

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 6CoPr/4/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229907
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 05. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Otília Belavá
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:1112229907.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Otílie Belavej a členiek senátu JUDr. Renáty Janákovéj a Mgr. Jany Janics Bajánkovej v právnej veci žalobcu: H. F., A. XX.XX.XXXX, W. M. XXXX, XXX XX L., právne zastúpený advokátskou kanceláriou SODOMA VULGAN, spol. s r.o., so sídlom Kominárska 2, 4, Bratislava, IČO:47 254 084, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky Bratislava, so sídlom Klemensova 8, 813 61 Bratislava, IČO: 31 364 501, o zaplatenie mzdových nárokov s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku bývalého Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 10Cpr/7/2012-391 zo dňa 05.12.2022, takto

rozhodol:

I. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti výroku II. a III. mení takto:
Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 2.506,03 € brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 25,08 € brutto od 13.10.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 97,53 € brutto od 13.11.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 79,10 € brutto od 13.12.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 86,69 € brutto od 13.01.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 86,31 € brutto od 13.02.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 19,10 € brutto od 13.03.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 86,31 € brutto od 13.04.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 70,27 € brutto od 13.05.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 75,95 € brutto od 13.06.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 94,32 € brutto od 13.07.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 88,03 € brutto od 13.08.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 82,85 € brutto od 13.09.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 110,96 € brutto od 13.10.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 93,21 € brutto od 13.11.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 99,86 € brutto od 13.12.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 103,57 € brutto od 13.01.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 94,97 € brutto od 13.02.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 105,17 € brutto od 13.03.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 68,31 € brutto od 13.04.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 80,52 € brutto od 13.05.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 83,31 € brutto od 13.06.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 82,31 € brutto od 13.07.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 79,97 € brutto od 13.08.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 66,64 € brutto od 13.09.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5% ročne zo sumy 98,41 € brutto od 13.10.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 69,98 € brutto od 13.11.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 75,15 € brutto od 13.12.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 81,64 € brutto od 13.01.2012 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 80,31 € brutto od 13.02.2012 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 85,61 € brutto od 13.03.2012 do zaplatenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 54,61 € brutto od 13.04.2012 do zaplataenia,

všetko do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku a vo zvyšku žalobu zamietá.

Súd žalobcovi priznáva vo vzťahu k žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného konania v rozsahu 41,40 %.

II. Odvolací súd žalobcovi priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 41,40 %.

O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

o d ō v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie konanie o zaplataenie sumy 948,50 € zastavil (výrok I.), žalovanému uložil povinnosť zaplatať žalobcovi istinu vo výške 2.596,34 € brutto spolu s úrokom z omeškania

vo výške 9 % ročne zo sumy 90,31 € brutto od 13.09.2009 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 25,08 € brutto od 13.10.2009 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 97,53 € brutto od 13.11.2009 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 79,10 € brutto od 13.12.2009 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 86,69 € brutto od 13.01.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 86,31 € brutto od 13.02.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 19,10 € brutto od 13.03.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 86,31 € brutto od 13.04.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 70,27 € brutto od 13.05.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 75,95 € brutto od 13.06.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 94,32 € brutto od 13.07.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 88,03 € brutto od 13.08.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 82,85 € brutto od 13.09.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 110,96 € brutto od 13.10.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 93,21 € brutto od 13.11.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 99,86 € brutto od 13.12.2010 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 103,57 € brutto od 13.01.2011 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 94,97 € brutto od 13.02.2011 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 105,17 € brutto od 13.03.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,25 % ročne zo sumy 68,31 € brutto od 13.04.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,25 % ročne zo sumy 80,52 € brutto od 13.05.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,25 % ročne zo sumy 83,31 € brutto od 13.06.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,5 % ročne zo sumy 82,31 € brutto od 13.07.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,5 % ročne zo sumy 79,97 € brutto od 13.08.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,5 % ročne zo sumy 66,64 € brutto od 13.09.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,5% ročne zo sumy 98,41 € brutto od 13.10.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,25% ročne zo sumy 69,98 € brutto od 13.11.2011 do zaplataenia,

vo výške 9,25% ročne zo sumy 75,15 € brutto od 13.12.2011 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 81,64 € brutto od 13.01.2012 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 80,31 € brutto od 13.02.2012 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 85,61 € brutto od 13.03.2012 do zaplataenia,

vo výške 9 % ročne zo sumy 54,61 € brutto od 13.04.2012 do zaplataenia,

všetko do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku (výrok II.) a žalobcovi vo vzťahu k žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 46,48 % (výrok III.).

2. Žalobca podanou žalobou Okresnému súdu Bratislava I dňa 14.09.2012 sa domáhal zaplataenia mzdových nárokov s úrokom z omeškania pôvodne v celkovej sume 965,50 € na tom skutkovom základe, že ako zamestnanec žalovaného na základe písomnej pracovnej zmluvy vo funkcii hasiča, jeho pracovný deň trval 24 hodín, po ňom nasledovala 48 hodinová prestávka mimo pracoviska. Denným poriadkom

vydaným žalovaným, bola určená pracovná činnosť žalobcu počas dňa. Na základe zmeny právnej úpravy zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) účinnej od 01.09.2007, žalovaný ako zamestnávateľ, zmenil rozloženie pracovného času a vydal nový Denný poriadok účinný od 01.09.2007, v ktorom zaviedol tzv. odpočinok na pracovisku v čase od 18.00 do 24.00 hod., pričom žalovaný za obdobie odpočinku na pracovisku nevyplácal žalobcovi žiadnu mzdu ani náhradu mzdy, hoci žalobca o vyplatenie tejto náhrady požiadal. Žalovaný na pracovisku počas trvania tzv. odpočinku na pracovisku, za čas ktorého musel byť žalobca na pracovisku, nezabezpečil žiaden iný personál v požadovanom množstve a kvalifikácii, ktorý by mohol vykonávať prácu namiesto žalobcu počas jeho tzv. odpočinku. Žalobca si pôvodne mzdový nárok uplatnil v rozsahu pracovnej pohotovosti, čo potvrdil v identickom prípade aj Krajský súd v Bratislave rozhodnutím pod sp.zn. 8C/109/2011-135, ako aj žalovaný, keď vyplatil žalobcovi už väčšiu časť náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť.

Žalobca v zmysle uznesenia súdu sp.zn. 10Cpr/7/2012-12 zo dňa 05.10.2012 vyšpecifikoval petiu žaloby, podaním doručeným súdu dňa 16.01.2013 tak, že si voči žalovanému uplatnil mzdový nárok vo výške 409,17 € a úrok z omeškania vo výške 556,33 €. Žalobca si predmetný mzdový nárok uplatnil podľa § 96 ods. 5 Zákonníka práce za obdobie od septembra roku 2009 do júla 2011. Zároveň žalobca uviedol, že sa nevzdáva nárokov v zmysle § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z..

Žalobca podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 11.06.2014 rozšíril žalobu a žiadal, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie istiny 3.544,84 € spolu s príslušným úrokom z omeškania, ktorý upresnil podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 30.06.2014.

Obe podania žalobca založil na tom skutkovom základe, že u žalovaného bola vykonaná inšpekcia Inšpektorátom práce Žilina, na základe podnetu zo dňa 15.01.2013, ktorý z kontroly vypracoval písomnú správu zo dňa 11.03.2013 v ktorej konštatoval, že žalovaný ako zamestnávateľ, vyplácal svojim zamestnancom za každú hodinu mzdu vo výške 2,09 € za rok 2012 a v roku 2013 táto suma bola vo výške 2,16 €. Na základe uvedenej správy žalobca rozšíril svoj nárok na doplatenie rozdielu nároku na náhradu mzdy v celkovej sume 3.544,84 € spolu s úrokom z omeškania. Žalobca mal za to, že počas výkonu pracovnej pohotovosti bol prítomný na pracovisku a z tohto dôvodu mu vznikol nárok na vyplatenie žalovanej sumy titulom nedoplatku mzdových náhrad podľa ustanovenia § 4 ods. 6 zákona 462/2007 Z. z..

3. Súd prvej inštancie uznesením pod sp.zn. 10Cpr/7/2012-68 zo dňa 08.07.2014 pripustil zmenu petitu tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 3.544,84 €, úrok z omeškania vo výške 801,73 € a náhradu trov konania. Následne súd prvej inštancie na návrh žalobcu, za súhlasu žalovaného, prerušil konanie do skončenia dokazovania vedeného Okresným súdom Bratislava I pod sp.zn. 19Cpr/7/2012 z dôvodu, že v uvedenom konaní bolo nariadené znalecké dokazovanie za účelom preskúmania uplatneného mzdového nároku na totožnom skutkovom základe medzi zamestnancom žalovaného vo funkcii hasič a žalovaným v zmluvnom postavení zamestnávateľa.

4. Žalovaný sa po pripustení zmeny petitu žaloby vyjadril s tým, že vyplatil žalobcovi všetky oprávnené a uplatnené mzdové nároky a žalobcom uplatnené nároky podaniami doručenými súdu prvej inštancie dňa 11.06.2014 a 30.06.2014 rozporoval a považoval ich za nedôvodné. Konštatoval, že novými podaniami si žalobca uplatnil nové nároky, ktoré bolo možné uplatniť už v čase podania žaloby dňa 14.09.2012. Žalovaný namietol premlčanie uplatnených nárokov podaním žalobcu zo dňa 26.06.2014 a to za obdobie celého roku 2009, celého roku 2010 a tiež za časť roku 2011, teda za obdobie od 01.01.2011 do 25.06.2011.

Žalovaný v písomnom podaní konštatoval, že žalobca sa v podaniach, ktorými rozšíril žalobu, odvoláva na ustanovenie § 4 ods. 6 zákona 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene niektorých zákonov, a v súvislosti s uvedeným ustanovením upozornil na odkaz vo vzťahu k § 119 Zákonníka práce, ktoré určuje, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom a mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy, ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Podľa vyjadrenia žalovaného, základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Žalovaný v tomto kontexte poukázal aj na ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého 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. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, podľa ods. 2, patrí zamestnancom

mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Upozornil, že nárok na mzdu podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, teda zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť. Výška tejto pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce ani v zákone č. 462/2007 Z.z. definovaná a tak žalovaný je názoru, že jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom nesmie byť dohodnutá nižšie ako aktuálna minimálna mzda v eurách za hodinu. Žalovaný poukázal na skutočnosť, že žalobcovi vyplácal mzdu za pracovnú pohotovosť na pracovisku vo výške minimálnej hodinovej mzdy, pričom výška tejto mzdy bola odvodená z obsahu Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy ŽSR. Žalovaný teda zotrval na argumentácii, že výška mzdy za pracovnú pohotovosť na pracovisku, ktorú vyplatil žalobcovi, bola určená v súlade s ustanovením § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z., ako aj v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

5. Žalobca dňa 05.01.2021 doručil súdu prvej inštancie podanie v ktorom uviedol, že Okresný súd Bratislava I rozhodol vo veci pod sp. zn. 19C/7/2012-585 rozsudkom a v skutkovo a právne totožnej veci priznal v uvedenom konaní žalobcovi (pánovi Šimovi, ktorý bol taktiež zamestnancom žalovaného v totožnej funkcii ako žalobca) uplatnený mzdový nárok a predmetný rozsudok bol následne potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Bratislave pod sp.zn. 4CoPr/14/2017-639. Predmetný rozsudok bol okresným súdom vyhlásený po ukončení znaleckého dokazovania zameraného na určenie správnosti spôsobu výpočtu uplatneného mzdového nároku tkzv. pomernej časti základnej zložky mzdy, znalkyňou JUDr. Ing. Editou Lukačikovou.

6. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie právne odôvodnil § 1 ods. 4, § 43 ods. 1 písm. d), ods. 3, § 85 ods. 1, § 90 ods. 1, § 96 ods. 1, ods. 2, ods. 3, § 120 ods. 4, § 129 ods. 1, § 130 ods. 2, § 132, § 231 Zákonníka práce, § 1 ods. 1 písm. a), ods. 2, § 2 ods. 2, ods.3 písm. j), § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení účinnom v čase žalobcom vykonávanej pracovnej pohotovosti (ďalej len „zákon č. 462/2007 Z.z.“), § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Ďalej vykonaným dokazovaním a to výpočtovou tabuľkou mzdy žalobcu za uplatnené obdobie, výplatnými páskami žalobcu, výpismi z účtu žalovaného zo dňa 12.07.2012, 13.09.2012, 11.10.2012, rozsudkom Okresného súdu Bratislava I sp.zn. 19Cpr/7/2012-585 zo dňa 21.10.2016, rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 4CoPr/14/2017-639 zo dňa 10.07.2019, (právoplatným dňa 19.09.2019), výpočtom nároku za pracovnú pohotovosť žalobcu, výpočtom úroku z omeškania žalobcu, mzdovými listami žalobcu za rok 2009, 2010, 2011, 2012, pracovnou zmluvou medzi stranami sporu zo dňa 30.03.1999, dohodou o zmene pracovnej zmluvy medzi stranami sporu zo dňa 28.04.2006, dohodou o zmene pracovných podmienok medzi stranami sporu zo dňa 14.12.2009, dohodu k výkonu pracovnej pohotovosti zo dňa 28.04.2006, obsahom mzdových dekrétov, obsahom platových zaradení žalobcu, Smernicou pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR a jej zmenami č. 12, 13, 14, tabuľkami mzdových taríf, výpočtovými tabuľkami žalobcu a žalovaného, listom Inšpektorátu práce Žilina č. XXX/XX-X.X/XXXX zo dňa 11.03.2013, článkom G.. P. P. „Pracovná pohotovosť po novele Zákonníka práce z 23.8.2007“, znaleckým posudkom JUDr. Ing. Edity Lukačikovej č. X/XXXX a vecne tým, že medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalobca bol v rozhodnom období zamestnancom žalovaného, ako hasič v hasičskom útvere Bratislava, jeho práca bola určená denným poriadkom účinným od 01.09.2007 od 06:00 hod. do 06:00 hod., pričom obdobie od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol tkzv. odpočinok na pracovisku. Nesporná bola aj výška mzdy vyplatená žalobcovi žalovaným v uvedenom období, preukázaná mzdovými listami žalobcu za rok 2009 - 2012, rozsah pracovnej pohotovosti žalobcu v uvedenom období, vymedzený výpočtovou tabuľkou žalovaného, ako aj výška náhrady za pracovnú pohotovosť vyplatená žalobcovi v uvedenom období podľa žalobcom predloženej výpočtovej tabuľky. Rovnako nebolo v konaní sporné, že žalovaný spočiatku svojim zamestnancom za uvedený časový úsek nevyplácal žiadnu mzdu, ani náhradu mzdy majúcu za to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť. Až na základe rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 8Co/109/2011 zo dňa 24.04.2012 (právoplatný dňa 22.05.2012), v ktorom súd dospel k záveru, že časový úsek medzi 18:00-24:00 hod., kedy sa žalobca zdržiaval na pracovisku je potrebné považovať minimálne za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa ust. § 96 ods. 4 Zákonníka práce a podľa ust. § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z., doplatil žalobcovi mzdové nároky za pracovnú pohotovosť za obdobie 08-12/2009, za rok 2010 a 2011.

7. Spornou otázkou v konaní je, či žalovaný je povinný doplatiť žalobcovi uplatnený nárok v sume 2.596,34 € s príslušenstvom za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie. Súd prvej inštancie v odseku 29. napadnutého rozhodnutia uzavrel, že mzdový nárok žalobcu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa ustanovenia § 96 ods. 1, ods. 2, ods. 3 Zákonníka práce. Predmetná doba sa síce započítava do pracovného času, avšak nejedná sa o výkon práce, keďže žalobca v danom čase prácu pre žalovaného skutočne nevykonával, bol „len“ v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej pohotovosti (s výnimkou času, keď bol žalobca povolaný k zásahu, čo nebolo predmetom konania). Podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce žalobcovi 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 v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce). Pre rozpor strán sporu, súd prvej inštancie vyložil pojem „pomerná časť základnej zložky mzdy“, ktorý nie je *expressis verbis* zákonodarcom definovaný. Súd prvej inštancie sa stotožnil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodiť, že pomernú časť možno priamo určiť a vyčíslieť, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúcu na čas pracovnej pohotovosti (zhodne uvedené v odbornom článku autora G.. P. P. s názvom „Pracovná pohotovosť a pracovný čas“). A ako základnú zložku mzdy podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce treba všeobecne rozumieť zložku mzdy poskytnutú zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda hodinová, mesačný plat), alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová forma mzdy). Slovné spojenie - pomerná časť je dôvodné vzhľadom k tomu, že v prípade zamestnanca môže ísť o osobu, ktorá je odmeňovaná mesačnou mzdou (a teda je potrebné vypočítať príslušný pomer v danom kalendárnom mesiaci vo väzbe na hodinu vykonávanej práce dosiahnutá mzda/počet odpracovaných hodín) a tiež preto, že pracovná pohotovosť nemusí trvať presne hodinu. Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako tomu bolo v predmetnej veci, pomernou časťou je podiel mesačného platu zodpovedajúci pracovnej pohotovosti (mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti). Pomerná časť základnej zložky mzdy sa tak rovná časti mesačnej mzdy zodpovedajúcej podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Z gramatického výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce možno vyvodiť, že zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je aplikovateľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda. Vzhľadom na uvedené, súd prvej inštancie nesúhlasil s názorom žalovaného, že zákon neurčuje pomernú časť základnej zložky mzdy a jej výpočet, preto je stanovenie pomernej časti základnej zložky mzdy ako odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na dohode zamestnanca so zamestnávateľom. Súd prvej inštancie si takýto výklad neosvojil, nakoľko potom by bola veta pred čiarkou pojednávajúca o pomernej časti základnej zložky mzdy nadbytočná a strácala by akýkoľvek zmysel.

8. Súd prvej inštancie sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, čo je v súlade s právnou úpravou a aj judikatúrou Európskeho súdneho dvora (že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t. j. nie mzdy v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy). V danom prípade nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy, v dôsledku čoho sa tarifná mzda žalobcu v celej výške stala základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy. V tejto súvislosti súd prvej inštancie poukázal na prípady, kedy základná zložka mzdy je dohodnutá pod úroveň minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané doplnkové zložky závislé napr. od výkonnosti zamestnanca. S uvedeným počíta aj zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde, ktorý ukladá zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi doplatok k minimálnej mzde, ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci minimálnu mzdu, aj keď zamestnanec odpracoval v kalendárnom mesiaci pracovný čas ustanovený zamestnávateľom. A tiež nemožno opomenúť subsidiárny charakter predmetného ustanovenia, v dôsledku ktorého mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve aj inak, avšak u zamestnanca, u ktorého základná zložka mzdy je vyššia ako minimálna mzda, nemôže byť táto mzda dohodnutá v nižšej výške ako je pomerná časť základnej zložky mzdy (iná úprava mzdy môže byť len v prospech zamestnanca).

9. Súd prvej inštancie poukázal na Kolektívnu zmluvu a Smernicu žalovaného, v zmysle ktorých priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce za čiarkou, avšak žalovaný týmto vôbec nereflektuje na 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 upravené v § 96 ods. 3 Zákonníka práce a preto je v tejto časti s poukazom na § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb., neplatnou. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie neprihliadol na právny názor Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyslovený v uznesení pod sp. zn. 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu, odvolávajúc sa na zásadu pacta sunt servanda, pri zrejmom a neopomenuteľnom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, ako všeobecne záväzným právnym predpisom a tiež vzhľadom na nemeritorný charakter predmetného rozhodnutia.

V tomto kontexte súd prvej inštancie poukázal aj na systematické začlenenie § 96 ods. 3 do Zákonníka práce, ktorý je budovaný na zásade ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Predmetná zásada sa prejavuje aj v jednostrannej kogentnosti noriem pracovnoprávných predpisov z čoho vyplýva, že odlišné zmluvné dojednanie v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve je prípustné len v prípade, ak je takéto zmluvné dojednanie v prospech zamestnanca. V zmysle ustanovenia § 231 ods. 4 Zákonníka práce, je tak prípustné dohodnúť si, v rámci normatívnej časti kolektívnej zmluvy, iba výhodnejšie pracovné a mzdové podmienky, v porovnaní s podmienkami ustanovenými platnou právnou normou, s výnimkou prípadu, ak je právna norma upravujúca pracovné alebo mzdové podmienky absolútne kogentná.

10. Obranu žalovaného uvedenú v odseku 30. napadnutého rozhodnutia, ktorý zastával názor, že odmeňovanie zamestnancov bolo upravené v súlade s postupom, ktorý vyplýva zo zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde, súd prvej inštancie vyhodnotil tak, že žalobcom uplatnený nárok sa neopiera o výšku minimálnej hodinovej mzdy, ale o mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Ak kolektívna zmluva pri určení výšky odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, prevyšuje výšku minimálnej mzdy, neplatnosť tohto ustanovenia kolektívnej zmluvy je daná tým, že negarantuje zamestnancovi mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce upravuje, že 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. Predmetné ustanovenie tak primárne určuje nárok na náhradu mzdy vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy a zároveň, že takéto mzda nemôže byť nižšia ako výška minimálnej mzdy. Klauzula o tom, že takéto mzda nemôže byť nižšia ako výška minimálnej mzdy, má svoj účel iba v prípadoch, kedy výpočet podľa pomernej časti základnej zložky mzdy by bol spôsobil, že by zamestnanec dostal mzdu nižšiu, ako je minimálna mzda. Preto názor žalovaného, ktorý akcentuje výpočet podľa pomernej časti základnej zložky mzdy iba s istým odporúčaním, pričom pevnou hranicou výpočtu odmeny je podľa názoru žalovaného minimálna mzda, nie je správny. Súd prvej inštancie svoj názor odôvodnil tým, že pevnú hranicu predstavuje výpočet mzdového nároku viažuci sa na pomernú časť základnej zložky mzdy a ustanovenie o výpočte odmeny najmenej vo výške minimálnej mzdy platí jedine vtedy, keď by primárny spôsob výpočtu tejto odmeny spôsobil pokles mzdy zamestnanca pod hranicu minimálnej mzdy. V tomto kontexte súd prvej inštancie poukázal aj na samotný Zákonník práce, ktorý za účelom ochrany zamestnanca, ako slabšej strany, obsahuje predovšetkým kogentné ustanovenia, od ktorých sa možno odchyliť len v prospech zamestnanca.

11. Súd prvej inštancie poukázal na aktuálne znenie rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 10CoPr/5/2022-496, v ktorom odvolací súd v skutkovo totožnej veci potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, ktorý priznal uplatnený nárok žalobcovi. Odvolací súd v odseku 28. odôvodnenia svojho rozsudku uviedol, „... že ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce určuje zákonný limit, pod ktorý bolo vylúčené, aby žalovaný, ako zamestnávateľ žalobcu, pri určení náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti klesol. ...“. Odvolací súd tiež uviedol, že zamestnancovi patrí prioritne mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku. V odseku 29. odvolací súd uviedol, „... že z rozhodovacej činnosti je mu známe, že na Okresnom súde Bratislava I prebieha viacero súdnych konaní s totožným predmetom sporu, v ktorých sa žalobcovia domáhajú od žalovaného doplatiť mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a v ktorých žalovaný argumentuje rozhodnutím Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom nad rámec dovolacieho prieskumu uviedol, že pokiaľ medzi zamestnávateľom

a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v dohodnutej výške, odvolací súd poukázal vo vzťahu k predmetnej argumentácii na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. marca 2022, sp. zn. 5Cdo/119/2020 v obdobnej právnej veci M. Šima c/a Železnice Slovenskej republiky, v ktorom uviedol najvyšší súd, že konštatovanie dovolacieho súdu v uznesení so sp. zn. 4Cdo/165/2018 vo vzťahu k súdenej veci nemožno považovať za smerodajné, keďže bolo uvedené len nad rámec dovolacieho prieskumu a pre rozhodnutie nemalo zásadný charakter. ...“. V odseku 30. odvolací súd uviedol, „... že rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom nad rámec dovolacieho prieskumu vyslovil svoj názor k dôsledkom uzavretia kolektívnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom s dohodnutou osobitnou úpravou mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, nie je pre rozhodovanie všeobecných súdov autoritatívne, nakoľko argumentácia obiter dictum precedenčné účinky nemá. ...“. Vzhľadom na uvedené súd prvej inštancie uzavrel, že kolektívna zmluva žalovaného je v časti určujúcej odmenu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v rozpore s ustanovením § 96 ods. 3 Zákonníka prác z dôvodu, že negarantuje zamestnancovi odmenu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, čím sa odchyľuje od kogentných ustanovení pracovnoprávnej normy neprospech zamestnanca.

12. Čo sa týka výšky a výpočtu náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie (ktorej matematické vyčíslenie nie je sporné medzi stranami), súd prvej inštancie v odseku 31. napadnutého rozhodnutia ozrejmil rozpor strán sporu vo výklade ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, keď žalovaný pri výpočte mzdových nárokov, za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, po právoplatnosti rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/109/2011, opierajúc sa o znenie Smernice pre odmeňovanie zamestnancov Ž. Č.. XXX/XXXX/XXX- E. XXX (konkrétne body 81. a 82. časti 14, kapitoly III.), vychádzal z hodinovej mzdy v roku 2009 vo výške 1,89 €, v roku 2010 vo výške 1,97 € a v roku 2011 vo výške 2,03 €. A žalobca zas vychádzal zo záverov znalkyne JUDr. Ing. Edity Lukačikovej v znaleckom posudku č. X/XXXX (vyhotovenom v konaní sp.zn. 19Cpr/7/2012) a z právneho názoru o odmeňovaní pracovnej pohotovosti publikovaný v odbornom článku G. P., a mal za to, že pomerná časť základnej zložky mzdy je presne určiteľnou časťou mzdy a zákonné minimum sa použije len v prípade, ak pomerná časť základnej zložky mzdy je pod jeho úroveň.

Súd prvej inštancie uvedený rozpor uzavrel s tým, že 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, a tak priznal žalobcovi uplatnený nárok titulom doplatenia rozdielu v žalobcom vypočítanej nevyplatennej náhrade mzdy. Žalobca výšku mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za žalované obdobie určil tak, že výsledok podielu tarifnej mzdy a mesačného fondu pracovného času vynásobil počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

13. Priznaný úrok z omeškania súd prvej inštancie odôvodnil v odseku 33. napadnutého rozhodnutia a o trovách konania rozhodol podľa § 255 ods. 1, § 256 ods. 1, § 262 ods. 1, ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“), čo odôvodnil v odseku 34. napadnutého rozhodnutia, v ktorom zohľadnil čiastočné späťvzatie žaloby a pomer úspechu žalobcu vo vzťahu k žalovanej istine a súdom priznanému nároku tak, že žalobca mal voči žalovanému celkový úspech 46,48 %.

14. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalovaný v časti výroku II. a III., ktoré považuje za vecne a právne nesprávne, založené na nesprávnych a neúplných skutkových zisteniach, vychádzajúcich z nesprávneho právneho posúdenia veci a tak ako celok za nezákonné. Žalovaný odvolacie dôvody oprel o ust. § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP a navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v časti výroku II. a výroku III. v súlade s § 388 CSP zmenil, a žalobu v celom rozsahu zamietol. Žalovaný zdôraznil, že v odvolaní uvádza konkrétne skutočnosti odôvodňujúce vyššie uvedené dôvody odvolania s tým, že jednotlivé odvolacie dôvody sa môžu obsahovo vzájomne prelínať a preto je nutné neposudzovať jednotlivé odvolacie dôvody striktno len na základe toho, ako žalovaný tieto odvolacie dôvody formálne vymedzil. K uvedenému odkázal na Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. Ú. XXX/XXXX zo dňa 9. júna 2020, ktorý sa síce týka vymedzenia dovolacích dôvodov, ale tento nález je možné analogicky aplikovať podľa názoru žalovaného aj na formu vymedzenia odvolacích dôvodov v odvolacom konaní „... Nie je správne, ak sa najvyšší súd zameria len na jednu vetu, ktorú dovolateľ prípadne v

dovolaní označí ako právnu otázku, a izoluje sa od toho, ako je vymedzený dovolací dôvod. Právna otázka podľa § 421 CSP a dovolací dôvod (nesprávne právne posúdenie) podľa 432 CSP sú spojené nádoby, preto najvyšší súd nemôže posudzovať prípustnosť dovolania striktne len na základe toho, ako dovolateľ túto prípustnosť formálne vymedzil na konkrétnom riadku svojho podania. Je užitočné sa pozrieť aj na dovolací dôvod, vyabstrahovať z neho právnu otázku podľa § 421 CSP a až následne možno posúdiť, (a) či od tejto otázky záviselo napadnuté rozhodnutie a (b) či ide o otázku, ktorá napĺňa niektoré z písmen a) až c) v § 421 ods. 1 CSP. Ide o to pokúsiť sa autenticky porozumieť dovolateľovi - jeho textu ako celku, ale na druhej strane ani dotvárať vec na úkor procesnej protistrany. Ide o dialóg, ale nie o právnu pomoc. ...“.

15. Žalovaný považuje napadnutý rozsudok za nezákonný, pretože súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a napadnutý rozsudok vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že súd prvej inštancie žalobcovi priznal nárok v zmysle metodiky znalkyne JUDr. Edity Lukačikovej uvedenej v Znaleckom posudku č. X/XXXX, ktorý bol vyhotovený v inom sporovom konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012. Z predmetného znaleckého posudku súd prvej inštancie prevzal veličiny, ako fond pracovného času, výklad pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, ako základ pre výpočet odmeny za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti ustálil tarifnú mzdu. Takto určenú metodiku žalovaný rozporoval nie len v tomto sporovom konaní, ale aj v iných konaniach vedených na súde prvej inštancie, v ktorých mal žalovaný úspech, v ktorých súd prvej inštancie na výpočet/metodiku vyplývajúci zo Znaleckého posudku č. X/XXXX, neprihliadal. Tieto rozhodnutia boli taktiež potvrdené aj odvolacím súdom a to Krajským súdom v Bratislave pod sp. zn. 8CoPr/8/2019, 8CoPr/9/2016, 4CoPr/3/2021.

16. Žalovaný uviedol, že nároky upravené v Kolektívnej zmluve boli vyjednané zástupcami zamestnancov žalovaného spôsobom, aby boli pre zamestnancov žalovaného výhodnejšie v porovnaní s podmienkami a nárokmi stanovenými platnou právnou úpravou. Súčasťou Kolektívnej zmluvy bola aj Smernica pre odmeňovanie zamestnancov Ž. XXX/XXXX/XXXX-E. účinná od 01.07.2004 v znení jej doplnení (ďalej len „Smernica“), ktorá v časti III. upravovala odmeňovanie za pracovnú pohotovosť. Preto záver súdu prvej inštancie v súvislosti s údajne pre žalobcu nevýhodným ustanovením Kolektívnej zmluvy vo vzťahu k odmeňovaniu, v dôsledku ktorého je podľa súdu prvej inštancie predmetné ustanovenie Kolektívnej zmluvy neplatné, nemôže obstať, nezakladá sa na správnom právnom posúdení. Preto podmienky dojednané v Kolektívnej zmluve spĺňajú všetky zákonné náležitosti a v žiadnom prípade nie sú (neboli) nevýhodné pre zamestnancov žalovaného. V prípade, ak zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný postupovať v zmysle § 120 Zákonníka práce.

17. Žalovaný namieta, že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil a vyložil ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, keď sa výlučne pridržiaval vyjadrení žalobcu. Výklad predmetného ustanovenia súdom prvej inštancie znamená, že ide doslova len o matematický prepočet z mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú, keď súd prvej inštancie ako základ pre výpočet mzdy za pracovnú pohotovosť použil tarifnú mzdu. Súd prvej inštancie tak opomenul zohľadniť fakt, že zákonodarca v ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy, a nie o základnej zložke mzdy, prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky mzdy. Zo slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“ nevyplýva, že výšku odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti možno určiť iba ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy (v danom prípade tarifná mzda) zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti. Takýto výklad žalovaný považuje za nelogický.

18. Žalovaný poukázal na skutočnosť, že žalobca podal nespočetné množstvo zmätočných písomných podaní, ktorými menil žalobu (opakovane), čím došlo k zmene žaloby nie len kvantitatívne ale aj kvalitatívne. Preto uplatnený nárok žalobcu nespočíval dňom podania žaloby, ale sa premlčal.

19. K ust. § 96 ods. 3 prvej vety Zákonníka práce, žalovaný uviedol, že zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť, pričom výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce, resp. zákona č. 462/2007 Z.z. definovaná. Vychádzajúc z ust. § 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. Je preto nelogické, aby súd považoval úvahu žalobcu o pomernej časti za správnu, keď žalobca uvedenú otázku neposudzoval zákonne, keďže prevzal závery znalkyne a úvahu z odborného článku G.. P., a na strane druhej sa súd stotožnil s argumentáciou žalovaného v tom, 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, a tento úmysel zákonodarcu je zachovaný tým, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t. j. nie mzdy v celej výške.

K záverom uvedeným v odbornom článku G.. P. žalovaný uviedol, že ich považuje za nesprávnu interpretáciu ust. 96 ods. 3 Zákonníka práce, a zároveň tento odborný článok nemožno považovať za ustálenú právnu (súdnu) prax, ani za judikovanú právnu vetu, ktorou by mali byť súdy viazané.

20. Žalovaný poukazuje na nesprávny výklad ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce súdom prvej inštancie, ktorým súd umožnil totožné odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, nezohľadňuje odlišnosť medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k výkonu práce nedôjde; pričom v odseku 29. napadnutého rozhodnutia sa súd prvej inštancie stotožňuje s právnym názorom žalovaného a to úmyslom zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Takáto požiadavka na rovnaké odmeňovanie nevyplýva zo žiadneho ustanovenia právneho predpisu, odporuje elementárnej logike, je v rozpore s princípmi spravodlivosti najmä, keď za základ pre výpočet sa aplikuje tarifná mzda a vôbec nezohľadňuje úpravu v zmysle Kolektívnej zmluvy, ktorú Zákonník práce pripúšťa. Žalovaný zdôraznil, že odmena za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti - môže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy a - nemôže byť nižšia ako minimálna mzda (v eurách za hodinu).

21. Žalovaný trvá na svojom právnom výklade ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku môže byť určená percentuálne, ale aj iným spôsobom, pričom v danom prípade bola dohodnutá v smernici, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy a bola dohodnutá celoplošne vo výške v súlade s Nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy pre príslušný kalendárny rok. Žalovaný má za to, že svojím postupom neporušil ustanovenia Zákonníka práce a ani zákona č. 462/2007 Z. z., a žalobcovi vyplatil všetky nároky, ktoré mu patrili na základe vzájomnej dohody. Keďže zákon č. 462/2007 Z. z. neurčuje bližšie podmienky v súvislosti s odmeňovaním zamestnancov v doprave a v tejto súvislosti odkazuje na § 119 Zákonníka práce, je potrebné sa riadiť pri odmeňovaní zamestnancov Zákonníkom práce ako všeobecným právnym predpisom. Žalovaný svoje závery oprel o rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019, odsek 14. „... 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 dohodnúť 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. Ustanovenie § 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 takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške. ...“.

22. Žalovaný namieta postup súdu prvej inštancie, ktorý nárok na odmenu za prácu neaktívnej časti pohotovosti určil z tarifnej mzdy žalobcu. Podľa názoru žalovaného, takýto spôsob nesprávne kopíruje odmeňovanie v prípade riadneho výkonu práce a opomína úpravu ust. § 120 ods. 1 Zákonníka práce. Právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy, ktorou väčšinou býva poskytovanie nezaručených zložiek mzdy, ako sú odmeny, alebo prémie, a nie je ničím výnimočným, že k dohode o takýchto zložkách mzdy nedôjde a zamestnávateľ odmeňuje zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo Zákonníka práce.

Žalovaný je názoru, že zákonodarca nechcel a ani nemohol mať úmysel prijať takú právnu úpravu, ktorá by automaticky ex lege zabezpečovala časti zamestnancov mzdu za pracovnú pohotovosť v maximálnej

výške totožnej so mzdou ako pri výkone práce, a navyše bez možnosti jej úpravy smerom nadol, a inej časti zamestnancov by rovnako ex lege priznávala mzdu len vo výške minimálnej mzdy ako minimálneho mzdového nároku.

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

23. Žalovaný konštatoval, že pri hľadaní práva je vždy nevyhnutné vychádzať z individuálnych okolností každého jednotlivého prípadu, ktoré sú založené na konkrétnych skutkových zisteniach. Hoci mnohé prípady a ich špecifické okolnosti môžu byť komplikované a netypické (ako v tejto veci), ale ani tie nezavazujú súdy povinnosti urobiť všetko pre spravodlivé vyriešenie sporu medzi jeho stranami na základe platného práva, posúdeného optikou „zdravého rozumu“. (Najvyšší súd Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/176/2019 zo dňa 29.04.2020).

24. Vzhľadom na to, že pracovná pohotovosť predstavuje pripravenosť na výkon práce, žalovaný svoj postup, na základe ktorého žalobcovi pred podaním žaloby vyplatil mzdu za pracovnú pohotovosť, považuje za správny a v súlade s § 13 a § 119 Zákonníka práce. Žalovaný mal so zamestnancami (vrátane žalobcu) v smernici, ktorá bola súčasťou Kolektívnej zmluvy, osobitne dojednanú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, preto žalobcovi patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda v takto dohodnutej výške. Ako už žalovaný uviedol, minimálnym mzdovým nárokom za pracovnú pohotovosť je hodinová minimálna sadzba a nie tarifná mzda ako sa mylne domnieva súd prvej inštancie. Hodinová minimálna sadzba za rok 2011 predstavovala sumu 1,822 € (podľa § 1 písm. b) Nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy za rok 2011), a tak mzda za neaktívnu pohotovosť vyplatená žalobcovi (výpočet nároku na pohotovosť ktorý žalovaný doložil do súdneho spisu) je jednoznačné, že žalovaný pri vyplatení tejto mzdy postupoval tak, ako mu to ukladá zákon. Správnosť výkladu ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce žalovaným, oprel žalovaný aj o rozhodnutie Európskeho súdneho dvora v prípade M. (I.-XXX/XX) v zmysle ktorého, napriek tomu, že sa pracovná pohotovosť považuje za pracovný čas, samotná disponibilita zamestnanca bez reálneho výkonu práce nebráni členskému štátu, aby pracovnú pohotovosť zamestnanca odmeňoval menej výhodne ako skutočný výkon práce.

25. Žalovaný venoval pozornosť výkladu pojmu „neaktívna časť pracovnej pohotovosti“ a to z pohľadu správnej a zákonnej aplikácie ust. § 96 ods. 1, 2, 3, 6 Zákonníka práce, s čím súvisí určenie mzdy, ktorá zamestnancovi patrí za pracovnú pohotovosť. Neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ako pracovná pohotovosť, počas ktorej zamestnanec nepracuje, ale iba čaká na výkon práce, sa síce započítava do pracovného času a zamestnancovi patrí za takúto neaktívnu časť pohotovosti mzda, ale tá sa nemusí zhodovať s výškou mzdy za vykonanú prácu. Úmyslom zákonodarcu nebolo stotožňovať mzdu za riadne vykonanú prácu so mzdou za pracovnú pohotovosť, kedy zamestnanec prácu nevykonáva, ale len čaká na výkon práce. Ak by mal zákonodarca iný úmysel, nerozlišoval by medzi: - aktívnou časťou pohotovosti, - neaktívnou časťou pohotovosti, - mzdovými podmienkami pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú pohotovosť. Z uvedeného potom vyplýva, že pracovná pohotovosť sa započítava do pracovného času, čo ale neznamená, že za čas neaktívnej pracovnej pohotovosti zamestnancovi patrí mzda v rovnakej výške ako za riadny výkon práce. Čas pracovnej pohotovosti na pracovisku sa započítava do maximálnych limitov pre týždenný pracovný čas, nie je ale výkonom práce, teda skutočne odpracovaným časom, a do pracovného času sa iba započítava; do počtu odpracovaných hodín sa nezapočítavajú hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Z tohto dôvodu nejde o štandardný pracovný čas a výkon práce, preto výška mzdy za odpracovaný čas a pripravenosť na výkon práce, musí byť odlišná. Uvedené potvrdzuje fakt, že zákonodarca posudzuje odlišne výkon aktívnej časti pohotovosti, ktorú v zmysle § 96 ods. 6 Zákonníka práce, považuje za prácu nadčas. Čas pracovnej pohotovosti, ktorý nie je výkonom práce, sa za prácu nadčas nepovažuje. Vzhľadom na vyššie uvedené, tak metodika výpočtu mzdy za neaktívnu časť pohotovosti uvedenú súdom prvej inštancie v odseku 29. napadnutého rozhodnutia, nie je správna. Jediný možný, logický a spravodlivý výklad ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce je ten, že mzda za

pracovnú pohotovosť môže byť s prihliadnutím na ust. § 119 Zákonníka práce, dohodnutá medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou v Kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve (za dodržania podmienky, že nie je nižšia ako minimálna mzda). Metodika výpočtu súdom prvej inštancie, ktorý vypočítal mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti z tarifnej mzdy, je nelogická, v rozpore s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Keď súd prvej inštancie na jednej strane súhlasí s tým, že u žalobcu nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy a aj napriek tomu za základ pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti použil tarifnú mzdu. V tejto súvislosti žalovaný s dôrazom na stabilizovanú judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, Ústavného súdu Slovenskej republiky ako aj Európskeho súdu pre ľudské práva, v zmysle ktorej, každé rozhodnutie orgánu verejnej moci, musí obsahovať, jasné, určité, zrozumiteľné, presvedčivé a náležité odôvodnenie výroku rozhodnutia, ktoré zahŕňa vysporiadanie sa orgánu verejnej moci s podstatnými skutkovými okolnosťami danej veci, a následne aj právne posúdenie veci na konkrétne skutkové okolnosti prípadu, čo však v napadnutom rozsudku zjavne absentuje. Žalovaný považuje argumentáciu súdu prvej inštancie za nedostatočnú, nepresvedčivú a zjavne aj nesprávnu a teda za nezákonnú, pričom rozhodnutie súdu prvej inštancie nerieši spravodlivé usporiadanie vzťahov sporových strán. Keďže súd prvej inštancie svojím rozhodnutím nenaplnil zákonné požiadavky na riadne, presvedčivé a náležité no najmä správne odôvodnenie súdneho rozhodnutia, nijakým spôsobom sa nevysporiadal s vyššie uvedenými argumentami, považuje žalovaný právne názory konajúceho súdu za svojvoľné a právne neudržateľné, v dôsledku čoho zažalil súd prvej inštancie konanie vadou svojvoľnosti, nepreskúmateľnosti pre nedostatok dôvodov a tým ipso facto vadou nezrozumiteľnosti a zmätočnosti, čím konajúci súd de iure a de facto žalovanému súčasne odoprel okrem iného aj právo na súdnu ochranu ako aj právo na spravodlivý proces, keďže napadnutý rozsudok je vo svojom výroku II. a nadväzne vo výroku III. ako i vo svojom odôvodnení vnútorne rozporuplný a nekonzistentný.

26. Žalobca sa vyjadril k podanému odvolaniu a to s dôrazom na skutočnosť, že výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce ako i vzťah zákonnej právnej úpravy a kolektívnej zmluvy je v aplikačnej praxi ustálený a nespochybný, a aby Krajský súd v Bratislave ako odvolací súd, potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu ako vecne správny a zaviazal žalovaného nahradiť žalobcovi trovy odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

27. V úvode svojho vyjadrenia žalobca poukázal na skutočnosť, že žalovaný podal odvolanie z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP, pričom v texte odvolania nie sú uvedené žiadne skutočnosti, ktoré by odôvodňovali podanie odvolania v zmysle § 365 ods. 1 písm. f) CSP, a tak sa k uvedenému odvolaciemu dôvodu nebude bližšie vyjadrovať.

28. K námietke žalovaného, že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil vec, keď si osvojil nesprávny výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce prezentovaný žalobcom t. j., že žalobca má nárok na mzdu určenú ako podiel základnej zložky mzdy a fondu pracovného času v príslušnom kalendárnom mesiaci násobený počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa v danom kalendárnom mesiaci. Žalobca sa s rozsudkom plne stotožňuje a v tomto smere považuje napadnutý rozsudok za vecne správny, keď súd prvej inštancie vychádzal z ustáleného výkladu ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého pomerná časť základnej zložky mzdy sa vypočíta ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy zamestnanca a počtu hodín vo fonde pracovného času v príslušnom kalendárnom mesiaci. Žalobca citoval ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce účinného do 01.09.2011, účinného od 01.09.2011, ust. § 231 ods. 4 Zákonníka práce, ust. § 4 ods. 2 písm. b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoKV“) a konštatoval, že súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku vychádzal z ustáleného výkladu ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého pomerná časť základnej zložky mzdy sa vypočíta ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy zamestnanca a počtu hodín vo fonde pracovného času v príslušnom kalendárnom mesiaci. V zmysle uvedeného žalobca uviedol výpočet, že ak má zamestnanec základnú zložku mzdy napríklad na úrovni 646,- € brutto mesačne a ustanovený pracovný čas 40 hodín týždenne, pričom v mesiaci, za ktorý sa zisťuje pomerná časť základnej zložky mzdy je 23 pracovných dní, potom pomerná časť základnej zložky mzdy sa určuje ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy (623) a počtu hodín vo fonde pracovného času v príslušnom mesiaci (184 hodín) - v takomto prípade podľa prvej časti právnej normy § 96 ods.3 Zákonníka práce, zamestnanec by mal mať nárok na mzdu vo výške 3,51 € brutto. Keďže takýmto výpočtom výška hodinovej mzdy je nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu, výška hodinovej mzdy zamestnanca za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti zamestnanca

na pracovisku zamestnávateľa sa zvyšuje na úroveň minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu, t. j. 3,713 € brutto. Takýto výklad je plne akceptovaný súdmi ako aj slovenskou doktrínou.

29. Žalobca poukázal na názor U. B. P. U. S., F. (riaditeľ odboru zodpovedného za oblasť právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR), podľa ktorého, 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.

A taktiež poukázal na názor F. W. Y. G. P. (W., H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 868-878; porovnajtie tiež názor G. P. prezentovaný v článku: P., M. Pracovná pohotovosť po novele Zákonníka práce) „... Základnou zložkou mzdy (§ 119 ods. 3 ZP) je tá zložka mzdy, ktorá je poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Pomernou časťou základnej zložky mzdy je suma, zodpovedajúca času pracovnej pohotovosti na pracovisku. Ak je zamestnanec odmeňovaný formou hodinovej tarifnej mzdy, za predpokladu, že jej výška nie je dohodnutá pod úrovňou sumy minimálnej mzdy, má nárok na mzdu vo výške súčinu hodinovej sadzby tarifnej mzdy a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade zamestnanca odmeňovaného formou mesačnej mzdy sa pomernou časťou rozumie podiel zo sumy mesačnej mzdy, zodpovedajúci počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času zamestnanca. Vzhľadom na to, že základná zložka mzdy by mohla byť so zamestnancom dohodnutá aj pod úrovňou minimálnej mzdy, Zákonník práce pre taký prípad ustanovuje, že minimálna výška mzdy za čas pracovnej pohotovosti na pracovisku nesmie byť nižšia ako násobok hodinovej sumy minimálnej mzdy pre ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. ...“

Uvedený výklad si tiež osvojil Krajský súd v Bratislave v obdobnej veci pod sp. zn. 4CoPr/14/2017 zo dňa 10.07.2019 v odsekoch 40. a 41. rozhodnutia, ktoré žalobca vo vyjadrení citoval.

30. K argumentácii žalovaného, ktorý presadzuje výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce tak, že zamestnanec má nárok na určitú (bližšie nešpecifikovanú) pomernú časť základnej zložky mzdy, pričom jediným limitom určenia tejto pomernej časti základnej zložky mzdy je rešpektovanie legislatívy o minimálnej hodinovej mzde; pričom je prípustné, aby výška nároku na pomernú časť základnej zložky mzdy bola určená v kolektívnej zmluve alebo v inom obdobnom dokumente zamestnávateľa (s tým limitom, že takto určená alebo dohodnutá mzda za hodinu neaktívneho času pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa nesmie byť nižšia ako hodinová minimálna mzda určená pre príslušný kalendárny rok). Žalobca k tejto argumentácii zdôraznil, že žalovaný však neposkytuje žiadny výklad tohto ustanovenia pre situáciu, ak v individuálnej alebo kolektívnej zmluve vzťahujúcej sa na zamestnanca nie je dohodnutá výška mzdy pre čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa.

Žalobca rozčlenil argumentáciu žalovaného:

a) že z povahy veci je úprava v kolektívnej zmluve výhodnejšia v porovnaní s nárokmi vyplývajúcimi zo Zákonníka práce, keď v bode 9 odvolania tvrdí, že nároky upravené v Kolektívnej zmluve boli vyjednané zástupcami zamestnancov žalovaného spôsobom, aby boli pre zamestnancov žalovaného výhodnejšie v porovnaní s podmienkami a nárokmi stanovenými platnou právnou úpravou. Súčasťou Kolektívnej zmluvy bola aj Smernica pre odmeňovanie zamestnancov Ž. XXX/XXXX/XXXX-E. účinná od 01.07.2004 v znení je doplnení, ktorá v časti III. upravovala odmeňovanie za pracovnú pohotovosť. Preto záver súdu prvej inštancie s údajne pre žalobcu nevýhodným ustanovením Kolektívnej zmluvy vo vzťahu k odmeňovaniu, v dôsledku ktorého je podľa súdu prvej inštancie predmetné ustanovenie Kolektívnej zmluvy neplatné, nemôže obstáť, nezakladá sa na správnom právnom posúdení.

Žalobca s považuje predmetné tvrdenie bez právnej relevancie a v ďalšom uviedol, že hoci primárnym cieľom kolektívneho vyjednávania je dosiahnuť pre zamestnancov výhodnejšie pracovné a mzdové podmienky v porovnaní so zákonným minimom, uvedený cieľ kolektívneho vyjednávania v konkrétnych prípadoch nemusí byť naplnený. Preto zákonodarca stanovuje jednostrannú kogentnosť noriem pracovného práva, pričom jej porušenie sankcionuje absolútnou neplatnosťou ustanovení kolektívnej zmluvy v rozsahu, v ktorom nestanovujú pre zamestnanca výhodnejšie pracovné alebo mzdové podmienky.

b) že ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce je dispozitívne a tak pripúšťa odchýlnu úpravu v Zákonníku práce (odvolávajúc sa na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019);

Žalobca v tejto súvislosti uviedol, že žalovaný na jednej strane tvrdí, že z povahy veci vyplýva, že dohoda o výške mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa v kolektívnej

zmluve bola výhodnejšia v porovnaní s platnou právnou úpravou obsiahnutou v Zákonníku práce (z čoho možno vyvodíť, že žalovaný si uvedomuje a rešpektuje zásadu jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva v prospech zamestnanca), a na strane druhej sa odvoláva na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky SR sp. zn. 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019, ktoré konštatuje subsidiaritu § 96 ods. 3 Zákonníka práce

voči Smernici pre odmeňovanie zamestnancov, ktorá tvorí prílohu kolektívnej zmluvy záväznej pre Žalovaného ako zamestnávateľa (čím absolútne popiera dôležitosť skúmania výhodnosti zákonnej a zmluvnej úpravy).

Žalobca predmetné rozhodnutie považuje za excesívne a argumentačne neudržateľné, nakoľko najvyšší súd v danej veci odmietol dovolanie z dôvodu nesprávne vymedzenej dovolacej otázky a ultra petitum vyslovil hodnotiaci úsudok, že žalovaný plnil mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa podľa kolektívnej zmluvy a teda v zmysle zásady pacta sunt servanda je nárok nedôvodný. Žalobca odôvodnenie predmetného rozhodnutia vnímame ako exces z dôvodu, že najvyšší súd vyslovil právny názor, ktorý je contra verba legis vo vzťahu k platnej právnej úprave. I keď z hľadiska metodológie výkladu práva je prípustné dotváranie práva použitím tzv. teleologickej redukcie, no vzhľadom na to, že teleologická redukcia narúša právnú istotu adresátov právnych noriem zásahom do nesporného jazykového vyjadrenia právnej normy, súd ju môže aplikovať len vo veľmi výnimočných prípadoch, keď je text právnej normy v hrubom rozpore s účelom právnej normy a právnymi zásadami príslušného právneho odvetvia. Najvyšší súd však žiadne dôvody pre odchýlenie sa od jazykového vyjadrenia vyššie uvedených právnych noriem neuviedol (a žalobca presvedčený, že takéto dôvody ani neexistujú). K záväznosti konštatovania ultra petitum v predmetnom rozhodnutí sa vyjadril Najvyšší súd SR v obdobnej právnej veci (P. Š. c/a Železnica Slovenskej republiky), v rozhodnutí sp.zn. 5 Cdo/119/2020 zo dňa 31.03.2022, ktorého argumentáciu si osvojil aj Krajský súd v Bratislave v rozhodnutí sp.zn. 10CoPr/5/2022-496 zo dňa 31.08.2022, kde v odsekoch 29. a 30. odôvodnenia uviedol „... Z rozhodovacej činnosti je odvolaciemu súdu známe, že na Okresnom súde Bratislava I prebieha viacero súdnych konaní s totožným predmetom sporu, v ktorých sa žalobcovia domáhajú od žalovaného doplatiť mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a v ktorých žalovaný argumentuje rozhodnutím Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom nad rámec dovolacieho prieskumu uviedol, že pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v dohodnutej výške, poukazuje odvolací súd na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. marca 2022, sp. zn. 5Cdo/119/2020 v obdobnej právnej veci (Marek Šima c/a Železnice Slovenskej republiky), v ktorom uviedol, že konštatovanie dovolacieho súdu v uznesení so sp. zn. 4Cdo/165/2018 vo vzťahu k súdenej 10CoPr/5/2022 20 veci nemožno považovať za smerodajné, keďže bolo uvedené len nad rámec dovolacieho prieskumu a pre rozhodnutie nemalo zásadný charakter. Odvolací súd preto konštatuje, že rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom nad rámec odvolacieho prieskumu vyslovil svoj názor k dôsledkom uzavretia kolektívnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom s dohodnutou osobitnou úpravou mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, nie je pre rozhodovanie všeobecných súdov autoritatívne, nakoľko argumentácia obiter dictum precedenčné účinky nemá. ...“

c) že zamestnanec by mal byť odmeňovaný odlišne za obdobie, počas ktorého skutočne vykonáva prácu a za obdobie, kedy sa nachádza na pracovisku zamestnávateľa a čaká na prípadný výkon práce; keď žalovaný opakovane argumentuje tým, že akceptáciou vyššie uvedeného výkladu, dochádza k tomu, že zamestnanec je odmeňovaný rovnako za obdobie, kedy vykonáva prácu a za obdobie, kedy čaká na pracovisku na výkon práce, avšak k výkonu práce nedôjde, čo odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti;

Žalobca k uvedenému uviedol, že zákonodarca stanovil rôzne mechanizmy odmeňovania za čas, kedy zamestnanec skutočne vykonáva prácu a za čas, kedy zamestnanec čaká na pracovisku zamestnávateľa, avšak k výkonu práce nedôjde. V prípade odmeňovania zamestnanca za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa nie sú do odmeny zahrnuté žiadne mzdové zvýhodnenia, či kompenzácie, a nie je jej súčasťou žiadna variabilná alebo fakultatívna zložka mzdy. Ak u zamestnávateľa nie je zásadnejší rozdiel medzi mzdou za výkon práce a mzdou za pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa, je to výlučne v dôsledku toho, ako žalovaný koncipoval odmeňovanie zamestnancov na svojom pracovisku. Aj keď žalovaný neposkytoval žalobcovi žiadne variabilné alebo fakultatívne zložky mzdy, nie je

pravdou, že by žalobcovi vznikol nárok na mzdu v rovnakej výške za čas, kedy prácu vykonáva ako aj za čas, keď je v pracovnej pohotovosti, avšak k výkonu práce nedôjde. V prípade, ak by mal zamestnanec v uvedenom čase nariadenú pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa, pričom by v danom čase prácu nevykonával, mal by za uvedený čas nárok len na pomernú časť základnej zložky mzdy bez akýchkoľvek mzdových zvýhodnení. To, že v podmienkach žalovaného nebol veľký kvantitatívny rozdiel v mzde zamestnancov za výkon práce a za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa je výsledkom odmeňovacej politiky nastavenej žalovaným.

d) že výklad prezentovaný žalobcom a súdom prvej inštancie by viedol k aplikačným problémom pri určení mzdy za pracovnú pohotovosť v prípade zamestnanca odmeňovaného úkolovou mzdou; K uvedenému žalobca poznamenal, že je ťažko predstaviteľný druh práce, pri ktorej by bol zamestnanec odmeňovaný úkolovou mzdou a súčasne by bolo potrebné, aby vykonával pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnávateľa. Ak by aj takáto práca existovala, išlo by o obdobnú situáciu ako v prípade zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou, kedy odpadá nutnosť deliť mesačnú základnú zložku mzdy počtom hodín vo fonde pracovného času v tom ktorom kalendárnom mesiaci.

Žalovaný však nereaguje na aplikačný problém v situácii, ak neexistuje osobitná dohoda o výške mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa, kedy chýba určenie „pomeru“ k základnej zložke mzdy, na aký vzniká zamestnancovi nárok za jednu hodinu pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa. V tejto súvislosti žalobca zdôraznil, že ak by zákonodarca chcel vyjadriť pravidlo, že zamestnanec má za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnávateľa nárok na mzdu dohodnutú v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve, minimálne však vo výške minimálnej hodinovej mzdy určenej príslušným právnym predpisom, spravil by to obdobne ako vo všetkých ostatných prípadoch, v ktorých reguluje výšku mzdovej kompenzácie, náhrady mzdy či iného plnenia, stanovením najnižšej možnej hodnoty, napr. „za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Žalobca tak zdôraznil, že možnosť dohodnúť inú (vyššiu) mzdu za pracovnú pohotovosť vyplýva z jednostrannej kogentnosti noriem pracovného práva vyjadrenej v ustanoveniach § 1 ods. 6 a § 231 ods. 4 Zákonníka práce.

31. Žalobca v závere svojho vyjadrenia zhrnul, že právna otázka, od ktorej výkladu závisí rozhodnutie vo veci, je v právnej úprave vymedzená jasne a zrozumiteľne a nepripúšťa iný rozumný výklad ako ten, ktorý si osvojil súd prvej inštancie. Zdôraznil, že zamestnanec má v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce nárok na pomernú časť základnej zložky mzdy, ktorá sa vypočíta ako podiel základnej zložky mesačnej mzdy zamestnanca a počtu hodín vo fonde pracovného času zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac; a ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce v časti „najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“ je potrebné vykladať ako korekciu výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy vo výnimočných prípadoch, nie ako možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve nižšiu mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti zamestnanca na pracovisku zamestnávateľa. Rozhodnutie súdu prvej inštancie je vecne správne a k jeho rozhodnutiu viedlo konanie, ktoré nevykazuje žiadne vady zmätočnosti.

32. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 34 CSP) po zistení, že odvolanie žalovaného bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP) ako oprávnenou osobou - stranou v neprospech ktorej bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 CSP), preskúmal odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, prejednal odvolanie bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario v spojení s § 219 ods. 3 CSP), viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP) a dospel k záveru, že odvolaniu žalovaného voči rozsudku súdu prvej inštancie možno priznať úspech v nepatrnom rozsahu, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je vecne správny, vyjmúc časť premlčaného nároku za august 2009, splatný dňa 12.09.2009, a preto rozsudok súdu prvej inštancie zmenil (§ 388 CSP). Rozsudok verejne vyhlásil dňa 29.05.2024; termín verejného vyhlásenia rozsudku odvolací súd oznámil v súlade s § 378 ods. 1 a § 219 ods. 1, ods. 3 CSP.

33. Súd prvej inštancie vo veci vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu, na jeho základe zistil správne skutkový stav veci a napadnutý rozsudok aj v logických súvislostiach presvedčivo odôvodnil. Odvolací súd sa stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku a konštatuje jeho vecnú správnosť, vyjmúc časť premlčaného nároku za august 2009, splatný v septembri 2009.

34. V prejednávanej veci rozhodnutie súdu prvej inštancie zodpovedá požiadavkám kladeným na odôvodnenie súdneho rozhodnutia v zmysle § 220 CSP, pretože súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania a stanoviská strán sporu k prejednávanej veci, citoval právne predpisy ktoré aplikoval na prejednávajúcu vec, a z ktorých vyvodil svoje právne závery. V súvislosti s požiadavkami kladenými na odôvodnenie rozhodnutí z hľadiska princípov spravodlivého procesu, najmä pokiaľ ide o ich úplnosť, zrozumiteľnosť a presvedčivosť Ústavný súd Slovenskej republiky v uznesení sp. zn. II. ÚS 78/05 zo dňa 16.03.2005 uviedol, že súčasťou základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, je právo na odôvodnenie, ktorého štruktúra je rámcovo upravená v § 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku (aktuálne v § 220 ods. 2 CSP). Táto norma sa uplatňuje aj v odvolacom konaní § 211 Občianskeho súdneho poriadku (aktuálne § 393 ods. 2 CSP). S poukazom na uvedené, v spojení s uznesením Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 Cdo 238/2008 zo dňa 30.11.2009, sa odvolací súd zaoberal len tými odvolacími námietkami a argumentmi žalovaného, ktoré boli pre rozhodnutie o odvolaní relevantné.

35. Základom uplatneného nároku, tak ako správne uviedol súd prvej inštancie, je zodpovedanie otázky, či žalobcovi vznikol mzdomý nárok za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti od 01.08.2009 do 31.03.2012 a v akej výške, keď u žalovaného vykonával druh práce vo funkcii hasič. Po tom ako žalobca po podaní žaloby upravil petit na istinu vo výške 3.544,84 € s príslušenstvom (s poukazom na metodiku výpočtu deklarovanú znaleckým posudkom JUDr. Edity Lukačikovej č. X/XXXX, vyhotovený v konaní na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012) a v časti 948,50 € zobral žalobu späť, v čase rozhodovania súdom prvej inštancie bol posudzovaný uplatnený nárok vo výške 2.596,34 € s príslušenstvom.

36. Medzi stranami sporu nebol sporný samotný výpočet konečnej výšky uplatneného nároku, okrem časti premlčaného nároku, keď v konečnom dôsledku, žalovaný výpočet a ani priznanú výšku nároku, v podanom odvolaní nenamietal. Spornou je otázka výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce pri neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

37. Hneď v úvode odôvodnenia, poukazuje odvolací súd na odvolacie dôvody vymedzené žalovaným podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP, pričom v zmysle obsahu podaného odvolania možno konštatovať, že žalovaný odvolací dôvod pod § 365 ods. 1 písm. f) CSP námietkami skutkovo ani právne nevymedzil (z obsahu odvolania nie je možné vyvodiť, že by súd prvej inštancie vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z obsahu listín a ostatných vykonaných dôkazov nevyplynuli, že by súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní opomenul niektoré rozhodujúce skutočnosti ktoré boli preukázané) a preto odvolací súd na tento uplatnený odvolací dôvod neprihliadal.

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

39. Podľa 13 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

40. Podľa § 96 ods. 3 veta prvá Zákonníka práce (v znení účinnom do 31.08.2011), za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdomého nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

41. Podľa § 96 ods. 3 veta prvá 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.

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

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

44. Podľa § 120 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

45. Podľa čl. 3.3. bod 44 Kolektívnej zmluvy, zamestnanci sú odmeňovaní podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy.

46. Podľa Kapitoly III., časť 14, bod 82. Smernice, 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 tejto pohotovosti patrí zamestnancovi mzda (poznámka súdu: aktuálne za príslušný rok 2009 v sume 1,89 €, rok 2010 v sume 1,97 €, rok 2011 v sume 2,03 €, rok 2012 v sume 2,09 €).

47. Námietku premlčania uvedenú v odseku 18. tohto rozhodnutia, v ktorej žalovaný poukázal, že žalobca podal nespočetné množstvo zmätočných písomných podaní, ktorými menil žalobu (opakovane), čím došlo k zmene žaloby nie len kvantitatívne ale aj kvalitatívne, preto uplatnený nárok nespočíval dňom podania žaloby, ale sa premlčal, vyhodnotil odvolací súd ako čiastočne dôvodný.

Z obsahu spisu je zrejmé, že žaloba bola podaná dňa 14.09.2012, ktorou si žalobca uplatnil mzdový nárok za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti od 01.08.2009 do júla 2012 v zmysle príloh k žalobe a po špecifikácii žaloby doručenej súdu dňa 16.01.2013 (č.l. 17), v zmysle obsahu žaloby a pripojených listinných dôkazov, náhrada bola uplatnená za obdobie od 01.08.2009 do 31.03.2012 (kedy pracovný pomer u žalovaného skončil). Podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014 (č.l. 57) žalobca mzdový nárok upravil na sumu 3.544,84 € s príslušenstvom, ktorým žalobu upresnil a to s poukazom na závery správy z Inšpektorátu práce Žilina zo dňa 11.03.2013. Predmetné podania nemožno vyhodnotiť/považovať za také, ktorými by si žalobca uplatnil nové ďalšie nároky (za iné časové obdobie, na základe iných skutkových alebo právnych dôvodov), ale ním len žalobu upresnil v dôsledku záverov Inšpektorátu práce Žilina zo dňa 11.03.2013.

V zmysle § 262 ods. 1 Zákonníka práce, právo na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce možno po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej splnenia. Od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota v zmysle § 263 ods. 1 Zákonníka práce na uplatnenie tohto nároku. Nakoľko splatnosť prvej pohľadávky za mesiac august 2009, tak ako uviedol súd prvej inštancie pripadol na deň 12.09.2009, trojročná premlčacia lehota padla na deň 13.09.2012. Keďže žaloba bola podaná na súd dňa 14.09.2012, nárok za mesiac august 2009, splatný dňa 12.09.2009 je tak premlčaný a v tejto časti odvolací súd čo do istiny a úroku z omeškania žalobu zamietol, a v ostatnej časti do istiny a úroku z omeškania žalobe vyhovel (pohľadávka za mesiac september 2009/splatná 12.10.2009, ... , až za mesiac marec 2012/splatná 12.04.2012).

48. K výkladu ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce treba uviesť, že zákonník práce vymedzuje pojem pracovná pohotovosť tak, že jej základnou charakteristikou je výkon nevyhnutných prác, ktoré je potrebné uskutočniť v odôvodnených prípadoch mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Zákonník práce rozlišuje pracovnú pohotovosť nariadenú zamestnávateľom a pracovnú pohotovosť dohodnutú so zamestnancom. No základný pojmový znak pracovnej pohotovosti je skutočnosť, že sa zamestnanec zdržiava po určitý čas na určitom mieste a je pripravený na výkon práce. Odmeňovanie za pracovnú pohotovosť, zákonník práce upravuje vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, pričom zároveň určuje limit, pod ktorý nesmie zamestnávateľ klesnúť pri výplate náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Logickým výkladom ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce tak možno dospieť k záveru, že zamestnancovi patrí mzda v prvom rade vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, avšak najmenej vo výške minimálnej mzdy definovanej v ust. § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý

stupeň náročnosti práce (Zákoník práce účinný do 31.08.2011, odsek 40. tohto rozhodnutia), a v zmysle novely zákonníka práce účinnej od 01.09.2011, najmenej vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (odsek 41. tohto rozhodnutia). S poukazom na uvedený výklad sporného ustanovenia zákonníka práce, žalovaný tak zo zákona má povinnosť garantovať žalobcovi minimálne nároky na odmeňovanie za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, hoci pomerná časť základnej zložky jeho mzdy môže byť vyššia.

49. V ďalšom odvolací súd tiež uvádza, že v pracovnej alebo kolektívnej zmluve, prípadne interným predpisom, môže byť predmetný nárok zamestnanca (odmeňovanie za pracovnú pohotovosť) dohodnutý resp. upravený priaznivejšie pre zamestnanca (nie však naopak). Uvedené vyplýva zo skutočnosti, že aj nárok na mzdu za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je možné v rámci úpravy mzdových podmienok dohodnúť (§ 231 ods. 1 Zákonníka práce) alebo upraviť (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce) v prospech zamestnanca priaznivejšie, ako ich upravuje Zákoník práce. Uvedené vyplýva aj zo slovného spojenia „najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“, z ktorého bezpochyby možno vyvodiť, že so zamestnancom môže byť mzda za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, dohodnutá resp. upravená aj na vyššiu sumu. Zákonné minimum pre výšku mzdy (t.j. vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu) za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, je možné aplikovať len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda.

50. Námietku žalovaného uvedenú v odseku 17. tohto rozhodnutia, že súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil a vyložil ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, z ktorého podľa názoru súdu prvej inštancie vyplýva, že ide doslova len o matematický prepočet z mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú, a ako základ pre výpočet mzdy za pracovnú pohotovosť použil tarifnú mzdu, vyhodnotil odvolací súd ako nedôvodnú.

V tejto súvislosti odvolací súd konštatuje, že ak zamestnancovi patrí za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy (§ 96 ods. 3 Zákonníka práce), nemožno vyčíslieť výšku mzdy za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku inak, ako pomerom zo základnej zložky mzdy. Výška pomernej časti základnej zložky mzdy pre účely zistenia výšky nároku na mzdu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, je tak vyčísliteľná matematickým výpočtom, a zákonodarca do výpočtu dosádza veličiny a to dĺžku času a výšku základnej zložky mzdy.

I vo vzťahu k argumentácii žalovaného, ktorý použil pojem alikvotný vo význame opačnom ako pojem pomerný; podľa názoru odvolacieho súdu, ide o pojmy významovo totožné, resp. blízke. A s poukazom na znenie zákonného ustanovenia pri použití pojmu pomerný, je nadbytočné sa zaoberať úvahami žalovaného o tom, ako mal a mohol zákonodarca formulovať predmetné ustanovenie (§ 96 ods. 3 Zákonníka práce). V tejto súvislosti odvolací súd už len konštatuje, že pokiaľ podľa žalovaného, mzda za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku má mať síce určitý vzťah k základnej zložke mzdy, avšak môže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy, tak uvedený názor je v priamom rozpore so znením § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Ako odvolací súd už uviedol, výška mzdy za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je vyčísliteľná. Stanovenie výšky pomernej časti základnej zložky mzdy, a ani výklad pojmu pomerná časť, zákonodarca neponecháva na subjektívnych predstavách žalovaného.

51. Námietku žalovaného uvedenú v odseku 24. tohto rozhodnutia, že žalovaný mal so zamestnancami (vrátane žalobcu) v Smernici, ktorá bola súčasťou Kolektívnej zmluvy, osobitne dojednanú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, preto žalobcovi patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda v takto dohodnutej výške, a že minimálnym mzdovým nárokom za pracovnú pohotovosť je hodinová minimálna sadzba a nie tarifná mzda, vyhodnotil odvolací súd ako nedôvodnú. Z obsahu spisu ako uviedol súd prvej inštancie vyplýva, že žalovaný mal so žalobcom dohodnutú mzdovým dekrétom tarifnú mzdu a nie hodinovú mzdu. A keďže v Smernici (III. kapitola, časť 14, bod 82.; č.l. 130 spisu), ktorá bola súčasťou Kolektívnej zmluvy, bola dohodnutá hodinová mzda, jej výška tak bola v rozpore so zákonom určenej minimálnej mzdy (v rozsahu nižšom ako výška minimálnej mzdy). Odvolací súd je názoru, že v tejto časti je znenie kolektívnej zmluvy v rozpore s ust. § 96 ods. 3 veta prvá za čiarkou Zákonníka práce (garantuje minimálnu výšku odmeny za pracovnú pohotovosť na pracovisku, v prípade ak by základná zložka mzdy bola dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda), pretože kolektívna zmluva negarantuje tzv. minimálne mzdové nároky, resp. výšku minimálnej mzdy, čo preukázali aj závery uvedené v znaleckom posudku č. X/XXXX.

Uvedené zistenie súd prvej inštancie vyhodnotil správne keď dôvodil tým, že „... Pokiaľ by si súd osvojil výklad žalovaného, že mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku si môžu strany sporu dohodnúť za zachovania minima vo výške minimálnej hodinovej mzdy, tak potom by bola veta pred čiarkou pojednávajúca o pomernej časti základnej zložky mzdy celkom nadbytočná a strácala by akýkoľvek zmysel. ...“. Taktiež súd prvej inštancie odôvodnil svoj názor, 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).

Na tomto mieste odvolací súd tiež poukazuje na odôvodnenie súdom prvej inštancie, ktorý v tejto súvislosti poukázal na systematické začlenenie ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý má garantovať zásadu ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany (keď jednostranná kogentnosť noriem pracovného práva pripúšťa odlišné zmluvné dojednanie v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve len v prípade, ak je takéto zmluvné dojednanie v prospech zamestnanca). Taktiež poukázal na odôvodnenie rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019 odsek 30. „... v ktorom nad rámec odvolacieho prieskumu vyslovil názor k dôsledkom uzavretia kolektívnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom s dohodnutou osobitnou úpravou mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, nie je pre rozhodovanie všeobecných súdov autoritatívne, nakoľko argumentácia obiter dictum precedenčné účinky nemá. Súd teda zastáva názor, že kolektívna zmluva žalovaného je v časti určujúcej odmenu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v rozpore s ustanovením § 96 ods. 3 Zákonníka prác z dôvodu, že negarantuje zamestnancovi odmenu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, čím sa odchyľuje od kogentných ustanovení pracovnoprávnej normy neprospech zamestnanca. ...“. A odvolací súd s dôrazom na vyššie uvedené skutočnosti v súvislosti s uvedenou kolektívnou zmluvou, ktorej súčasťou je i uvedená Smernica upravujúca mzdové náhrady za pracovnú pohotovosť, že v zmysle § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, je tak neplatná kolektívna zmluva v tej časti, v ktorej je v rozpore so všeobecne záväzným právnym predpisom.

52. Námietku žalovaného uvedenú v odseku 25. tohto rozhodnutia, že úmyslom zákonodarcu nebolo stotožňovať mzdu za riadne vykonanú prácu so mzdou za pracovnú pohotovosť, kedy zamestnanec prácu nevykonáva, ale len čaká na výkon práce, inak povedané, výklad ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce súdom prvej inštancie umožňuje rovnaké odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, keď nezohľadňuje čas skutočného výkonu práce a čas pracovnej pohotovosti, kedy k výkonu práce nedochádza, vyhodnotil odvolací súd ako irelevantnú.

Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje na skutočnosť, že ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, ako aj výklad a spôsob výpočtu výšky pomernej časti základnej zložky mzdy, tak ako uviedol súd prvej inštancie, odlišne zohľadňuje obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobie, počas ktorého práca v skutočnosti nie je vykonávaná (čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku). Ak žalovaný mal na mysli situáciu, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sú totožné, tak takáto situácia môže nastať v prípade, že v tom ktorom období výkonu práce zamestnancovi nevznikol nárok na motivačné formy mzdy, či na mzdové zvýhodnenia alebo príplatky ku mzde, resp. z dôvodu, že v mzdových podmienkach zamestnanca neboli mimo základnej zložky mzdy dojednané ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce).

53. V spojení s vyššie uvedeným, nie je dôvodná ani námietka žalovaného, že súd prvej inštancie použil nesprávnu metodiku výpočtu, keď vypočítal mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti z tarifnej mzdy. Súd prvej inštancie v odsekoch 23. a 24. napadnutého rozhodnutia poukázal na zistenia zo znaleckého posudku JUDr. Ing. Edity Lukačikovej č. X/XXXX (č.l. 170 spisu), ktorého závery boli použiteľné pre výpočet uplatneného nároku žalobcom. Rovnako súd prvej inštancie sa zaoberal skutočnosťou a to s odkazom na ust. § 119 ods. 3 Zákonníka práce, že základnou zložkou mzdy pre výpočet výšky pomernej časti základnej zložky mzdy, je mzda poskytovaná zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda, hodinová mzda, ...) alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová mzda), čo je súladné s citovanými zákonnými úpravami a ich gramatickým a logickým výkladom. V tejto súvislosti je nedôvodná aj námietka žalovaného uvedená v odseku 15. tohto rozhodnutia, že súd prvej inštancie žalobcovi priznal nárok v zmysle metodiky znalkyne JUDr. Edity Lukačikovej uvedenej v Znaleckom posudku č. X/XXXX, ktorý bol vyhotovený v inom sporovom konaní. Odvolací súd dáva do pozornosti, že súd prvej inštancie v súlade s princípom hospodárnosti konania, využil predmetný

znalecký posudok ktorý bol vyhotovený v konaní v obdobnej veci, a z tohto znaleckého posudku využil iba tie informácie, na posúdenie ktorých sú potrebné odborné zdatnosti, aplikovateľné aj pre toto konanie. Preto súd prvej inštancie dôvodne, predmetný znalecký posudok použil ako jeden z dôkazných prostriedkov, na princípe voľného hodnotenia dôkazov v zmysle čl. 15 a § 191 CSP „Súd posudkom nie je viazaný, hodnotí ho voľne ako ktorýkoľvek iný dôkaz.“

54. K námietke žalovaného uvedenej v odseku 21. tohto rozhodnutia, že trvá na svojom právnom názore, že v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce, výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku môže byť určená percentuálne, ale aj iným spôsobom, pričom v predmetnej veci bola dohodnutá v Smernici, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy, a odkázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019, odvolací súd zas apeluje na aktuálnejšie rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/119/2020 zo dňa 31.3.2022 (v spore o.i. o mzdu za pracovnú pohotovosť, kde na strane žalovaného sú Železnice Slovenskej republiky), v ktorom najvyšší súd uviedol, že síce dovolací súd v uznesení sp. zn. 4Cdo/165/2018 nad rámec dovolacieho prieskumu (obiter dictum) uviedol, že „... pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške ...“, no zároveň konštatoval, „... že žalovaný mal so svojimi zamestnancami osobitne dohodnutú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku v kolektívnej zmluve, súčasťou ktorej je Smernica pre odmeňovanie zamestnancov, a to vo výške aktuálnej minimálnej hodinovej mzdy, t.j. žalobcovi patrila mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za uvedené obdobie vo výške minimálnej mzdy - vo výške osobitne dohodnutej kolektívnou zmluvou; vo vzťahu k súdnej veci nemožno toto konštatovanie dovolacieho súdu považovať za smerodajné, keďže bolo uvedené len nad rámec dovolacieho prieskumu a pre rozhodnutie nemalo zásadný charakter. ...“, najvyšší súd ďalej uviedol, „... že súd prvej inštancie v zhode s odvolacím súdom dospeli k záveru, že dovolateľ vyplatil svojim zamestnancom počas roka 2012 náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť, vychádzal však zo znenia Kolektívnej zmluvy, resp. znenia Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, ktorá odkazuje na tzv. minimálne mzdové nároky, ktoré boli v rozsahu nižšom ako výška minimálnej mzdy. V tejto časti je znenie Kolektívnej zmluvy v rozpore s § 96 ods. 3 Zákonníka práce, pretože negarantuje tieto tzv. minimálne mzdové nároky, resp. výšku minimálnej mzdy. ...“.

55. Odôvodnenie napadnutého rozsudku dalo jasnú, logickú a zrozumiteľnú odpoveď na to, akými úvahami sa riadil súd prvej inštancie pri rozhodovaní a prečo žalobe vyhovel. Odvolací súd nezistil opodstatnenosť námietok žalovaného vo vzťahu k výkladu ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce súdom prvej inštancie a ani arbitrárnosť súdneho rozhodnutia. Z napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie nevyplýva jednostrannosť, ktorá by zakladala svojvôľu alebo by znamenala aplikáciu príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov popierajúcu ich účel, podstatu a zmysel. Ústavný súd SR sa vyjadril k povinnosti súdov riadne odôvodniť svoje rozhodnutia v náleze III. ÚS 119/03-30. Ústavný súd SR tiež vyslovil, že súčasťou obsahu základného práva na spravodlivý proces je aj právo účastníka konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpoveď na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. uplatnenie nárokov a obranu proti takémuto uplatneniu (IV. ÚS 115/03). Odôvodnenie napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie spĺňa náležitosti riadneho odôvodnenia v zmysle § 220 ods. 2 CSP, odvolací súd konštatoval správnosť odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie a v podstatných bodoch naň odkázal (§ 387 ods. 2 CSP). Ak odvolací súd v plnom rozsahu odkáže na dôvody rozhodnutia súdu prvej inštancie stačí, ak v odôvodnení rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a stručne zhrnie právne posúdenie veci; rozhodnutie tak v sebe zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie. Za porušenie základného práva zaručeného v čl. 46 ods. 1 Ústavy SR nemožno považovať to, že súd prvej inštancie neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv žalovaného (viď. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 165/2011). Rozhodnutie súdu nemusí byť totožné s očakávaniami a predstavami účastníka konania, ale musí spĺňať parametre (limity) zákonného rozhodnutia a účastníkovi musí dať odpoveď na podstatné (zásadné), avšak nie všetky otázky a námietky spochybňujúce závery ním namietaného rozhodnutia v závažných a samotné rozhodnutie ovplyvňujúcich súvislostiach. Na základe uvedeného, odvolací súd odvolacie námietky žalovaného vzťahujúce sa na výklad ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce vyhodnotil ako nedôvodné, a z časti vyhovel námietke premlčania, tak ako uviedol v odseku 47. tohto rozhodnutia a z tohto dôvodu, v

zmysle § 388 CSP zmenil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, tak ako je uvedené vo výrokovej časti I. tohto rozhodnutia.

56. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP a žalobcovi, ktorý mal v odvolacom konaní čiastočný úspech, priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 41,40 % s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

Žalobca si uplatnil nárok vo výške 3.544,84 € s príslušenstvom, ktorý v časti 948,50 € s príslušenstvom zobral späť a súd prvej inštancie so súhlasom žalovaného v tejto časti konanie zastavil (zastavenie konania z procesného hľadiska zaviniť žalobca a v tejto časti vznikol žalovanému nárok na náhradu trov konania). Odvolací súd s poukazom na vyššie uvedené dôvody rozhodnutia, priznal žalobcovi istinu vo výške 2.506,03 € s príslušenstvom, z čoho vyplýva úspech žalobcu v rozsahu 70,70 %; úspech žalovaného je vo výške 1.038,81 € z čoho vyplýva úspech žalovaného v rozsahu 29,30 %, takže žalobca mal voči žalovanému úspech v rozsahu 41,40 % (70,70 % - 29,30 %).

Rovnaký výpočet rozsahu náhrady trov konania platí aj pre prvoinštančné konanie.

57. Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Bratislave, pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti rozsudku odvolacieho súdu nie je prípustné odvolanie.

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)

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. (§421 ods. 1 CSP)

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 ods. 2 CSP)

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 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 príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). (§422 ods. 1 CSP)

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

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

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. (§ 427 ods. 1 CSP)

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

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

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 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 ods. 2 CSP)

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. (§ 431 ods. 1 CSP)

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

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci. (§ 432 ods. 1 CSP)

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 ods. 2 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)