

Súd: Najvyšší súd SR
Spisová značka: 5Cdo/119/2020
Identifikačné číslo spisu: 1112229892
Dátum vydania rozhodnutia: 31.03.2022
Meno a priezvisko: JUDr. Jozef Kolcun
Funkcia: sudca
ECLI: ECLI:SK:NSSR:2022:1112229892.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu M. Š., bývajúceho v Č. XX, zastúpeného SODOMA VULGAN, spol. s r.o., so sídlom v Bratislave, Kominárska 2, 4, IČO: 47 254 084, proti žalovanému Železnice Slovenskej republiky, so sídlom v Bratislave, Klemensova 8, IČO: 31 364 501, o mzdové náhrady, vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 10. júla 2019 sp. zn. 4CoPr/14/2017, takto

rozhodol:

Dovolanie o d m i e t a.

Žalobcovi priznáva nárok na náhradu trov dovolacieho konania voči žalovanému v plnom rozsahu.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozsudkom z 21. októbra 2016 č. k. 19Cpr/7/2012-585 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 1.913,03 eur spolu s úrokmi z omeškania špecifikovanými vo výroku rozsudku, to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku (výrok I.), vo zvyšnej časti žalobu zamietol (výrok II.) a rozhodol, že žiadna zo sporových strán nemá právo na náhradu trov konania (výrok III.). Na odôvodnenie rozhodnutia uviedol, že predmetom sporu (po pripustení zmeny petitu) bol nárok žalobcu na náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť za obdobie od 1. decembra 2009 do 30. júna 2012 vo výške 3.023,43 eur (po zohľadnení čiastočného plnenia zo strany žalovaného vo výške 2.167,55 eur), príplatok za prácu nadčas vo výške 1.297,75 eur a úroky z omeškania vo výške 9 % ročne od 13. decembra 2009 do zaplata. Skonštatoval, že medzi stranami bolo sporné odmeňovanie za tzv. neaktívnu časť pracovnej pohotovosti (mimo riadneho výkonu práce počas pracovnej pohotovosti), keď žalovaný pri odmeňovaní vychádzal z tzv. z pomernej časti základnej zložky mzdy, pričom neakceptoval druhú časť znenia prvej vety uvedenej v § 96 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), ako aj to, či čas strávený na pracovisku počas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je možné zahrnúť pod prácu nadčas so mzdovým zvýhodnením v rozsahu 60 %, tak ako pri tzv. aktívnej časti pracovnej pohotovosti. V posudzovanom prípade súd zistil, že žalobcovi nebolo za čas neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku poskytnuté náhradné voľno. V odôvodnení rozhodnutia následne citoval z rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 24. apríla 2012 sp. zn. 8Co/109/2011 vydaného v skutkovo a

právne obdobnej veci. Dôvodil, že žalovaný závery tohto rozsudku akceptoval a žalobcovi i ostatným zamestnancom na jeho základe počas roka 2012 náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť vyplatil. Vychádzal však zo znenia Kolektívnej zmluvy, resp. znenia Smernice pre odmeňovanie zamestnancov žalovaného, ktorá odkazuje na tzv. minimálne mzdové nároky, ktoré boli v rozsahu nižšom, ako výška minimálnej mzdy. V tejto časti preto znenie Kolektívnej zmluvy vyhodnotil ako rozporné s § 96 ods. 3 veta prvá za čiarkou Zákonníka práce, pretože táto negarantuje tzv. minimálne mzdové nároky, resp. výšku minimálnej mzdy, čo preukázali aj závery súdnoznaleckého dokazovania uvedené v znaleckom posudku č. 6/2016. Uviedol, že v § 96 ods. 3 Zákonníka práce je garantovaná minimálna výška odmeny za pracovnú pohotovosť na pracovisku, v prípade ak by základná zložka mzdy bola dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda. Vzhľadom na uvedené zaviazal žalovaného na zaplatenie sumy 1.913,03 eur titulom nedoplatku na náhrade mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, z toho za tzv. nočnú pohotovosť vo výške 502,65 eur a za tzv. neaktívnu časť „odpočinok na pracovisku“ vo výške 1.410,38 eur v zmysle záverov vyplývajúcich zo znaleckého posudku č. 6/2016. Žalobcovi priznal aj úroky z omeškania v zmysle § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka. Vo vzťahu k uplatnenému nároku na mzdové zvýhodnenie za tzv. neaktívnu časť pracovnej pohotovosti poukázal na rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Jan Vorel c/a Nemocnica Český Krumlov. Výkladom § 96 ods. 2, 4 a 6 Zákonníka práce dospel k záveru, že tzv. neaktívna časť pracovnej pohotovosti sa započítava do pracovného času, avšak tento pracovný čas nemôže byť považovaný za prácu nadčas. Z uvedeného dôvodu preto žalobcovi nevznikol nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas počas tejto neaktívnej časti, pretože za prácu nadčas sa považuje len tzv. aktívna časť pracovnej pohotovosti. Ak by sa stotožnil s právnym názorom žalobcu, došlo by k situácii, že zamestnanec by bol hodnotený za prácu nadčas, aj keď fakticky žiadnu prácu nevykonával, ale bol len pripravený na jej výkon na pracovisku, čo je možné považovať aj za rozpor s dobrými mravmi. Preto žalobu v tejto časti ako nedôvodnú zamietol. Keďže uplatnený nárok na mzdové zvýhodnenie za tzv. neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vyhodnotil ako neopodstatnený, nezaoberal sa už námietkou premlčania vznesenou žalovaným. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 v spojení s § 262 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“) na odvolanie žalovaného rozsudkom z 10. júla 2019 sp. zn. 4CoPr/14/2017 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Po preskúmaní veci dospel k záveru, že súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v dostatočnom rozsahu potrebnom na zistenie skutočností rozhodujúcich pre posúdenie dôvodnosti žaloby, vykonané dôkazy vyhodnotil v súlade s § 191 CSP, vec správne právne posúdil a svoje rozhodnutie náležite odôvodnil podľa § 220 ods. 2 CSP. Predmetom odvolacieho konania bolo posúdenie vecnej a právnej správnosti rozsudku súdu prvej inštancie v napadnutej časti týkajúcej sa priznanej náhrady mzdy za výkon pracovnej pohotovosti. Odvolací súd vychádzal z § 4 ods. 1 a 6 zákona č. 462/2007 Z. z., § 85 ods. 1 a 2, § 96 ods. 1 a 2, § 96 ods. 3 v znení účinnom do 1. septembra 2011 a od 1. septembra 2011, § 96 ods. 4 a 6, § 120 ods. 4 Zákonníka práce a Smernice pre odmeňovanie zamestnancov žalovaného č. 341/2004/105-O510. Dôvodil, že § 96 ods. 3 Zákonníka práce určuje zákonný limit, pod ktorý nesmel žalovaný ako zamestnávateľ klesnúť pri výplate náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Výkladom citovaného ustanovenia dospel k záveru, že zamestnanecovi 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, od 1. septembra 2011 najmenej vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Pri určení mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku žalovaný v prípade žalobcu garantoval minimálne nároky kladené na odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, avšak nezaoberal sa skutočnosťou, či pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca nie je vyššia ako je jej garancia stanovená v predpise. Odvolací súd nesúhlasil s argumentáciou žalovaného, že odmeňovanie zamestnancov bolo dohodnuté v rámci kolektívnej zmluvy a i keď mohlo byť podľa jeho názoru dohodnuté aj v menšom rozsahu, ako je minimálny mzdový nárok, bolo dohodnuté tak, ako to vyžaduje § 96 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Žalovaný tvrdil, že Zákonník práce prioritne ponecháva dohodu o

mzde na riešenie v rámci kolektívnej zmluvy a táto dohoda sa vzťahovala aj na odmeňovanie zamestnancov ŽSR - ZPOŽ - hasičských útvarov, teda aj na žalobcu. Vychádzal z toho, že odmeňovanie pracovnej pohotovosti bolo dohodnuté v rámci Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy žalovaného. V tejto súvislosti však odvolací súd poukázal na § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v zmysle ktorého neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecným záväzným predpisom. S argumentáciou žalovaného, ktorou chcel preukázať správnosť postupu pri vyplácaní mzdových náhrad za pracovnú pohotovosť, sa odvolací súd nestotožnil. Skonštatoval, že žalobcovi vznikol nárok na odmeňovanie za výkon pracovnej pohotovosti, čo nespochybnil ani žalovaný. V danej veci rozhodnutie súdu záviselo od posúdenia skutočností, na ktoré treba odborné znalosti (ekonomické a personálne výpočty), a preto bolo v konaní nariadené znalecké dokazovanie. Súd prvej inštancie postupoval správne, keď vychádzal z hľadiska odbornej správnosti pri stanovení výšky nedoplatku náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti z výpočtov súdom ustanovenej znalkyne. K námietke žalovaného, že predmetom konania bolo odmeňovanie žalobcu za pracovnú pohotovosť (odpočinok na pracovisku), nie odmeňovanie za tzv. nočnú pohotovosť (súdom priznaný nárok v sume 502,65 eur) a že podaním z 11. júna 2014 žalobca rozšíril žalobu o nové nároky, ktoré neboli predmetom pôvodnej žaloby odvolací súd dodal, že žalobca sa podanou žalobou domáhal proti žalovanému plnenia - odmeňovania za pracovnú pohotovosť. Následné zmeny petitu boli kvantitatívne a prejavili sa zvýšením sumy uvedenej v žalobe na plnenie - v náhrade mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Žalobca teda podaním z 11. júna 2014 neuplatnil nové nároky, ale ním len žalobu upresnil. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 6Cdo/169/2009. V kontexte uvedeného považoval odvolanie žalovaného za nedôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 396 ods. 1 v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti uvedenému rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj ako „dovolateľ“) dovolanie z dôvodu, že odvolací súd v ňom vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

3.1. V prvom rade tvrdil, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená [časť dovolania pod písmenom Ad a)]. Na tomto mieste namietal, že odvolací súd žiadnym spôsobom vo svojom rozhodnutí nevysvetlil, na základe čoho dospel pri riešení právnej otázky odmeňovania zamestnanca za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti k záveru, že § 96 ods. 3 Zákonníka práce je potrebné vykladať tak, že pomerná časť základnej zložky mzdy je totožná so základnou zložkou mzdy. V tejto časti označil rozsudok odvolacieho súdu za nepreskúmateľný. Zdôraznil, že citované ustanovenie upravuje pomernú časť základnej zložky mzdy, t. j. za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnancovi patrí iba časť základnej zložky mzdy a nie celá základná zložka mzdy. V opačnom prípade by § 96 ods. 3 Zákonníka práce stratil opodstatnenie, nakoľko by kopíroval odmeňovanie za riadny výkon práce. Dovolateľ nesúhlasil s tým, že rozhodnutie záviselo od posúdenia skutočností, na ktoré treba odborné znalosti, keďže nebol sporný matematický prepočet, ale výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce, resp. pojmu „pomerná časť základnej zložky mzdy“, ktorý môže podať výlučne súd, nie znalec. Vyjadril zároveň názor, že odvolací súd v bode 43. napadnutého rozsudku nesprávne vyriešil právnu otázku odmeňovania za tzv. nočnú pohotovosť, pretože nešlo iba o kvalitatívnu zmenu petitu, resp. zmenu právnej kvalifikácie, ale o dodatočne uplatnený nový nárok.

3.2. V druhej časti dovolania [písmeno Ad b)] ďalej namietal, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Zdôraznil, že odmeňovanie pracovnej pohotovosti nemusí byť v rozsahu minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň náročnosti práce. Ide o pripravenosť na výkon práce, nie samotný výkon práce, pri ktorom odmeňovanie zohľadňuje náročnosť vykonávanej práce. V rámci pracovnej pohotovosti ide o zhodnú činnosť všetkých zamestnancov - pripravenosť (čakanie na výkon práce). V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie najvyššieho súdu z 1. augusta 2019 sp. zn. 3Cdo/112/2018. Dovolateľ trvá na tom, že úprava odmeňovania neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov č. 341/2004/105-O510 (ktorá tvorila prílohu v tom čase platnej Kolektívnej zmluvy dovolateľa) spĺňala zákonom stanovenú podmienku v § 96 ods. 3 Zákonníka práce (t. j. mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku bola dohodnutá tak, že nebola nižšia ako minimálna mzda) a nebola v rozpore s § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o

kolektívnom vyjednávaní. Na tomto mieste poukázal na totožný právny názor najvyššieho súdu vyjadrený v jeho rozhodnutí z 29. apríla 2019 sp. zn. 4Cdo/165/2018. Keďže Zákonník práce a ani iný právny predpis výšku tejto pomernej časti základnej zložky mzdy neupravuje, zamestnávateľ ju môže dohodnúť v kolektívnej zmluve za predpokladu, že jej dohodnutá výška nebude nižšia ako minimálna mzda, resp. minimálny mzdový nárok ustanovený v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak odvolací súd uviedol, že takáto dohoda bola v rozpore s § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ide podľa názoru dovolateľa o nesprávnu interpretáciu právneho predpisu. Záverom dodal, že pracovnú pohotovosť realizujú všetci zamestnanci za rovnakých podmienok, čiže aj ich odmeňovanie za túto pripravenosť by malo byť zhodné. Iná situácia nastane, ak sa pracovná pohotovosť zmení na výkon práce, ktorý je odmeňovaný v rozdielnom rozsahu a v závislosti od výkonu a náročnosti práce. S poukazom na uvedené navrhol, aby dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu zamietne a prizná mu náhradu trov prvoinštančného, odvolacieho a dovolacieho konania, všetko v rozsahu 100 %.

4. Žalobca vo vyjadrení k dovolaniu podrobne reagoval na uplatnené dovolacie dôvody, pričom výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce i vzťah zákonnej právnej úpravy a kolektívnej zmluvy je podľa jeho názoru v aplikačnej praxi a odbornej spisbe ustálený a nespochybný. Napadnutý rozsudok navrhol potvrdiť v celom rozsahu ako vecne správny.

5. Najvyšší súd 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), dospel k záveru, že dovolanie je potrebné odmietnuť.

6. Podľa § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v § 420 a § 421 CSP.

7. Podľa § 421 ods. 1 CSP je dovolanie 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.

8. 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).

9. Dovolací súd je dovolacími dôvodmi viazaný (§ 440 CSP).

10. V posudzovanom prípade dovolateľ uplatnil dovolacie dôvody podľa § 421 ods. 1 písm. b/ a a/ CSP.

11. Na to, aby dovolací súd mohol pristúpiť k meritórnemu dovolaciemu prieskumu rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska namietaného nesprávneho právneho posúdenia veci, musia byť (najskôr) splnené predpoklady prípustnosti dovolania zodpovedajúce niektorému zo spôsobov riešenia tej právnej otázky, od vyriešenia ktorej záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a tiež podmienky dovolacieho konania, medzi ktoré okrem iného patrí riadne odôvodnenie dovolania prípustnými dovolacími dôvodmi a spôsobom vymedzeným v § 431 až § 435 CSP.

12. Aby určitá otázka mohla byť relevantná z hľadiska § 421 ods. 1 CSP, musí mať zreteľné charakteristické znaky. Predovšetkým musí ísť o otázku právnu (teda v žiadnom prípade nie o skutkovú otázku). Zo zákonodarcom zvolenej formulácie tohto ustanovenia vyplýva, že otázkou riešenou odvolacím súdom sa tu rozumie tak otázka hmotnoprávna (ktorá sa odvíja od interpretácie napríklad

Občianskeho zákonníka, Obchodného zákonníka, Zákonníka práce, Zákona o rodine), ako aj procesnoprávna (ktorej riešenie záviselo na aplikácii a interpretácii procesných ustanovení). Musí ísť o právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil a na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním. Právna otázka, na vyriešení ktorej nespočívalo rozhodnutie odvolacieho súdu (vyriešenie ktorej nevedlo k záverom vyjadreným v rozhodnutí odvolacieho súdu), i keby bola prípadne v priebehu konania súdmi posudzovaná, nemôže byť považovaná za významnú z hľadiska tohto ustanovenia. Otázka relevantná v zmysle § 421 ods. 1 CSP musí byť procesnou stranou nastolená v dovolaní (a to jasným, určitým a zrozumiteľným spôsobom).

13. Vo vzťahu k prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b/ CSP dovolací súd uvádza, že toto ustanovenie dopadá len na takú právnu otázku, ktorú odvolací súd riešil, t. j. vysvetlil jej podstatu a uviedol súvisiace právne úvahy spolu s dôvodmi, pre ktoré zvolil práve riešenie, na ktorom založil svoje rozhodnutie a dovolací súd zároveň ešte túto právnu otázku neriešil.

14. Dovolateľ namietal nesprávne vyriešenie právnej otázky odmeňovania zamestnanca za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, keď odvolací súd dospel k záveru, že § 96 ods. 3 Zákonníka práce je potrebné vykladať tak, že pomerná časť základnej zložky mzdy je totožná so základnou zložkou mzdy. Z obsahu napadnutého rozhodnutia však vyplýva, že takto nastolenú právnu otázku odvolací súd neriešil, pričom táto otázka by ani nebola pre rozhodnutie vo veci samej rozhodujúca. Odvolací súd vo vzťahu k výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce uviedol, 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 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce od 1.9.2011 najmenej vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Pri určení mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku žalovaný v prípade žalobcu garantoval minimálne nároky kladené na odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, avšak nezaoberal sa skutočnosťou, či pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca nie je vyššia ako je jej garancia stanovená v predpise.“ Dovolací súd pripomína, že pre záver o tom, že ide o právnu otázku kľúčovú pre rozhodnutie vo veci samej, nie je rozhodujúci subjektívny názor sporovej strany. Právna otázka, ktorú má dovolací súd vo svojom rozhodnutí riešiť, musí byť rozhodujúca pre rozhodnutie vo veci samej. To znamená, že dovolací súd nemôže riešiť teoretické či hypotetické otázky, ktoré nemajú, resp. v ďalšom konaní nemôžu mať vplyv na meritórne rozhodnutie, a ani otázky, ktoré vôbec nesúvisia s rozhodovaným sporom.

15. V časti dovolania, v ktorej dovolateľ vyvodzoval jeho prípustnosť z § 421 ods. 1 písm. b/ CSP, uviedol aj ďalšie námietky. Nesúhlasil s tým, že rozhodnutie záviselo od posúdenia skutočností, na ktoré treba odborné znalosti (t. j. nariadenie znaleckého dokazovania) a tiež uviedol, že odvolací súd nesprávne vyriešil právnu otázku odmeňovania za tzv. nočnú pohotovosť, pretože nešlo iba o kvalitatívnu zmenu petitu, resp. zmenu právnej kvalifikácie, ale o dodatočne uplatnený nový nárok. Uvedené námietky dovolateľa dovolací súd vyhodnotil ako polemiku s dôvodmi, ktoré uviedol odvolací súd v napadnutom rozsudku, resp. s právnym posúdením veci odvolacím súdom. V tejto súvislosti dovolateľ žiadnu relevantnú právnu otázku nepoložil a nevymedzil ju ani do takej miery, že by sa z obsahu dovolania dala vyvodiť (§ 124 ods. 1 CSP). Dovolací súd poznamenáva, že samotné spochybňovanie správnosti skutkových zistení a vyhodnotenia dôkazov súdom, či sama polemika s rozhodnutím odvolacieho súdu alebo prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia, prípadne kritika jeho prístupu zvoleného pri právnom posudzovaní žalobou uplatneného nároku, významovo nezodpovedajú kritériám uvedeným v § 421 ods. 1 CSP a § 432 ods. 2 CSP.

16. Z hľadiska prípustnosti dovolania v zmysle § 421 ods. 1 písm. a/ CSP je relevantná právna otázka, ktorú odvolací súd riešil, na jej vyriešení založil rozhodnutie napadnuté dovolaním a zároveň sa týmto rozhodnutím odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu.

17. V tejto súvislosti dovolateľ nastolil nasledovnú právnu otázku: Smernica pre odmeňovanie zamestnancov dovolateľa č. 341/2004/105-O510, ktorá tvorila prílohu platnej Kolektívnej zmluvy dovolateľa, spĺňala v rozhodnom čase zákonom stanovenú podmienku v § 96 ods. 3 Zákonníka práce (t.

j. mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku bola dohodnutá tak, že nebola nižšia ako minimálna mzda) a nebola v rozpore s § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Na podporu svojej argumentácie tu poukázal na rozhodnutia najvyššieho súdu z 1. augusta 2019 sp. zn. 3Cdo/112/2018 a z 29. apríla 2019 sp. zn. 4Cdo/165/2018, ktoré však predmetnú otázku neriešili.

18. Najvyšší súd uznesením z 1. augusta 2019 sp. zn. 3Cdo/112/2018 odmietol dovolanie žalobcu, pretože ním nastolená právna otázka, či pojem pomerná časť základnej zložky mzdy možno stotožňovať s pojmom minimálny mzdový nárok, nebola určujúca (rozhodujúca) pre rozhodnutie vo veci samej, t. j. od jej vyriešenia rozhodnutie odvolacieho súdu nezáviselo. V uznesení z 29. apríla 2019 sp. zn. 4Cdo/165/2018, ktorým bolo dovolanie žalobcu odmietnuté, dovolací súd obdobne skonštatoval, že žalobcom nastolená právna otázka, či pojem pomerná časť základnej zložky mzdy možno stotožňovať s pojmom minimálny mzdový nárok, nebola určujúca (kľúčová) pre meritórne rozhodnutie vo veci, od jej vyriešenia rozhodnutie odvolacieho súdu (a ani súdu prvej inštancie) nezáviselo. V tomto prípade síce dovolací súd 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.“ Skonštatoval, 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 však nemožno toto konštatovanie dovolacieho súdu považovať za smerodajné, keďže bolo uvedené len nad rámec dovolacieho prieskumu a pre rozhodnutie nemalo zásadný charakter. Dovolací súd uzatvára, že odvolací súd sa neodklonil od citovaných rozhodnutí najvyššieho súdu, pretože dané rozhodnutia nezáviseli na posúdení nastolenej otázky.

19. V posudzovanom spore súd prvej inštancie dospel k záveru (s ktorým sa odvolací súd stotožnil), 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. Dovolateľom nastolená otázka, ktorú v skutočnosti súdy nižších inštancií neriešili, je v podstate vymedzená negatívnym spôsobom a jej zodpovedanie dovolacím súdom by nevedlo k zrušeniu alebo zmene dovolaním napadnutého rozhodnutia. Je zrejmé, že dovolateľ nenamietal samotný nárok žalobcu na odmeňovanie za pracovnú pohotovosť, nesúhlasil ale s výpočtom uplatnených mzdových nárokov. Dovolací súd preto uzatvára, že predložená dovolacia argumentácia nepredstavuje vymedzenie relevantnej právnej otázky tak, ako to predpokladá § 421 ods. 1 písm. a/ CSP v spojení s § 432 ods. 2 CSP.

20. Nakoľko v dovolaní nie sú dovolacie dôvody podľa § 421 ods. 1 písm. b/ a a/ CSP vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 až 435 CSP, dovolací súd dovolanie odmietol podľa § 447 písm. f/ CSP.

21. Žalobca bol v dovolacom konaní v plnom rozsahu úspešný (§ 255 ods. 1 CSP) a vznikol mu nárok na náhradu trov konania. O nároku na náhradu trov konania rozhodol dovolací súd podľa § 453 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 CSP s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia dovolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.