

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 7CoPr/4/2024
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1113201438
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 05. 2026
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Adela Unčovská
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2026:1113201438.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Adely Unčovskej a členiek senátu JUDr. Mariany Harvancovej a Mgr. Niny Dubovskej, v právnej veci žalobcu: A. B., nar. X.X.XXXX, bytom C. C. XX, D. E., zastúpeného: SODOMA VULGAN, spol. s r.o., IČO: 47 254 084, so sídlom Kominárska 2, 4, Bratislava proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, IČO: 31 364 501, so sídlom Klemensova 8, Bratislava o zaplatenie 1 644,68 eur s príslušenstvom, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Mestského súdu Bratislava IV zo dňa 14.12.2023, č.k. B1-15Cpr/2/2013-492, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie sa v napadnutej časti **p o t v r d z u j e**.

Žalobcovi sa proti žalovanému **n e p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 594,14 eur brutto a úroky z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 76,52 eur od 13.6.2011 do zaplatenia, zo sumy 91,91 eur od 13.7.2011 do zaplatenia, zo sumy 79,22 eur od 13.8.2011 do zaplatenia, zo sumy 95,35 eur od 13.9.2011 do zaplatenia, zo sumy 57,01 eur od 13.10.2011 do zaplatenia, zo sumy 61,61 eur od 13.11.2011 do zaplatenia, zo sumy 66,51 eur od 13.12.2011 do zaplatenia a zo sumy 66,01 eur od 13.1.2012 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku (výrok I.). Vo zvyšku uplatneného nároku žalobu zamietol (výrok II.) a vyslovil, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania (výrok III.) .

2. Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil § 1 ods. 1 písm. a), § 1 ods. 2, § 1 ods. 4, § 2 ods. 1, § 2 ods. 2, § 2 ods. 3 písm. j), § 4 ods. 1, 6 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (ďalej len „zákon č. 462/2007 Z.z.“), § 1 ods. 4, § 43 ods. 1 písm. d), § 85 ods. 1, § 90 ods. 1, § 96 ods. 1, 2, 3, § 119 ods. 3, § 120 ods. 4, § 129 ods. 1, § 130 ods. 2, § 132, § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“) a vecne tým, že v predmetnom konaní po pripustení zmeny žaloby sa žalobca voči žalovanému domáhal zaplatenia mzdového nároku v sume 1 644,68 eur brutto s príslušenstvom za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od augusta 2009 do decembra roku 2011 a úrokov z omeškania od 13.9.2009 až 13.1.2012 do zaplatenia. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca v rozhodnom období bol zamestnancom žalovaného ako hasič v hasičskom útvere Bratislava a jeho práca bola určená Denným poriadkom účinným od 1.9.2007, od 06:00 hod. do 06:00 hod., pričom obdobie od 18:00 hod. do 24:00 hod. bol tzv. odpočinok na pracovisku. Nesporná v konaní bola aj výška mzdy vyplatená žalobcovi žalovaným v uvedenom období, preukázaná mzdovými listami žalobcu za rok 2009-2011, rozsah pracovnej pohotovosti žalobcu v uvedenom období,

vymedzený výpočtovou tabuľkou žalovaného, ako aj výška náhrady za pracovnú pohotovosť vyplatená žalobcovi žalovaným v uvedenom období podľa žalobcom predloženej výpočtovej tabuľky. Rovnako bolo v konaní nesporné, že žalovaný spočiatku svojim zamestnancom za uvedený časový úsek nevyplácal žiadnu mzdu ani náhradu mzdy, majúc za to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť. Až na základe rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 24.4.2012, sp.zn. 8Co/1092011, právoplatného dňa 22.05.2012, v ktorom súd dospel k záveru, že časový úsek medzi 18:00-24:00 hod., kedy sa žalobca zdržiaval na pracovisku, je potrebné považovať minimálne za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce a podľa § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z., doplatil žalobcovi mzdové nároky za pracovnú pohotovosť za obdobie 08-12/2009, rok 2010 a 2011. Spornou otázkou v konaní ostalo, či žalovaný je povinný doplatiť žalobcovi žalobcom uplatnený nepremiľčaný nárok v sume s príslušenstvom za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie.

3. Súd prvej inštancie mzdový nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie, na zaplatenie ktorého súd zaviazal žalovaného, právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce. Predmetná doba sa síce započítava do pracovného času, avšak nejedná sa o výkon práce, keď žalobca v danom čase prácu pre žalovaného skutočne nevykonával, bol „len“ v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej pohotovosti (s výnimkou času, keď bol žalobca povolaný k zásahu, čo nebolo predmetom konania). Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce žalobcovi patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (do 31.8.2011 najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce).

4. Medzi stranami bolo sporné, ako je potrebné vykladať pojem pomerná časť základnej zložky mzdy, ktorý nie je *expressis verbis* zákonodarcom definovaný. Súd prvej inštancie sa stotožnil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodit', že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (zhodne uvedené v odbornom článku autora F. G. G. s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas). Základnou zložkou mzdy uvedenou v § 119 ods. 3 Zákonníka práce treba všeobecne rozumieť zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda hodinová, mesačný plat) alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová forma mzdy). Slovné spojenie - pomerná časť je dôvodné vzhľadom k tomu, že v prípade zamestnanca môže ísť o osobu, ktorá je odmeňovaná mesačnou mzdou (a teda je potrebné vypočítať príslušný pomer v danom kalendárnom mesiaci vo väzbe na hodinu vykonávanej práce - dosiahnutá mzda/počet odpracovaných hodín) a tiež preto, že pracovná pohotovosť nemusí trvať presne hodinu. Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako tomu bolo v predmetnej veci, pomernou časťou je podiel mesačného platu zodpovedajúci pracovnej pohotovosti (mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti). Pomerná časť základnej zložky mzdy sa tak rovná časti mesačnej mzdy zodpovedajúcej podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Z gramatického výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce možno vyvodit', 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. 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 sa prvoinštančný súd stotožnil s argumentáciou žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlišiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, čo je súladné aj s právnou úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora a tento cieľ je zachovaný v tom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t.j. nie mzdy v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. Aj napriek tomu, že v danom prípade nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy, v dôsledku čoho sa tarifná mzda žalobcu v celej výške stala základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy, je potrebné si uvedomiť, že v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úroveň

minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca. S uvedeným počíta aj zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde, keď zamestnávateľovi určuje povinnosť vyplatiť zamestnancovi doplatok k minimálnej mzde, ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci minimálnu mzdu, aj keď zamestnanec odpracoval v kalendárnom mesiaci pracovný čas ustanovený zamestnávateľom. 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).

5. Kolektívna zmluva a Smernica žalovaného ako zamestnávateľa priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v § 96 ods. 3 Zákonníka práce za čiarkou, avšak vôbec nereflektuje, že u niektorých zamestnancov môže byť pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, v dôsledku čoho priznáva zamestnancom nárok na mzdu v nižšej výške ako je v § 96 ods. 3 Zákonníka práce a preto je v tejto časti s poukazom na § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. neplatnou. Z uvedených dôvodov súd prvej inštancie 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 nemeritorný charakter predmetného rozhodnutia. Súd prvej inštancie v tomto kontexte poukázal na systematické začlenenie ustanovenia § 96 ods. 3 do Zákonníka práce, ktorý je vybudovaný na zásade ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Predmetná zásada sa prejavuje aj v jednostrannej kogentnosti noriem pracovnoprávných predpisov, z čoho vyplýva, že odlišné zmluvné dojednanie v individuálnej alebo kolektívnej pracovnej zmluve je prípustné len v prípade, ak je takéto zmluvné dojednanie v prospech zamestnanca. V zmysle § 231 ods. 4 Zákonníka práce, podľa názoru súdu prvej inštancie, je prípustné dohodnúť v rámci normatívnej časti kolektívnej zmluvy iba výhodnejšie pracovné a mzdové podmienky, v porovnaní s podmienkami ustanovenými platnou právnou normou, s výnimkou prípadu, ak je právna norma upravujúca pracovné alebo mzdové podmienky absolútne kogentná.

6. Procesná obrana žalovaného spočívala na tom výklade, že odmeňovanie samotnej pracovnej pohotovosti ako pripravenosti na výkon práce v rovnakom rozsahu ako je skutočný výkon práce by nemalo byť, je aj vlastne nelogické a nesprávne, preto vlastne zákonná úprava pracovnej pohotovosti na pracovisku musí byť odlišená od riadneho pracovného času, odlišnosti medzi pracovnou pohotovosťou na pracovisku a výkonom práce sú nielen v ponímaní pracovného času, ale samozrejme aj v odmeňovaní. Žalovaný trval na tom, že vyplatil žalobcovi všetky jeho mzdové nároky a vychádzal z výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy. Vzhľadom na uvedené mal žalovaný za to, že žaloba podaná žalobcom je nedôvodná a preto žiadal, aby súd žalobu zamietol v celom rozsahu a priznal žalovanému náhradu trov konania. Rozdielny názor žalobcu a žalovaného v tejto otázke je vyvolaný rozdielnosťou výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Predmetným ustanovením je upravené, že za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Predmetné ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce primárne určuje nárok na náhradu mzdy vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy a zároveň, že takáto mzda nemôže byť nižšia ako výška minimálnej mzdy. Klauzula o tom, že takáto mzda nemôže byť nižšia ako výška minimálnej mzdy má svoj účel a aplikuje sa iba v prípadoch, kedy výpočet podľa pomernej časti základnej zložky mzdy by bol spôsobil, že by zamestnanec dostal mzdu nižšiu, ako je minimálna mzda. Výklad žalovaného, ktorý počíta s výpočtom podľa pomernej časti základnej zložky mzdy iba ako s istým odporúčaním, pričom pevnou hranicou výpočtu odmeny, podľa názoru žalovaného, je minimálna mzda, nie je podľa názoru prvoinštančného súdu správny. Prvoinštančný súd zastával názor, že takýto výklad nie je možný z dôvodu, že pevnú hranicu predstavuje výpočet mzdového nároku viažuci sa na pomernú časť základnej zložky mzdy a ustanovenie o výpočte odmeny najmenej vo výške minimálnej mzdy platí jedine vtedy, keď by primárny spôsob výpočtu tejto odmeny spôsobil pokles mzdy zamestnanca pod hranicu minimálnej mzdy. V tomto kontexte súd prvej

inštancie poukázal na obsah Zákonníka práce, ktorý za účelom ochrany zamestnanca, ako slabšej strany, obsahuje predovšetkým kogentné ustanovenia, od ktorých sa možno odchyliť len v prospech zamestnanca. Prvoinštančný súd poukázal aj na aktuálne znenie rozsudku Krajského súdu v Bratislave č.k. 10CoPr/5/2022-496, v ktorom odvolací súd v skutkovo totožnej veci potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie, ktorým súd priznal uplatnený nárok žalobcovi. Odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce určuje zákonný limit, pod ktorý bolo vylúčené, aby žalovaný, ako zamestnávateľ žalobcu, pri určení náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti klesol. Odvolací súd ďalej uviedol, že zamestnancovi patrí prioritne mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku. Odvolací súd následne konštatoval, že z rozhodovacej činnosti je mu známe, že na Okresnom súde Bratislava I prebieha viacero súdnych konaní s totožným predmetom sporu, v ktorých sa žalobcovia domáhajú od žalovaného doplatiť mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, a v ktorých žalovaný argumentuje rozhodnutím Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.4.2019, sp.zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom nad rámec dovolacieho prieskumu uviedol, že pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v dohodnutej výške, odvolací súd poukázal vo vzťahu k predmetnej argumentácii na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.3.2022, sp.zn. 5Cdo/119/2020 v obdobnej právnej veci, v ktorom uviedol najvyšší súd, že konštatovanie dovolacieho súdu v uznesení sp.zn. 4Cdo/165/2018 vo vzťahu k súdnej veci nemožno považovať za smerodajné, keďže bolo uvedené len nad rámec dovolacieho prieskumu a pre rozhodnutie nemalo zásadný charakter. Odvolací súd preto vo svojom rozhodnutí uviedol, že rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.4.2019, sp.zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom nad rámec dovolacieho prieskumu vyslovil svoj názor k dôsledkom uzavretia kolektívnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom s dohodnutou osobitnou úpravou mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, nie je pre rozhodovanie všeobecných súdov autoritatívne, nakoľko argumentácia obiter dictum precedenčné účinky nemá. Súd prvej inštancie teda zastával názor, že kolektívna zmluva žalovaného je v časti určujúcej odmenu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v rozpore s ustanovením § 96 ods. 3 Zákonníka práce z dôvodu, že negarantuje zamestnancovi odmenu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, čím sa odchyľuje od kogentných ustanovení pracovnoprávnej normy v neprospech zamestnanca.

7. Pokiaľ sa týka výšky a výpočtu náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie (ktorej matematické vyčíslenie sporné medzi stranami v konaní nebolo), základ sporu vyplynul z rozdielného výkladu § 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 Zákonníkom práce stanovené minimum. Žalobca, opierajúc sa o závery znalkyne A. F. H. I. v jej znaleckom posudku č. 6/2016, vyhotovenom v konaní sp.zn. 19Cpr/7/2012, vedenom na tunajšom súde v obdobnej veci za „dobu odpočinku na pracovisku“ a právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku F. G., 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 úroveňou.

8. Nakoľko v danom prípade výška mzdy určená v internej smernici žalovaného za 1 hodinu pracovnej pohotovosti bola nižšia ako pomerná časť základnej zložky mzdy žalobcu, čím sa kolektívna zmluva odkazujúca na úpravu odmeňovania v predmetnej smernici dostala do rozporu s § 96 ods. 3 Zákonníka práce, súd prvej inštancie priznal žalobcovi voči žalovanému uplatnený nárok titulom doplatenia rozdielu v žalobcom vypočítanej a žalovaným nevyplatennej náhrade mzdy vychádzajúc zo záverov znaleckého posudku znalkyne A. F. H. I. v celkovej výške 594,14 eur za obdobie máj až december 2011 (76,52 eur + 91,91 eur + 79,22 eur + 95,35 eur + 57,01 eur + 61,61, eur + 66,51 + 66,01 eur) a vo zvyšku uplatneného nároku žalobu zamietol. Nevyplatením plnej mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania, preto ho súd zaviazal aj na zapltenie uplatneného úroku z omeškania uplatneného v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce, § 517

ods. 2 Občianskeho zákonníka, vo výške upravenej v § 3 a § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., o 8 percentuálnych bodov vyššej ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, t.j. vo výške 9 %, resp. 9,25 %, 9,5 % ročne z výšky nedoplatku mzdy za príslušný mesiac a to vždy od 13. dňa v mesiaci (12. deň bol výplacným dňom u žalovaného, čo v konaní sporné nebolo) do zaplatenia.

9. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd prvej inštancie v súlade s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“). Predmetom konania bol pôvodne uplatnený nárok žalobcu len o zaplatenie úroku z omeškania vo výške 531,32 eur zo mzdy, ktorú podľa vyjadrenia žalobcu mu žalovaný zaplatil pred podaním žaloby. Následne prvoinštančný súd pripustil zmenu petitu žaloby tak, že žalobca sa domáhal voči žalovanému zaplatenia mzdového nároku vo výške 4 474,65 eur a úroku z omeškania vo výške 991,92 eur. Následne žalobca žalobu korigoval v súlade s výpočtom znalkyne A. F. I. a žiadal, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie 1 644,68 eur brutto s úrokmi z omeškania. Súd žalobcovi priznal mzdový nárok len v nepremiľčanej výške 594,14 eur spolu s úrokom z omeškania (vo vzťahu ktorému súd pripustil zmenu žaloby). Vo zvyšku uplatneného nároku súd žalobu zamietol z dôvodu, že sa žalovaný úspešne dovolal premlčania časti uplatneného nároku. Vzhľadom na čiastočný úspech strán v konaní súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 2 C.s.p. rozhodol, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

10. Proti rozhodnutiu v rozsahu výroku I. podal odvolanie žalovaný z dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) C.s.p., t.j., že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Výrok rozsudku považoval za vecne a právne nesprávny, založený na nesprávnych a neúplných skutkových zisteniach, vychádzajúcich z nesprávneho právneho posúdenia veci a tak ako celok za nezákonný. Súd prvej inštancie žalobcovi priznal nárok v zmysle metodiky znalkyne p. A. H. I. v Znaleckom posudku č. 6/2016, ktorý bol vyhotovený v inom sporovom konaní vedenom na niekdajšom Okresnom súde Bratislava I, sp.zn. 19Cpr/7/2012. Z predmetného znaleckého posudku súd prvej inštancie prevzal veličiny, ako fond pracovného času, výklad pojmu pomerná časť základnej zložky mzdy, ako základ pre výpočet odmeny za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti ustálil tarifnú mzdu. Takto určenú metodiku v zmysle Znaleckého posudku č. 6/2016 žalovaný rozporoval nielen v tomto sporovom konaní, ale aj v iných konaniach vedených na tunajšom súde, v ktorých mal žalovaný úspech, kde konajúci súd na tento výpočet vyplývajúci zo Znaleckého posudku č. 6/2016 (prípadne odborného posudku) neprihliadal. Tieto rozhodnutia boli taktiež potvrdené aj odvolacím súdom a sú to konania vedené Krajským súdom v Bratislave pod sp.zn. 8CoPr/8/2019, 8CoPr/9/2016, 4CoPr/3/2021. V predmetnom znaleckom posudku súd znalkyni kládol o.i. aj otázky právneho charakteru, na ktorých zodpovedanie je kompetentný a príslušný výlučne iba súd a nie znalec (napr. otázka I., kde súd žiadal znalkyňu „ustáliť“, či bolo rozloženie pracovného času pre zamestnancov Závodu požiarnej ochrany ŽSR v spornom období v súlade s platnými právnymi predpismi SR alebo otázka č. IV., kde súd žiadal znalkyňu „zodpovedať“, či tzv. neaktívna časť pracovnej pohotovosti – tzv. odpočinok na lôžku – sa posudzuje ako výkon práce a teda aj za prípadnú prácu nadčas).

11. Žalovaný uviedol, že od roku 2008 do 2011 bola u žalovaného platná a účinná Kolektívna zmluva zo dňa 17.3.2011, ktorá bola uzavretá medzi žalovaným a odborovou organizáciou ako výsledok kolektívneho vyjednávania. Obsah predmetnej Kolektívnej zmluvy bol výsledkom sociálneho dialógu medzi žalovaným a odborovou organizáciou pôsobiacou pri žalovanom. V tomto znení uzavretá Kolektívna zmluva bola platná a účinná od roku 2008 do roku 2011 s tým, že jej ďalším predpokladom platnosti bol súlad jej obsahu s obsahom a právnym rámcem upraveným v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Je teda nepochybné, že nároky upravené v Kolektívnej zmluve boli vyjednané zástupcami zamestnancov žalovaného spôsobom, aby boli pre zamestnancov žalovaného výhodnejšie v porovnaní s podmienkami a nárokmi stanovenými platnou právnou úpravou. Súčasťou Kolektívnej zmluvy bola aj Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR 341/2004/1205-O510 účinná od 1.7.2004 v znení jej doplnení, ktorá v časti III. upravovala odmeňovanie za pracovnú pohotovosť. Preto záver súdu prvej inštancie v súvislosti s údajne pre žalobcu nevýhodným ustanovením Kolektívnej zmluvy vo vzťahu k odmeňovaniu, v dôsledku ktorého je podľa súdu prvej inštancie predmetné ustanovenie Kolektívnej zmluvy neplatné, nemôže obstáť, nezakladá sa na správnom právnom posúdení. Podmienky dojednané v Kolektívnej zmluve spĺňajú všetky zákonné náležitosti a v žiadnom prípade nie sú (neboli) nevýhodné pre zamestnancov žalovaného. Vychádzajúc z ustálenej právnej praxe, pod pojmom mzdové podmienky sa rozumie vymedzenie jednotlivých foriem odmeňovania, ich výšku, ďalšie zložky plnení

poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytnutia. Mzdové podmienky je zamestnávateľ povinný dohodnúť s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, pričom dojednané mzdové podmienky sa vzťahujú na každého zamestnanca, bez ohľadu na to, či je alebo nie je členom odborovej organizácie, v prípade, že mzdové podmienky sú súčasťou kolektívnej zmluvy, v pracovnej zmluve môže byť odkaz na túto kolektívnu zmluvu. Ak zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný postupovať v zmysle ust. § 120 Zákonníka práce. Podľa názoru žalovaného súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil a vyložil § 96 ods. 3 Zákonníka práce, pri svojom výklade sa výlučne pridržiaval vyjadrení žalobcu. Tento výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce, tak ako si ho ustálil súd prvej inštancie, žalovaný považoval za nespravodlivý a nekomplexný. Výklad predmetného ustanovenia tak ako ho súd prvej inštancie popísal v odôvodnení napadnutého rozsudku, by v zásade znamenal, že ide doslova len o matematický prepočet z mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú. Súd prvej inštancie ako základ pre výpočet mzdy za pracovnú pohotovosť použil tarifnú mzdu. V uvedenom výklade súd prvej inštancie úplne opomenul zohľadniť fakt, že zákonodarca v § 96 ods. 3 Zákonníka práce hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy, a nie o základnej zložke mzdy prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky mzdy. Z daného slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“ nevyplýva, že výšku odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti možno určiť iba ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy (v danom prípade tarifná mzda) zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti. Žalovaný sa s takýmto výkladom súdu prvej inštancie nestotožnil. Tento výklad žalovaný považoval za nelogický. Žalobca v predmetnom sporovom konaní (ako aj v iných) podal nespočetné množstvo zmätočných písomných podaní, týmito podaniami žalobca menil žalobu (opakovane), čím na jeho strane došlo aj k zmene nielen žaloby kvantitatívne ale aj kvalitatívne, preto údajný nárok žalobcu nespočíval dňom podania pôvodnej žaloby, ale sa premlčal.

12. Žalovaný ďalej uviedol, že s poukazom na § 96 ods. 3 prvej vety Zákonníka práce, zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť. Výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce, resp. zákona č. 462/2007 Z.z. definovaná. Vychádzajúc z § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. dohode medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Zároveň však platí domnienka, že takáto výška nesmie byť dohodnutá nižšie ako aktuálna minimálna mzda v eurách za hodinu. Je preto nelogické, aby súd na jednej strane považoval úvahu žalobcu o pomernej časti za správnu, pritom žalobca uvedenú otázku neposudzoval zákonne, keďže prevzal závery znalkyne a úvahu z odborného článku F. G. a zároveň sa súd na strane druhej stotožnil s argumentáciou žalovaného v tom, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, a tento 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. Závery uvádzané v odbornom článku F. G. považoval za nesprávnu interpretáciu § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Tento odborný článok nemožno podľa jeho názoru považovať za ustálenú právnu (súdnu) prax, ani za judikovanú právnu vetu, ktorou by mali byť súdy viazané, preto mu nie je zrejmé, prečo súd prvej inštancie na tento článok prihliadal. Nesprávnym výkladom § 96 ods. 3 Zákonníka práce súd prvej inštancie umožňuje totožné odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, nezohľadňuje odlišnosť medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k výkonu práce nedôjde. Pričom v bode 29. odôvodnenia napadnutého rozsudku sa súd prvej inštancie stotožnil s právnym názorom žalovaného v súvislosti s úmyslom zákonodarcu odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Žalovaný zdôraznil, že takáto požiadavka na rovnaké odmeňovanie nevyplýva zo žiadneho ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti, najmä keď za základ pre výpočet aplikuje tarifnú mzdu a vôbec nezohľadňuje úpravu v zmysle Kolektívnej zmluvy, ktorú Zákonník práce pripúšťa. Žalovaný poukázal na fakt, že odmena za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti môže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy a nemôže byť nižšia ako minimálna mzda (v eurách za hodinu). Žalovaný trval na svojom právnom výklade § 96 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého výška pomernej časti základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku môže byť určená percentuálne, ale aj iným spôsobom. V danom prípade bola dohodnutá v smernici, ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy a bola dohodnutá celoplošne vo výške v súlade s Nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy pre príslušný kalendárny rok. Žalovaný trval na tom, že pri svojom postupe neporušil ustanovenie Zákonníka práce, a ani zákona č. 462/2007 Z.z. a vyplatil žalobcovi všetky nároky, ktoré mu patrili na základe vzájomnej dohody. Keďže zákon č.

462/2007 Z.z. neurčuje bližšie podmienky v súvislosti s odmeňovaním zamestnancov v doprave a v tejto súvislosti odkazuje na § 119 Zákonníka práce, je preto potrebné riadiť sa pri odmeňovaní zamestnancov Zákonníkom práce ako všeobecným právnym predpisom. Závery žalovaného potvrdzuje aj Najvyšší súd SR v uznesení zo dňa 29.4.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom v bode 14. súd uvádza, že „na základe § 96 ods. 3 Zákonníka práce zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorú mal dohodnutú so zamestnávateľom v pracovnej zmluve, a len v prípade, že by základná zložka jeho mzdy nedosahovala výšku minimálneho mzdového nároku za hodinu, zamestnancovi patrí mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške minimálnej mzdy. Ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce je však subsidiárnej povahy a použije sa len v prípade, ak si zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku iným spôsobom napríklad osobitným dojednaním jej výšky resp. spôsobu určenia jej výšky v pracovnej zmluve alebo odkazom na kolektívnu zmluvu. Pokiaľ medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bola uzavretá kolektívna zmluva, v ktorej v rámci mzdových podmienok bola dohodnutá osobitná úprava mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, v takomto prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške.“

13. Žalovaný s poukazom na znenie § 1 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z.z., § 96 ods. 3 Zákonníka práce v znení platnom od 1.9.2011 a v znení platnom do 31.8.2011, § 119 ods. 2, § 120 ods. 1, 13 ods. 1 Zákonníka práce, čl. 3.3. bod 44 Kolektívnej zmluvy a Kapitoly III, časť 14, bod 82 smernice uviedol, že na základe platnej a účinnej Kolektívnej zmluvy a v zmysle smernice, ktorá bola jej súčasťou, vyplácal náhradu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, vo výške tak ako bola upravená v zmene smernice č. 14, a to s účinnosťou od 1.1.2011. Žalovaný v zmysle smernice postupoval vždy a týmto spôsobom odmeňoval zamestnancov, t.j. v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Súd prvej inštancie túto skutočnosť označil za nespornú, a to, že mzdové náležitosti žalobcu boli upravené v mzdovom dekréte v súlade so smernicou. Tento spôsob úpravy mzdových podmienok súd prvej inštancie nijakým relevantným spôsobom v napadnutom rozsudku nerozporoval. Žalovaný zároveň zdôraznil, že odmena stanovená Kolektívnou zmluvou za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku bola žalobcovi vyplatená v celom rozsahu, kedy jeho nárok bol touto Kolektívnou zmluvou stanovený ako časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy, pričom nevychádzal z tarifnej mzdy zamestnanca (žalovaného), takáto povinnosť žalovanému nevyplýva zo Zákonníka práce. Žalovaný nesúhlasil s postupom súdu prvej inštancie žalobcov, ktorý nárok na odmenu za prácu neaktívnej časti pohotovosti určil z tarifnej mzdy žalobcu, nakoľko takýto spôsob určený súdom nesprávne kopíruje odmeňovanie v prípade riadneho výkonu práce a opomína úpravu v zmysle § 120 ods. 1 Zákonníka práce. Žalovaný zdôraznil, že právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy, ktorou väčšinou býva poskytovanie nezaručených zložiek mzdy, ako sú odmeny, alebo prémie, pričom nie je ničím výnimočným, že k dohode o takýchto zložkách mzdy nedôjde a zamestnávateľ odmeňuje zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo Zákonníka práce. Podľa výkladu súdu by však odlišné odmeňovanie pracujúcich zamestnancov a tých, ktorí sú pripravení na prácu, bolo možné dosiahnuť len úpravou variabilnej zložky ich mzdy. Zo žiadneho ustanovenia však nevyplýva, že na to, aby zamestnávateľ odlišil odmeňovanie pracujúcich zamestnancov od zamestnancov pripravených na prácu, musí dohadovať variabilnú zložku ich mzdy. Žalovaný ďalej uviedol, že výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý prezentuje v napadnutom rozsudku súd prvej inštancie, by v konečnom dôsledku nutne musel viesť k aplikačným problémom napr. pri určení mzdy za pracovnú pohotovosť v prípade zamestnanca dohodnutého úkolovou mzdou. U tohto zamestnanca by bolo ťažké určiť výšku mzdy za pracovnú pohotovosť. Malo by automaticky ísť (vzhľadom na to, že pracovná pohotovosť nie je výkonom, len pripravenosťou na výkon) o mzdu na nulovej úrovni resp. s prihliadnutím na určené minimum, o mzdu na úrovni minimálnej mzdy. V praxi by z tohto titulu dochádzalo k nelogickým anomáliám, kedy by zamestnanec, ktorý má výkon práce odmeňovaný napr. mesačnou mzdou vo výške základnej zložky mzdy, dostával mzdu za pracovnú pohotovosť v totožnej výške ako za výkon práce. Na druhej strane, zamestnanec odmeňovaný úkolovou formou mzdy (ktorá by mohla byť v konečnom dôsledku podstatne vyššia, ako mzda zamestnanca s mesačnou mzdou na úrovni základnej zložky mzdy) by mal pracovnú pohotovosť odmeňovanú len vo výške minimálnej mzdy. Pričom obaja zamestnanci by prácu nevykonávali, boli by „len“ pripravení na výkon práce - t.j. v zásade by išlo o totožnú „činnosť“-pripravenosť na výkon práce. Žalovaný bol toho názoru, že zákonodarca nechcel a ani nemohol chcieť mať v úmysle prijať takú právnu úpravu, ktorá by automaticky ex lege zabezpečovala časti zamestnancov mzdu za pracovnú pohotovosť v maximálnej výške totožnej so mzdou ako pri výkone práce, a to

navyššie bez možnosti jej úpravy smerom nadol, ale inej časti zamestnancov by rovnako tak ex lege priznávala mzdu len vo výške minimálnej mzdy ako minimálneho mzdového nároku. Žalovaný poukázal na to, že zo zákonného ustanovenia (§ 120 Zákonníka práce) jednoznačne vyplýva, že minimálne mzdové nároky určené podľa náročnosti práce sa uplatňujú, iba ak odmeňovanie zamestnancov nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve. Táto povinnosť, tak ako to nesprávne určil súd prvej inštancie, sa výlučne vzťahuje len na tých zamestnávateľov, ktorých odmeňovanie nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve. V prípade žalovaného odmeňovanie bolo upravené v Kolektívnej zmluve. Ak by platila úvaha súdu prvej inštancie, bola by potom úprava odmeňovania pracovnej pohotovosti na základe Kolektívnej zmluvy v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce a v § 120 Zákonníka práce redundantná. S takýmto právnym posúdením súdu prvej inštancie sa žalovaný nestotožnil. Žalovaný ďalej uviedol, že podľa § 120 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce sa hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti započítavajú do pracovného času, ale nie do počtu odpracovaných hodín a ani nie sú odmeňované ako výkon práce alebo prípadná práca nadčas. Vzhľadom na to, že pracovná pohotovosť predstavuje pripravenosť na výkon práce, žalovaný svoj postup, na základe ktorého žalobcovi pred podaním žaloby vyplatil mzdu za pracovnú pohotovosť, považoval za správny a v súlade s ust. § 13 a ust. § 119 Zákonníka práce. Zákonník práce v § 119 uvádza minimálny štandard, ktorý musí zamestnávateľ dodržiavať pri odmeňovaní svojich zamestnancov, stanovuje, že mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve a zamestnávateľ so zamestnancom dohodne najmä formy odmeňovania a zároveň definuje základnú zložku mzdy. Žalovaný mal so zamestnancami (vrátane žalobcu) v smernici, ktorá bola súčasťou Kolektívnej zmluvy osobitne dojednanú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, žalobcovi preto patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda v takto dohodnutej výške. Podľa názoru žalovaného minimálnym mzdovým nárokom za pracovnú pohotovosť je hodinová minimálna sadzba, nie tarifná mzda ako sa mylne domnieva súd prvej inštancie. Hodinová minimálna sadzba za rok 2011 predstavovala sumu 1,822 eur podľa § 1 písm. b) Nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy za rok 2011. Z posúdenia mzdy za neaktívnu pohotovosť reálne vyplatenú žalovaným žalobcovi, tak ako to vyplýva z dôkazov (Výpočet nároku na pohotovosť), ktoré žalovaný doložil do súdneho spisu v konaní na súde prvej inštancie, je jednoznačné, že žalovaný pri vyplatení tejto mzdy postupoval tak ako mu to ukladá zákon. Správnosť výkladu § 96 ods. 3 Zákonníka práce žalovaným potvrdzuje aj rozhodnutie Európskeho súdneho dvora v prípade M. (C-347/05), v zmysle ktorého napriek tomu, že sa pracovná pohotovosť považuje za pracovný čas, samotná disponibilita zamestnanca bez reálneho výkonu práce nebráni členskému štátu, aby pracovnú pohotovosť zamestnanca odmeňoval menej výhodne ako skutočný výkon práce.

14. V tejto súvislosti žalovaný považoval za nevyhnutné vysvetliť, čo sa považuje za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Uvedené má význam najmä z pohľadu správnej a zákonnej aplikácie § 96 ods. 1, 2, 3, 6 Zákonníka práce, s čím nepochybne súvisí určenie mzdy, ktorá zamestnancovi patrí za pracovnú pohotovosť. Neaktívna časť pracovnej pohotovosti ako pracovná pohotovosť, počas ktorej zamestnanec nepracuje, ale iba čaká na výkon práce, sa síce započítava do pracovného času a zamestnancovi patrí za takúto neaktívnu časť pohotovosti mzda, ktorá sa ale nemusí zhodovať s výškou mzdy za vykonanú prácu. Úmyslom zákonodarcu nebolo stotožňovať mzdu za riadne vykonanú prácu so mzdou za pracovnú pohotovosť, kedy zamestnanec prácu nevykonáva, ale len čaká na výkon práce. Ak by mal zákonodarcu iný úmysel, tak by nerozlišoval medzi aktívnou časťou pohotovosti, neaktívnou časťou pohotovosti a mzdovými podmienkami pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú pohotovosť. S poukazom na vyššie uvedené vyplýva, že pracovná pohotovosť sa započítava do pracovného času, čo ale neznamená, že za čas neaktívnej pracovnej pohotovosti zamestnancovi patrí mzda v rovnakej výške ako za riadny výkon práce. Čas pracovnej pohotovosti na pracovisku sa započítava do maximálnych limitov pre týždenný pracovný čas, nie je ale výkonom práce, a teda skutočne odpracovaným časom, do pracovného času sa iba započítava, do počtu odpracovaných hodín sa nezapočítavajú hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Z tohto dôvodu nejde o štandardný pracovný čas a výkon práce, preto výška mzdy za odpracovaný čas a pripravenosť na výkon práce musí byť odlišná. Zákonodarcu posudzuje odlišne aj výkon aktívnej časti pohotovosti, ktorú v zmysle § 96 ods. 6 Zákonníka práce považuje za prácu nadčas. Čas pracovnej pohotovosti, ktorý nie je výkonom práce, sa za prácu nadčas nepovažuje. Vychádzajúc z vyššie uvedeného metodika výpočtu mzdy za neaktívnu časť pohotovosti, ktorou súd prvej inštancie zdôvodňuje údajný nárok žalobcu v bode 52. napadnutého rozsudku, nie je podľa názoru žalovaného správna. Žalovaný trval na tom, že jediný možný, logický a spravodlivý výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce je ten, že mzda za pracovnú pohotovosť môže byť s prihliadnutím na § 119 Zákonníka práce dohodnutá medzi zamestnávateľom a príslušnou

odborovou organizáciou v Kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve (za dodržania podmienky, že nie je nižšia ako minimálna mzda). Spôsob, akým súd vypočítal mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti z tarifnej mzdy, je nelogický a v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Na jednej strane súd prvej inštancie súhlasil s tým, že u žalobcu nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy a aj napriek tomu za základ pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti použil tarifnú mzdu.

15. Podľa názoru žalovaného v napadnutom rozsudku absentuje jasné, určité, zrozumiteľné, presvedčivé a náležité odôvodnenie výroku rozhodnutia, ktoré zahŕňa vysporiadanie sa s podstatnými skutkovými okolnosťami danej veci, a následne aj právne posúdenie veci na konkrétne skutkové okolnosti prípadu. Žalovaný považoval argumentáciu súdu prvej inštancie za nedostatočnú, nepresvedčivú, nedôvodnú a celkom zjavne aj nesprávnu a teda za nezákonnú, keďže sa v konečnom dôsledku výrok napadnutého rozsudku nerieši spravodlivé usporiadanie vzťahov sporových strán. Žalovaný bol presvedčený, že napadnutý rozsudok trpí viacerými právnymi vadami a to z dôvodu, že jeho odôvodnenie je nepresvedčivé, nedostatočne odôvodnené, ale aj meritorne, keďže súd prvej inštancie v ňom neďáva žiadne odpovede na nosné a kľúčové argumenty, ktoré žalovaný v danom konaní prezentovali. Keďže súd prvej inštancie svojím rozhodnutím nenaplnil zákonné požiadavky na riadne, presvedčivé a náležité no najmä správne odôvodnenie súdneho rozhodnutia, nijakým spôsobom sa nevysporiadal s vyššie uvedenými argumentami, považuje žalovaný právne názory konajúceho súdu za svojvoľné a právne neudržateľné, v dôsledku čoho zaťažil súd prvej inštancie konanie vo veci vadou svojvoľnosti, vadou nepreskúmateľnosti pre nedostatok dôvodov a tým ipso facto vadou nezrozumiteľnosti a zmätočnosti napádaného rozsudku, čím konajúci súd de iure a de facto žalovanému súčasne odoprel okrem iného aj právo na súdnu ochranu ako aj právo na spravodlivý proces, keďže napadnutý rozsudok je vo svojom výroku I. a vo svojom odôvodnení vnútorne rozporuplný a nekonzistentný, teda napadnutý rozsudok nerešpektuje všeobecný princíp spravodlivosti a nenapĺňa svoj účel a cieľ spočívajúci v rozumnom, spravodlivom, komplexnom a konečnom usporiadaní právnych vzťahov medzi sporovými stranami, preto je napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie nezákonný a ústavne nonkonformný.

16. Žalovaný dal do pozornosti, že základnou povinnosťou žalobcu v konaní je povinnosť tvrdiť relevantné skutočnosti v rozsahu, aby bolo možné posúdiť dôvodnosť uplatneného nároku. Predpokladom úspešnosti žaloby je teda najskôr relevantné skutočnosti tvrdiť a potom ich preukázať príslušnými listinnými alebo inými dôkazmi. Podľa názoru žalovaného neboli preukázané podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu, pričom nielenže neboli preukázané, ale neboli ani riadne tvrdené a počas konania boli aj formulované značne zmätočne a neprehľadne. Žalobca dostatočne neuniesol bremeno tvrdenia, čo bola žalobcova prvá procesná povinnosť, ktorú je povinný uniesť. Nestačí, že žalobca určité skutočnosti tvrdil v žalobe. Povinnosť tvrdenia sa vzťahuje aj na zmenu žaloby. Podstatou zmeny žaloby potom nemôže byť len úprava petitu, ale aj také uvedenie rozhodujúcich tvrdení, ktoré umožní súdu aj žalovanému urobiť si jasnú predstavu, čo sa žaluje a na základe čoho. Súd si jednoducho nemôže domýšľať, čo a na základe čoho asi žalobca požaduje. Takto špecifikované podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia podľa žalobcu nespĺňajú požiadavky podľa § 132 ods. 1 C.s.p. a § 150 ods. 1 C.s.p. Zo skutkových tvrdení poskytnutých žalobcom vo vzťahu k ním uplatnenému nároku na zaplatenie náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa názoru žalovaného nebolo možné zistiť, či si žalobca v uplatňovanej výške jednotlivé mesačné mzdové nároky vzniknuté počas rozhodného časového, tvoriace spolu žalovanú istinu v súčte 1 644, 68 eur (po poslednej úprave) uplatnil v týchto sumách dôvodne alebo nie, o úrokoch už ani nehovoriac. Z dôvodu absencie rozhodujúcich skutkových tvrdení týkajúcich sa žalovaných nárokov, resp. jeho časti vo vzťahu k jednotlivým mesiacom, nemohol súd objektívne posúdiť dôvodnosť ním uplatneného nároku v zmysle § 96 a § 119 Zákonníka práce v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce a § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z., lebo značná neprehľadnosť a chaotický ráz žaloby tomu bránili. No prvoinštančný súd i napriek tomu tak urobil a tým zjavne pochybil. S poukazom na vyššie uvedené, žalovaný navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v časti výroku I. v súlade s § 388 C.s.p. zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu zamietne.

17. Žalobca sa k odvolaniu žalovaného nevyjadril.

18. Odvolací súd preskúmal vec v rozsahu a medziach dôvodov odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 a § 378 ods. 1 C.s.p., bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 C.s.p.), keďže sa nejednalo o prípad, v ktorom by bolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je podané

dôvodne. Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 185 C.s.p.) z hľadiska posúdenia opodstatnenosti uplatneného nároku, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 191 ods. 1 C.s.p.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí náležite a dostatočne odôvodnil (§ 220 ods. 2 C.s.p.).

19. Odvolací súd, prihliadajúc na obsah súdneho spisu a z neho vyplývajúci skutkový stav, nezistil v postupe súdu prvej inštancie žiadne vady týkajúce sa procesných podmienok (§ 380 ods.2 C.s.p.).

20. K doplneniu dôvodov rozhodnutia súdu prvej inštancie a v záujme dôsledného vyporiadania sa s odvolacími námietkami odvolací súd udáva nasledovné.

21. V prejednáwanej veci z obsahu súdneho spisu vyplýva, že žalobca sa podanou žalobou v znení jej poslednej zmeny, ktorú súd prvej inštancie pripustil uznesením zo dňa 15.11.2023, č.k. B1-15Cpr/2/2013-481 domáhal mzdových nárokov v súvislosti s náhradou za pracovnú pohotovosť. Súčasťou uplatneného nároku bol aj úrok z omeškania.

22. Podľa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce pracovná zmluva obsahuje identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú mzdové podmienky.

23. Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce ak sú mzdové podmienky podľa odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona alebo osobitného predpisu.

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

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

26. Podľa § 96 ods. 1 Zákonníka práce 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. Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti; ustanovenie § 122 ods. 3 tým nie je dotknuté.

27. Podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce 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.

28. Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce účinného do 31.8.2011 za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

29. Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce účinného od 1.9.2011 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.

30. Podľa § 119 ods. 2 a 3 Zákonníka práce mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze. 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.

31. Podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce 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,

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

33. Podľa § 130 ods. 2 Zákonníka práce mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve alebo vo výplatných termínoch oznámených podľa § 47a ods. 1 písm. d). So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce. Mzda podľa § 118 ods. 4 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda podľa § 118 ods. 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

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

35. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

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

37. Podľa § 4 ods. 1 zákona 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.

38. Podľa § 4 ods. 6 zákona 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.

39. Podľa § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

40. K odvolateľom uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. f) C.s.p. (t.j. že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) odvolací súd konštatuje, že citovaný odvolací dôvod je v súdnej praxi vykladaný tak, že musí ísť o také skutkové zistenia, na základe ktorých súd prvej inštancie spor posúdil po právnej stránke a ktoré nemajú v podstatnej časti oporu vo vykonanom dokazovaní. Skutkové zistenia nezodpovedajú vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 C.s.p., a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými

dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo. V prejednávanej veci dospel odvolací súd k záveru, že uvedený odvolací dôvod nebol v konaní naplnený. Odvolací súd nezistil, že by súd prvej inštancie vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov strán sporu nevyplývajú, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo. Odvolací súd v súvislosti so skutkovými tvrdeniami žalobcu a s tým spojeným bremenom tvrdenia zdôrazňuje, že nejasnosť a nezrozumiteľnosť nároku (výška a výpočet) žalovaný namietal len vo vzťahu k pôvodne uplatnenému nároku žalobcu na zaplatenie úrokov z omeškania v žalobe zo dňa 16.1.2013 a k nároku, ktorý si žalobca uplatnil v rozšírení žaloby zo dňa 10.6.2014. Po návrhu na zmenu žaloby zo dňa 27.4.2023, ktorá bola pripustená uznesením súdu prvej inštancie zo dňa 15.11.2023, č.k. B1-15Cpr/2/2013-481 žalovaný nejasnosť a nezrozumiteľnosť uplatneného nároku nenamietal, pričom prvoinštančný súd správne v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že výška a výpočet náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie, resp. jej matematické vyčíslenie nebolo v konaní sporné. Žalovaný sa k uplatnenému nároku žalobcu v priebehu konania kvalifikovane vyjadroval, preto nebolo možné priznať úspech jeho odvolacej argumentácii o neunesení bremena tvrdenia, a o neprehľadnosti a nezrozumiteľnosti uplatneného nároku. Ani námietky žalovaného týkajúce sa Znaleckého posudku č. 6/2016 neobstoja, keďže žalobca iba použil metodiku na výpočet náhrady mzdy určenú v uvedenom posudku.

41. K námietke odvolateľa, že napadnutý rozsudok prvoinštančného súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci podľa § 365 ods.1 písm. h) C. s.p. treba uviesť, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Uvedené v konaní pred súdom prvej inštancie a v jeho rozhodnutí vzhľadnuté nebolo. V posudzovanej veci odvolací súd považuje skutkové zistenia súdu prvej inštancie za úplné a ich právne posúdenie súdom prvej inštancie za správne.

42. V konaní bol sporným výklad § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie správne uviedol, že základnou zložkou mzdy uvedenou v § 119 ods. 3 Zákonníka práce sa rozumie zložka mzdy poskytovaná zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu. V zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (v znení účinnom do 31.8.2011), resp. najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (v znení účinnom od 1.9.2011). Pod pomernou časťou základnej zložky mzdy je potrebné rozumieť sumu zodpovedajúcu času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Prvoinštančný súd správne konštatoval, že ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat (ako tomu 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), t.j. časť mesačnej mzdy zodpovedajúca podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času. Odvolací súd dopĺňa, že v prípade odmeňovania zamestnanca formou hodinovej tarifnej mzdy nárok na mzdu predstavuje násobok hodinovej sadzby a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku a v prípade odmeňovania zamestnanca formou úkolovej mzdy sa za základnú zložku mzdy považuje sadzba zodpovedajúca 100 % plneniu noriem spotreby práce.

43. Odvolací súd nepovažoval za dôvodnú argumentáciu žalovaného, podľa ktorej výklad predmetného ustanovenia vykonaný súdom prvej inštancie by v zásade znamenal, že ide doslova len o matematický prepočet z mesačnej základnej zložky mzdy na hodinovú (s použitím tarifnej mzdy ako základu pre výpočet mzdy za pracovnú pohotovosť), pričom prvoinštančný súd opomenul zohľadniť fakt, že zákonodarcu v § 96 ods. 3 Zákonníka práce hovorí o pomernej časti základnej zložky mzdy, a nie o základnej zložke mzdy prepočítanej na čas trvania pracovnej pohotovosti v pomere 1:1, resp. alikvotnej časti základnej zložky mzdy. Z daného slovného spojenia „pomerná časť základnej zložky mzdy“ podľa názoru žalovaného nevyplýva, že výšku odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti možno určiť iba ako podiel mesačnej základnej zložky mzdy (v danom prípade tarifná mzda) zamestnanca zodpovedajúci času pracovnej pohotovosti; a mal za to, že môže byť určená pevnou sumou, ktorá

zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy a nemôže byť nižšia ako minimálna mzda. Odvolací súd konštatuje, že uvedený názor žalovaného je v priamom rozpore so znením § 96 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko zamestnancovi patrí mzda za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, a táto sa nedá vyčísliť inak ako podielom zo základnej zložky mzdy. Ak by výška odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti bola určená napr. pevnou sumou, nebola by rešpektovaná právna úprava, ktorá priznáva zamestnancovi odmenu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ktorá je presne vyčísliteľná práve spôsobom ako to uviedol súd prvej inštancie.

44. Odvolací súd zároveň považoval za správny záver súdu prvej inštancie, v zmysle ktorého klauzula stanovená v § 96 ods. 3 Zákonníka práce o tom, že mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nemôže byť nižšia ako výška minimálnej mzdy sa aplikuje iba v prípadoch, kedy výpočet podľa pomernej časti základnej zložky mzdy by bol spôsobil, že by zamestnanec dostal nižšiu mzdu ako je minimálna mzda. Výška tohto nároku môže byť v pracovnej alebo kolektívnej zmluve upravená priaznivejšie pre zamestnanca, nie však naopak, pričom uvedené vyplýva aj zo znenia uvedeného ustanovenia („najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce“, resp. „najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu“). Uvedený postup je však aplikovateľný len v prípade, ak výška základnej zložky mzdy predstavuje nižšiu sumu, než je stanovený minimálny mzdový nárok.

45. V prípade, ak má zamestnanec v mzdových podmienkach okrem základnej zložky mzdy dohodnuté ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce), výška jeho mzdy za hodinu výkonu práce bude vyššia ako výška jeho mzdy za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti. Rovnako v prípade zamestnanca, ktorý má dohodnutú iba základnú zložku mzdy, bude jeho mzda za hodinu výkonu práce vyššia v prípade vzniku nároku na mzdové zvýhodnenie (napr. za prácu vo sviatok, nočná práca), ako mzda za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti v danom čase, ktorá bude len vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Pokiaľ však zamestnanec má stanovenú iba základnú zložku mzdy, výška jeho mzdy bude totožná za hodinu výkonu práce (ak nebude mať v danom čase nárok na mzdové zvýhodnenie) a za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti. Na základe uvedeného potom možno vyvodiť, že právna úprava týkajúca sa pracovnej pohotovosti rozlišuje a zohľadňuje obdobie, počas ktorého sa práca skutočne vykonáva a obdobie, počas ktorého nedochádza k skutočnému výkonu práce, a to práve tým, že stanovuje, že za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku priznáva zamestnancovi mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy pri súčasnom stanovení zákonného minima tejto mzdy.

46. Uvedená právna úprava a jej výklad nie je v rozpore ani so smernicou Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000, ani so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, a to s ohľadom na rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-437/05 vo veci Vorel; podľa ktorého smerniciam upravujúcim organizáciu pracovného času neodporuje taká právna úprava členského štátu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmto pracovníkom na pracovisku zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná. Ako už bolo vyššie uvedené, právna úprava obsiahnutá v § 96 ods. 3 Zákonníka práce uvedené odlišné obdobie zohľadňuje.

47. Pokiaľ žalovaný argumentoval tým, že právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy (odmeny, alebo prémie), odvolací súd konštatuje, že takáto povinnosť z právnej úpravy skutočne nevyplýva, t.j. k dohode o takýchto zložkách mzdy nemusí dôjsť a zamestnávateľ bude odmeňovať zamestnanca len v rozsahu základnej zložky mzdy a povinných mzdových zvýhodnení vyplývajúcich zo Zákonníka práce. V takom prípade však môže dôjsť k situácii, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku bude totožná. Uvedené však neznamená, že zamestnávateľ je nútený dohodnúť si so zamestnancom variabilnú zložku mzdy. Ak u zamestnanca došlo k situácii, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sú totožné, uvedené nastalo výlučne z dôvodu, že v tom ktorom období výkonu práce žalobcovi nevznikol nárok na motivačné formy mzdy či na mzdové zvýhodnenia alebo príplatky k mzde, resp. z dôvodu, že v mzdových podmienkach žalobcu neboli mimo základnej zložky mzdy dojednané ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce).

48. So zreteľom na uvedené potom možno uzavrieť, že reálne môže dôjsť k situácii, keď výška mzdy za výkon práce bude totožná s výškou mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Uvedené však neznamena, že predmetné ustanovenie § 96 ods. 3 Zákonníka práce by bolo možné vykladať iným spôsobom ako to urobil súd prvej inštancie. Rovnako nemožno vyvodiť, že takýto výklad právnej úpravy znamená paušálne stotožňovanie mzdy za riadne vykonanú prácu so mzdou za pracovnú pohotovosť.

49. Pokiaľ žalovaný odkazoval na závery uznesenia Najvyššieho súdu SR zo dňa 29.4.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, s uvedenou argumentáciou sa vysporiadal už prvoinštančný súd v odôvodnení napadnutého rozhodnutia. Pre úplnosť odvolací súd odkazuje na uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 31.3.2022, sp.zn. 5Cdo/119/2020, v ktorom dovolací súd v súvislosti so záverom prezentovanom v rozhodnutí sp.zn. 4Cdo/165/2018 (obiter dictum) uviedol, že 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. Vo vzťahu k čiastkovému bližšie nešpecifikovanému tvrdeniu žalovaného v odvolaní, že nárok žalobcu je premlčaný, odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie správne posúdil námietku premlčania časti uplatneného nároku vznesenú žalovaným a žalovaný neuviedol žiadne konkrétne odvolacie námietky, ktorými by sa odvolací súd mohol v tomto smere zaoberať.

50. V súvislosti s ostatnými námietkami odvolateľa odvolací súd konštatuje, že podľa už konštantnej judikatúry súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku účastníka konania, ktorý ju nastolil. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty účastníkov konania (rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 251/04, III. ÚS 209/04, II. ÚS 200/09). Preto na zostávajúcu odvolaciu argumentáciu odvolateľa odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

51. Na základe uvedeného odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie v napadnutej časti podľa § 387 ods. 1 C.s.p. ako vecne správne potvrdil.

52. O trovách konania rozhodol odvolací súd podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 378 ods. 1 a § 396 ods. 1 C.s.p. a úspešnému žalobcovi nepriznal proti žalovanému náhradu trov odvolacieho konania zohľadňujúc skutočnosť, že mu v odvolacom konaní žiadne trovy nevznikli.

53. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 C.s.p.).

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

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

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).