

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 7CdoPr/4/2023
Identifikačné číslo spisu: 1112229903
Dátum vydania rozhodnutia: 29.05.2024
Meno a priezvisko: JUDr. Martina Valentová
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2024:1112229903.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu H. A., G. D. C. XXX, zastúpeného advokátskou spoločnosťou SODOMA VULGAN, spol. s.r.o., Bratislava, Kominárska 2,4, IČO: 47254084, proti žalovanému Železnice Slovenskej republiky, Bratislava, Klemensova 8, IČO: 31364501, o zaplatenie mzdových nárokov, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV (pôvodne na Okresnom súde Bratislava I) pod sp. zn. B1-19Cpr/4/2012, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 27. októbra 2022, sp. zn. 3CoPr/1/2022, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 27. októbra 2022, č. k. 3CoPr/1/2022-995 zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I - v súčasnosti Mestský súd Bratislava IV (ďalej len „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinštančný súd“) rozsudkom zo 16. septembra 2021, č. k. 19Cpr/4/2012-899 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 420,20 eura spolu s príslušenstvom bližšie špecifikovaným vo výrokovej časti tohto rozhodnutia (výrok I.) zastavil konanie v časti o zaplatenie 739,17 eura s úrokom z omeškania špecifikovaným vo výrokovej časti rozhodnutia (výrok II.), vo zvyšku žalobu zamietol (výrok III.) a žalovanému nárok na náhradu trov konania nepriznal (výrok IV.).

1.1. Vychádzajúc z § 1 ods. 1 písm. a), § 1 ods. 2, § 2 ods. 1, 2, § 2 ods. 3 písm. j), § 4 ods. 1, 6, § 43 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z. z. 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.“), § 43 ods. 1 písm. d) a 3, § 46 ods. 3, § 85 ods. 1, § 90 ods. 1, § 96 v znení účinnom do 1.9.2011, § 96 ods. 3 v znení účinnom od 1.9.2011, § 119 ods. 3, § 120 ods. 4, § 129 ods. 1, § 130 ods. 2, § 132, § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“ alebo „Zákonník práce“), § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení

neskorších predpisov, § 10c a § 3 ods. 1 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka (ďalej len nariadenie č. 87/1995 Z. z.), ako aj § 100 ods. 1, § 101, § 121 ods. 3, § 517 ods. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“ alebo „Občiansky zákonník“) súd prvej inštancie dospel k záveru, že žaloba bola v časti priznaného a nepremlčaného mzdového nároku ako doplatku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podaná dôvodne.

1.2. Mzdový nárok za čas strávený žalobcom na pracovisku medzi 18.00 a 24.00 (v dennom poriadku žalovaného vymedzený ako „doba odpočinku“) v období od augusta 2009 do novembra 2011 (s výnimkou doby strávenej na zásahu, ktorá je v zmysle Zákonníka práce považovaná za prácu nadčas) uplatnený za mesiace máj 2011 až november 2011, súd právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 ZP. Žalobcovi tak podľa § 96 ods. 3 ZP patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (do 31.08.2011 najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku ust. v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce). Súd sa stotožnil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodiť, že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (zhodne uvedené v odbornom článku autora Ing. Miroslava Mačuhu s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas, v komentári JUDr. et Mgr. Jozefa Tomana, PhD. k Zákonníku práce, Zdroj: Verlag Dashöfer). 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 (napr. 35 minút). Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako to bolo v prejednávanej veci, pomernou časťou je podiel mesačného platu zodpovedajúci pracovnej pohotovosti (mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti). Pomerná časť základnej zložky mzdy sa tak rovná časti mesačnej mzdy zodpovedajúcej podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Z gramatického výkladu ust. § 96 ods. 3 ZP 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. Tiež uviedol, 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. Na druhej strane súd sa stotožňuje s argumentáciou žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlišiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, čo je súladné aj s právnou úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora a tento cieľ je zachovaný v tom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t. j. nie mzdy v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. Aj napriek tomu, že 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, je potrebné si uvedomiť, že v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úroveň minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca. S uvedeným počíta aj zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, keď zamestnávateľovi určuje povinnosť vyplatiť zamestnancovi doplatok k minimálnej mzde, ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci minimálnu mzdu, aj keď zamestnanec odpracoval v kalendárnom mesiaci pracovný čas ustanovený zamestnávateľom. Podľa súdu opomenúť nemožno ani subsidiárny charakter predmetného ustanovenia, v dôsledku ktorého mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve aj inak, avšak u zamestnanca, u ktorého základná zložka mzdy je vyššia ako minimálna mzda, nemôže byť táto mzda dohodnutá v nižšej výške ako je pomerná časť základnej zložky mzdy (iná úprava mzdy môže byť len v prospech zamestnanca). Kolektívna zmluva a smernica zamestnávateľa priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v § 96 ods. 3 Zákonníka práce za

čiarkou, avšak vôbec nereflektuje, že u niektorých zamestnancov môže byť pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, v dôsledku čoho priznáva zamestnancom nárok na mzdu v nižšej výške, ako je 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 neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/165/2018 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda, pri zrejmom a neopomenuteľnom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, ako všeobecne záväzným právnym predpisom, a tiež vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia.

1.3. Súd na základe prehľadnej tabuľky vyčíslil výšku mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku určil tak, že výsledok podielu tarifnej mzdy žalobcu a mesačného fondu pracovného času vynásobil počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V súvislosti s použitými premennými pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, vychádzal z fondu pracovného času použitého znalkyňou JUDr. Ing. U. v jej znaleckom posudku č. X/XXXX, vyhotovenom v konaní sp. zn. 19Cpr/7/2012. Z výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy u žalobcu tak súd zistil, že táto za celé obdobie prevyšovala výšku minimálneho mzdového nároku, príp. výšku minimálnej mzdy, a preto pomerná časť základnej zložky mzdy je určujúca pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Nakoľko však žalovaný žalobcovi vyplatil mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške podľa hodinovej mzdy určenej v smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR mierne prevyšujúcej výšku minimálneho mzdového nároku, uvedené bolo v neprospech žalobcu, ktorý má v zmysle ust. § 96 ods. 3 ZP nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorá bola vyššia ako výška dohodnutá v kolektívnej zmluve a na ňu nadväzujúcej internej smernici. Ustanovenie kolektívnej zmluvy v spojení so smernicou o odmeňovaní zamestnancov sa tak dostalo do rozporu so všeobecne záväznými ustanoveniami Zákonníka práce (§ 96 ods. 3 ZP), na ktoré žalovaný nereflektoval, a ktoré je v časti rozporu podľa § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. neplatné. Odmeňovanie, ku ktorému pristúpil žalovaný na základe kolektívnej zmluvy by v danom prípade bolo legitímne, len ak by základná zložka mzdy bola nižšia ako zákonom garantovaný minimálny nárok. K zhodnému záveru dospela aj znalkyňa JUDr. Ing. U. v znaleckom posudku č. X/XXXX vypracovanom pre účely konania vedeného na tunajšom súde pod sp. zn. 19Cpr/7/2012.

1.4. Prvoinštančný súd vo zvyšnej t.j. premlčanej časti žalovaného nároku žalobu zamietol, pričom dospel k záveru, že sa nejedná o námietku premlčania uplatnenú v rozpore s dobrými mravmi, nakoľko žalovaný nenesie zodpovednosť za to kedy a v akom rozsahu dôjde k uplatneniu mzdových nárokov zo strany žalobcu.

2. Odvolací súd na odvolanie žalovaného rozsudkom z 27. októbra 2022, č. k. 3CoPr/1/2022 - 995, rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti potvrdil (výrok I.) ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 a 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“ alebo „Civilný sporový poriadok“) a žalobcovi priznal plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania (výrok II.).

2.1. Odvolací súd na zdôraznenie správnosti napadnutej časti rozsudku vo všeobecnosti uviedol, že podstatou sporu bol výklad pomernej časti základnej zložky mzdy (v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce), ktorá podľa súdu prvej inštancie predstavuje časť základnej zložky mzdy zodpovedajúcej času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Odvolací súd pri stotožnení sa s výkladom súdu prvej inštancie uvádza, že pod pomernou časťou základnej zložky mzdy sa rozumie suma zodpovedajúcu času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Ak zamestnancovi patrí za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, nemožno vyčísliť výšku mzdy za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku inak, ako pomerom zo základnej zložky mzdy. Výška pomernej časti základnej zložky mzdy pre účely zistenia výšky nároku na mzdu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je teda presne vyčísliteľná matematickým výpočtom, keď samotný zákonodarca do daného výpočtu dosádza ako veličiny dĺžku času a výšku základnej zložky mzdy. Žalovaný ďalej argumentoval pojmom alikvotný vo význame opačnom ako pojem pomerný; ide však o pojmy významovo totožné, resp. významovo blízke. 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. Výška mzdy za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je presne vyčísľiteľná spôsobom, ktorý uviedol už súd prvej inštancie.

2.2. Žalovaný v odvolaní argumentoval aj rozhodnutím Súdneho dvora EÚ C-437/05 vo veci Vörel, mal za to, že výklad súdu prvej inštancie v rozpore s § 96 ods. 3 Zákonníka práce umožňuje rovnaké odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, keď nezohľadňuje odlišnosť času skutočného výkonu práce a času pracovnej pohotovosti, kedy k výkonu práce nedochádza. Napriek tomu, že súd prvej inštancie dostatočne odôvodnil svoje závery aj vo vzťahu k týmto námietkam žalovaného, odvolací súd zdôrazňuje skutočnosť, že ako § 96 ods. 3 Zákonníka práce, tak aj výklad a spôsob výpočtu výšky pomernej časti základnej zložky mzdy podľa súdu prvej inštancie zohľadňuje odlišne obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná (čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku). U žalobcu došlo k situácii, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sú totožné, uvedená situácia nastala výlučne z dôvodu, že v tom ktorom období výkonu práce, žalobcovi nevznikol nárok na motivačné formy mzdy či na mzdové zvýhodnenia alebo príplatky ku mzde, resp. z dôvodu, že v mzdových podmienkach žalobcu neboli mimo základnej zložky mzdy dojednané ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce). Odvolací súd súhlasí s tvrdením žalovaného, že právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy (odmeny, alebo prémie), pričom 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. Uvedená situácia ale nenúti zamestnávateľa dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku mzdy, ako v odvolaní uvádza žalovaný.

2.3. Odvolací súd v nadväznosti na žalovaným prezentované rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) z 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, poukázal na ďalšie rozhodnutie najvyššieho súdu z 31. marca 2022, sp. zn. 5Cdo/119/2020 v obdobnej veci, v ktorom dovolací súd skonštatoval, že argumentácia dovolacieho súdu v rozhodnutí sp. zn. 4Cdo/165/2018 nemožno považovať za smerodajnú, nakoľko bola uvedená len nad rámec dovolacieho prieskumu a nemala zásadný význam pre rozhodnutie v danej veci.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktorého prípustnosť odvodzoval z § 420 písm. f) CSP a z § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP žiadajúc, aby najvyšší súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu zamietá a prizná mu nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100%. Alternatívne navrhoval, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ako aj s ním súvisiaci rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil prvoinštančnému súdu na ďalšie konanie. Dovolateľ navrhol, aby dovolací súd odložil právoplatnosť napadnutého rozsudku odvolacieho súdu z dôvodu vedenia cca 60 podobných sporov, žalovaného rozpočtové kapacity sú čoraz enormnejšie vystavované riziku exekúcií, ktorých vedenie by mohlo žalovaného ako verejného obstarávateľa a prijímateľa prostriedkov z fondov EÚ diskvalifikovať a privodiť mu problémy v súvislosti s čerpaním týchto prostriedkov.

3.1. Porušenie práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP) dovolateľ namietal v súvislosti s nedostatkom riadneho odôvodnenia rozhodnutí súdov nižšej inštancie. Podľa žalovaného nižšie súdy nesprávne interpretovali § 96 ods. 3 ZP s poukazom na § 120 ZP a nezohľadnili úpravu obsiahnutú v kolektívnej zmluve, ktorú Zákonník práce v ustanovení § 119 pripúšťa, čoho následok bolo nesprávne určenie výšky žalobou uplatneného mzdového nároku. Zdôraznil pritom nevyhnutnosť rozlišovania medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k samotnému výkonu práce nedôjde, keďže v danej veci je rozhodujúci úmysel zákonodarcu odlišovať výšku mzdy za riadny výkon práce a mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a tento cieľ je zachovaný v tom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca t.j. nie mzdy v celej výške. Vychádzajúc z ust. § 96 ods. 3 prvej vety Zákonníka práce, zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len pomerná časť. Cieľom zákonodarcu bolo totiž odlišiť výšku mzdy za riadny výkon práce a mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Podľa žalovaného výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení

Zákonníka práce, resp. zákona č. 462/2007 Z. z. definovaná. Vychádzajúc z § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. dohode medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Je pritom potrebné rozlišovať medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k výkonu práce nedôjde. V prejednávanej veci je pritom rozhodujúci úmysel zákonodarcu rozhodujúci, ktorý zákonodarca odlišuje výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti avšak touto argumentáciou žalovaného sa odvolací súd nezaoberal. Zdôraznil tiež, že požiadavka na rovnaké odmeňovanie nevyplýva zo žiadneho ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti, najmä keď sa za základ pre výpočet aplikuje tarifná mzda a vôbec odvolací súd nezohľadňuje úpravu v zmysle Kolektívnej zmluvy. Z ust. § 120 ods. 2 vety druhej Zákonníka práce vyplýva, že hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti sa nezapočítavajú do počtu odpracovaných hodín a nie sú odmeňované ako výkon práce alebo prípadná práca nadčas. Dovolateľ vytýka odvolaciemu súdu, že sa s uvedenými argumentmi, ktoré tvorili podstatnú časť jeho argumentácie v rámci konania na súde prvej inštancie, ako aj v odvolacom konaní, vôbec nezaoberal, ani neuviedol, prečo tieto argumenty nie sú relevantné, nijako sa s nimi nevysporiadal.

3.2. Dovolateľ prípustnosť dovolania vyvodzoval aj z § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Podľa žalovaného sa odvolací súd v časti posúdenia odmeňovania zamestnancov Kolektívnou zmluvou zo dňa 17.3.2011, v tom že považoval jej časť upravujúcu nárok na náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť za neplatnú, odklonil od judikatúry Ústavného súdu vyjadrenej v nálezoch I. ÚS 242/07, IV. ÚS 142/2018, I. 243/07 a od rozhodnutia najvyššieho súdu z 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018. Odvolací súd sa odklonil od rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 7Cdo/42/2010 zo 17.10.2011 a 7Cdo/1/2018 z 31.3.2018. Dovolateľ poukazuje na uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/34/2018. Od uvedených uznesení najvyššieho súdu sa odklonil v otázke prekvapivosti právneho posúdenia neplatnosti kolektívnej zmluvy v časti o odmeňovaní zamestnancov súdom prvej inštancie, vyjadrenej až v samotnom rozsudku a neodstránenej odvolacím súdom, čím potom stranám nebolo umožnené vyjadriť sa (uplatniť prostriedky procesného útoku alebo obrany), pričom platnosť kolektívnej zmluvy nebola počas konania žiadnym spôsobom spochybnená a nebola ani predmetom predbežného právneho posúdenia. Ďalší odklon sa týkal rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/165/2018, nálezy ústavného súdu sp. zn. I. ÚS 242/2007, I. ÚS 243/2007, IV. ÚS 142/2018 ktorého právne závery odvolací súd nepovažoval za aplikovateľné pri posudzovaní dohody medzi ním a odborovou organizáciou, ktorá v rámci kolektívneho vyjednávania a zastupovania jeho zamestnancov, vyjedнала pracovné podmienky stanovené v kolektívnej zmluve. Dovolateľ mal tiež za to, že žalobcovi patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda vo výške osobitne dojednanej v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou prijatej kolektívnej zmluvy, nakoľko v zmysle § 120 ZP sa minimálne mzdové nároky určené podľa náročnosti vykonávanej práce uplatňujú iba v prípade, keď nie je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve.

3.3. Podľa dovolateľa rozhodnutie záviselo tiež od právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená (dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1. písm. b) CSP). Odvolací súd poukazuje na znenie § 96 ods. 3 ZP a tvrdí, že „zamestnancovi patrí mzda v prvom rade vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce a od 01.09.2011 najmenej vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“. Podľa dovolateľa takýto výklad nemožno akceptovať z dôvodu, že takáto úvaha by umožnila totožné odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, nezohľadňuje odlišnosť medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k výkonu práce nedôjde a takáto požiadavka na rovnaké odmeňovanie nevyplýva zo žiadneho ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti, najmä keď sa za základ pre výpočet aplikuje tarifnú mzdu a vôbec nezohľadňuje úpravu v zmysle kolektívnej zmluvy, ktorú Zákonník práce pripúšťa. Zdôrazňuje tiež, že § 96 ods. 3 Zákonníka práce pojednáva o pomernej časti základnej zložky mzdy, t. j. za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnancovi patrí len časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy a ide len o pripravenosť na výkon práce. Správnym vyriešením tejto otázky je to, že za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnancovi patrí len časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy. Odmena stanovená kolektívnou zmluvou za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku bola žalobcovi vyplatená v celom rozsahu, kedy jeho nárok bol touto kolektívnou zmluvou stanovený ako časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy, pričom nevychádzal z tarifnej

mzdy zamestnanca (žalovaného), nakoľko takáto povinnosť mu nevyplýva zo Zákonníka práce, tak ako sa mylne domnievajú nižšie súdy.

4. Žalobca sa vo vyjadrení k dovolaniu nestotožnil s dovolacími námietkami žalovaného a navrhol, aby dovolací súd podané dovolanie odmietol.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 2 písm. b) CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie je prípustné, a vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP zároveň aj dôvodné.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného konania osobitné postavenie. Mimoriadnej povahe dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

7. V zmysle § 420 CSP je dovolanie 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.

8. Ako prvé žalovaný prípustnosť podaného dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

9. Citované ustanovenie zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

10. K tomuto dôvodu prípustnosti dovolania treba uviesť, že ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP) uvádza, že súdy musia v rozsudkoch jasne a zrozumiteľne uviesť dôvody, na ktorých založili svoje rozhodnutia, musia sa zaoberať najdôležitejšími argumentami vznesenými stranami sporu a uviesť dôvody pre prijatie alebo odmietnutie týchto argumentov, a že nedodržanie týchto požiadaviek je nezlučiteľné s ideou práva na spravodlivý proces (pozri napr. Garcia Ruiz v. Španielsko, Vétrenko v. Moldavsko, Kraska v. Švajčiarsko). Judikatúra ESLP síce nevyžaduje, aby na každý

argument strany bola v odôvodnení rozhodnutia súdu daná odpoveď, trvá však na tom, že ak ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď súdu práve na tento argument (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - B, Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997, Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

11. Rovnako, podľa stabilizovanej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (napr. III. ÚS 107/07). V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej novej interpretácii odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplývajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 ústavy, resp. čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd (I. ÚS 243/07). Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t. j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premis dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé (I. ÚS 243/07, I. ÚS 155/07, I. ÚS 402/08).

12. Aj najvyšší súd už v minulosti vo viacerých svojich rozhodnutiach, práve pod vplyvom judikatúry ESJP a ústavného súdu, zaujal stanovisko, že medzi práva účastníka civilného procesu na zabezpečenie spravodlivej ochrany jeho práv a právom chránených záujmov patrí nepochybne aj právo na spravodlivý proces a že za porušenie tohto práva treba považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Povinnosť súdu rozhodnutie náležite odôvodniť, je totiž odrazom práva účastníka konania na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa zaoberá všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatneného návrhu, ako aj špecifickými námietkami účastníka konania. Porušením uvedeného práva účastníka konania na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej, sa účastníkovi konania (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležite skutkovo, aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia je porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá i prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP.

13. Práve priblížený výpočet samozrejme nemôže byť (ani mať ambíciu byť) úplným, keďže sa v konkrétnom prípade môžu vyskytnúť i iné nedostatky v argumentácii (podľa okolností buď súdu prvej inštancie, odvolacieho súdu alebo aj oboch takýchto súdov - pri nahliadaní na problém optikou súdu dovolacieho), ktorých prítomnosť rovnako spôsobí nerešpektovanie čiastkového práva na spravodlivý súdny proces reprezentovaného právom na objektívne presvedčivé (uspokojivé) odôvodnenie výsledku rozhodovacej činnosti súdu.

14. K práve uvedenému sa v odvolacích konaniach pridružuje i faktor umožnenia odvolaciemu súdu procesným právom, aby takýto súd, pokiaľ sa v celom rozsahu stotožní s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, sa v odôvodnení len obmedzil na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplnil na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody (§ 387 ods. 2 CSP). V týchto prípadoch síce stačí, ak odvolací súd v odôvodnení rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a stručne zhrnie právne posúdenie veci, keď spätosť potvrdzovaného a potvrdzujúceho rozsudku vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu a rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie; ak sa však odvolací súd rozhodne ísť touto cestou, vedome tým preberá zodpovednosť i za kvalitu argumentácie súdu prvej inštancie (t. j. či v prípadnom dovolacom konaní obstojí ako ním potvrdené rozhodnutie, tak i

ním samým doplnené dôvody). Dopĺňanie ďalších dôvodov na podporu argumentácie prvoinštančného súdu (zo strany súdu odvolacieho) v tomto prípade nie je pravidlom (ale výnimkou) a môže sa stať, že toto ani nebude reálne možné, ak súd prvej inštancie sa v rámci odôvodňovania svojho rozhodnutia, neskôr podrobovaného prieskumu v odvolacom konaní sám objektívne uspokojivým spôsobom vyporiada so všetkými relevantnými argumentmi všetkých sporových strán a ani odvolanie neprinesie nič iné, než polemiku s takýmito jeho úvahami. Ak ale o takýto prípad (nedoplniteľnosti) nepôjde, z pohľadu preskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu bude mať význam ako udržateľnosť dopĺňujúcej argumentácie tohto súdu samej osebe, tak i to, či sa doplnenie nedostane do takého rozporu s argumentáciou súdu prvej inštancie, označenou odvolacím súdom za akceptovanú v plnom rozsahu, pri ktorého existencii by už reálne o splnení podmienok § 387 ods. 2 CSP nemožno hovoriť (ale do úvahy by prichádzala len možnosť, že správnou môže byť nanajvýš - pokiaľ vôbec - argumentácia len jedného z oboch nižších súdov).

15. Podľa názoru odvolacieho súdu sa v prejednávanej veci nedostatky v argumentácii, vedúce (nateraz) k neakceptovateľnosti prijatých záverov (skutkových aj právnych) v rozsudku odvolacieho súdu vyskytli.

16. Odvolací súd nezaujal relevantné stanovisko k zásadnej argumentácii žalovaného, premietnutej aj do tej odvolacej, podľa ktorej prvoinštančný súd nesprávne interpretoval § 96 ods. 3 ZP vo vzťahu k slovnému spojeniu „pomerná časť základnej zložky mzdy“ vo vzťahu spôsobu odmeňovania za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a jeho odlíšení od časti aktívnej. Žalovaný opakovane zdôrazňoval nevyhnutnosť rozlišovať pri pracovnej pohotovosti medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k samotnému výkonu práce nedôjde, keďže úmyslom zákonodarcu je odlišovať výšku mzdy za riadny výkon práce a mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Podľa žalovaného požiadavka rovnakého odmeňovania za aktívnu, ako aj za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nevyplýva zo žiadneho zákonného ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti, najmä keď sa za základ pre výpočet mzdového nároku za pracovnú pohotovosť aplikuje tarifná mzda a odvolací súd nezohľadňuje úpravu v zmysle Kolektívnej zmluvy.

17. Z rozhodnutí oboch nižších súdov vyplýva priznanie mzdového nároku žalobcovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vychádzajúc z celej tarifnej mzdy, t. j. ako keby žalobca aktívne pracoval.

17.1. Prvoinštančný súd dôvodil tým, že: „...pomerná časť je časť priamo určiteľná vyčísliteľná, a v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (zhodne uvedené v odbornom článku autora Ing. Miroslava Mačuh názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas, v komentári JUDr. et Mgr. Jozefa Tomana, PhD. k Zákonníku práce, Zdroj: Verlag Dashöfer). Základnou zložkou mzdy uvedenou v § 119 ods. 3 Zákonníka práce treba všeobecne rozumieť zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda hodinová, mesačný plat) alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová forma mzdy). Slovné spojenie pomerná časť je dôvodné vzhľadom k tomu, že v prípade zamestnanca môže ísť o osobu, ktorá je odmeňovaná mesačnou mzdou (a teda je potrebné vypočítať príslušný pomer v danom kalendárnom 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 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 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 prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda.“ Pokračoval následne: „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.“ Na druhej strane tvrdí, že „...stotožňuje sa s argumentáciou žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti

vyplýva úmysel zákonodarcu odlišiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu, neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, čo je súladné aj právnou úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora a tento cieľ je zachovaný v tom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t. j. nie 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 celej výške stala základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy, je potrebné si uvedomiť, že v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úroveň minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca. S uvedeným počíta aj zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, keď zamestnávateľovi určuje povinnosť vyplatiť 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.“.

17.2. Odvolací súd odpovedal žalovanému na predmetnú odvoláciu argumentáciu (bod 16.) stotožnením sa s odôvodnením napadnutého rozhodnutia v celom rozsahu, s obmedzím sa na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia a na zdôraznenie správnosti napadnutej časti rozhodnutia sa obmedzil na nasledovné: „Odvolací súd zdôrazňuje skutočnosť, že ako § 96 ods. 3 Zákonníka práce, tak aj výklad a spôsob výpočtu výšky pomernej časti základnej zložky mzdy podľa súdu prvej inštancie zohľadňuje odlišne obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná (čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku). U žalobcu došlo k situácii, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sú totožné, uvedená situácia nastala výlučne z dôvodu, že v tom ktorom období výkonu práce, žalobcovi nevznikol nárok na motivačné formy mzdy či na mzdové zvýhodnenia alebo príplatky ku mzde, resp. z dôvodu, že v mzdových podmienkach žalobcu neboli mimo základnej zložky mzdy dojednané ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce)“.

18. Podľa dovolacieho súdu v danom prípade neboli naplnené zákonné podmienky pre umožnenie odvolaciemu súdu v odôvodnení rozsudku iba stotožniť sa s výkladom a spôsobom výpočtu podľa súdu prvej inštancie, vedome tým preberajúc zodpovednosť i za kvalitu argumentácie súdu prvej inštancie, pretože z jeho dôvodov nevyplýva kvalifikované vysporiadanie sa so zásadnou argumentáciou žalovaného stručne zhrnutou v bode 16 tohto odôvodnenia. Nedostatočnosť, resp. absencia vyčerpávajúcej argumentácie nastolenej právnej problematiky žalovaným spočíva v súdom prvej inštancie odôvodňovaní požiadavky právnej úpravy odlišiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu, neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (čo je podľa prvoinštančného súdu súladné s nadnárodnou právnou úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora) tým, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t. j. nie v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy, z čoho ale podľa žalovaného nemožno vylúčiť, že zamestnanci bez zvýhodnení nad rámec základnej zložky mzdy dostanú mzdu za aktívnu i neaktívnu časť pracovnej pohotovosti rovnakú, čo odporuje požiadavke odlišenia odmeňovania aktívnej a neaktívnej časti pohotovosti, pričom zamestnanci so zvýhodnením už odlišne odmeňovaní budú, bezvýhradne vyžadovala, aby práve odvolací súd (keďže tak neurobil už súd prvej inštancie) poskytol naozaj pádne a dostatočne presvedčivé argumenty na podporu potvrdzujúceho výroku svojho rozhodnutia. Odvolací súd si pritom danú povinnosť absolútne nesplnil, keďže žalovanému neposkytol žiadnu odpoveď na jeho zásadnú odvoláciu argumentáciu, poukázal výlučne na dostatočne odôvodnený výklad problematiky súdom prvej inštancie.

19. Najvyšší súd v danom prípade pripomína, že súdy musia nielen rešpektovať právo, ale aj jeho výklad a aplikácia musí smerovať k spravodlivému výsledku. Spravodlivosť musí byť vždy prítomná v procese, ktorým sudca interpretuje a aplikuje právo ako hodnotový činiteľ. Pre hľadanie práva je vždy nevyhnutné vychádzať z individuálnych okolností každého jednotlivého prípadu, ktoré sú založené na skutkových zisteniach. Mnohé prípady a ich špecifické okolnosti môžu byť komplikované a netypické, čo však nezbavuje súdy z povinnosti urobiť všetko pre spravodlivé riešenie sporu.

20. Podľa najvyššieho súdu (rešpektujúc právne východiská vyplývajúce z odôvodnenia tohto rozhodnutia) v preskúmvanej veci došlo k zásahu do práva žalovaného na spravodlivý proces

postupom súdov nižších inštancií tým, že neprijateľným spôsobom odôvodnili svoje rozhodnutia, čo možno kvalifikovať ako porušenie práva na spravodlivé súdne konanie v zmysle článku 46 ods. 1 Ústavy SR (pozri III. ÚS 332/09).

21. Vzhľadom na žalovaným dôvodne vytýkané vady zmätočnosti a tým dôvodnosť dovolacieho dôvodu v zmysle § 420 písm. f) CSP (bod 3.1.), dospel najvyšší súd k záveru, že dovolanie je prípustné a zároveň dôvodné a preto už bez potreby zaoberania sa s dovolacím dôvodom nesprávneho právneho posúdenia podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b), rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátiť na ďalšie konanie.

22. Najvyšší súd pritom zdôrazňuje, že dostatočné a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia je v demokratickom právnom štáte základnou podmienkou legitimacy každého rozhodnutia súdu. Iba ak je rozhodnutie súdu dostatočne, racionálne a presvedčivo odôvodnené, má verejná moc morálne právo vynucovať jeho rešpektovanie a adresáti rozhodnutia majú morálnu povinnosť ho rešpektovať. Ak súd takto nedokáže odôvodniť svoje rozhodnutie, jeho rozhodnutie sa tým stáva neobhájiteľné, čomu je potrebné sa v ďalšom konaní vyvarovať.

23. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 454 ods. 3 CSP).

24. Záverom najvyšší súd poznamenáva, že aj v skutkovo obdobnej veci vedenej na tun. súde sp. zn. 7CdoPr/1/2023 (iného žalobcu) bolo rozhodnuté rovnako ako v predmetnej veci, pričom spoločným bolo takmer totožné odôvodnenie prvoinštančného rozsudku, odvolanie a dovolanie žalovaného a tiež rovnaká podstatná argumentácia odvolacieho súdu.

25. V súvislosti s posúdením návrhu na odklad vykonateľnosti dovolaním napadnutého rozhodnutia podľa § 444 ods. 1 CSP, vzhľadom na zrušenie rozsudku odvolacieho súdu a vrátenie mu veci na ďalšie konanie, najvyšší súd považoval v danom štádiu konania návrh za bezpredmetný, v súlade s ustálenou súdnou praxou o tom nevydal samostatné rozhodnutie (pozri napr. rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/144/2019, 7Cdo/129/2020 alebo 2Cdo/91/2021).

26. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.