uznesení sp. zn. 4Cdo/165/2018. K otázke premičania v dôsledku zmien žalobného návrhu poukázal na právny názor vyslovený Krajským súdom v Bratislave v rozhodnutí sp. zn. 4CoPr/14/2017.

3.1. Podaním doručeným súdu dňa 13.12.2021 v zmysle uvedeného vyčíslil nárok sumou istiny 1.626,42 eur brutto s úrokom z omeškania vo výške 9% zo sumy 67,34 eur od 13.9.2009 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 63,54 eur od 13.10.2009 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 75,76 eur od 13.11.2009 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 90,76 eur od 13.12.2009 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 67,34 eur od 13.1.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 79,38 eur od 13.2.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne o sumy 90,49 eur od 13.3.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,79 eur od 13.4.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 81,67 eur od 13.5.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 71,44 eur od 13.6.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,77 eur od 13.7.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.8.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 47,63 eur od 13.9.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,77 eur od 13.10.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.11.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 85,96 eur od 13.12.2010 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 63,50 eur od 13.1.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 68,20 eur od 13.2.2011 do zaplatenia, vo výške 9% ročne zo sumy 77,56 eur od 13.3.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 39,78 eur od 13.4.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% eur ročne zo sumy 16,47 eur od 13.5.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5% ročne zo sumy 22,73 eur od 13.9.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5% ročne zo sumy 49,42 eur od 13.10.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 68,20 eur od 13.11.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 65,89 eur od 13.12.2011 do zaplatenia, pričom vo zvyšku istiny, t.j. v sume 2.166,53 eur zobral žalobu späť. Výslovne uviedol, že sa späťvzatie nevzťahuje na úroky z omeškania uplatnené pevnou sumou. Výpočet nároku uviedol v tabuľkách na č.l. 529-530 spisu po jednotlivých mesiacoch žalovaného obdobia, t.j. od augusta 2009 do novembra 2011. Za r. 2009 vyčíslil nedoplatok na mzde za pracovnú pohotovosť v sume 364,75 eur, za r. 2010 v sume 853,42 eur a za r. 2011 v sume 408,25 eur, čo predstavuje žalovanú sumu. Uviedol, že mzda bola u žalovaného v rozhodnom období splatná k 12. dňu mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý žalobcovi vznikol nárok na mzdu, preto si uplatnil nárok na úroky z omeškania v zákonnej výške počnúc 13. dňom v mesiaci za príslušný kalendárny mesiac až do zaplatenia.

4. Žalovaný v konaní doplnil svoje vyjadrenie, keď súhlasil s tým, že podľa ustanovenia § 96 ods. 2 Zákonníka práce sa neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku považuje za pracovný čas. Ide však len o pripravenosť na výkon práce a uvedené ustanovenie neupravuje, ako má byť táto neaktívna časť pracovnej pohotovosti odmeňovaná. Opätovne poukázal na § 96 ods. 3 Zákonníka práce, pričom v uvedenom ustanovení sa hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy, nie o základnej zložke prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky mzdy ako to uvádza žalobca. Z uvedeného ustanovenia možno dovodiť, že odmena má mať určitý vzťah k základnej zložke mzdy, ale neznamená to, že nemôže byť určená pevnou sumou, len nemôže byť nižšia ako minimálna mzda. Výklad v článku O.. E. je v priamom rozpore so samotnou dôvodovou správou k predmetnému ustanoveniu (čl. I bod 73 tejto dôvodovej správy). Práve možnosť strán dohodnúť si mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku za zachovania minima vo výške minimálnej hodinovej mzdy zvyrazňuje, že mzda za pracovnú pohotovosť tvorí len určitý podiel zo základnej zložky mzdy. Výklad žalobcu je nad rámec jazykového znenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce a jeho účelu. Navyše aj rozhodnutie Najvyššieho súdu SR z 29.04.2019 sp. zn. 4Cdo 165/2018 uvádza, že ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce je dispozitívnym ustanovením. Žalovaný preto základnú zložku neupravil, ale priamo v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov, ktorá tvorí prílohu Kolektívnej zmluvy upravil odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti za dodržania podmienky, že musí byť najmenej vo výške minimálnej mzdy, čím dodržal znenie ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Ku skutočnosti, že postupoval pri odmeňovaní za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti správne poukázal na viaceré súdne rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, Krajského súdu v Bratislave a Okresného súdu Bratislava I. Uviedol, že po preverení nespornuje výpočet nároku žalobcu tak, ako ho tento uviedol vo svojom podaní z 13.12.2021 (č.l. 529-530 spisu), sporuje však dôvodnosť nároku a oprávnenosť takéhoto výpočtu.

5. Žalobca doplnil svoje vyjadrenie, keď uviedol k vznesenej námietke premlčania, že si svoj nárok uplatnil žalobou zo 14.09.2012 odkázal na obdobné konania, kde sudcovia takúto námietku vyhodnotili ako v rozpore s dobrými mravmi, keďže sa nedalo očakávať od žalobcu ako slabšej zmluvnej strany, že bude hneď vedieť kvantifikovať svoj nárok. Uviedol, že ak existuje viacero dlhov, v zmysle Zákonníka práce sa má za to, že zaplatený je ten, ktorý bol najskôr splatný. Po jeho upozornení žalovaný uhradil časť mzdy za pracovnú pohotovosť, pričom platbu označil len jednotlivými rokmi bez bližšieho určenia, za ktorý mesiac náleží. V tomto prípade má za to, že žalovaný zaplatil mzdu za pracovnú pohotovosť za prvé kalendárne mesiace daného roku vyrátané v správnej výške. Nárok si uplatňuje v brutto sumách. Na výzvu súdu ku špecifikácii sumy úrokov z omeškania vyjadrených pevnou sumou, t.j. 887,06 eur uviedol, že si riadne uplatnil úroky z omeškania percentuálnou sadzbou za celú istinu vo výške 1.626,42 eur počnúc 23.09.2021, pričom výška úrokov je určená momentom vzniku omeškania za tú ktorú časť dlžnej istiny, čo je špecifikované v podaní z 23.09.2021. Ak by mal súd za to, že časť úrokov z omeškania, ako aj časť istiny (pred podaním zo dňa 10.06.2014) sú premlčané, nie je možné za premlčanú považovať časť úrokov z omeškania uplatnených v podaní z 10.06.2014 v pevnej sume 887,06 eur, pričom ide o nasledovnú časť tejto sumy:

- dlžný úrok k nedoplatku na mzde za august 2011 k 10.6.2014 vo výške 5,92 eur (vypočítaný ako úrok z omeškania vo výške 9,5% od 13.9.2011 do 10.06.2014),
- dlžný úrok k nedoplatku na mzde za september 2011 k 10.06.2014 vo výške 12,49 eur (vypočítaný ako úrok z omeškania vo výške 9,5% od 13.10.2011 do 10.06.2014),
- dlžný úrok k nedoplatku na mzde za október 2011 k 10.06.2014 vo výške 16,25 eur (vypočítaný ako úrok z omeškania vo výške 9,25% od 13.11.2011 do 10.06.2014) a
- dlžný úrok k nedoplatku na mzde za november 2011 k 10.06.2014 vo výške 15,20 eur (vypočítaný ako úrok z omeškania vo výške 9,25% od 13.12.2011 do 10.06.2014). Ak by teda súd vyhodnotil námietku premlčania ako dôvodnú, nemôže to mať vplyv na priznanie pevne určenej sumy úrokov z omeškania vo výške spolu 49,86 eur. Úroky z omeškania z uplatnenej priznanej istiny by mali byť súdom priznané za 3 roky pred ich uplatnením spätne, t.j. od 23.09.2018.

6. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi tvoriacimi obsah súdneho spisu: tabuľka výpočtu nároku k podanej žalobe zo 14.09.2012, výplatné pásky žalobcu za jún 2012, september 2012, výpisy z účtu žalovaného: č. 48/2012, za deň 13.9.2012 a za deň 11.10.2012, Smernica pre odmeňovanie zamestnancov č. 341/2004/105-O 510, so zmenami 1-14, tabuľka výpočtu nároku žalobcu k podaniu z 23.09.2021, článok Ing. E. E. Pracovná pohotovosť po novele Zákonníka práce, znalecký posudok č. 6/20165 JUDr. O.. L. A. vo veci Okresného súdu Bratislava I, sp. zn. 19Cpr/7/2012, evidencia dochádzky žalobcu za 08/2009 až 11/2011, pracovná zmluva žalobcu č.p. SOŽ-1130/1989 z

2.1.1989 vrátane jej dodatkov, dohoda k výkonu pracovnej pohotovosti č. 74/2004-ZPOŽ z 05.04.2004, dohoda o zmene pracovnej zmluvy z 01.04.1992, z 20.03.1994, mzdové listy žalobcu za r. 2009-2012, mzdový dekrét z 15.01.2010 a 24.01.2012.

7. Súd mal v konaní po oboznámení sa s obsahom listinných dokladov a na základe zhodných tvrdení strán za preukázané, že

7.1. Žalobca na základe Pracovnej zmluvy SOŽ-1130/1989 z 2.1.1989 vrátane dodatku č. 209/2002 z 22.04.2002 účinného od 01.04.2002 a dodatku č. 47/2014 účinného od 29.01.2014, vykonával u žalovaného od 01.01.1989 funkciu starší požiarnik v útvere Požiarnej ochrany Nové Zámky. Pracovná zmluva bol uzatvorená na dobu neurčitú. Podľa bodu 3. Dodatku k pracovnej zmluve uzatvorenom medzi stranami sporu dňa 22.04.2002 mzdové podmienky sú upravené v samostatnom dekréte v súlade so Smernicou pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy ŽSR. Mzdový dekrét je súčasťou pracovnej zmluvy. V rozhodnom období podľa Denného poriadku účinného od 01.09.2007 bola služba hasiča od 06.00 hod. do 06.00 hod., pričom obdobie od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol tzv. odpočinok na pracovisku.

7.2. Dňa 05.04.2004 uzavreli strany sporu dohodu k výkonu pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce, kde sa dohodli na výkone pracovnej pohotovosti na pracovisku nad rámec § 96 ods. 2 Zákonníka práce a nad rozsah stanovený § 35 ods. 1 z.č. 121/2004 Z.z.. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 01.04.1992 sa zmenila funkcia žalobcu na „hasič“, dohodou z 20.03.1994 sa zmenila funkcia žalobcu na „hasič - strojník“.

7.3. Podľa mzdového dekrétu č. 0003/2010/ZPOŽ žalobcovi bola s účinnosťou od 01.01.2010 priznaná tarifná mzda 553,73 eur mesačne. Podľa mzdového dekrétu č. 0060/2012/ZPOŽ z 24.01.2012 bola žalobcovi priznaná od 01.01.2012 tarifná mzda 580 eur mesačne.

7.4. Podľa kapitoly III. body 81. a 82. časti 14 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O 510, ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce. Za hodinu patrí zamestnancovi mzda v sume 1,89 eur. Podľa zmeny č. 13 uvedenej smernice s účinnosťou od 01.01.2010 bola hodinová mzda zamestnanca za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku stanovená sumou 1,97 eur a podľa zmeny č. 14 s účinnosťou od 01.01.2011 v sume 2,03 eur.

7.5. Žalobca mal v období august až december evidovaných spolu 252 hodín pracovnej pohotovosti, za r. 2010 mal evidovaných spolu 613 hodín pracovnej pohotovosti a za január až november 2011 mal evidovaných spolu 301,5 hodín pracovnej pohotovosti.

7.6. Žalovaný vyplatil žalobcovi dňa 12.07.2012 vo výplate za jún 2012 náhradu za pracovnú pohotovosť za august - november r. 2011 v sume 316,68 eur. Dňa 13.09.2012 vyplatil žalobcovi zálohu za náhradu za pracovnú pohotovosť za r. 2009 - júl 2011 v sume 1.187 eur a sumu 201,37 eur netto vyplatil žalobcovi dňa 11.10.2012 vo výplate za september 2012, rozpis skutočných hodín pracovnej pohotovosti žalobcu,

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

7.8. Inšpektorát práce Žilina v oznámení zo dňa 15.01.2013 v súvislosti s prešetrovaním postupu zamestnávateľa pri nariaďovaní pohotovosti zamestnancom od 01.01.2013 na podnet niektorého zo

zamestnancov poukázal na ust. § 2 ods. 3 písm. b) zák. č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave, podľa ktorého zamestnancom v doprave je aj zamestnanec závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, letisku alebo v prístave, v dôsledku čoho sa na zamestnancov žalovaného vzťahujú ust. § 3 (maximálny pracovný čas) a § 4 (maximálny čas pracovnej pohotovosti) tohto zákona. V súvislosti s výkonom pracovnej pohotovosti bolo zistené, že zamestnávateľ za každú hodinu priznal a vyplatil mzdu vo výške 2,09 eur/ 1 hod. v roku 2012 a 2,16 eur/ 1 hod. v roku 2013. Nakoľko však podľa § 6 zákona o doprave čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce, sa započítava do pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi v doprave mzda (za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu). Vzhľadom na dohodnutú výšku mesačnej mzdy 547 eur (3,35 eur/ 1 hod.), zamestnávateľ porušil § 6 zák. č. 462/2007 Z.z. a zistený nedostatok mu bolo nariadené odstrániť do 30. 06. 2013 a v budúcnosti dodržiavať príslušné ustanovenia zák. č. 462/2007 Z.z.

8. Súd základ uplatneného nároku žalobcu posúdil podľa z.č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/>> o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení účinnom v čase žalobcom vykonávanej pracovnej pohotovosti, z.č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení účinnom v rozhodnom čase a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení účinnom v rozhodnom čase.

9. Podľa § 1 ods. 1 písm. a) cit. zák. č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave, v znení účinnom v čase žalobcom vykonávanej pracovnej pohotovosti, tento zákon upravuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času v doprave.

Podľa § 1 ods. 2 cit. zák. č. 462/2007 Z.z. ak tento zákon neustanovuje inak, vzťahuje sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave Zákonník práce <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>>.

Podľa § 2 ods. 1 cit. zák. č. 462/2007 Z.z. organizácia pracovného času na účely tohto zákona je úprava
a) maximálneho pracovného času, prestávok v práci a času pracovnej pohotovosti,
b) minimálnej doby odpočinku a
c) pravidiel rozvrhnutia práce pri nočnej práci, práci na zmeny a pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času.

Podľa § 2 ods. 2 cit. zák. č. 462/2007 Z.z., ak ďalej nie je ustanovené inak, organizácia pracovného času sa vzťahuje na zamestnancov v doprave, ktorí pracujú pre zamestnávateľa v pracovnom pomere, okrem členov posádok námorných lodí plávajúcich pod vlajkou Slovenskej republiky a vedúcich zamestnancov, ktorí sú štatutárnym orgánom alebo sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Podľa § 2 ods. 3 písm. i) cit. zák. 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 cit. zák. 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. 6 cit. zák. 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 § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia.

Podľa § 43 ods. 1 písm. d), ods. 3 veta prvá cit. Zákonníka práce, v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

Podľa § 85 ods. 1 cit. Zákonníka práce pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Podľa § 90 ods. 1 cit. Zákonníka práce pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci.

Podľa § 96 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08. 2011

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom od 01. 09. 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 § 119 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnej dobe, v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy.

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, mzda je splatná mesačne pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 130 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Podľa § 132 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011, ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, ak ide o splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

Podľa § 132 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.09.2011 ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

Podľa § 231 ods. 1, 4, 5 Zákonníka práce, odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Podľa § 4 ods. 2 písm. a) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, neplatná je kolektívna zmluva v časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Podľa § 100 ods. 1 zák. č. 40/1964 Z.z. Občiansky zákonník v znení účinnom v rozhodnom čase, právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihladne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

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

Podľa § 517 ods. 1 veta prvá Občianskeho zákonníka, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

Podľa § 3 ods. 1 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. v znení účinnom k dňu omeškania výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

10. Žalobca počas konania, po začatí prvého pojednávania vo veci svojím podaním doručeným súdu dňa 13.12.2021 oproti zmene pripustenej uznesením na pojednávaní dňa 12.11.2021 (žalobca sa domáhal od žalovaného zaplata istiny 3.792,95 eur a zvyšného úroku z omeškania vo výške 887,06 eur), vzal v dôsledku svojho nesprávneho výpočtu nároku späť žalobu v časti istiny 2.166,53 eur a zároveň uviedol, že späťvzatie sa nevzťahuje na úroky z omeškania uplatnené pevnou sumou. Súd dodáva, že aj keď v následnej časti podania žalobca uvádzal, že súd mu má priznať okrem iného aj sumu 527,36 eur, čo zrejme predstavovalo časť pôvodných zosplatnených úrokov z omeškania uplatnených vo výške 887,06

eur, súd v zmysle výslovne uvedeného vyjadrenia žalobcu, že späťvzatie sa na úroky z omeškania uplatnené pevnou sumou nevzťahuje (pričom uvedenú sumu si v podaní z 11.06.2014 uplatnil žalobca ako zosplatnené úroky z omeškania) mal za to, že žalobca späťvzval len vyššie uvedenú časť istiny.

11. Podľa § 144 Civilného sporového poriadku žalobca môže vziať žalobu späť.

Podľa § 145 ods. 2 Civilného sporového poriadku ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzatí žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

Podľa § 146 ods. 1 Civilného sporového poriadku súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu podľa § 168 alebo pojednávanie.

Podľa § 146 ods. 2 Civilného sporového poriadku súhlas žalovaného je potrebný vždy, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu.

12. Keďže žaloba bola žalobcom v časti o zaplatenie sumy 2.166,53 eur vzatá späť po začatí prvého pojednávania, pričom žalovaný s týmto čiastočným späťvzatím vyslovil súhlas a nie sú splnené podmienky ustanovenia § 146 ods. 2 Civilného sporového poriadku, súd s poukazom na § 145 ods. 2 Civilného sporového poriadku konanie v časti žaloby o zaplatenie 2.166,53 eur zastavil. Predmetom konania teda zostala suma 1.626,42 eur s vyčísleným úrokom z omeškania 887,06 eur a s úrokom z omeškania uplatneným percentuálnou sadzbou od vzniku omeškania s výplatou jednotlivých súm mesačne od 13.-teho dňa v príslušnom mesiaci do zaplatenia.

13. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru o čiastočnej dôvodnosti žalobou uplatneného pracovnoprávneho nároku.

14. Z dokazovania v konaní vyplynulo, že žalobca pracoval v rozhodnom období (august 2009 až november 2011) u žalovaného ako hasič, pričom v zmysle Denného poriadku účinného od 01.09.2007 bol u žalovaného po 12- hodinovej pracovnej zmene začínajúcej o 06:00 hod. zavedený tzv. „odpočinok na pracovisku“ v čase od 18:00 do 24:00 hod.. Za uvedený časový úsek žalovaný spočiatku nevyplácal žiadnu mzdu, ani náhradu mzdy, keďže mal za to, že nejde o pracovnú pohotovosť. K vyplácaniu mzdových nárokov za uvedený časový úsek pristúpil na základe záverov rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24.02.2012, sp. zn. 8Co/109/2011, pričom žalobcovi vyplatil nárok za pracovnú pohotovosť za uplatnené obdobie postupne v júli, septembri a októbri 2012 tak ako je to uvedené v bode 7.6. tohto rozsudku. Uvedené skutočnosti neboli medzi stranami konania sporné.

15. Medzi stranami konania nebolo tiež sporné, že Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 24.04.2012, sp. zn. 8Co/109/2011 potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava III č. k. 42C/38/2009-116 zo dňa 02.02.2011, priznávajúci zamestnancovi žalovaného náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť vykazovanú žalovaným v dennom poriadku ako tzv. „odpočinok na pracovisku“. V odôvodnení uviedol, že zhodne so súdom prvej inštancie dospel k záveru, že službu v čase od 18:00 hod. do 24.00 hod. (s výnimkou výjazdov na zásah) nemožno kvalifikovať ako odpočinok v zmysle ust. § 85 ods. 2 ZP, ale minimálne ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 ZP a § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z.. Uvedený záver vyplynul jednak z ust. § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z., ako aj z kapitoly III. bod 82. časti 14 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O 510 a výsledkov vykonaného dokazovania, podľa ktorých bolo povinnosťou zamestnancov žalovaného byť počas tejto doby pripravený na zásah v časovom limite do jednej minúty po ohlásení požiaru.

16. Žalobca si uplatnil v konaní voči žalovanému nevyplatenú časť mzdového nároku za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2009 až november 2011. Z dôvodu viacerých úprav žaloby v konaní žalovaný v konaní vzniesol námietku premlčania uplatneného nároku, preto súd skúmal či a v akom rozsahu je uvedená námietka dôvodná. Tak ako je vyššie uvedené, žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 14.09.2012, doplnenou podaním doručeným súdu dňa 16.01.2013 domáhal od žalovaného zaplatenia nároku za pracovnú pohotovosť za uvedené obdobie vo výške 1,69 eur /1 hod. za r. 2009, 1,76 eur /1 hod. za r. 2010 a 1,82 eur/1 hod. za r. 2011, t.j. spolu vo výške 1.139,97 eur (612,61 eur istina a 527,36 eur ako úroky z omeškania za dané obdobie). Následne - zohľadniac obranu žalovaného

k správnosti výpočtu pôvodne nereflektujúceho skutočný počet hodín pracovnej pohotovosti, podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014 žalobca upravil výšku nároku a voči žalovanému sa domáhal zaplatenia sumy spolu 4.680,01 eur pozostávajúcu z istiny 3.792,95 eur a úrokov z omeškania 887,06 eur, keď už pri výpočte vychádzal z hodinovej mzdy vypočítanej z tarifnej mzdy platnej pre siedmu tarifnú triedu. Uvedená zmena petitu bola súdom pripustená uznesením na pojednávaní dňa 12.11.2021. Podaním doručeným súdu dňa 13.12.2021 v zmysle uvedeného vyčíslil svoj nárok sumou istiny 1.626,42 eur brutto s úrokom z omeškania uplatneným percentuálnou sadzbou od vzniku omeškania s výplatou jednotlivých súm mesačne od 13.-teho dňa v príslušnom mesiaci do zaplatenia, pričom vo zvyšku istiny, t.j. v sume 2.166,53 eur zobral žalobu späť, keď späťvzatie sa nevzťahovalo na úroky z omeškania uplatnené pevnou sumou (viď bod 3.1. tohto rozsudku). Súd poukazuje na to, že z ustálenej súdnej praxe vyplýva, že ak v dôsledku zmeny žaloby zostane zachovaný tzv. hmotnoprávny nárok uplatnený pôvodnou žalobou, dôjde k spočívaniu premlčania už podaním pôvodnej žaloby a zmena žaloby nemá vplyv na plynutie premlčacej doby. Ak však v dôsledku zmeny žaloby dôjde k zmene procesného nároku alebo zmene hmotnoprávneho dôvodu vo forme prekvalifikovania uplatneného subjektívneho práva, za začiatok spočívania premlčacej lehoty treba považovať až doručenie zmeny žaloby. Podľa názoru súdu podanie žalobcu doručené súdu 11.06.2014 predstavuje podstatnú zmenu žaloby nielen kvôli rozšíreniu nároku (kvantitatívna zmena), ale aj podstatnú zmenu pre vec rozhodujúcich skutočností (kvalitatívna zmena), keď si voči žalovanému už uplatňoval iný ako pôvodne žalovaný a v mesiacoch júl, september a október 2012 žalovaným vyplatený mzdový nárok vychádzajúci už z inej hodinovej mzdy 2011 (viď aj rozsudok Najvyššieho súdu SR 1M Obdo V 19/2007 z 31.7.2008). Na základe uvedeného súd dospel k záveru, že s poukazom na § 100 ods. 1 a § 101 Občianskeho zákonníka, vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe sú premlčané novo uplatnené nároky, ktorých splatnosť nastala pred 11.06.2011 spolu s úrokom z omeškania, ktorý ako akcesorický nárok sleduje osud istiny. Medzi stranami nebolo sporné, že splatnosť mzdy bola 12. deň v mesiaci, teda nepremilčané sú nároky žalobcu od mája 2011 (splatný 12.06.2011) do novembra 2011.

16.1. Žalobca namietol, že uplatnenie námietky premlčania žalovaným je v rozpore s dobrými mravmi, avšak súd túto argumentáciu vyhodnotil ako nedôvodnú, nakoľko žalovaný nezodpovedá za časový okamih uplatnenia mzdových nárokov žalobcom a tento ani nemohol ovplyvniť. Aj keď žalovaný dlhodobo nevyplácal mzdové nároky zamestnancov za uvedené obdobie „odpočinku na pracovisku“, nemôže to byť bez ďalšieho dôvodom pre prisvedčenie uvedenej argumentácii žalobcu, pričom v konaní nebolo preukázané žiadne konanie žalovaného, ktoré by prestavovalo prekážku pre uplatnenie žalovaného nároku v premlčacej lehote. Žalobcovi pritom nič nebránilo, aby si mzdový nárok vo výške a na základe skutkového zdôvodnenia prezentovaného v rozšírení žalobného petitu uplatnil už v pôvodnej žalobe a skutočnosť, že k tomuto pristúpil až podaním z 11.06.2014 nemožno pripísať na vrub žalovaného.

16.2. Žalobca si v podaní z 11.06.2014 uplatnil aj zosplatnenú sumu úrokov z omeškania k uplatnenému nároku a to vo výške 887,06 eur, ktorá bola súčasťou pripustenej zmeny petitu uznesením z 12.11.2021. V podaní doručenom súdu dňa 08.03.2022 špecifikoval, že obsahom tejto sumy sú úroky z omeškania z uplatneného nároku k dátumu podania, t.j. k 10.06.2014 (podanie bolo doručené súdu dňa 11.06.2014). Žalobca dôvodil, že z tejto sumy aj pri priznaní dôvodnosti premlčania nemôžu byť premlčané úroky z omeškania za august až november 2011, ktoré k 10.06.2014 predstavujú spolu sumu 49,86 eur. Aplikujúc súdom ustálené premlčanie nárokov žalobcu splatných pred 11.06.2011, ako nepremilčané by boli nároky na úrok z omeškania z uvedenej zosplatnenej sumy za obdobie od augusta do novembra 2011 (nárok za máj - júl 2011 si žalobca neuplatnil), avšak keďže žalobca aj napriek výzve súdu nešpecifikoval čo presne a v akých sumách tvorí uvedenú zosplatnenú časť úrokov z omeškania, súd námietku premlčania vo vzťahu k uvedenej časti nároku nemohol posúdiť.

17. Spornou medzi stranami sporu bola otázka výšky a výpočtu mzdového nároku za daný časový úsek neaktívnej časti pracovnej pohotovosti od augusta 2009 až do novembra 2011. Nebolo v konaní sporné, že žalovaný v konaní uhradil časť predmetného nároku za uvedené obdobie a to v sumách a dátumoch ako sú uvedené v bode 7.6. tohto rozsudku, keď pri určení výšky nároku vychádzal zo Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O 510 a to z hodinovej mzdy v roku 2009 vo výške 1,89 eur, v roku 2010 vo výške 1,97 eur a v roku 2011 vo výške 2,03 eur, pričom z dôvodu absencie legálnej úpravy pomernej časti základnej zložky mzdy vyplývajúcej z ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce mal za to, že pomerná časť základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku zodpovedala dohode v predmetnej Smernici. Argumentácia žalobcu spočívala v tvrdení, že vzhľadom na závery vyslovené znalkyňou JUDr. O. L. A. v znaleckom posudku č. 6/2016 týkajúcom sa mzdových nárokov iného zamestnanca v zhodnej veci v konaní tunajšieho súdu sp. zn. 19Cpr/7/2012, ako aj

právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku O. E., pomerná časť základnej zložky mzdy je presne určiteľnou časťou mzdy a zákonné minimum sa použije len v prípade, ak pomerná časť základnej zložky mzdy je pod jeho úrovňou. Nakoľko v danom prípade výška mzdy určená v internej smernici žalovaného za 1 hodinu pracovnej pohotovosti bola nižšia ako pomerná časť základnej zložky mzdy žalobcu, čím sa kolektívna zmluva odkazujúca na úpravu odmeňovania v predmetnej smernici dostala do rozporu s § 96 ods. 3 Zákonníka práce, od žalovaného žiadal doplatiť rozdiel takto vypočítanou a žalovaným vyplatenou náhradou mzdy spolu s úrokom z omeškania.

18. Súd uvádza, že predmetný nárok žalobcu za čas strávený na pracovisku medzi 18.00 hod. a 24.00 hod. (v dennom poriadku žalovaného vymedzený ako „doba odpočinku“) v období od augusta 2009 do novembra 2011 (s výnimkou doby strávenej na zásahu, ktorá je v zmysle Zákonníka práce považovaná za prácu nadčas, ktorá však nebola predmetom tohto konania) je potrebné právne kvalifikovať ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1 až 3 Zákonníka práce. Predmetná doba sa síce započítava do pracovného času, avšak nejedná sa o výkon práce, keď žalobca v danom čase prácu pre žalovaného skutočne nevykonával, bol iba v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej pohotovosti. Žalobcovi tak podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (do 31.08.2011 najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku ust. v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce). Pri posúdení výkladu pomernej časti základnej zložky mzdy a jej určenia sa súd stotožnil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodíť, že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (čomu svedčí aj článok „Pracovná pohotovosť a pracovný čas“ od Ing. E. E., na ktorý žalobca v konaní poukazoval). Základná zložka mzdy uvedená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce predstavuje zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu. V danej veci bol základnou zložkou mzdy mesačný plat žalobcu, ktorého výška nebola medzi stranami sporná, preto podľa názoru súdu, v zhode s argumentáciou žalobcu, pomernou časťou je teda podiel mesačného platu zodpovedajúci pracovnej pohotovosti (mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti). Pomerná časť základnej zložky mzdy sa tak rovná časti mesačnej mzdy zodpovedajúcej podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Z ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce možno gramatickým výkladom dospieť k záveru, že zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je použiteľné len ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou ako je minimálna mzda. Súd preto ako nedôvodnú vyhodnotil obranu žalovaného, že zákon neurčuje pomernú časť základnej zložky mzdy a jej výpočet, a že z uvedeného dôvodu je stanovenie pomernej časti základnej zložky mzdy ako odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Tak ako už bolo vyššie uvedené, žalovaný postupoval pri určovaní výšky mzdových nárokov za predmetné obdobie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na základe Kolektívnej zmluvy, ktorej súčasťou je Smernica o odmeňovaní zamestnancov, avšak takéto určenie by bolo oprávnené len ak by základná zložka mzdy bola nižšia ako zákonom garantovaný minimálny nárok, k čomu súd poukazuje na záver znalkyne JUDr. O. A. v znaleckom posudku č. 6/2016 vypracovanom v obdobnom konaní tunajšieho súdu sp. zn. 19Cpr/7/2012 (viď bod 7.7. tohto rozsudku). Tvrdenie žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, k čomu poukazoval aj na judikatúru Európskeho súdneho dvora uvedenú v dôvodovej správe k zák. č. 348/2007 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, súd nepovažuje za rozporné so svojimi závermi, keď tomuto úmyslu zodpovedá, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi len pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, teda nie mzdy v celej výške vrátane zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. V danom prípade síce nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy a teda základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy sa stala tarifná mzda žalobcu v celej výške, avšak v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úrovňou minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca a pod., čím dochádza pri takomto výpočte k odlíšeniu výšky mzdy za riadny výkon práce a za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti ako na to poukázal žalovaný. Súd tiež poukazuje na to, že mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve aj inak, avšak u zamestnanca, u ktorého základná zložka mzdy je vyššia ako minimálna mzda nemôže byť táto mzda dohodnutá v nižšej výške ako je pomerná časť základnej

zložky mzdy (iná úprava mzdy môže byť len v prospech zamestnanca). Kolektívna zmluva a Smernica pre odmeňovanie zamestnancov priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, avšak nezohľadňuje situáciu, že u niektorých zamestnancov môže byť pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, v dôsledku čoho priznáva zamestnancom nárok na mzdu v nižšej výške, ako je v ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce. S poukazom na ust. § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. je teda potom Smernica v tejto časti neplatnou. Aj keď sa žalovaný pri svojej obrane odvolával na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda, súd vzhľadom na nemeritorný charakter predmetného rozhodnutia, ktorým bolo dovolanie z procesných dôvodov odmietnuté, pri zrejmom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá Smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, na tento právny názor neprihliadol. Na margo obrany žalovaného súd ešte dodáva, že aj keď tento odkazoval na viaceré rozhodnutia v obdobných konaniach vedených voči žalovanému na tunajšom súde, súd nie je týmito rozhodnutiami pri rozhodovaní o nároku v predmetnom súdnom konaní viazaný, pričom v prevažnej väčšine prípadov bolo dôvodom zamietnutia nároku žalobcu (zamestnanca žalovaného) sčasti premlčanie a sčasti nemožnosť posúdenia dôvodnosti uplatnených nárokov pre ich nedostatočné vymedzenie, keď však žalobca v tomto prípade bremeno tvrdenia a dostatočnej špecifikácie nárokov týkajúcich sa istiny a príslušenstva (okrem zosplatennej sumy úrokov z omeškania) uniesol.

19. K nepremiľčanej časti nároku žalobcu, teda k mzdovému nároku za mesiace máj 2011 až november 2011 súd uvádza, že žalobca presne určil výšku žalovanej sumy za každý mesiac uplatneného obdobia vo svojom podaní doručenom súdu 13.12.2021, pričom žalovaný k tomuto výslovne uviedol, že po preverení tento výpočet nespornuje, sporuje však dôvodnosť nároku a oprávnenosť takéhoto výpočtu. Z uvedeného dôvodu súd žalobcovi priznal výšku nároku za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za uvedené nepremiľčané obdobie, pričom žalobca si uplatnil nárok na doplatok za mesiac august 2011 v sume 22,73 eur, za mesiac september 2011 v sume 49,42 eur, za október 2011 v sume 68,20 eur a za november 2011 v sume 65,89 eur, čo spolu predstavuje v zhode s ustálenou súdnou praxou v prípade pracovnoprávných nárokov sumu 206,24 eur brutto, keď doplatky za mesiace máj - júl 2011 si žalobca neuplatnil, pričom nároky za ostatné mesiace uplatneného obdobia zamietol pre premlčanie (viď bod 16. tohto rozsudku).

19.1. Žalobca si svojim podaním doručeným súdu 11.06.2014 v konaní uplatnil aj zosplatené úroky z omeškania vo výške 887,06 eur. Aj keď v podaní doručenom súdu dňa 08.03.2022 uviedol, že jeho súčasťou sú aj k dátumu podania 10.06.2014 zosplatené nároky na úrok z omeškania za súdom priznané obdobia august 2011 až november 2011, aj napriek výzve súdu nešpecifikoval z čoho presne suma 887,06 eur pozostáva, pričom keďže v podaní z 11.06.2014 si uplatňoval sumu istiny 3.792,95 eur, teda vyššiu sumu ako bola suma istiny uvedená žalobcom v podaní z 13.12.2021 (kde už si uplatnil len sumu 1.626,42 eur a to na základe výpočtu, ktorý súd vyhodnotil ako dôvodný pri priznanom nároku), je zrejmé, že aj za uvedené obdobia si žalobca uplatnil zosplatené príslušenstvo vo vyšších sumách ako uviedol v podaní z 08.03.2022 (kde toto vyčíslil sumárne na 49,86 eur), pri ktorých už vychádzal z finálneho výpočtu uznaného súdom za dôvodný pri výpočte nároku žalobcu. Keďže teda žalobca dostatočne nešpecifikoval uvedenú časť nároku, súd nárok v tejto časti ako nedôvodný zamietol, keď len na margo dodáva, že keďže žalobca si po späťvzatí podaním z 13.12.2021 uplatňoval miesto pevnej sumy úroky z omeškania vyjadrené percentuálnou sadzbou odo dňa vzniku omeškania (ako dňa nasledujúceho po dni kedy mala byť mzda za uvedený mesiac vyplatená do zaplatenia), ide o duplicitné uplatnenie rovnakého nároku v uvedenej zosplatennej časti.

20. Žalobca si v konaní uplatnil aj nárok na úrok z omeškania vyjadrený percentuálnou sadzbou od vzniku omeškania s výplatou jednotlivých súm mesačne od 13.-teho dňa v príslušnom mesiaci do zaplatenia a to za každý mesiac uplatneného obdobia, ktorý žalovaný okrem dôvodnosti hlavného nároku ako takého inak nespornoval, preto keďže súd vyhovel žalobe v časti mzdového nároku tak ako je to uvedené v bode 19. tohto rozsudku, priznal žalobcovi aj nárok na úrok z omeškania v zmysle § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka vo výške určenej podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. k nepremiľčaným nárokom za august - november 2011 a to vždy počnúc 13.-tym dňom v mesiaci (ako dňom nasledujúcim po dni splatnosti mzdy u žalovaného) do zaplatenia. Vo zvyšku súd nárok na úroky z omeškania za ostatné mesiace uplatneného obdobia pre premlčanie nároku ako takého za uvedené obdobie zamietol.

21. Podľa § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

Podľa § 256 ods. 1 Civilného sporového poriadku ak strana zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Podľa § 262 ods. 2 Civilného sporového poriadku o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

22. Súd o náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku v spojení s § 256 ods. 1 Civilného sporového poriadku, teda podľa pomerného úspechu žalovaného v spore. Žalobca sa voči žalovanému žalobou domáhal nároku vo výške 4680,01 eur, v konaní mal úspech v časti o zaplatenie 206,24 eur, keď súd konanie v časti o zaplatenie sumy 2.166,53 eur zastavil, pričom zastavenie konania procesne zavinil žalobca, nakoľko žalobu v tejto časti vzal späť bez zavinenia žalovaného. Žalobca mal teda v konaní len nepatrný úspech, preto náhrada trov konania by v konaní patrila žalovanému, ktorý si ich však neuplatnil, preto mu súd nárok na ich náhradu nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava I, písomne v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 ods. 1 Civilného sporového poriadku) uviesť proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolacie dôvody).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

V prípade, ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.