

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 12Cpr/7/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229913
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 09. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miroslava Saxová
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2021:1112229913.24

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I v konaní pred sudkyňou JUDr. Miroslavou Saxovou v sporovej veci žalobcu: O. Y., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom J. XXX, Š., zast. SODOMA VULGAN, spol. s.r.o., IČO: 47 254 084, advokátskou kanceláriou so sídlom Kominárska 2, Bratislava, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, Bratislava, IČO: 31 364 501, Klemensova 8, Bratislava, o zaplatenie mzdových nárokov s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n ý zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 484,55 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 86,38 eur od 13. 06. 2011 do zaplatenia, 9 % ročne zo sumy 68,16 eur od 13. 07. 2011 do zaplatenia, 9 % ročne zo sumy 54,97 eur od 13. 08. 2011 do zaplatenia, 9 % ročne zo sumy 70,67 eur od 13. 09. 2011 do zaplatenia, 9 % ročne zo sumy 68,16 eur od 13. 10. 2011 do zaplatenia, 9 % ročne zo sumy 68,05 eur od 13. 11. 2011 do zaplatenia, 9% ročne zo sumy 68,16 eur od 13. 12. 2011 do zaplatenia, to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Z a s t a v u j e konanie v časti o zaplatenie istiny 1.509,59 eur a úroku z omeškania vo výške 538,90 eur.

III. Vo zvyšnej časti žalobu z a m i e t a.

IV. Žalovanému nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi n e p r i z n á v a.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou podanou na tunajšom súde dňa 14. 09. 2012 pôvodne voči žalovanému domáhal zaplatenia sumy 1.139,97 eur a náhrady trov konania.

2. Žalobu skutkovo odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy vykonával u žalovaného funkciu hasiča. Pracovný deň žalobcu trval 24 hodín a po ňom nasledovala 48- hodinová prestávka mimo pracoviska. Pracovná činnosť počas dňa bola u žalovaného určená záväzným Denným poriadkom, ktorý po zmene Zákonníka práce zaviedol s účinnosťou od 01. 09. 2007 tzv. „odpočinok na pracovisku“ v čase od 18:00 do 24:00 hod., za ktorý žalovaný nevyplácal žalobcovi žiadnu mzdu ani náhradu mzdy a počas tejto doby tzv. odpočinku na pracovisku nezabezpečil iný personál v požadovanom množstve a kvalifikácii, ktorý by vykonával prácu namiesto žalobcu. Skutočnosť, že za uvedené obdobie žalobcovi prináleží náhrada mzdy minimálne v rozsahu pracovnej pohotovosti potvrdil Krajský súd v Bratislave v rozhodnutí č. k. 8Co/109/2011-135, ako aj samotný žalovaný, keď žalobcovi vyplatil väčšiu časť náhrady mzdy za pracovnú pohotovosť. Suma, ktorú si uplatnil podanou žalobou predstavuje nedoplatok nárokovaných mzdových náhrad s úrokom z omeškania za nevyplatené náhrady minimálne v rozsahu za pracovnú pohotovosť. Záverom poukázal na nemožnosť presnejšie špecifikovať žalovanú sumu vzhľadom na nedoručenie vyúčtovania žalovaného k doposiaľ uskutočneným platbám. K žalobe priložil

ako listinný dôkaz výpočtovú tabuľku, v rámci ktorej za rok 2009 (august až december) pri rovnomernom počte zmien 10 a 60- tich hodinách pracovnej pohotovosti v každom kalendárnom mesiaci, určil výšku náhrady sumou 101,40 eur/ 1 mesiac, t. j. za 5 mesiacov spolu v sume 507 eur a úrok z omeškania sumou 150,05 eur, za celý rok 2010 pri rovnakom počte zmien, hodín pracovnej pohotovosti a výške náhrady mzdy za 1 hodinu 1,76 eur vyúčtoval náhradu mzdy sumou 1.267,20 eur a úrok z omeškania sumou 240,75 eur a za rok 2011 pri rovnakom počte zmien, hodín pracovnej pohotovosti, výške hodinovej náhrady za január 1,88 eur a ostatné mesiace 1,82 eur, vyúčtoval náhrady sumou 1.314 eur a úrok z omeškania sumou 131,53 eur.

3. Podaním doručeným súdu dňa 16. 01. 2013 (č. I. 16) žalobca na výzvu súdu doplnil žalobu v časti odôvodnenia výšky žalovaného nároku tak, že žalovaná suma 1.139,97 eur pozostáva z istiny vo výške 612,61 eur predstavujúcej nedoplatok náhrady za pracovnú pohotovosť podľa § 96 ods. 5 Zákonníka práce za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku a úroku z omeškania vyčísleného vo výške 9 % ročne s odkazom na ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s nar. vl. č. 87/1995 Z.z., t. j. v sume 527,36 eur uplatnenej s odkazom na závery vyslovené v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/116/2008. Poukázal tiež na skutočnosť, že žalovaný pred podaním návrhu uhradil z istiny predstavujúcej nároky zamestnanca na náhradu za pracovnú pohotovosť zálohovo sumu vo výške 60 %, čím uznal dlh aj opodstatnenosť žalovaného nároku.

4. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe doručenom súdu dňa 15. 07. 2013 (č. I. 31) potvrdil, že žalobca bol v čase od augusta 2009 až do súčasnosti jeho zamestnancom vykonávajúcim funkciu hasiča. Rozvrh zmien bol stanovený tak, že po 12- hodinovej zmene nasledoval odpočinok na pracovisku v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. s tým, že počas uvedeného času mal žalobca možnosť odpočívať na lôžku, na základe čoho sa žalovaný domnieval, že uvedený čas nie je možné považovať za pracovnú pohotovosť a nevyplácal zaň žalobcovi žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy. K prepočítaniu mzdových nárokov jednotlivých zamestnancov týkajúcich sa špecifikovanej pracovnej pohotovosti v čase od 18:00 do 24:00 hod. žalovaný pristúpil až na základe rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24. 04. 2012, sp. zn. 8Co/109/2011, právoplatného dňa 22. 05. 2012. Predmetné mzdové nároky boli vzhľadom na počet dotknutých zamestnancov prepočítavané a vyplácané vo viacerých etapách s tým, že časť pracovných nárokov za odpracované obdobie august 2011 až november 2012 bola žalobcovi vyplatená 12. 07. 2012 (287,64 eur), mzda za obdobie august 2009 až júl 2011 bola zálohovo vyplatená 13. 09. 2012 (1.540 eur) a vo zvyšku dňa 11. 10. 2012 (suma 261,05 eur). Žalovaný je toho názoru, že z jeho strany boli vyplatené všetky nároky žalobcu za čas pracovnej pohotovosti medzi 18:00 hod. do 24:00 hod. Žalobcovi vytkol, že pri svojom výpočte vychádzal z nesprávnych údajov týkajúcich sa dĺžky pracovnej pohotovosti, nakoľko počet zmien od augusta 2009 do decembra 2011 nebol stanovený presne, ale kolísal v závislosti od toho- ktorého mesiaca. Rovnako žalobca nesprávne vychádzal z predpokladu, že počas každej pracovnej zmeny predstavovala pracovná pohotovosť 6 hodín, keďže v prípade ohláseného požiaru žalobca odišiel na výjazd a čas strávený na výjazde mu bol v riadnom výplatnom termíne preplatený ako výkon práce nadčas, a preto mu za rovnaký úsek nemohol vzniknúť nárok na náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť. Žalobca tiež opomenul skutočnosť, že časť zmien neodpracoval z dôvodu čerpania dovolenky, náhradného voľna, práceneschopnosti, príp. iných skutočností. Pokiaľ žalobca uplatňuje nárok aj za mesiac december 2011 uviedol, že počnúc týmto mesiacom roka 2011 boli na hasičskom útvere Nové Zámky, kde žalobca pracoval, zavedené dvanásťhodinové zmeny, súčasťou ktorých neboli pracovné pohotovosti v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. Žalovaný tak na základe skutočne odpracovanej pohotovosti vyráтал žalobcovi mzdu brutto, a po splnení odvodovej povinnosti, zvyšnú časť vyplatil na účet žalobcu. Vzhľadom na uvedené žalobu žiadal ako nedôvodnú zamietnuť.

5. Podaním doručeným súdu dňa 05. 12. 2013 (č. I. 45) zobral žalobca žalobu v časti žalovanej istiny v celom rozsahu späť a v časti príslušenstva sa späťvzatie týkalo časti sumy 62,92 eur a konanie v takto vymedzenom rozsahu žiadal zastaviť. Uviedol, že žalovaný po podaní žaloby zaplatil celú žalovanú istinu. Úroky z omeškania síce neboli žalovaným uhradené, avšak vzhľadom na nepresnosť výpočtu žalobcu spojenú s neposkytnutím rozpisu žalovaným poukazovaných platieb na konkrétne mesiace sporného obdobia, upresnil výšku úrokov z omeškania vypočítaných ku dňu 09. 08. 2012, kedy nebola zaplatená ani časť istiny, a to v sume 462,44 eur a v časti rozdielu 62,92 eur zobral žalobu späť. Podľa predložených výpočtových tabuliek rozhodným obdobím, za ktoré boli pôvodné mzdové nároky uplatnené mal byť august 2009- november 2011. V ďalšom uviedol, že z ust. § 4 ods. 6 osobitného zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii v doprave v spojení s ust. § 119 Zákonníka práce, či závermi vyslovenými v rozhodnutí Európskeho súdneho dvora č. 303/98-ESD vo veci SIMAP je nutné pracovnú

pohotovosť žalobcu, ktorý počas nej musel byť prítomný na pracovisku bez zabezpečenia náhradnej služby, považovať za súčasť pracovného času. Nakoľko žalovaný odpracoval priemerne 10 zmien mesačne po 24 hodín, jeho mesačný pracovný čas bol 240 hodín a týždenný v rozsahu 60 hodín. Z uvedeného potom vyvodil, že žalobca pracoval 48 hodín mesačne nad rámec pracovného času, za čo mu v zmysle § 121 ods. 1 Zákonníka práce patrí aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Súhrne záverom uviedol, že voči žalovanému sa po zohľadnení čiastočného späťvzatia domáhal zvyšnej časti úroku z omeškania vo výške 462,44 eur.

6. Uznesením zo dňa 19. 09. 2014, č. k. 12Cpr/7/2012-70, potvrdeným uznesením Krajského súdu v Bratislave zo dňa 30. 06. 2015, č. k. 9CoPr/7/2015-81, súd zastavil konanie v časti o zaplatenie istiny 612,61 eur a úrokov z omeškania vo výške 62,92 eur.

7. Podaním doručeným súdu dňa 11. 06. 2014 (č. I. 64) označeným ako rozšírenie žaloby si žalobca voči žalovanému uplatnil istinu vo výške 3.602,03 eur s úrokom z omeškania vo výške 538,90 eur. Zmenu žaloby odôvodnil nepresnosťou pôvodného výpočtu žalovanej sumy. Uviedol, že na základe podnetu zo dňa 15. 01. 2013 bola u žalovaného vykonaná inšpekcia Inšpektorátom práce Žilina, na základe ktorej bolo v správe od inšpektora konštatované, že žalovaný vyplácal svojim zamestnancom za každú hodinu mzdu vo výške 2,09 eur/ 1 hod. za rok 2012 a v roku 2013 sumu 2,16 eur/ 1 hod. S poukazom na ust. § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z. uviedol, že žalobcovi mala byť za rok 2009 vyplácaná za pracovnú pohotovosť hodinová tarifná mzda vo výške 3,25 eur, za rok 2010 vo výške 3,39 eur, za rok 2011 vo výške 3,50 eur, za rok 2012 vo výške 3,55 eur a za rok 2013 vo výške 3,83 eur. Pokiaľ preto žalovaný vyplácal žalobcovi mzdu v nižšej výške (1,89 eur za 2009, 1,97 eur za rok 2010, 2,03 eur za rok 2011, 2,09 za rok 2012 a 2,16 za rok 2013), porušil tým podľa žalobcu ustanovenia zák. č. 462/2007 Z.z., čo konštatoval aj Inšpektorát práce, ktorý nariadil žalovanému nedostatky odstrániť v lehote do 30. 06. 2013. Vzhľadom na uvedené rozšíril žalobu o výšku pohľadávky žalovanej titulom mzdových nárokov za pracovnú pohotovosť na sumu 3.602,03 eur v istine a sumu 538,90 eur v úrokoch z omeškania.

8. Uznesením zo dňa 31. 10. 2014, č. k. 12Cpr/7/2012-73 súd pripustil zmenu žaloby, v zmysle ktorej sa žalobca voči žalovanému domáhal zaplatenia istiny vo výške 3.602,03 eur a úroku z omeškania vo výške 538,90 eur a náhrady trov súdneho konania.

9. Žalobca podaním doručeným dňa 14. 07. 2016 (č. I. 89), označenom ako úprava petitu a vyjadrenie, vyslovil názor, že obdobie označované ako tzv. odpočinok na pracovisku nie je možné subsumovať pod pracovnú pohotovosť podľa zák. č. 462/2007 Z.z., nakoľko v zmysle definície pracovnej pohotovosti podľa § 4 ods. 1 uvedeného zákona, zamestnanec počas pracovnej pohotovosti nemusí byť prítomný na pracovisku, zatiaľ čo v prípade žalobcu, ktorý vykonával funkciu hasiča, je už z povahy práce zrejme, že musel byť počas pracovnej pohotovosti na pracovisku a neustále pripravený na zásah. Rovnako sa podľa žalobcu nejedná ani o pracovnú pohotovosť v zmysle ust. § 96 Zákonníka práce, podľa ktorého pracovnou pohotovosťou je len nariadené alebo dohodnuté obdobie mimo rámca pracovných zmien a musí ísť súčasne o obdobie nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času. Žalovaný denným pracovným poriadkom určil rozvrh pracovnej zmeny vopred na 24 hodín, resp. na celý týždeň. Nakoľko žalobca poznal vopred svoj týždenný pracovný čas (počet zmien za týždeň a denný pracovný poriadok), nespĺňa obdobie odpočinku na pracovisku podmienku nariadenia alebo dohodnutia mimo rámca pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Z uvedeného vyvodil, že predmetný úsek v rámci pracovného času predstavuje výkon práce a teda štandardný pracovný čas, za ktorý zamestnancovi patrí mzda. V tejto súvislosti poukázal na vyjadrenie žalovaného v totožnej veci vedenej na Okresnom súde Bratislava I, keď uviedol, že počnúc mesiacom október 2012 bola pohotovosť na pracovisku v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. zrušená a uvedený časový úsek bol definovaný ako riadny výkon. Zdôraznil pritom, že obsah a spôsob výkonu práce sa v období do októbra 2012 a po októbri 2012 nezmenil. Poukázal na to, že mesačne vykonával 10 zmien po 24 hodín, čím jeho pracovný čas stúpol na 240 hodín mesačne, t. j. cca o 80 hodín mesačne prekročil maximálny pracovný čas zamestnanca (160 hodín). Vo vzťahu k plne nepreplateným hodinám odpočinku na pracovisku bol toho názoru, že žalobcovi patrí aj mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného zárobku, a to podľa § 121 ods. 1 Zákonníka práce. To, že sa sporné obdobie „odpočinku na pracovisku“ musí považovať za pracovný čas je podľa názoru žalobcu nesporné a vychádza aj z priameho účinku čl. 6 smernice 2003/88/ES, ktorý bol judikovaný Súdnym dvorom Európskej únie, a to najmä v prípade C-151/02 (Jaeger), ďalej v rozhodnutiach C-303/98 SIMAP, C-429/09 Gunter Fuss,

C-258/10 GRIGORE. Zhrnúc uvedené si voči žalovanému uplatnil za obdobie odpočinku na pracovisku mzdu so mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas, a to na základe nasledovného výpočtu:

- z výplatných pásov žalobcu určil priemernú hodinovú mzdu žalobcu v roku 2009 a 2010 v sume 3,29 eur a v roku 2011 v sume 3,33 eur,
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas určil sumou 0,82 € od 2009 do 02/2011 (3,29 € x 25) a od 03/2011 sumou 0,83 (3,33 €x25),
- v roku 2009 za 264 hodín ako odpočinok na pracovisku mal dostať 868,56 € za výkon práce a 217,14 € ako príplatok za prácu nadčas,
- v roku 2010 za 642 hodín mal dostať 2.112,18 € ako výkon práce a sumu 528,05 € ako príplatok za nadčas,
- v roku 2011 za 598 hodín mal dostať sumu 1.986,54 € a príplatok za nadčas 496,64 €,
- spolu mala byť žalobcovi vyplatená mzda 6.458,85 € (vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas),
- žalovaný žalobcovi vyplatil 12. 07. 2012 sumu 765,98 €, 19. 09. 2012 sumu 1.540 eur, 11. 10. 2012 sumu 819,22 eur, 12. 02. 2014 sumu 898,60 € (spolu 4.023,80 €) ,
- 6.458,85 € - 4.023,80 € = 2.435,05 €.

Voči žalovanému si tak v zmysle predmetného podania uplatnil v súhrne sumu 2.435,05€ s vyčísleným úrokom z omeškania. Na námietku premlčania žiadal neprihliadnuť z dôvodu jej rozporu s dobrými mravmi odôvodnenému tým, že žalovaný dlhodobo ignoroval svoje povinnosti a zamestnancov vystavoval prakticky nedobrovoľnému otroctvu, keď do začiatku mimosúdnych rokovaní v roku 2012 nevyplácal žiadne nároky za vykonávanú prácu a ignoroval aj pripomienky zo strany zamestnancov, čím mu vznikali majetkové prospechy (pri 250 zamestnancoch predstavujúci mesačne sumu cca 40.000 až 50.000 eur). Za danej situácie je podľa žalobcu zjavné, že žalovaný sa snažil zneužiť postavenie silnejšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu a vyvíjal tlak na zamestnancov, aby nepodávali žaloby. Záverom poukázal na neviazanosť súdu právnou kvalifikáciou strany sporu (rozhodnutie NS SR zo dňa 22. 09. 2010, sp. zn. 5Cdo/196/2009).

10. Žalovaný v písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 13. 12. 2016 (č. I. 163) uviedol, že žalobca v podaní zo dňa 14. 07. 2016 zmenil nielen pôvodný žalobný petit, ale aj rozsah uplatňovaných nárokov, keď sa voči žalovanému domáha mzdy za pracovný výkon a tiež príplatku za prácu nadčas. Aj napriek tomu, že žalovaný považuje žalobcom uplatnené nároky za nedôvodné v celom rozsahu, z opatrnosti namieta aj ich premlčanie, keď žalobca žalobu o dodatočné nároky rozšíril až podaním doručeným súdu dňa 10. 06. 2014 a riadne ich špecifikoval až podaním doručeným súdu dňa 15. 07. 2016, aj napriek tomu, že tak mohol urobiť už v čase podania žaloby. Z uvedených dôvodov mal za to, že všetky nároky, ktoré žalobca žaloval pred 14. 07. 2013, t. j. celé rozšírenie žaloby zo dňa 14. 07. 2016, sú premlčané. Pokiaľ by súd dospel k záveru, že k rozšíreniu žaloby došlo podaním doručeným súdu dňa 11. 06. 2014, potom namieta premlčanie všetkých nárokov vyplývajúcich z tohto podania, ktoré sa týkali obdobia pred 11. 06. 2011. K výkladu zák. č. 462/2007 Z.z., z ktorého žalobca vyvodil, že doba odpočinku nie je pracovnou pohotovosťou, uviedol, že z úvodnej vety § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. vyplýva, že predmetný zákon pripúšťa existenciu pracovnej pohotovosti na pracovisku, avšak ju bližšie neupravuje, čo treba vykladať v spojení s § 1 ods. 2 zák. č. 462/2007 Z.z. a odkazom na poznámku 6 a dobu odpočinku na pracovisku je potrebné posudzovať podľa § 96 Zákonníka práce. Skutočnosť, že žalobca vopred poznal rozvrh pracovných zmien nie je podľa názoru žalovaného podstatná pre posúdenie pracovnej pohotovosti a nemá žiaden súvis s jej definíciou podľa § 96 ods. 1 Zákonníka práce. Navyše žalovaný bol v súlade s § 3 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. povinný vopred oznámiť zamestnancom rozvrh pracovných zmien. S poukazom na ust. § 90 Zákonníka práce tiež uviedol, že pracovná pohotovosť na pracovisku nie je výkonom práce (je len pripravenosťou na výkon práce) a nie je tak súčasťou štandardného rozvrhu zmien. Dôrazne odmietol, že by žalobca v časovom úseku označenom ako odpočinok na pracovisku vykonával pre žalovaného akúkoľvek ďalšiu pracovnú činnosť mimo zásahov. Vo vzťahu k žalobcom použitej argumentácii žalovaného o tom, že počnúc októbrom 2012 bola pracovná pohotovosť na pracovisku medzi 18:00 a 24:00 hod. zrušená a časový úsek bol definovaný ako riadny výkon práce, uviedol, že sa jednalo o jeho vyjadrenie vo veci zamestnanca pracujúceho na inom hasičskom útvere ako pracoval žalobca, kde platil iný denný poriadok. Vo vzťahu k smernici uviedol, že táto síce rozlišuje len pojem pracovný čas a odpočinok a nepozná kategóriu pracovnej pohotovosti, predmetom jej úpravy sú však len požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia a tiež minimálne doby odpočinku, dovolenky a pod., kedy nemá význam deliť pracovný

čas na skutočný výkon práce a pohotovosť na pracovisku. Zo žiadneho ustanovenia smernice, resp. akejkolvek európskej legislatívy nevyplýva, že by členské štáty nemohli aplikovať takéto delenie na iné účely, ako vymedzuje smernica. Osobitne vo vzťahu k odmeňovaniu zamestnancov by takéto obmedzenie ani nebolo možné, nakoľko odmeňovanie (s výnimkou zákazu diskriminácie pri odmeňovaní mužov a žien) nepatrí do pôsobnosti úniijného práva. V kontexte uvedeného poukázal na rozhodnutia Európskeho súdneho dvora vo veci C-258/10 „GRIGORE“, C-437/05 „VOREL“. V ďalšom vyslovil názor, že vzhľadom na absenciu úpravy pomernej časti základnej zložky mzdy v Zákonníku práce, príp. zák. č. 462/2007 Z.z. a vychádzajúc z ust. § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Zároveň však platí podmienka, že táto výška nesmie byť nižšia ako minimálna mzda v eurách za hodinu. V prípade žalovaného bola výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku dohodnutá v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (III. kapitola, časť 14, bod 82), a žalovaný neporušil týmto postupom žiadne ustanovenia Zákonníka práce ani zák. č. 462/2007 Z.z. a žalobcovi vyplatil všetky nároky, ktoré mu patrili podľa vzájomnej dohody. Odmeňovanie nižšou sumou za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku ako je za výkon práce vyplýva aj z dôvodovej správy k zák. č. 348/2007 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce. Odmeňovanie riadneho výkonu práce a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku (len ako pripravenosti na výkon práce) by v konečnom dôsledku bolo i nelogické, nakoľko pri rovnakom hodnotení by pre zamestnávateľa nemalo zmysel takéto inštitúty upravovať. Upozornil tiež na to, že žalobca neuviedol, či si žalované nároky uplatňuje vo forme brutto alebo netto, avšak z obsahu žalobného petitu vyplýva, že sa jedná o sumu netto, avšak hodinové mzdy použité na prepočet sú v brutto výške. Vo vzťahu k nároku na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas uviedol, že tento nárok bol žalobcom prvýkrát uplatnený až podaním zo dňa 14. 07. 2016, a preto namietol jeho premlčanie v celom uplatnenom rozsahu. Navyiac nevyhnutnosťou práce nadčas je podľa § 97 ods. 1 Zákonníka práce výkon práce, avšak v danom prípade žalobca prácu nevykonával, bol len pripravený na výkon práce, čo vylučuje dôvodnosť žalobného nároku. Za absurdný, nelogický a účelový v tejto súvislosti označil argument žalobcu, že si predmetné nároky nemohol uplatniť skôr pre nátlak zo strany žalovaného, ktorý sa navyiac o tom, že čas označený ako odpočinok na pracovisku je potrebné kvalifikovať ako pracovnú pohotovosť dozvedel až z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave č. k. 8Co/109/2011 zo dňa 24. 04. 2012 a hneď po právoplatnosti tohto rozhodnutia pristúpil k prepočítavaniu mzdových nárokov.

11. Uznesením zo dňa 30. 01. 2019, č. k. 12Cpr/7/2012-324 súd prerušil konanie do právoplatného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR v konaní vedenom pod sp. zn. 4Cdo/165/2018 vo veci Ž. c/a ŽSR vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 11Cpr/8/2012.

12. Uznesením zo dňa 15. 11. 2019, č. k. 12Cpr/7/2012-332 súd rozhodol o pokračovaní v konaní vzhľadom k vydaniu rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, na ktoré sa vzťahovalo prerušenie konania.

13. V ďalšom postupe vzhľadom na nezrovnalosti v procesných návrhoch a vyjadreniach žalobcu, súd žalobcu dňa 16. 04. 2020 vyzval na ich odstránenie spôsobom podrobne špecifikovaným vo výzve.

14. Podaním doručeným súdu dňa 09. 10. 2020 žalobca úvodom poukázal na potvrdzujúce rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4CoPr/14/2017-639 v obdobnej veci Šima c/a Železnice Slovenskej republiky vedenej na Okresnom súde Bratislava I sp. zn. 19Cpr/7/2012. Vo vzťahu k rozhodnutiu Najvyššieho súdu SR zo dňa 29. 04. 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom bolo dovolanie iného zamestnanca žalovaného v obdobnej veci odmietnuté, poukázal na to, že dôvodom odmietnutia dovolania bolo nesprávne vymedzenie dovolacej otázky a pokiaľ sa dovolací súd v odôvodnení vyjadril aj k meritu veci, bolo tak ultra petitum nezákonným spôsobom zasiahnuté do konania (viď napr. nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 264/2016 zo dňa 17. 08. 2016) a vyslovený právny názor je v priamom rozpore so znením zákona o kolektívnom vyjednávaní (§ 4 ods. 2 Zákonníka práce). V ďalšom uviedol, že rozhodujúcou je v danej veci aplikácia ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, z ktorého vyplýva, že ak by výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy bol nižší ako je minimálna mzda, stanovuje Zákonník práce spodný limit, ktorým je minimálna mzda. Zo znaleckého dokazovania v inej veci a z potvrdenej metodiky výpočtu vyplýva, že žalovaný vyplácal podľa kolektívnej zmluvy menej než je zákonný limit, a preto nie je možné na túto časť kolektívnej zmluvy odkazovať, bez ohľadu na právny názor vyslovený Najvyšším súdom SR v uznesení sp. zn. 4Cdo/165/2018 a poukaz na zásadu pacta sunt servanda. Aj napriek absencii zákonnej definície pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, táto je určiteľná a vychádza zo základnej mesačnej mzdy. V tomto smere poukázal aj na odborný článok A.. H. H.

venujúci sa presnému výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy, z metodiky ktorého vychádzala aj znalkyňa v prípade pána Š.. Žalobca tak rovnako pri vyčíslení žalovaného nároku vychádzal podľa tam uvedeného výpočtového vzorca: mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti. K otázke premlčania v dôsledku zmien žalobného návrhu poukázal na právny názor vyslovený Krajským súdom v Bratislave v rozhodnutí sp. zn. 4CoPr/14/2017. V zmysle uvedeného žalovaný nárok vyčísliť sumou 1.996,87 eur v istine a úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 58,92 eur od 13. 09. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 67,34 eur od 13. 10. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 67,34 eur od 13. 11. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 84,18 eur od 13. 12. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 92,60 eur od 13. 01. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 79,38 eur od 13. 02. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 63,50 eur od 13. 03. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 87,32 eur od 13. 04. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 79,38 eur od 13. 05. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 55,56 eur od 13. 06. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 71,44 eur od 13. 07. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 63,50 eur od 13. 08. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 63,50 eur od 13. 09. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 71,44 eur od 13. 10. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 71,44 eur od 13. 11. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 79,38 eur od 13. 12. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 63,50 eur od 13. 01. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 83,36 eur od 13. 02. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 68,20 eur od 13. 03. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 78,52 eur od 13. 04. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 78,52 eur od 13. 05. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 86,38 eur od 13. 06. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 62,82 eur od 13. 07. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 54,97 eur od 13. 08. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 70,67 eur od 13. 09. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 62,82 eur od 13. 10. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 68,05 eur od 13. 11. 2011 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 62,82 eur od 13. 12. 2011 do zaplataenia.

15. Žalobca na pojednávaní konanom dňa 13. 10. 2020 uviedol, že v časti rozdielu medzi naposledy pripustenou zmenou žaloby, t. j. medzi požadovanou istinou vo výške 3.602,03 eur a novo vyčíslenou sumou 1.996,87 eur berie žalobu späť, príplatok za nadčas už nepožaduje, k uplatneným úrokom z omeškania za oneskorené doplatenie žalovaným uznaných mzdových nárokov vyčísleným pevnou sumou sa na pojednávaní nevedel vyjadriť. K ním použitej metodike výpočtu uviedol, že prevzal výpočet znalkyne A. Z., nakoľko však táto nepoužila všade rovnaký pracovný fond, uznal, že jeho výpočet je z tohto dôvodu opätovne nepresný, v dôsledku čoho mu súd na pojednávaní opätovne uložil povinnosť presne špecifikovať žalovanú sumu s príslušenstvom a rovnako sa vyjadriť k rozsahu jeho späťvzatia aj vo vzťahu k úrokom z omeškania pôvodne vyčísleným pevnou sumou.

16. Žalovaný v podaní doručenom súdu dňa 16. 10. 2020 potvrdil, že výška tarifnej mzdy žalobcu do 28. 02. 2011 bola v sume 546,14 eur a od 01. 03. 2011 v sume 553,73 eur.

17. Žalobca v podaní doručenom súdu dňa 19. 10. 2020 uviedol, že úrok z omeškania pôvodne vyčíslený pevnou sumou 527,36 eur predstavujúci omeškanie s platbami, ktoré ako nesprávne vyplácané žalovaný uznal, berie späť. Rozdiel medzi žalovaným vyplatenou výškou úroku z omeškania a žalobcom požadovanou odôvodnil nepresnosťou výpočtu pre nedostatok potrebných podkladov. Uviedol, že žalovaný po podaní žaloby úrok z omeškania vo výške 349,46 eur zúčtoval v mesiaci január 2014 a žalobcovi ho vyplatil. Úhrada úroku z omeškania vo výške 349,46 eur by však žalovaného zbavila povinnosti platiť úroky z omeškania iba pokiaľ by súd dospel k záveru, že nárok nie je dôvodný ani len sčasti, t. j. že pomerná časť základnej zložky mzdy je nižšia ako suma vyplácaná zo strany žalovaného. Vzhľadom na nesprávne použitý rozsah pracovného fondu v predchádzajúcom výpočte, predložil nový výpočet žalovaného nároku, podľa ktorého si istinu vyčísliť na sumu 2.092,44 eur, čím mal za to, že rozšíril žalobný návrh oproti naposledy požadovanej sume 1.996,87 eur. Vo vzťahu k námietke premlčania s poukazom na ust. § 112 Občianskeho zákonníka uviedol, že premlčacia doba uplatneného nároku neplynie, nakoľko ak bol do 13. 10. 2020 uplatňovaný nárok vo vyššej sume ako 1.996,87 eur plynula pre sumu 97,57 eur (rozdiel medzi sumou 2.092,44 eur a 1.996,87 eur) premlčacia doba od 14. 10. 2020 do dňa rozšírenia, t. j. do 16. 10. 2020. Požadované úroky z omeškania určil nasledovne: 9 % ročne zo sumy 58,92 eur od 13. 09. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 72,61 eur od 13. 10. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 67,34 eur od 13. 11. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 90,76 eur od 13. 12. 2009 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 92,60 eur od 13. 01. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 79,38 eur od 13. 02. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 80,44 eur od 13. 03. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 87,32 eur od 13. 04. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 85,96 eur od 13. 05. 2010 do zaplataenia, 9 % ročne zo sumy 55,56 eur od 13. 06. 2010 do zaplataenia,

9 % ročne zo sumy 77,37 eur od 13. 07. 2010 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 63,50 eur od 13. 08. 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 63,50 eur od 13. 09. 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 77,37 eur od 13. 10. 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 71,44 eur od 13. 11. 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 85,96 eur od 13. 12. 2010 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 63,50 eur od 13. 01. 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 83,36 eur od 13. 02. 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 87,25 eur od 13. 03. 2011 do zaplattenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 78,52 eur od 13. 04. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 85,20 eur od 13. 05. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 86,38 eur od 13. 06. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 68,16 eur od 13. 07. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 54,97 eur od 13. 08. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 70,67 eur od 13. 09. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 68,16 eur od 13. 10. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 68,05 eur od 13. 11. 2011 do zaplattenia, 9 % ročne zo sumy 68,16 eur od 13. 12. 2011 do zaplattenia.

18. Žalovaný v reakcii na predmetné podanie žalobcu uviedol (podanie doručené súdu dňa 11. 11. 2020-č. I. 430), že súhlasí s čiastočným späťvzatím žaloby tak, ako to vyplýva z podania žalobcu zo dňa 09. 10. 2020. K ním vykonanému výpočtu odmeny žalobcu za pohotovosť a úrokov z omeškania uviedol, že počet hodín nepreplatenej pohotovosti v danom mesiaci vynásobil hodinovou sadzbou pohotovosti v danom mesiaci (suma pohotovosti ostatnými zložkami mzdy tvorila hrubú mzdu, z ktorej boli následne strhnuté odvody a daň) a k vyplatenému úroku z omeškania dospel tak, že zo sumy doplattenia pohotovosti po strhnutí odvodov sumu čistej pohotovosti vynásobil počtom dní omeškania vynásobenou príslušným denným úrokom z omeškania. Zotrvál na všetkých svojich doterajších vyjadreniach. Súhlasil s tým, že neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa považuje za pracovný čas, avšak zo strany zamestnanca nejde o výkon práce, ale len o pripravenosť na výkon práce. Z ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce tiež vyplýva, že za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnancovi patrí len časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy. V prípade, ak by zamestnancovi patrila celá základná zložka mzdy (resp. keby mal byť pojem pomerná časť základnej zložky mzdy chápaný tak, ako uvádza žalobca, t. j. podiel mesačného platu zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti), uvedené ustanovenie by stratilo opodstatnenie, nakoľko by kopírovalo odmeňovanie v prípade riadneho výkonu práce. Naviac úmysel zákonodarcu upraviť odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku odlišne ako výkon práce jednoznačne vyplýva aj z čl. I. bod 73 dôvodovej správy zák. č. 348/2007 Z.z., ktorým bolo do Zákonníka práce zavedené ust. § 96 ods. 3 rozhodné pre posúdenie danej veci. Žalovaný preto trvá na tom, že odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105-O510 tvoriacej prílohu v tom čase platnej kolektívnej zmluvy, spĺňala podmienku stanovenú 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. K odkazovanému posúdeniu zmien žaloby v rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 4CoPr/14/2017 uviedol, že podľa jeho názoru sa nejednalo len o kvantitatívnu zmenu petitu, resp. zmenu právnej kvalifikácie, ale o dodatočne uplatnený nový nárok.

19. Právny zástupca žalobcu a žalovaný sa vo svojich prednesoch na pojednávaní plne pridržiavali svojich písomných vyjadrení vo veci.

20. Podľa § 145 ods. 2 zák. č. 160/20154 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzatí rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

21. Podľa § 146 ods. 1, 2 CSP súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí.

22. S poukazom na dispozičné úkony žalobcu, ktorými žalobu oproti zmene pripustenej uznesením zo dňa 31. 10. 2014, č. k. 12Cpr/7/2012 vzal späť v časti istiny 1.509,59 eur, ďalej pevnou sumou určeného úroku z omeškania vo výške 538,90 eur, za súčasného súhlasu žalovaného a v súlade s citovanými zákonnými ustanoveniami konanie v presne vymedzenej časti žalovaného nároku zastavil (enunciát II. výroku). Pre ozrejmenie súd uvádza, že pri číselnom vyjadrení rozsahu späťvzatia vychádzal z istiny vo výške 3.602,03 eur s príslušenstvom uplatnenej v súdom pripustenom rozšírení žalobného petitu (ako najvyššie uplatňovanej istiny) a poslednou žalobnou požiadavkou, ktorú súd podľa obsahu okrem späťvzatia vyhodnotil aj ako zmenu žaloby (2.092,44 s príslušenstvom).

23. Zmenu žaloby v zmysle zdôvodnenia rozhodujúcich skutočností v podaní žalobcu doručenom súdu dňa 19. 10. 2020, ako aj zmenu žalobného petitu pripustil na pojednávaní konanom dňa 18. 05. 2021, za prítomnosti oboch strán sporu. Pre doplnenie súd uvádza, že predmetné podanie súd podľa jeho obsahu vyhodnotil ako zmenu žaloby a zároveň aj čiastočné späťvzatie.

24. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi tvoriacimi obsah súdneho spisu, pričom od čítania, resp. oznámenia obsahu niektorých v súlade s § 204 CSP upustil a v spojení s obsahom prednesov právnych zástupcov strán sporu, ustálil nasledovný skutkový a právny stav veci.

25. Medzi žalobcom a žalovaným nebolo sporné, že žalobca vykonával v rozhodujúcom období u žalovaného prácu hasiča a rovnako, že podľa Denného poriadku účinného od 01. 09. 2007 bola služba hasiča od 06.00 hod. do 06.00 hod., pričom obdobie od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol tzv. odpočinok na pracovisku. Rovnako sporným nebola skutočnosť, že mzdové podmienky žalobcu u žalovaného boli upravené v samostatnom mzdovom dekréte, v súlade so Smernicou pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy ŽSR.

26. Podľa kapitoly III. body 81. a 82. časti 14 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105- O 510 (č. l. 174) ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce. Za hodinu patrí zamestnancovi mzda v sume 1,89 eur. Podľa zmeny č. 13 uvedenej smernice s účinnosťou od 01. 01. 2010 bola hodinová mzda zamestnanca za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku stanovená sumou 1,97 eur a podľa zmeny č. 14 s účinnosťou od 01. 01. 2011 v sume 2,03 eur.

27. Podľa mzdového dekrétu č. 001/2011/ZPOŽ zo dňa 08. 03. 2011 predstavovala tarifná mzda žalobcu u žalovaného s účinnosťou od 01. 03. 2011 v 7. tarifnej triede sumu 553,73 eur mesačne.

28. Podľa žalovaným predloženej výpočtovej tabuľky (č. l. 34) žalobca v období august až december 2009 mal evidovaných spolu 264 hodín pracovnej pohotovosti, v roku 2010 spolu 642 hodín pracovnej pohotovosti a v roku 2011 spolu 598 hodín pracovnej pohotovosti.

29. Z predložených výplatných pásov žalobcu z júna 2012, septembra 2012 a priložených výpisov z účtu žalovaného (č. l. 35-39) mal súd za potvrdené, že platba vo výške 287,64 eur žalovaným určená za dobu tzv. odpočinku na pracovisku v období august 2011 až november 2012 bola žalobcovi vyplatená 12. 07. 2012, za agust 2009 až júl 2011 v sume 1.540 eur dňa 13. 09. 2012 a v sume 261,05 eur dňa 11. 10. 2012.

30. Z výplatných pásov žalobcu (č. l. 124-130) súd zistil, že tarifná mzda žalobcu v období máj až november 2011 predstavovala sumu 553,73 €. Fond pracovného času žalobcu bol v mesiacoch máj, júl, august, október 2011 predstavoval 165,85 hodín, jún, september a november 2011 160,50 hodín.

31. Inšpektorát práce Ž. v oznámení zo dňa 15. 01. 2013 (č. l. 67) v súvislosti s prešetrovaním postupu zamestnávateľa pri nariaďovaní pohotovosti zamestnancom od 01. 01. 2013 na podnet niektorého zo zamestnancov poukázal na ust. § 2 ods. 3 psím. b) zák. 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 zák. č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého zamestnancom v doprave je aj zamestnanec závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, letisku alebo v prístave, v dôsledku čoho sa na zamestnancov žalovaného vzťahujú ust. § 3 (maximálny pracovný čas) a § 4 (maximálny čas pracovnej pohotovosti) tohto zákona. V súvislosti s výkonom pracovnej pohotovosti bolo zistené, že zamestnávateľ za každú hodinu priznal a vyplatil mzdu vo výške 2,09 eur/ 1 hod. v roku 2012 a 2,16 eur/ 1 hod. v roku 2013. Nakoľko však podľa § 6 zákona o doprave čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce, sa započítava do pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi v doprave

mzda (za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu). Vzhľadom na dohodnutú výšku mesačnej mzdy 547 eur (3,35 eur/ 1 hod.), zamestnávateľ porušil § 6 zák. č. 462/2007 Z.z. a zistený nedostatok mu bolo nariadené odstrániť do 30. 06. 2013 a v budúcnosti dodržiavať príslušné ustanovenia zák. č. 462/2007 Z.z.

32. Zo znaleckého posudku č. 6/2016 vypracovaného vo veci vedenej na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012 E.. A.. U. Z., znalkyňou v odvetví: Daňovníctvo a účtovníctvo, Personalistika, Kontroling (č. l. 387), vyplynulo, že v obdobnej veci iného zamestnanca žalovaného znalkyňa konštatovala nesprávnosť postupu žalovaného pri určení mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, keď zamestnávateľ pri jej určení v kolektívnej zmluve síce garantoval minimálne nároky kladené na odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ale vôbec sa nezaoberal skutočnosťou, či pomerná časť základnej zložky mzdy nie je vyššia ako jej garancia v právnom predpise.

33. Podľa § 1 ods. 1 písm. a) zák. č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/>> o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení účinnom v čase žalobcom vykonávanej pracovnej pohotovosti (ďalej len „zák. č. 462/2007 Z.z.“) tento zákon upravuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času v doprave.

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

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

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

37. Podľa § 2 ods. 3 písm. j) zák. č. 462/2007 Z.z. zamestnancom v doprave na účely tohto zákona je aj zamestnanec závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, na letisku alebo v prístave.

38. Podľa § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. ak ďalej nie je ustanovené inak, pracovná pohotovosť v doprave na účely tohto zákona je čas, počas ktorého zamestnanec v doprave nemusí byť na pracovisku, ale je povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravený začať vykonávať prácu na jeho pokyn nad určený týždenný pracovný čas. Tento čas a jeho predpokladané trvanie musí zamestnanec v doprave poznať vopred, najmä na základe rozvrhu pracovných zmien alebo podľa cestovného poriadku.

39. Podľa § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z. čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce, sa započítava do pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi v doprave mzda.

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

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

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

43. Podľa § 96 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) v znení účinnom do 01. 09. 2011

(1) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

(2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

(3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20090301>> v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

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

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20090301>> v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

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

44. Podľa § 96 ods. 3 ZP v znení účinnom od 01. 09. 2011 za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

45. Podľa § 119 ods. 3 ZP 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.

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

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

48. Podľa § 130 ods. 2 ZP mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

49. Podľa § 132 ZP v znení účinnom do 31. 08. 2011 ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, ak ide o splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

50. Podľa § 132 ZP v znení účinnom od 01. 09. 2011 ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

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

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

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

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

55. Aplikujúc citované zákonné ustanovenia na vykonaným dokazovaním zistený skutkový stav veci súd dospel k záveru o čiastočnej dôvodnosti žalobou uplatneného pracovnoprávneho nároku.

56. V prejednávanej veci nebolo sporným, že žalobca pracoval v rozhodnom období (august 2009 až november 2011) u žalovaného ako hasič a rovnako ani skutočnosť, že v zmysle Denného poriadku účinného od 01. 09. 2007 bol u žalovaného po 12- hodinovej pracovnej zmene začínajúcej o 06:00 hod. zavedený tzv. „odpočinok na pracovisku“ v čase od 18:00 do 24:00 hod. Žalovaný potvrdil, že spočiatku svojim zamestnancom za uvedený časový úsek nevyplácal žiadnu mzdu ani náhradu mzdy majúcu za to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť, keďže zamestnanci mali v danom čase vytvorené podmienky na oddych. K vyplácaniu mzdových nárokov za predmetný časový úsek pristúpil až na základe záverov rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24. 02. 2012, sp. zn. 8Co/109/2011, a to vzhľadom na počet zamestnancov postupne v mesiacoch júl, september a október 2012.

57. Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 24. 04. 2012, sp. zn. 8Co/109/2011 potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava III zo dňa 02. 02. 2011, č. k. 42C/38/2009-116 priznávajúci zamestnancom žalovaného náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť vykazovanú žalovaným v dennom poriadku ako tzv. „odpočinok na pracovisku“. V odôvodnení uviedol, že zhodne so súdom prvej inštancie dospel k záveru, že službu v čase od 18:00 hod. do 24.00 hod. (s výnimkou výjazdov na zásah) nemožno kvalifikovať ako odpočinok v zmysle ust. § 85 ods. 2 ZP, ale minimálne ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 ZP a § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. Uvedený záver vyplynul jednak z ust. § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z., ako aj z kapitoly III. bod 82. časti 14 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105- O 510 a výsledkov vykonaného dokazovania, podľa ktorých bolo povinnosťou zamestnancov žalovaného byť počas tejto doby pripravený na zásah v časovom limite do jednej minúty po ohlásení požiaru.

58. Spornou medzi stranami sporu bola otázka výšky a výpočtu mzdového nároku za daný časový úsek, počas ktorého bol žalobca na pracovisku pripravený na výkon práce s výnimkou doby strávenej žalobcom na zásahu, t. j. aktívnej pracovnej pohotovosti, ktorej odmeňovanie nebolo predmetom žaloby a jej následných zmien. Základ sporu vyplynul z rozdielného výkladu ust. § 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 vychádzal opierajúc sa o znenie Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105- O 510 (konkrétne body 81. a 82. časti 14. kapitoly III.) z hodinovej mzdy v roku 2009 vo výške 1,89 eur, v roku 2010 vo výške 1,97 eur a v roku 2011 vo výške 2,03 eur. S poukazom na absenciu legálnej definície pomernej časti základnej zložky a logicky zdôvodnenú potrebu diferencovaného odmeňovania za dobu výkonu práce a dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti bol toho názoru, že pomerná časť základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku u žalobcu zodpovedala dohode v smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, rešpektujúcej Zákoníkom práce stanovené minimum. Žalobca opierajúc sa o závery vyslovené E.. A.. U. Z. v znaleckom posudku č. 6/2016 týkajúcom sa mzdových nárokov iného zamestnanca žalovaného za tzv. „dobu odpočinku“ predloženom v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 19Cpr/7/2012, ako aj právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku A.. H.N., s uvedeným nesúhlasil, keď 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 úrovňou. Nakoľko v danom prípade výška mzdy určená v internej smernici žalovaného za 1 hodinu pracovnej pohotovosti bola nižšia ako pomerná časť základnej zložky mzdy žalobcu, čím sa kolektívna zmluva odkazujúca na úpravu odmeňovania v predmetnej smernici dostala do rozporu s § 96 ods. 3 ZP, od žalovaného žiadal doplatiť rozdiel v ním vypočítanej a žalovaným vyplatenej náhrade mzdy s úrokom z omeškania. Nárok uplatnený v priebehu konania za mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas zobral späť a v súvislosti s tzv. dobou odpočinku po viacerých zmenách žaloby si voči žalovanému nakoniec uplatňoval rozdiel medzi pomernou časťou základnej zložky mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a žalovaným vyplatenou mzdou odvíjajúcou sa od internej úpravy odmeňovania zamestnancov žalovaného.

59. Vzhľadom k početným dispozičným úkonom žalobcu v konaní (pozn. súdu odhliadnuc od zneprehľadnenia predmetu sporu majúcim výrazný vplyv aj na dĺžku predmetného súdneho konania, ktoré v záujme ochrany zamestnanca má prebiehať s osobitnou rýchlosťou) a žalovaným uplatnenej námietke premlčania, sa súd v prvom rade musel vysporiadať s otázkou možného premlčania žalovaného nároku, príp. jeho časti. Nezaoberal sa premlčaním mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, ktorú si žalobca prvýkrát v konaní uplatnil podaním doručeným súdu dňa 15. 07. 2016, nakoľko v zmysle posledných zmien žaloby doručených súdu dňa 09. 10. 2020 a dňa 19. 10. 2020 si mzdu za výkon práce a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas za dobu odpočinku v období august 2009 až november 2011 voči žalovanému už neuplatňoval.

60. Súdna prax i právna teória dospela k názoru, že ak v dôsledku zmeny žaloby zostane zachovaný tzv. hmotnoprávny nárok uplatnený pôvodnou žalobou, dôjde k spočívaniu premlčania už podaním pôvodnej žaloby a zmena žaloby nemá vplyv na plynutie premlčacej doby. Ak však v dôsledku zmeny žaloby dôjde k zmene procesného nároku alebo zmene hmotnoprávneho dôvodu vo forme prekvalifikovania uplatneného subjektívneho práva, za začiatok spočívania premlčacej lehoty treba považovať až doručenie zmeny žaloby.

61. V danej veci si žalobca žalobou doručenu súdu dňa 14. 09. 2012 v spojení s doplnením doručeným súdu dňa 16. 01. 2013 voči žalovanému uplatňoval nevyplatený mzdový nárok za pracovnú pohotovosť za obdobie august 2009- november 2011 vo výške 1,69 € á 1 hod. za rok 2009, 1,76 € á 1 hod. za rok 2010, 1,82 € za hodinu za rok 2011 (spolu vo výške 612,61 € a úroky z omeškania za dané obdobie vo výške 527,36 €). V nadväznosti na obranu žalovaného uznal, že výpočet bol nesprávny, nakoľko nereflektoval výjazdy, čerpanie dovolenky, náhradného voľna a iné. Podaním doručeným súdu dňa 05. 12. 2013 zobral žalobca žalobu v celej istine späť s poukazom na postupnú úhradu nevyplatených mzdových nárokov žalovaným a predmetom konania tak ostal úrok z omeškania žalobcom ponížený na sumu 462,44 eur (vyčíslenú ku dňu 09. 08. 2012) oproti pôvodne požadovanej sume 527,36 eur. Uvedené mal súd za preukázané z výplatných pások žalobcu a predložených výpisov z účtu žalovaného (č. I. 35-39). Žalobca následne v priebehu konania usúdil, že za dané obdobie mu prináleží hodinová mzda vypočítaná z tarifnej mzdy platnej pre siedmu tarifnú triedu, a na základe zmeny žalobného petitu si voči žalovanému uplatňoval doplatenie mzdového nároku nad žalovaným vyplatenú výšku, t. j. rozdiel medzi pôvodne žalovanou a žalovaným v priebehu konania vyplatenou mzdou a žalobcom novo vypočítanou výškou mzdy, v celkovej výške istiny 3.602,03 eur a úroku z omeškania vo výške 538,90 eur. Možno preto zhrnúť, že žalobca podaním doručeným súdu dňa 11. 06. 2014, predstavujúcim podľa názoru súdu zmenu žaloby nielen v časti rozšírenia žalovanej istiny s príslušenstvom, ale aj podstatnú

zmenu pre vec rozhodujúcich skutočností (kvantitatívna i kvalitatívna zmena žaloby), si voči žalovanému uplatňoval iný ako pôvodne žalovaný a v mesiacoch jún, september a október 2012 žalovaným vyplatený mzdový nárok. Uvedené vypláva aj zo skutočnosti, že po zastavení konania na základe čiastočného späťvzatia žaloby (účinné okamihom doručenia, t. j. 05. 12. 2003 nakoľko sa súhlas žalovaného so späťvzatím žaloby nevyžadoval) uznesením zo dňa 19. 09. 2014, č. k. 12Cpr/7/2012 boli predmetom konania len úroky z omeškania za oneskorene vyplatené pôvodne žalované mzdové nároky. Vzhľadom na uvedené, keď žalobca si podaním doručeným súdu dňa 11. 06. 2014 (č. I. 64) uplatnil celkom iný hmotnoprávny nárok vyplývajúci zo zmenených skutkových okolností (vyplatenie pôvodne žalovaného nároku a uplatnenie nároku na doplatok mzdy zo žalobcom novo vypočítanej výšky mzdy vychádzajúcej z inej hodinovej mzdy), premlčané vo všeobecnej trojročnej premlčacej lehote sú novo uplatnené nároky, nie ktoré vznikli pred 11. 06. 2011 (ako uvádza žalovaný), ale ktorých splatnosť nastala pred 11. 06. 2011 spolu s úrokom z omeškania, ktorý z dôvodu akcesority sleduje osud istiny. Vychádzajúc zo splatnosti mzdy v 12.-ty deň v mesiaci, čo medzi stranami nebolo sporným, nepremľčané sú mzdové nároky od mája 2011 do novembra 2011 (mzdové nároky za mesiac máj boli splatné 12. 6., t. j. najneskôr si žalobca bez oslabenia žalovateľnosti mohol uplatňovať mzdové nároky za máj 2011 dňa 13. 06. 2014). Síce pre posúdenie dôvodnosti žalovaným vznesenej námietky premlčania je irelevantná právna kvalifikácia času odpočinku, t. j. či sa zdržiavanie žalobcu v dobe odpočinku na pracovisku právne kvalifikovalo ako výkon práce či neaktívna časť pracovnej pohotovosti, rozhodujúcim však zostáva nielen samotná výška uplatneného nároku, ale aj skutkové okolnosti ju odôvodňujúce (t. j. hmotnoprávny základ žaloby). Podporne v tomto smere súd poukazuje na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. júla 2008, sp. zn. IM Obdo V 19/2007, publikovaný v Zbierke stanovísk a rozhodnutí NS SR č. 4/2010, v ktorom dovolací súd práve v súvislosti s posúdením námietky premlčania konštatoval, že za zmenu žaloby je potrebné považovať aj procesný úkon, hoci sa ním uplatňuje rovnaké plnenie, ak tak žalobca činí na základe iných skutkových okolností ako tých, ktoré uviedol v žalobe. Uvedené vypláva zo skutočnosti, že žalobca v žalobe nárok vymedzuje nielen určením žalobného petitu, ale aj určením rozhodujúcich skutočností (causa petendi). Potrebu individualizácie predmetu konania vychádzajúcu nielen z vymedzenia žalobného petitu, ale aj opisu skutkového deja, vyslovil Najvyšší súd Slovenskej republiky aj v uznesení zo dňa 25. 11. 2020, sp. zn. 7Cdo/268/2019.

62. Uplatnenie námietky premlčania súd nevyhodnotil za rozporné s dobrými mravmi, nakoľko žalovaný nezodpovedá a nemohol ovplyvniť časový okamih uplatnenia mzdových nárokov zamestnancom, a to ani v prípade predchádzajúcich mimosúdnych rokovanií (aj v zmysle zásady bdelym patrí právo je povinnosťou žalobcu práve pre prípad oslabenia vymáhateľnosti nároku podať kvalifikovanú žalobu včas). Skutočnosť, že žalovaný dlhodobo nevyplácal mzdové nároky zamestnancov za tzv. dobu odpočinku a s tým spojený majetkový prospech na jeho strane nemôže byť podľa názoru súdu sama o sebe dôvodom pre konštatovanie rozporu vznesenej námietky premlčania s dobrými mravmi. Žalobca v konaní nepreukázal žiadne konanie žalovaného, ktoré by bolo objektívnou prekážkou pre uplatnenie žalovaného nároku v zákonom stanovenej premlčacej lehote. Uplatnenie námietky premlčania, ako inštitútu prispievajúceho k právnej istote pred časovo neobmedzeným výkonom práva, môže založiť konflikt s dobrými mravmi podľa názoru súdu len vo výnimočných prípadoch, predovšetkým vtedy, ak je dôsledkom zneužitia tohto práva na úkor účastníka, ktorý márne uplynutie premlčacej doby nezavinil, a voči ktorému by zánik nároku na plnenie pre uplynutie premlčacej doby bol neprímerane tvrdou sankciou v porovnaní s rozsahom a charakterom uplatneného práva a dôvodmi, pre ktoré si svoj nárok (actio nata) neuplatnil včas. V konaní právne zastúpenému žalobcovi podľa názoru súdu objektívne nič nebránilo v tom, aby si mzdový nárok vo výške a na základe skutkového zdôvodnenia prezentovaného v rozšírení žalobného petitu uplatnil už v pôvodnej žalobe. Pokiaľ tak neurobil v zákonom stanovenej premlčacej lehote sám oslabil žalovateľnosť uplatneného nároku a neschopnosť žalobcu, ktorému boli vo výplatnom termíne odovzdávané predmetné výplatné pásky, vyčíslit' a kvalifikovane zdôvodniť žalovaný nárok, nemôže ísť vychádzajúc z princípov všeobecnej spravodlivosti na vrub žalovaného. Uvedenému nasvedčuje aj skutočnosť, že žalobca nakoniec sám pristúpil k výpočtu mzdových nárokov, základom ktorého boli premenné zistiteľné z výplatných pásek a pokiaľ sa týka presného rozsahu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ako vyplývalo zo žaloby, absencia tohto údajja nebola prekážkou podania žaloby.

63. Vzhľadom na posúdenie legitímne vznesenej námietky premlčania, súd v merite veci rozhodoval o nepremľčaných nárokoch žalobcu na doplatenie mzdy za mesiace máj 2011 až november 2011 s príslušným úrokom z omeškania (pozn. súdu žalobca na výzvu súdu v podaní doručenom dňa 19. 10. 2020 vyslovene uviedol, že úroky z omeškania uplatnené v pôvodnej žalobe titulom oneskorenej úhrady mzdových nárokov vo výške žalovaným uznanej, berie späť).

64. Pokiaľ sa týka námietky premlčania vznesenej žalovaným na pojednávaní konanom dňa 18. 05. 2021 vo vzťahu k rozdielu medzi výškou mzdového nároku uplatnenom v podaní žalobcu zo dňa 06. 10. 2020 a v podaní zo dňa 16. 10. 2020, t. j. vo vzťahu k navýšeniu o sumu 97,57 eur, súd v tejto časti námietku premlčania nevyhodnotil ako dôvodnú, keď prednes žalobcu na pojednávaní konanom dňa 13. 10. 2020, v ktorom uviedol, že v časti rozdielu medzi naposledy pripustenou zmenou žaloby a novým vyčíslením nároku berie späť, nevyhodnotil ako účinné späťvzatie žaloby. K uvedenému záveru dospel jednak pre nedostatok písomnej formy na pojednávaní predneseného čiastočného späťvzatia žaloby, pre ktoré Civilný sporový poriadok v zmysle ust. § 123 ods. 2 v spojení s § 125 ods. 1 predpisuje obligatórne písomnú formu a na rozdiel od Občianskeho súdneho poriadku (§ 42) už nie je možné meritórne podanie uskutočniť ústne do zápisnice a tiež pre zmätočnosť tohto ústne predneseného späťvzatia, keď právny zástupca žalobcu síce vo vzťahu k výške žalovanej istiny uviedol, že v rozdiel berie žalobu späť, no vôbec sa nevedel vyjadriť k úrokom z omeškania vyčísleným pevnou sumou a súčasne v rámci svojho ústneho prednesu priznal výpočtovú chybu pri vyčíslení žalovanej istiny a príslušenstva a potrebu jej odstránenia, v dôsledku čoho mu bola súdom na predmetnom pojednávaní uložená povinnosť riadneho vyšpecifikovania rozsahu späťvzatia, ako aj presnej výšky istiny a jej príslušenstva. Súd preto až podanie doručené súdu dňa 19. 10. 2020 odstraňujúce zmätočnosť a neurčitosť späťvzatia žaloby a zachovávané zákonom stanovenú formu vyhodnotil ako riadne a účinné späťvzatie žaloby, o ktorom za súčasného súhlasu žalovaného, rozhodol vo výroku II. tohto rozsudku. Z uvedených dôvodov je námietka premlčania vznesená žalovaným vo vzťahu k miernemu rozdielu medzi výškou žalovanej istiny uplatnenej v podaní doručenom súdu dňa 09. 10. 2020 a v podaní žalobcu doručenom súdu dňa 19. 10. 2020, ktorý ho klasifikoval ako opätovné rozšírenie žaloby po odstránení výpočtovej chyby, irelevantná.

65. 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) súd právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 ZP, k čomu sa v zmysle poslednej zmeny žalobného návrhu priklonil nakoniec aj samotný žalobca, keď upustil od mzdy za riadny výkon práce a s tým spojené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Predmetná doba sa síce započítava do pracovného času, avšak nejedná sa o výkon práce, keď žalobca v danom čase prácu pre žalovaného skutočne nevykonával, bol „len“ v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej pohotovosti (s výnimkou času, keď bol žalobca povolaný k zásahu, avšak posudzovanie odmeňovania žalobcu počas zásahu nie je predmetom tohto konania, nakoľko žalovaný za túto aktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcovi vyplatil mzdu ako za prácu nadčas, a túto si žalobca v konaní neuplatňuje). 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). Ako už bolo uvedené sporným sa medzi stranami sporu stal výklad pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorá nie je *expressis verbis* zákonodarcom definovaná, avšak súd súhlasí 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 printový odborný článok s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas autora A. H. H. publikovaný v Personálnom a mzdovom poradcovi podnikateľa 1/2008, komentár JUDr. et H. E. V., J. k Zákonníku práce, Zdroj: Verlag Dashöfer). Základnou zložkou mzdy uvedenou v ust. § 119 ods. 3 ZP 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 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. Nemožno preto súhlasiť so žalovaným, že zákon neurčuje pomernú časť základnej zložky mzdy a jej výpočet, a že z uvedeného dôvodu je stanovenie pomernej časti základnej zložky mzdy ako odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom (pozn. súdu Zákonník práce nepoužíva pojem dohodnutú pomernú časť základnej zložky mzdy). 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 zákonodarca odlíšiť 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 nadnárodnou 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. 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 ust. § 96 ods. 3 ZP 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 ust. § 96 ods. 3 ZP, a preto je v tejto časti s poukazom na ust. § 231 ods. 1 ZP a § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. neplatnou. Z uvedených dôvodov súd neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. 4. 2019, 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, ktorým bolo dovolanie z procesných odmietnuté.

66. V súvislosti s možnosťou čerpania náhradného voľna za čas pracovnej pohotovosti (§ 96 ods. 3 ZP) je tiež potrebné uviesť, že nárok na mzdu za čas pracovnej pohotovosti zostáva zachovaný, akurát za čas čerpania náhradného voľna mzda a ani iné plnenie zamestnancovi nepatrí, ide o tzv. neplatné voľno obdobie ako v prípade čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

67. Pokiaľ sa týka výšky nepremlčanej časti mzdového nároku, t. j. za mesiace máj 2011 až november 2011, súd úvodom uvádza, že žalobca, aj napriek viacerým výzvam súdu a značnému času v intervale niekoľko rokov vedeného súdneho konania, kvalifikovane špecifikoval žalovaný nárok (obligatórna náležitosť žaloby, od ktorej sa odvíja posúdenie tak námietky premlčania ako aj dôvodnosti žalovaného nároku), t. j. uvedením konkrétnej výšky mzdového nároku za ten- ktorý mesiac žalovaného obdobia, až v podaní doručenom súdu dňa 09. 10. 2020, a to bez toho, aby dôvodom tohto procesného nedostatku a pasivity žalobcu bol informačný deficit, keďže žalovaný v konaní súdu poskytol súčinnosť a predložil všetky dokumenty z osobnej zložky žalobcu.

68. Súd 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, a to nasledovne:

05/2011 06/2011 07/2011 08/2011 09/2011 10/2011 11/2011
fond PČ 165,85 160,5 165,85 165,85 160,5 165,85 160,5

tarifná mzda 553,73 € 553,73 € 553,73 € 553,73 € 553,73 € 553,73 € 553,73 €
počet hodín PP 66 48 42 54 48 52 48
mzda za PP 220,36 € 165,60 € 140,23 € 180,29 € 165,60 € 173,61 € 165,60 €
vyplatená mzda 133,98 € 97,44 € 85,26 € 109,62 € 97,44 € 105,56 € 97,44 €
doplatok 86,38 € 68,16 € 54,97 € 70,67 € 68,16 € 68,05 € 68,16 €

Spolu: 484,55 eur

69. Pokiaľ sa týka použitých premenných pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, súd vychádzal z fondu pracovného času uvedeného na výplatných páskach žalobcu za rozhodné obdobie (č. l. 124-130), ktorý sa presne zhoduje s fondom pracovného času použitým pri výpočte znalkyňou E.. A.. Z. v znaleckom posudku č. 6/2016 vo veci zamestnanca Š., rovnako tak z výplatných páskok prevzal výšku mesačného základu mzdy. Počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nebol v konaní sporný a vyplýval zo žalovaným predloženého rozpisu (č. l. 34), ktorý bol predpokladom aj pre jeho výpočet výšky mzdivého nároku. Výška mzdy vyplatennej žalovaným za konkrétny mesiac predstavuje násobok počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku a hodinovej mzdy určenej v smernici odmeňovaní (2,03 eur).

70. Súd tak žalobcovi priznal doplatok mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v celkovej výške 484,55 eur, a to nasledovne: za máj 2011 vo výške 86,38 eur, jún 2011 v sume 68,16 eur, júl 2011 v sume 54,97 €, august 2011 v sume 70,67 eur, september 2011 v sume 68,16 eur, október 2011 v sume 68,05 eur a november 2011 v sume 68,16 eur.

71. Z výpočtu pomernej časti základnej zložky mzdy u žalobcu tak súd zistil, že táto za celé obdobie prevyšovala výšku minimálneho mzdivého nároku, príp. výšku minimálnej mzdy, ktorú súd prevzal z predloženého znaleckého posudku č. 6/2016, str. 37-39, 79 (rok 2009 1,81 eur/1 hodina, rok 2010 1,89 eur/ 1 hodina a rok 2011 do augusta 1,94 eur/1 hodina, od septembra vo výške 1,82 eur/1 hodina), 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 (2009 vo výške 1,89 eur, v roku 2010 vo výške 1,97 eur a v roku 2011 vo výške 2,03 eur) mierne prevyšujúcej výšku minimálneho mzdivého 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 bolo v nižšia ako zákonom garantovaný minimálny nárok. K zhodnému záveru dospela aj znalkyňa E.. A.. Z. v znaleckom posudku č. 6/2016 vypracovanom pre účely konania vedeného na tunajšom súde pod sp. zn. 19Cpr/7/2012. Vo vzťahu k predloženému znaleckému posudku však súd uvádza, že pokiaľ sa znalkyňa vyjadrovala k výkladu pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, tak súd na tieto závery znalkyne neprihliadol, majúc za to, že sa jedná o otázku právneho posúdenia, ktorá patrí výlučne do kompetencie súdu. V konečnom dôsledku a na základe vlastného právneho posúdenia podstaty sporu však dospel k zhodnému právnomu záveru, ktorý sa potom premietol do výpočtu mzdivého nároku. Súd pri výpočte tiež zohľadnil skutočnosť, že medzi stranami sporu nebolo tvrdené, že by žalobca v súvislosti s výkonom neaktívnej časti pracovnej pohotovosti čerpal náhradné voľno, čo by malo vplyv na výpočet mzdivých nárokov.

72. Žalovaný nárok bol v súlade s dlhodobou ustálenou a jednotnou súdnou praxou vo veci priznávania pracovnoprávných nárokov priznaný vo forme brutto, nakoľko zákonná odvodová povinnosť zo sociálneho a zdravotného poistenia nemá vplyv na výšku mzdivého nároku, ktorá zamestnancovi patrí voči zamestnávateľovi. Práve z dôvodu, že žalobca (nie žalovaný) je v zmysle zák. č. 461/2003 Z.z. platiteľom odvodov poistného je nevyhnutné určiť výšku mzdivého nároku voči zamestnávateľovi vo forme hrubej mzdy, z ktorej následne si bude žalobca voči štátu, nie voči zamestnávateľovi, ktorý je len odvádzateľom odvodov, plniť odvodovú povinnosť.

73. Vo zvyšnej, t. j. v premlčanej časti žalovaného nároku spolu s príslušenstvom súd žalobu ako nedôvodnú zamietol.

74. Záverom súd uvádza, že mu je známa rozhodovacia prax tunajšieho súdu v obdobných veciach vedených voči žalovanému na tomto súde, na ktorú strany v spore poukazovali, avšak súd nie je viazaný týmito rozhodnutiami v danej veci. Navyše v prevažnej väčšine prípadov bolo dôvodom neúspechu zamestnancov žalovaného, potvrdeného aj odvolacím súdom, sčasti premlčanie a sčasti (tak ako to bolo spočiatku aj v tomto konaní) nemožnosť meritórneho posúdenia dôvodnosti žalovaných nárokov pre ich nedostatočnú špecifikáciu, čo sa žalobcovi v danej veci podarilo napraviť. Pokiaľ sa týka rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26. 01. 2021, sp. zn. 8CoPr/8/2019, na ktorý poukazoval žalovaný, a v ktorom odvolací súd poukázal na právne názory Najvyššieho súdu vyslovené v uznesení zo dňa 29. 04. 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, súd sa so závermi tohto rozhodnutia nestotožnil z dôvodov už uvedených v bode 65. tohto odôvodnenia spočívajúcich v zákonnom prelomení zásady pacta sunt servanda v pracovnoprávných vzťahoch v prospech zamestnanca ako slabšej strany nerovnovážneho pracovnoprávneho vzťahu.

75. Podľa § 1 ods. 4 ZP ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

76. Podľa § 121 ods. 3 OZ príslušenstvom pohľadávky sú úroky, úroky z omeškania, poplatok z omeškania a náklady spojené s jej uplatnením.

77. Podľa § 517 ods. 1 veta prvá OZ dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškani.

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

79. Podľa § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „nar. vl. č. 87/1995 Z.z.“) ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

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

81. Nevyplatením mzdy vo výške súladnej s ustanoveniami Zákonníka práce v lehote splatnosti sa žalovaný súčasne dostal do omeškania, a preto súd vyhovel žalobe aj v časti požadovaného úroku z omeškania uplatneného v súlade s ust. § 517 ods. 1, 2 OZ v spojení s § 3 nar. vl. č. 87/1995 Z.z., t. j. žalobcovi priznal úrok vo výške 9 % ročne z výšky nedoplatku mzdy za príslušný mesiac obdobia máj - november 2011, a to vždy počnúc 13.- tým dňom v mesiaci do zaplatenia. Vzhľadom na viazanosť súdu žalobným petitom súd neprihliadal na to, že výška úrokovej sadzby bola v danom období vo vyššej percentuálnej sadzbe ako si uplatňoval žalobca. Počiatok omeškania bol stanovený dňom nasledujúcim po dni splatnosti mzdy u žalovaného (medzi stranami nebolo sporné, že mesačná mzda bola už žalovaného splatná vždy 12.- ty deň v mesiaci). Súd neprihliadol na obranu žalovaného, v ktorej namietal možnosť priznania úrokov z omeškania, majúť za to, že pri posudzovaní právnych následkov omeškania účastníkov pracovnoprávných vzťahov s plnením ich peňažných záväzkov je potrebné v dôsledku absencie osobitnej právnej úpravy v Zákonníku práce subsidiárne vychádzať zo všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka (§ 1 ods. 4 ZP). Súd sa tak plne stotožňuje s právnymi závermi prezentovanými v uznesení Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo/116/2008, na ktoré žalobca podporne poukazoval, ako aj v následných rozhodnutiach NS SR vo veciach vedených napr. pod sp. zn. 6Cdo/246/2010, sp. zn. 2Cdo/76/2011.

82. Paričnú lehotu (lehotu na plnenie peňažnej povinnosti) súd s poukazom na ust. § 232 ods. 3 CSP určil vo všeobecnej trojdňovej lehote plynúcej od právoplatnosti rozsudku, majúť za to, že stanovenie dlhšej lehoty nebolo v konaní ničím odôvodnené (a to predovšetkým žalovaným, ktorého v danom prípade

súdom uložená povinnosť zaťažuje) a ani vzhľadom na výšku priznaného plnenia táto sa súdu nejaví ako nedostatočná.

83. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

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

85. Podľa § 256 ods. 1 CSP ak strana zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

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

87. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa oboch vyššie uvedených procesných zásad, t. j. v časti v ktorej bolo konanie zastavené podľa zásady zavinenia vyjadrenej v ust. § 256 ods. 1 CSP a vo zvyšnej časti, ktorá bola predmetom meritórneho rozhodovania podľa zásady pomeru úspechu vyjadrenej v ust. § 255 ods. 1 CSP. Žalovanému možno pričítať zavinenie na zastavení konania výlučne v časti o zaplatenie 261,05 eur uhradenej v októbri 2012, vo zvyšnej časti späťvzatia, t. j. 1.509,59 eur s príslušenstvom zastavenie konania zavinil žalobca v dôsledku svojej dispozície s predmetom konania. Pokiaľ sa týka úspešnosti žalobcu v merite veci, žalobcovi súd z dôvodu premlčania žalovaného nároku priznal sumu 484,55 eur s príslušenstvom oproti požadovanej sume 2.092,44 eur s príslušenstvom, z čoho možno jednoznačne vyvodiť, že úspešnejším v spore bol žalovaný (rovnako tento nesie zodpovednosť za zastavenie konania v menšej časti žalovaného nároku oproti pôvodne žalovanej istine ako žalobca). Nakoľko žalovaný, ktorému žiadne trovy v konaní nevznikli, si nárok na ich náhradu neuplatnil, súd mu nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi nepriznal a rozhodol tak, ako je uvedené v enunciiate III. tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava I. (§ 355, § 362 ods. 1 CSP)

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. (§ 358, § 359 CSP)

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 CSP) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 363, § 364 CSP)

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. (§ 365 ods. 1 CSP)

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. (§ 365 ods. 2 CSP)

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 365 ods. 3 CSP)

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

a) sa týkajú procesných podmienok,

b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie. (§ 366 CSP)

Ak povinný v stanovenej lehote dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.