

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 8CoPr/8/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229914  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 01. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Vlčková  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2021:1112229914.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Vlčkovej a členov senátu JUDr. Ondreja Krajča a JUDr. Moniky Holickej, v právnej veci žalobcu: M. V.Š., N.. X.X.XXXX, A. X.. A. X, N. D., zastúpeného SODOMA VULGAN, spol. s r.o., so sídlom Kominárska 2, 4, Bratislava, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, so sídlom Klemensova 8, Bratislava, IČO: 31 364 501, o zaplatenie 3.450,09 eur s príslušenstvom, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I zo dňa 23. novembra 2018, č.k. 25Cpr/7/2012, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdzuje.

Žalovanému náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva.

### odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu, zamietol návrh žalobcu na prerušenie konania a žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Uviedol, že žalobca si žalobou doručenou súdu dňa 14.09.2012 uplatnil nedoplatok mzdových náhrad vo výške 1.139,97 eur. Domáhal sa mzdového nároku za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorú vykonával v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod., a ktorý časový úsek označoval žalovaný ako „odpočinok na pracovisku“. Podaním doručeným súdu dňa 16.01.2013 špecifikoval uplatnený nárok tak, že za rok 2009 (august až december) predstavuje nedoplatok na mzde za neaktívnu časť pohotovosti sumu 507,- eur a úroky z omeškania sumu 132,86 eur, za rok 2010 predstavuje nedoplatok sumu 1.267,20 eur a úroky z omeškania sumu 251,50 eur a za rok 2011 predstavuje nedoplatok sumu 1.314,- eur a úroky z omeškania sumu 143,- eur, teda jeho nárok na zaplatenie nedoplatku náhrady mzdy za neaktívnu časť pohotovosti za august 2009 až júl 2011 predstavujú spolu 3.088,20 eur, z ktorých si však uplatnil len časť nároku v sume 612,61 eur, avšak nešpecifikoval, ktoré čiastkové mesačné nároky a v akej výške si uplatňuje. Úrok za omeškanie žalovaného so zaplatením jednotlivých náhrad miezd, za neaktívnu pohotovosť si uplatnil v sume 527,36 eur, a to počnúc augustom 2009 a končiac decembrom 2011. Žalovaný najskôr za uvedené obdobie žalobcovi nevyplácal žiadne mzdové náhrady, avšak následne na základe záverov vyplývajúcich z rozsudku Krajského súdu v Bratislave č.k. 8Co/109/2011-135 zo dňa 24.04.2012 v skutkovo a právne analogickej veci, vyplatil žalobcovi náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti tak, že pre rok 2009 vychádzal z náhrady v sume 1,89 eur/hod., pre rok 2010 z náhrady v sume 1,97 eur/hod. a pre rok 2011 z náhrady v sume 2,03 eur/hod., pričom pri určení výšky týchto náhrad vychádzal z náhrad podľa kolektívnej zmluvy pre príslušný rok. Žalovaný výpismi z účtu preukázal zaplatenie náhrad za neaktívnu pracovnú pohotovosť realizovanú žalobcom v období od augusta 2009 do novembra 2011 v celkovej sume 2.705,65 eur a zaplatil mu aj úroky za omeškanie s platením náhrad za neaktívnu pracovnú pohotovosť od augusta 2009 do novembra 2011, spolu v sume 317,56 eur. Podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014 žalobca rozšíril uplatnený nárok tak, že žiadal zaplatiť titulom mzdy sumu 3.133,71 eur a titulom vyčísleného úroku z omeškania sumu 810,85

eur. Nárok kvalifikoval ako nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie v zmysle § 121 ods. 1 Zákonníka práce za obdobie od augusta 2009 do novembra 2011, a to na pojednávaní dňa 15.10.2014, z dôvodu, že nejde o nárok spadajúci pod § 96 Zákonníka práce, pretože nešlo o pracovnú pohotovosť nariadenú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a u žalobcu išlo o prácu nadčas, s poukazom na jeho denný pracovný čas. Následne podaním doručeným súdu dňa 05.01.2015 rozšíril uplatnený nárok na istinu 3.450,09 eur a úroky z omeškania v sadzbe 9%, resp. 9,25%, resp. 9,50% ročne od splatnosti mzdy za ten-ktorý mesiac počnúc 13.08.2009 až 13.11.2011 až do zaplatenia. Nároky si uplatňoval titulom mzdy za výkon práce v rámci pracovného času z dôvodu, že časový úsek od 18:00 hod. do 24:00 hod. nemožno kvalifikovať ako pracovnú pohotovosť ani podľa zákona číslo 462/2007 Z.z. ani podľa § 96 Zákonníka práce, pretože sa musel zdržiavať na pracovisku a tento časový úsek nebol žalovaným nariadený mimo rámca pracovných zmien a nešlo o obdobie nad určený týždenný pracovný čas. V tejto súvislosti poukázal na Smernicu Rady 2003/00/ES a rozhodnutia Súdneho dvora EÚ vo veciach C-151/02, C-303/98, C-429/09 a C-258/10. Uznesením súd pripustil zmenu žaloby. Uviedol, že medzi stranami nebolo sporné, že žalobca bol v relevantnom období zamestnancom žalovaného na základe písomnej pracovnej zmluvy ako hasič v hasičskom útvere Nové Zámky, jeho práca bola určená Denným poriadkom tak, že pracovný čas trval 24 hodín a potom nasledovala 48-hodinová prestávka mimo pracoviska. V čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. mal nariadený tzv. odpočinok na pracovisku. V tomto časovom úseku bol prítomný na pracovisku, kde čakal na výkon práce, pričom túto vykonával len v prípade výjazdov pre ohlásený požiar. V zmysle Kolektívnej zmluvy ŽSR 2008-2011 sú zamestnanci odmeňovaní podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy. Podľa III. kapitoly časti 14, bod 82 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR číslo 341/2004/105-0510 čas, podľa ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce, za hodinu tejto pohotovosti patrí zamestnancovi mzda v sume 1,89 eur; smernica nadobudla účinnosť dňom 01.07.2014. V súlade s nariadením vlády SR č. 441/2009 Z.z. z 21.10.2009 bola smernica zmenená rozhodnutím žalovaného tak, že bola zvýšená mzda na sumu 1,97 eur za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, s účinnosťou od 01.01.2010. V nadväznosti na Nariadenie vlády SR č. 408/2010 Z.z. zo dňa 13.10.2010, ktorým sa stanovila suma minimálnej mzdy, zmenil žalovaný smernicu o odmeňovaní tak, že s účinnosťou od 01.01.2011 predstavovala mzda za neaktívnu pracovnú pohotovosť sumu 2,03 eur za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti. Z odborného vyjadrenia č. 3/2017 vyhotoveného dňa 03.05.2017 JUDr. Ing. Editou Lukáčikovou, znalkyňou v odvetvi: Daňovníctvo a účtovníctvo, Personalistika, Kontroling, zistil, že prehľad hodín pracovnej pohotovosti označovanej ako „odpočinok na lôžku“ (18:00 - 24:00) za obdobie 8/2009 až 12/2011 bol stanovený zhodne s tvrdením žalovaného ohľadne počtu hodín neaktívnej pracovnej pohotovosti označovanej ako „odpočinok na lôžku“ (18:00 - 24:00). Z uvedeného odborného vyjadrenia tiež vyplýva, že postupom podľa § 96 ods. 3 v spojení s § 119 ods. 3 Zákonníka práce určená hodinová náhrada mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorá patrí žalobcovi v období august 2009 až november 2011, je sumou v nominálnom vyjadrení vyššou ako hodinová náhrada mzdy za neaktívnu časť pohotovosti dojednaná v kolektívnej zmluve. Žalobcovi za časť neaktívnej časti pracovnej pohotovosti prináležala suma vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy za august 2009 až december 2009 v sume 1.028,59 eur, za rok 2010 v sume 2.216,47 eur, za január 2011 až november 2011 v sume 2.227,77 eur. Zistený skutkový stav posúdil podľa § 96 ods. 1, 2, 3, 6, § 119 ods. 3, § 1 ods. 4, § 129 ods. 1, § 130 ods. 2, § 132 Zákonníka práce, § 1 ods. 1 písm. a), ods. 2, § 4 ods. 1 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave, § 110 ods. 1, 2, § 101 Občianskeho zákonníka a dospel k záveru, že časový úsek označený ako „odpočinok na pracovisku“, počas ktorého bol žalobca povinný byť pripravený na pracovisku na výkon svojej práce, ale prácu vykonával len v prípade výjazdov pre ohlásený požiar, je neaktívnou časťou pracovnej pohotovosti. Na pracovný pomer žalobcu ako zamestnanca v doprave u žalovaného je potrebné primárne aplikovať osobitný právny predpis, ktorým je zákon číslo 462/2004 Z.z., avšak za subsidiárneho použitia Zákonníka práce ako predpisu všeobecného. Ust. § 4 ods. 1 462/2007 Z.z. upravuje len pracovnú pohotovosť zamestnancov v doprave, počas ktorej nemusia byť prítomní na pracovisku, o ktorý prípad v prejednávanej veci nešlo, a zároveň v § 4 ods. 6 určuje, že zamestnancovi za výkon pohotovosti na pracovisku patrí mzda, ktorej bližšie podmienky neurčuje, a je preto potrebné v súlade s § 1 ods. 2 citovaného zákona použiť na odmeňovanie Zákonník práce, predovšetkým § 96. Nestotožnil sa s tvrdením žalobcu, že by v danom prípade išlo o prácu nadčas, pretože žalobca bol v uvedenom čase povinný zdržiavať sa na pracovisku a byť pripravený na výkon svojej práce, avšak prácu s výnimkou tzv. výjazdov nevykonával. Ak teda zamestnanec je na pracovisku a čaká na výkon práce na základe pokynu zamestnávateľa, ide o pracovnú pohotovosť. Skutočnosť, že žalobca poznal vopred rozvrh pracovných zmien, nemá žiaden

súvis s definíciou uvedenou v § 96 ods. 1 Zákonníka práce; pracovná pohotovosť na pracovisku nie je výkonom práce a nie je ani súčasťou štandardného rozvrhu zmien a nie je ani súčasťou pracovného času, ktorý je definovaný v § 85 Zákonníka práce ako výkon práce; pracovná pohotovosť sa len považuje za pracovný čas. Zákonník práce rozlišuje medzi aktívnou a neaktívnou časťou pracovnej pohotovosti a v súvislosti s nimi upravuje aj výšku mzdy. Konštatoval, že slovenská právna úprava pracovnej pohotovosti neodporuje ani Smernici rady 2003/88/ES. Uvedené vyplýva aj z dôvodovej správy k § 96 Zákonníka práce, účinného od 01.07.2007, podľa ktorej nová úprava pracovnej pohotovosti je daná do súladu s rozsudkami Súdneho dvora EÚ vo veci Q., B., podľa ktorých čas, kedy je zamestnanec v pracovnej pohotovosti na pracovisku, sa musí považovať za pracovný čas a v prípade potreby za prácu nadčas. Odmeňovanie zamestnancov je v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora EÚ v prípade M. (C-437/05), v rámci ktorého Súdny dvor EÚ uviedol, že napriek tomu, že sa pracovná pohotovosť považuje za pracovný čas, samotná osobná disponibilita zamestnanca bez reálneho výkonu práce nebráni členskému štátu, aby pracovnú pohotovosť zamestnanca odmeňoval menej výhodne ako skutočný výkon práce. Keďže sporný časový úsek posúdil ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, dospel k záveru, že žalobcovi patrí v období do 31.08.2011 mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce účinného do 31.08.2011. Od 01.09.2011 v zmysle novelizovaného ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí žalobcovi mzda vo výške pomernej základnej zložky mzdy, menej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Za základnú zložku mzdy je potrebné v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce považovať tú zložku mzdy, ktorá je poskytovaná podľa odpracovaného času, alebo dosiahnutého výkonu. Pod pojmom pomerná časť základnej zložky mzdy je potrebné chápať sumu zodpovedajúcu času pracovnej pohotovosti na pracovisku odvislú od toho, či je zamestnanec odmeňovaný formou mesačnej mzdy, alebo formou hodinovej tarifnej mzdy, prípadne úkolovou formou. V prípade odmeňovania zamestnanca formou mesačnej mzdy, ako u žalobcu, sa pomernou časťou rozumie časť mesačnej mzdy zodpovedajúca podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Na základe žalobcom predloženého odborného vyjadrenia vyhotoveného znalkyňou JUDr. Ing. Editou Lukáčikovou, dospel k záveru, že postup žalovaného pri stanovení výšky náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcu v žalovanom období podľa kolektívnej zmluvy nebol súladný so zákonom, keď takáto úprava mzdových podmienok bola v porovnaní s úpravou mzdových nárokov zamestnancov zakotvených v Zákonníku práce menej výhodnou. Vychádzal preto pri zistení výšky náhrady mzdy žalobcu z odborného vyjadrenia predloženého žalobcom, podľa ktorého žalobcovi patrila náhrada mzdy za relevantné obdobie v sume 5.472,83 eur, žalovaný uhradil sumu 2.705,65 eur, a teda zostala neuhradená suma 2.767,18 eur. Posúdil však ako dôvodnú žalovaným vznesenú námietku premlčania vo vzťahu k nároku na náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť, ktorá sa stala splatnou dňa 12.09.2009, keď žaloba bola súdu doručená až 14.09.2012, a teda po uplynutí trojročnej premlčacej doby. Uviedol, že medzi stranami nebolo sporné, že dňom výplaty mzdy bol 12-ty deň v mesiaci a spolu so mzdou sa stala splatnou aj náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcu sa predchádzajúci mesiac. Konštatoval, však, že bez špecifikácie žalobcom uplatnenej sumy 612,21 eur na jednotlivé mesačné nároky, nemôže rozhodnúť, v akej časti je žalobou uplatnený nárok premlčaný, keď z uvedenej celkovej sumy 612,21 eur nemožno zistiť, aká suma pripadá na náhradu za august 2009, splatnú v septembri 2009. Zároveň posúdil ako dôvodnú aj námietku premlčania vznesenú žalovaným ohľadne nárokov žalobcu splatných pred 11.06.2011, a to vo vzťahu k náhradám za obdobie 8/2009 až 4/2011, pričom poukázal na rozšírenie uplatneného nároku žalobcom podaním doručeným súdu dňa 11.06.2016, a to zo sumy 612,21 eur na sumu 3.133,70 eur a nároku na úroky z omeškania zo sumy 527,36 eur na sumu 810,85 eur, ako aj na špecifikáciu nárokov žalobcu v prehľadoch predložených na pojednávaní dňa 15.10.2014 za obdobie 8/2009 až 11/2011 podľa jednotlivých mesiacov, ktorá sa však týkala náhrad za pracovnú pohotovosť v celkovej sume 2.254,11 eur a zvyšok (3.133,70 eur - 2.254,11 eur) nebol žalobcom žiadnym spôsobom odôvodnený a bol preto nepreskúmateľný. Uviedol, že žalobca rozšíril žalobu aj podaním doručeným súdu dňa 05.01.2015, a to nárok na zaplatenie náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti zo sumy 3.133,70 eur na sumu 3.450,09 eur a úroky z omeškania si naďalej uplatňoval od splatnosti mzdy za ten-ktorý mesiac, počnúc 13.08.2009-13.11.2011 až do zaplatenia, pričom vychádzal z toho, že mu vznikol nárok na náhradu mzdy v celkovej sume 6.155,74 eur, z čoho si uplatnil len sumu 3.450,09 eur, keďže sumu 2.705,65 eur mu už bola žalovaným vyplatená. Žalobca opätovne nešpecifikoval takto uplatnený nárok, neuviedol, ako jednotlivé čiastkové mesačné nároky na zaplatenie nedoplatku na náhradu mzdy v období august 2009 až november 2011 participujú na istine uplatnenej v celkovej výške 3.450,09 eur a aj vo vzťahu k takto uplatneným nárokom žalobcu

vzniesol žalovaný námietku premlčania, a to voči nárokom splatným pred 05.01.2012. Keďže žalobca si uplatňoval v zásade nároky, ktoré mu vznikli v období od 8/2009 do 11/2011, dospel k záveru, že vo vzťahu k dodatočným nárokom žalobcu uplatneným až podaním doručeným súdu dňa 05.01.2015 (čiže nad rámec súm nárokov uplatnených v predchádzajúcich podaniach) žalovaný v celom rozsahu vzniesol relevantne námietku premlčania. Ďalej v odôvodnení rozhodnutia poukázal na povinnosť žalobcu tvrdiť relevantné skutočnosti v rozsahu, aby bolo možné posúdiť dôvodnosť nároku, pričom súd nemôže nahrádzať skutkové tvrdenia žalobcu o ním uplatnenom nároku, a preto v intenciách ust. § 150 ods. 2 C.s.p. na pojednávaní dňa 04.09.2017 požiadal žalobcu o presnú špecifikáciu nároku uplatneného pôvodnou žalobou doručenu dňa 14.09.2012 v spojení s jeho špecifikáciou zo dňa 16.01.2013, ako aj nároku uplatneného podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014, a to v časti uplatnenej istiny ako aj úrokov z omeškania s tým, že súd zároveň konkrétne uviedol, akým spôsobom je potrebné predmetnú špecifikáciu vykonať, žalobca však na túto požiadavku súdu nevedel reagovať, požiadal o poskytnutie lehoty na doručenie špecifikácie v písomnej forme, súd jeho žiadosti vyhovel a z toho dôvodu pojednávanie odročil, žalobca však požiadal o predĺženie súdom určenej lehoty, ktorej súd taktiež vyhovel a následne žalobca doručil písomné podanie, v ktorom len zopakoval skoršie skutkové tvrdenia, pričom špecifikáciu uplatneného nároku v rozsahu požadovanom súdom neuskutočnil, na ďalšom pojednávaní opätovne požiadal o dodatočnú lehotu na doplnenie špecifikácie, následne požiadal o predĺženie takto určenej lehoty a napriek tomu ani do doby rozhodnutia súdu požadovanú špecifikáciu nepredložil. Špecifikácia bola podstatná vzhľadom na žalovaným vznesenú námietku premlčania, ktorú súd vyhodnotil čiastočne ako dôvodnú. Za daného stavu, kedy si žalobca časť nároku (za niektoré mesiace dotknutého obdobia) uplatnil až po uplynutí premlčacej doby a žalovaný vo vzťahu k týmto nárokom relevantne vzniesol námietku premlčania, s ohľadom na spôsobom uplatnenia nároku zo strany žalobcu nemohol súd posúdiť, v ktorej časti a či vôbec je žalobcom uplatnený nárok premlčaný, a preto nárok v časti uplatnenej istiny zamietol z dôvodu nemožnosti posúdenia jeho dôvodnosti. Z totožných dôvodov zamietol žalobu aj v časti uplatneného príslušenstva, voči ktorému žalovaný taktiež vzniesol námietku premlčania. Uviedol, že z rovnakých dôvodov nemohol posúdiť ani dôvodnosť uplatneného príslušenstva vzhľadom na to, že úroky z omeškania sa premlčujú najneskôr spolu s istinou. S poukazom na § 162 ods. 1 písm. a), ods. 3 a § 164 C.s.p. zamietol aj návrh žalobcu na prerušenie konania do rozhodnutia príslušného senátu kolégia pracovného práva Najvyššieho súdu SR, v dovolacom konaní v spore medzi B. Ž. a žalovaným, vedený na súde prvej inštancie pod sp. zn. 11Cpr/8/2012, v ktorom sa rieši aj otázka zásadného právneho významu, a to právny názor pre výklad pojmov „pomerná časť základnej zložky mzdy“ a „minimálny mzdový nárok“. Alternatívne žiadal prerušiť konanie do doby rozhodnutia príslušného senátu Krajského súdu v Bratislave o odvolaní proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I v konaní vedenom pod sp. zn. 4CoPr/14/2017. Zamietnutie návrhu na prerušenie konania odôvodnil tým, že dôvodom pre zamietnutie žaloby nebolo právne posúdenie žalobcom uvedených pojmov, ale absencia skutkových tvrdení zo strany žalobcu ohľadom špecifikácie žalobou uplatneného nároku. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p.

2. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie v zákonom stanovenej lehote žalobca, žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť a žalobe vyhovieť a priznať mu náhradu trov prvoinštančného aj odvolacieho konania, alternatívne žiadal rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Namietal nedostatočne zistený skutkový stav a tvrdil, že uviedol presnú špecifikáciu jeho nárokov, toto vyčíslenie nebolo zo strany žalovaného spochybené a opiera sa o závery Odborného vyjadrenia č. 5/2017. Súd mal teda akceptovať vyčíslenie a rozhodovať len o podstate nároku, tzn. o oprávnenosti a o prípadnom premlčaní. Namietal, že súd je viazaný odborným názorom znalca, vecnú správnosť odborných záverov znalca nemôže preskúmať, a to s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR č. 6 Obdo 31/2008. Podľa jeho názoru súd prvej inštancie nesprávne definoval výkon práce, keď z definície pracovného času v § 85 ods. 1 Zákonníka práce vyplývajú štyri základné podmienky, ktoré je potrebné naplniť, aby išlo o pracovný čas a to: musí ísť o časový úsek, pričom doba, definovaná žalovaným ako odpočinok na pracovisku, je nepochybne časovým úsekom, ktorý trvá 6 hodín od 18.00 do 24.00; zamestnanec musí byť k dispozícii zamestnávateľovi a niet pochyb o tom, že žalobca bol počas celej doby k dispozícii žalovanému ako svojmu zamestnávateľovi; zamestnanec musí plniť povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, pričom samotná zmluva spolu s rozvrhnutím času a inými dokumentmi jasne definovala povinnosť zamestnanca, že počas doby od 18.00 do 24.00 hod. musí byť žalobca k dispozícii žalovanému; zamestnanec musí vykonávať prácu, pričom žalovaný sa bráni, že ide o výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorý sa nezapočítava do celkového pracovného času. Pokiaľ ide o spornú otázku výkonu

práce, poukázal na ust. § 144 a ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce, ktoré uvádza negatívnu dobu, kedy nejde o výkon práce, z ktorého použitím pravidla výkladu a contrario vyplýva záver, že o výkon práce ide vtedy, ak za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi náhradné voľno. Keďže žalobcovi nebolo za toto obdobie poskytnuté žiadne náhradné voľno, treba považovať aj obdobie odpočinku na pracovisku za výkon práce, a nielen za súčasť pracovného času. Ďalej namietal, že súd prvej inštancie nesprávne vyložil pojem pomernej časti základnej zložky mzdy a následne sa nesprávne vysporiadal s úrokmi z omeškania. Pojem "pomerná časť základnej zložky mzdy" nie je možné stotožňovať s minimálnou mzdou. Existuje mnoho prípadov, kedy základná zložka mzdy je dohodnutá pod úroveň minimálnej mzdy a na túto základnú zložku mzdy sú naviazané doplnkové zložky, ktorých výška závisí napríklad od splnenia určitých výkonov. Pomerná časť základnej zložky mzdy môže byť teda aj nižšia ako je minimálna mzda a za týmto účelom sa v Zákonníku práce nachádza ust. § 96 ods. 3, aby deklarovalo, že v prípade výkonu pracovnej pohotovosti na pracovisku má byť pomerná časť základnej zložky mzdy minimálne na úrovni minimálnej mzdy. V ostatných prípadoch má byť pomerná časť základnej zložky mzdy vypočítaná podľa základnej zložky mzdy dojedanej v pracovnej zmluve. V situácii, kedy mal žalobca uzatvorenú pracovnú zmluvu s jedinou zložkou, a to pevne určenou mesačnou mzdou, je jednoznačné, že základná zložka mzdy je práve jeho mesačná mzda. Pomerná časť mzdy na jednu hodinu je teda jeho mesačná mzda / počet dohodnutých pracovných hodín pre kalendárny mesiac. Stotožnil sa so záverom súdu prvej inštancie, že je možné rozlične odmeňovať výkon práce a pracovnú pohotovosť, ale namietal, že žalovaný nemal osobitne dojednanú základnú zložku mzdy, a preto nemohlo ani dôjsť k rozdielnosti medzi odmenou za výkon práce a odmenou pre prípad pracovnej pohotovosti na pracovisku. Podľa jeho názoru pojem "pomerná časť základnej zložky mzdy" predstavuje určitý pojem, ktorého výška závisí od dojednaní v pracovnej zmluve. Pomerná časť základnej zložky mzdy môže byť aj vo vyššej výške ako je minimálna mzda, a preto pomerná časť základnej zložky mzdy nemôže byť stotožňovaná s minimálnou mzdou. Uviedol, že v obdobnej veci už bolo podané dovolanie, v ktorom sa rieši práve táto otázka, ktorá doposiaľ nebola v rozhodovacej praxi najvyššieho súdu vyriešená. Ďalej namietal, že súd prvej inštancie neaplikoval zákon č. 462/2007 Z.z. ako lex specialis a resp. jeho výkladom právnej normy, úplne poprel špecialitu tohto právneho predpisu. V odôvodnení konštatoval, že zákon č. 462/2007 Z.z. pôsobí vo forme špeciality k Zákonníku práce, ale napriek ust. § 4 ods. 6 uvedeného zákona sa pri odmene za pracovnú pohotovosť vo výške mzdy nelogicky odvoláva na ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Ak by zákonodarca chcel, aby sa na túto situáciu vzťahovalo ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, neupravoval by ju odlišne v ustanovení § 4 ods. 6 Zák. č. 462/2007 Z.z. Z teologického, logického, jazykového a systematického výkladu právnej normy vyplýva, že pracovná pohotovosť podľa zákona č. 462/2007 Z.z. sa započítava do pracovného času, a teda ipso facto zvyšuje fond času a žalobca sa dostáva aj s pracovnou pohotovosťou do nadčasu a zároveň za túto pracovnú pohotovosť mu patrí mzda. Mzda bola medzi žalobcom a žalovaným dohodnutá na mesačnej forme a zamestnanec má po prepočítaní na hodinovú mzdu právo na vyplácanie tejto mzdy. Súd prvej inštancie tiež nesprávne interpretoval príslušnú smernicu a relevantnú judikatúru SD. Uviedol, že v žiadnom zo svojich vyjadrení netvrdil, že by Súdny dvor EÚ judikoval niekde otázku výšky odmeňovania zamestnancov pri výkone pracovnej pohotovosti. Pokiaľ poukázal na rozhodnutie Súdneho dvora EU vo veci C-437/2005 M. neodvodzoval výšku plnenia zo spomínanej smernice, ale odvodzoval z nej len absolútny základ sporu, a to definícia pojmu pracovný čas, počas ktorého sa zamestnanci nachádzajú na pokyn zamestnávateľa na pracovisku, hoci aj nemusia fyzicky vykonávať prácu, tzn. sú len v pracovnej pohotovosti, sa v celom rozsahu musí zahrnúť do maximálneho týždenného pracovného času. Prekročenie tohto fondu pracovného času potom ipso facto spôsobuje, že pracujú nad ustanovený pracovný čas. Poukázal na znenie výrokovvej časti uvedeného rozhodnutia, najmä na druhú časť druhého výroku, kde súd definuje podmienky prípadnej dvojkofajnosti odmeňovania pracovníkov: Smernica Rady 93/104/ES z 23.11.1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22.06.2000, ako aj Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že im: odporuje právna úprava členského štátu, podľa ktorej pracovná pohotovosť, ktorú lekár vykonáva v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku, ale počas ktorej nevykonáva žiadnu skutočnú činnosť, sa nepovažuje v celom rozsahu za pracovný čas v zmysle uvedených smerníc. Neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka 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, za predpokladu, že takýto režim v celom rozsahu zabezpečuje potrebný účinok práv priznaných pracovníkom týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti. Podľa

jeho názoru z tohto rozhodnutia vyplývajú dve základné skutočnosti, a to, že fyzická prítomnosť na pracovisku, hoci nevykonávajúc žiadnu činnosť, sa považuje v celom rozsahu za pracovný čas, a že odlišné odmeňovanie zamestnanca za takúto "neaktívnu pohotovosť" je možné výlučne za predpokladu, že dochádza k zabezpečeniu práv priznaných smernicou. Za situácie, kedy zamestnávateľ porušuje ustanovený týždenný pracovný čas a zamestnanci nemajú dostatok času na regeneráciu, nie je v súlade s uvádzanou smernicou výklad právnej úpravy tak, že dochádza k rozlišovaniu odmeňovania za aktívnu časť pracovnej pohotovosti a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Poukázal aj na rozhodnutie C-14/04 vo veci F., v ktorom Súdny dvor EÚ výslovne uviedol, že charakter vykonávaných alebo nevykonávaných prác nie je pre posúdenie toho, či ide alebo nejde o pracovný čas úplne neopodstatnený. Z ustálenej judikatúry vyplýva, že rozhodujúcim faktorom pre posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu "pracovný čas" v zmysle smernice 93/104 aj v takejto pohotovostnej službe, ktorú pracovník skutočne vykonáva na svojom pracovisku je skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby. Preto tieto povinnosti je teda potrebné považovať za výkon činnosti tohto pracovníka (rozsudky B., bod 48, Q., body 49-63). Súd prvej inštancie nesprávne hodnotil kvantitatívnu zmenu petitu žaloby, keď svojím návrhom rozšíril svoje podanie dňa 11.06.2014 o právnu kvalifikáciu a kvantitatívne rozšírenie návrhu na zaplatenie istiny 3.434,42 eur, s úrokom z omeškania a trov konania. V pôvodnom návrhu zo dňa 16.01.2013 sa domáhal zaplatenia istiny 1.139,97 eur, zmena petitu v tomto prípade bola kvantitatívna, ktorá sa prejavila zvýšením sumy v žalobe na plnenie. Toto doplnenie bolo len za účelom uvedenia potrebných údajov nevyhnutných na identifikáciu uplatneného práva a podľa jeho názoru týmto úkonom nezmenil žalobu, ale ju len spresnil. Právna kvalifikácia je ponechaná na uváženie súdu, a nie je pre súd záväzná. Pri zmene kvalifikácie žaloby nie je ani potrebné, aby súd rozhodoval o zmene návrhu. Ak v pôvodnom návrhu skutkovo určil, aký vzťah tvorí základ jeho nároku, nemôže mať dodatočná zmena právnej kvalifikácie vplyv na spočívanie premlčacej lehoty. Pokiaľ ide o jeho námietku rozporu námietky premlčania vznesenej žalovaným s dobrými mravmi, túto súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil a v tejto súvislosti poukázal na oznámenie o vybavení podania - Inšpektorát práce Žilina zo dňa 11.03.2013, z ktorého vyplýva, že žalovaný zdržoval účelovo mimosúdne rokovanie so žalobcom, aby prešla premlčacia lehota pri jeho nárokoch, toto potvrdzuje aj fakt, že po rokovaní, ktoré nikam neviedli, právny zástupca oznámil žalovanému, že bude podávať v mene žalobcu žalobný návrh. Následne po tejto informácii žalovaný začal len s čiastočným vyplácaním dlžných súm. Takéto konanie preukazuje vypočítavosť a nemravné konanie žalovaného. Rozpor s dobrými mravmi podľa názoru žalobcu spočíva aj v tom, že zamestnávateľ ako silnejšia strana vedome vyplácal nižšiu mzdu, ako mal podľa zákona hradiť žalobcovi, pričom z nastavenia pracovného času bolo zrejmé, že nedošlo k primeranému zabezpečeniu práv zamestnancov podľa smernice č. Smernice rady 93/104/ES z 20.11.1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a rady 2000/34/ES z 22.06.2000, ako aj Smernica Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES z 22.06.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Nesprávne súd prvej inštancie interpretoval ust. § 162 a § 164 C.s.p., keď zamietol návrh na prerušenie konania, keď podľa uvedených ustanovení mal povinnosť prerušiť konanie do doby rozhodnutia vo veci samej v dovolaní podanému na Najvyšší súd SR pod sp. zn. 3Cdo 112/2018. Za odňatie možnosti konať pred súdom sa podľa súdnej praxe rozumie postup súdu, ktorým bola znemožnená účastníkovi konania realizácia akýchkoľvek procesných práv, ktoré mu poskytuje Civilný sporový poriadok. Rozhodnutím o vyhlásení dokazovania za skončené nedal súd možnosť žalobcovi vyjadriť sa k danej veci. Namietal, že súd mylne interpretoval závery znaleckého posudku, keď znalec v odbornom vyjadrení č. 7/2017 na strane 20 uviedol, že "Zamestnávateľ ŽSR pri vysporiadaní sporných nárokov žalovaného - mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku s ozn. "nočná pohotovosť" a "odpočinok na lôžku" postupoval síce v súlade s kolektívnou zmluvou a smernicou o odmeňovaní zamestnancov ŽSR a zohľadnil (garantoval) minimálne nároky kladené na odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ale nezaoberal sa skutočnosťou, či pomerná časť základnej zložky zamestnanca nie je vyššia ako jej garancia stanovená v predpise. Súd prvej inštancie uviedol v bode 44 odôvodnenia rozsudku protichodné tvrdenie, že "žalovaný postupoval v súlade s právnymi predpismi, keď vyplatil žalobcovi mzdové nároky minimálne vo výške minimálnej mzdy, čo je konštatované aj v odbornom vyjadrení 7/2017, s ktorým sa stotožnil žalobca". Nesúhlasil s konštatovaním súdu, že nedošlo z jeho strany k presnému určaniu skutkových tvrdení, pretože vždy uplatňoval určitý nárok z titulu pracovnej zmluvy. Preukázal titul, ako aj všetky ostatné skutkové okolnosti ohľadne prípadu a jedinou otázkou bola výška predmetných plnení za jednotlivé mesiace. Preukázal výšku predmetného nároku a nespochybnil uhradenie v časti nárokov zo

strany žalovaného. Súd mal zamietnuť nárok len v časti a mal priznať istinu s prihliadnutím na pripustenú námietku premlčania.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Nesúhlasil s tvrdením žalobcu, že súdu poskytol presnú špecifikáciu jednotlivých nárokov a namietal, že žalobca predloženými podaniami nepreukázal dôvodnosť uplatnených nárokov, viackrát menil výšku ním uplatnených nárokov, pričom ani raz bližšie nešpecifikoval, v akej výške si uplatnil nárok na zaplatenie náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, t.j. jednotlivé mesačné mzdové nároky za žalované obdobie. Vzhľadom na ním uplatnenú námietku premlčania, nie je z predmetných podaní jasné, ktoré nároky v žalovanom období považuje žalobca za neuhradené. Ďalej uviedol, že už od začiatku konania rozporoval výšku žalobcom uplatnených nárokov a namietal aj výpočty znalkyne v odbornom vyjadrení. K definícii výkonu práce podľa § 144a ods. 2 písm. b) Zákonníka práce poukázal na odsek 5 ust. § 144a Zákonníka práce, v ktorom sa uvádza, že odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu. Neobstojí preto námietka žalobcu, že ak zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti náhradné voľno, išlo o výkon práce. Namietal, že pracovná pohotovosť nemôže byť posudzovaná ako výkon práce. Výkon práce je vykonávanie skutočnej dohodnutej pracovnej činnosti, pričom pracovná pohotovosť predstavuje pripravenosť na vykonávanie tejto dohodnutej pracovnej činnosti. To zohľadňuje aj samotné odmeňovanie pracovnej pohotovosti, ktorá nemôže byť odmeňovaná rovnako ako samotný výkon práce. Z toho dôvodu Zákonník práce odlišuje odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti. Časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa započítava do maximálnych limitov pre týždenný pracovný čas, avšak nie je výkonom práce, a teda skutočným odpracovaným časom. Do pracovného času sa len započítava, do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, z čoho je zrejmé, že nejde o klasický pracovný čas a výkon práce, a preto musí byť aj rozdielna výška mzdy za odpracovaný čas a pripravenosť na výkon práce. Za prácu nadčas sa v súlade s § 96 ods. 6 Zákonníka práce považuje len časť, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu. Ide teda o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, taktiež § 4 ods. 7 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave stanovuje, že výkon práce počas času pracovnej pohotovosti nad určený týždenný pracovný čas je prácou nadčas. Čas pracovnej pohotovosti, ktorý však nie je výkonom práce, sa za prácu nadčas neoznačuje. S poukazom na § 96 ods. 3vety prvej Zákonníka práce namietal, že 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. 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 pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy a bola dohodnutá celoplošne vo výške aktuálnej minimálnej mzdy. Trvá preto 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. Poukázal aj na to, že žalobca v pôvodnom návrhu, a ani v návrhoch na zmenu návrhu nešpecifikoval, či si svoje nároky uplatňuje ako brutto a resp. netto. Ďalej uviedol, že zákon č. 462/2007 Z.z. pripúšťa existenciu pohotovosti na pracovisku, len ju neupravuje, a preto sa podľa § 1 ods. 2 uvedeného zákona na úpravu pohotovosti na pracovisku a tiež na odmeňovanie zamestnancov použijú ustanovenia Zákonníka práce, t.j. v zmysle odkazu č. 6 ust. § 119. Namietal, že Smernica Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES vo svojich definíciách rozlišuje len pojem "pracovný čas" a pojem "odpočinok", ktorý predstavuje "protipól" k pracovnému času, a teda nepozná kategóriu pracovnej pohotovosti. Zároveň z ustanovenia čl. 1 bod 1 a 2 vyplýva, že predmetom úpravy smernice sú len požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia a tiež minimálne doby odpočinku, dovolenky a pod. Súhlasil s tým, že z hľadiska požiadaviek ochrany zdravia a bezpečnosti zamestnancov nemá význam deliť pracovný čas na skutočný výkon práce a pohotovosť na pracovisku a poukázal na to, že zo žiadneho ustanovenia Smernice, resp. akejkoľvek inej európskej legislatívy nevyplýva, že by členské štáty nemohli aplikovať takéto delenie pre iné účely ako vymedzuje smernica. Túto skutočnosť Európsky súdny dvor niekoľko krát zdôraznil vo svojich rozhodnutiach, týkajúcich sa aplikácie Smernice, keď napr. vo veci C-258/10 "X." na ktorú sa žalobca odvoláva, konštatuje: "Smernica 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že povinnosť zamestnávateľa vyplácať plat alebo obdobnú sumu za dobu, počas ktorej lesník je povinný zabezpečovať dohľad nad revírom, za ktorý je zodpovedný,

nespadá do pôsobnosti tejto smernice, ale podlieha ustanoveniam vnútroštátneho práva". Poukázal aj na rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci C-437/05 "M.", podľa ktorého: "Smernica Rady 93/104/ES z 23.11.1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenená a doplnená Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22.06.2000, ako aj smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že im: neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, 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, za predpokladu, že takýto režim v celom rozsahu zabezpečuje potrebný účinok práv priznaných pracovníkom týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti. Pokiaľ ide o zmenu petitu žaloby, namietal, že by žalobca "len kvantitatívne zmenil výšku žalovanej sumy a právnu kvalifikáciu", keď poukázal na to, že predmetom pôvodnej žaloby bol len nedoplatok nárokovaných mzdových náhrad. Následné podania, ktorými žalobca žiadal o náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť vo výške mzdy zodpovedajúcej riadnemu výkonu práce, a v ktorých uvádzal aj nové skutočnosti vyplývajúce z listu inšpektorátu práce, predstavovali nové nároky, ktoré žalobca mohol uplatniť už v čase podania žaloby. Pokiaľ tak urobil až dodatočne, došlo zmene uplatneného nároku a tiež skutkových okolností, z ktorých vychádzal. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR č.k. 1MOBdoV 19/2007. K námietke rozporu s dobrými mravmi uviedol, že žalobcu žiadnym spôsobom neobmedzoval v podaní žaloby, resp. návrhov na zmenu žaloby, a ani ho za podanie týchto návrhov nijako nepostihoval. Nie je pravda, že by účelovo zdržiaval mimosúdne rokovania so žalobcom, aby prešla premlčacia lehota jeho nárokov. Komunikoval so žalobcom na osobných stretnutiach, ako aj prostredníctvom telekomunikačných prostriedkov, žiadnym spôsobom sa pred žalobcom nezatajoval a na jeho podnety odpovedal v primeranej lehote. K poukazu na vypočítavosť a nemravnosť konania žalovaného uviedol, že vzhľadom na rozhodnutia krajských riaditeľstiev hasičského zboru, ktoré odsúhlasili analýzy, že žalovaný nie je povinný mať hasičské jednotky, došlo k zrušeniu týchto útvarov. V rámci ponúk práce, ktoré boli zo strany žalovaného realizované jednotlivým hasičom, sa žalovaný zaviazal, že prednostne bude týchto zamestnancov prijímať na iné typové pozície, čo sa stretlo s maximálnym záujmom, ktorý by pri takomto negatívnom správaní sa voči zamestnancom nebol. Poukázal na to, že išlo celkom o 202 zamestnancov hasičských útvarov. Uplatnenie námietky premlčania je v pracovnom práve prípustné v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce, po uplynutí určeného času pre uplatnenie si subjektívneho práva na súde zo strany veriteľa, t.j. zamestnanca, má dlžník, t.j. zamestnávateľ právo vzniesť námietku premlčania, ktoré mu zabezpečuje právnu ochranu a právnu istotu pred časovo neobmedzeným výkonom práva. Uplatnenie si práva priznaného zákonom zo strany žalovaného, aj keď v pozícii silnejšieho v pracovnoprávnom vzťahu, nie je v rozpore s dobrými mravmi a poukázal aj na rovnaké postavenie strán sporu v zmysle čl. 6 C.s.p. Uviedol, že žalobca bol súdom opakovane, riadne a včas predvolávaný na pojednávanie, napriek tomu sa však na žiadne nedostavil, z čoho je zrejмый jeho nezáujem, ktorý nemôže byť prekážkou konania a rozhodnutia vo veci. Vypočutie žalobcu podľa jeho názoru ani nie je pre rozhodnutie vo veci potrebné, pretože v predmetnom spore ide o právne posúdenie uplatneného nároku žalobcu.

4. Žalobca vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalobcu uviedol, že sa nestotožňuje so žiadnymi tvrdeniami žalovaného a zotrval na svojich námietkach a tvrdeniach uvedených vo svojom odvolaní. Ďalej uviedol, že podľa jeho názoru obdobie označené ako "odpočinok na pracovisku" nie je možné subsumovať pod definíciu pracovnej pohotovosti podľa § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z. vzhľadom na to, že v prejednávanej veci je nesporné, že žalobca musel byť prítomný na pracovisku. Taktiež nejde ani o pracovnú pohotovosť podľa § 96 Zákonníka práce, vzhľadom na to, že žalobca poznal vopred svoj týždenný pracovný rozvrh (počet zmien za týždeň a denný pracovný poriadok), a teda predmetné obdobie "odpočinok na pracovisku" nespĺňa podmienku nariadenia (alebo dohodnutia) mimo rámca pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas. Podľa jeho názoru išlo o štandardný pracovný čas, za ktorý žalobcovi patrí mzda. Poukázal aj na vyjadrenie žalovaného v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I, podľa ktorého od októbra 2012 bola pohotovosť na pracovisku žalobcu v čase od 18.00 do 24.00 hod zrušená a tento časový úsek bol definovaný ako riadny výkon. Nie je preto dôvod takúto definíciu neuznať aj na obdobie od októbra 2012, keďže sa v samotnom výkone práce žalobcu nič nezmenilo. K uplatneným úrokom z omeškania okrem iného uviedol, že tieto je nutné počítať pre každé omeškanie zvlášť a prikladá preto tabuľku č. 1- č. 3, v ktorej ich detailnejšie vyčíslil. Uvedené tabuľky však k odvolaniu nepriložil. Ďalej poukázal na rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci C-518/15/M. F. N. proti T. V., ktorý "považuje časť pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťami reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa v krátkej lehote za "pracovný čas".

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalobcu zotrval na svojej argumentácii uvedenej v predchádzajúcom vyjadrení a poukázal aj na svoje predchádzajúce vyjadrenie, a to Vyjadrenie k rozšíreniu žalobného návrhu zo dňa 05.11.2015. Zároveň predložil uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 165/2018, ktorým najvyšší súd rozhodol o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Copr/9/2016, v skutkovo obdobnej veci, a to v prospech žalovaného.

6. Odvolací súd preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v celom rozsahu a v medziach odvolacích dôvodov, ktorými je viazaný (§ 379 a § 380 ods. 1 C.s.p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 C.s.p. a contrario v spojení s § 219 ods. 3 C.s.p.) a viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 C.s.p.) dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné.

7. Žalobca sa v konaní po poslednej zmene petitu žaloby pripustenej uznesením súdu prvej inštancie zo dňa 18.06.2015 domáhal proti žalovanému zaplatať celkovú sumu 3450,09 eur spolu s úrokmi z omeškania titulom doplatenia mzdových nárokov žalobcu za časový úsek označený žalovaným ako "odpočinok na pracovisku" v čase od 18.00 hod do 24.00 hod, počas ktorého bol žalobca povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce. Správne súd prvej inštancie pri posudzovaní dôvodnosti žalobcom uplatnených nárokov vychádzal z právnej úpravy obsiahnutej v osobitnom právnom predpise, ktorým je zákon č. 462/2004 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave, za subsidiárneho použitia Zákonníka práce ako predpisu všeobecného, pričom poukázal na ust. § 4 ods. 1 zák. č. 462/2007 Z.z., ktoré upravuje len pracovnú pohotovosť zamestnancov v doprave, počas ktorej nemusia byť prítomní na pracovisku, a na ust. § 4 ods. 6 citovaného zákona, ktoré zároveň určuje, že zamestnancovi za výkon pohotovosti na pracovisku patrí mzda, ktorej bližšie podmienky však neurčuje, a preto je potrebné na odmeňovanie zamestnancov v doprave použiť Zákonník práce. Tento záver vyplýva nielen z odkazu na ust. § 119 Zákonníka práce v ust. § 4 ods. 6 zák. č. 462/2007 Z.z., ale aj z ust. § 1 ods. 1 písm. a) a ods. 2 uvedeného zákona, podľa ktorých tento zákon okrem iného upravuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času v doprave, a ak neustanovuje inak, vzťahuje sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave Zákonník práce. Súd prvej inštancie ďalej zhodne so závermi odvolacieho súdu, uvedenými v jeho predchádzajúcich rozhodnutiach v obdobných veciach (rozsudky Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Copr/11/2016 a 8Copr/9/2016) konštatoval, že Zákonník práce rozlišuje medzi aktívnou a neaktívnou časťou pracovnej pohotovosti a v súvislosti s nimi upravuje aj výšku mzdy. Ak sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, ide o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas (§ 96 ods. 2 Zákonníka práce). Ak sa zamestnanec zdržiava na pracovisku, je pripravený na výkon práce a výkon práce aj skutočne realizuje, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu za nadčas (§ 96 ods. 6 Zákonníka práce). Dostatočne sa vysporiadal s touto právnou úpravou aj z hľadiska Smernice Rady 93/104-ES z 23.11.1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenenou a doplnenou Smernicou európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22.06.2000, ako aj Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 04.11.2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ako aj rozhodnutí Európskeho súdneho dvora a správne dospel k záveru, že táto úprava nie je v rozpore s uvedenými smernicami, keď vychádzal aj z dôvodovej správy k § 96 Zákonníka práce, účinného od 01.09.2007, podľa ktorej nová právna úprava pracovnej pohotovosti je daná do súladu s rozsudkami Európskeho súdu vo veci Q., B., podľa ktorých čas, kedy je zamestnanec v pracovnej pohotovosti na pracovisku, sa musí považovať za pracovný čas a v prípade potreby za prácu nadčas. Zároveň je odmeňovanie zamestnancov v súlade s rozhodnutím Európskeho súdneho dvora v prípade M. (C-347/05), v zmysle ktorého, napriek tomu, že sa pracovná pohotovosť považuje za pracovný čas, samotná osobná disponibilita zamestnanca bez reálneho výkonu práce nebráni členskému štátu, aby pracovnú pohotovosť zamestnanca odmeňoval menej výhodne ako skutočný výkon práce. Nedôvodne žalobca v odvolaní namieta nesprávnu interpretáciu príslušných smerníc a relevantnej judikatúry ESD z hľadiska zabezpečenia potrebného účinku práv priznaných pracovníkom týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti a v tejto súvislosti namieta porušenie ustanoveného týždenného pracovného času, v dôsledku čoho zamestnanci nemajú dostatok času na regeneráciu. Len samotným nerozlišovaním odmeňovania za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa podľa názoru odvolacieho súdu nezabezpečí zamestnancom potrebný čas na regeneráciu, a teda neposkytne sa im účinná ochrana ich zdravia a bezpečnosti, ale túto ochranu je potrebné zabezpečiť inými účinnými prostriedkami a vzhľadom na to nemožno smernicu vykladať tak, že v prípade porušenia ustanoveného týždenného pracovného času by mal byť

zamestnanec odmeňovaný za výkon neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku rovnako ako za aktívnu časť pracovnej pohotovosti. Nedôvodne tiež žalobca v odvolaní namieta, že skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a musí mu byť k dispozícii, je potrebné považovať za výkon činnosti tohto pracovníka, a teda za výkon práce, a to s poukazom na rozhodnutia súdneho dvora EÚ vo veci F. C-14/04, ako aj rozsudok B. bod 48 a rozsudok Q., body 49 až 63. V uvedených rozhodnutiach, resp. ich častiach, na ktoré žalobca poukázal, sa súdny dvor zaoberal charakterom vykonávaných alebo nevykonávaných prác v rámci výkonu pohotovosti zamestnancom za účelom posúdenia, či spĺňajú charakteristické znaky pojmu "pracovný čas" v zmysle smernice 93/104, ktorý pojem definuje Smernica ako každú dobu, počas ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, a tento pojem treba chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú. Súdny dvor sa tiež zaoberal rozdielmi v situácii, kedy lekári tímov záchranej služby vykonávajú pohotovosť v rámci režimu vyžadujúceho fyzickú prítomnosť v zdravotníckom zariadení a v situácii, keď vykonávajú pohotovosť podľa systému, ktorý požaduje, aby boli nepretržite zastihnuteľní, avšak nie sú povinní byť prítomní v zdravotníckom zariadení. Uviedol, že v rozpore so smernicou 93/104 je taká vnútroštátna práva úprava, na základe ktorej sa časť pohotovostnej služby, počas ktorého sa od lekára v skutočnosti nevyžaduje plnenie pracovných úloh a povoľuje sa odpočívať, ale musí byť prítomný a zostať k dispozícii na mieste určenom zamestnávateľom, aby mohol poskytnúť svoje služby v prípade potreby, alebo ak je vyzvaný zasiahnuť, považuje za čas odpočinku (bod 69 rozsudku súdneho dvora EÚ vo veci Q.). V prejednávanvej veci však súd prvej inštancie časový úsek, za ktorý sa žalobca domáha doplatenia mzdových nárokov, neposudzoval ako čas odpočinku, keď z odôvodnenia napadnutého rozsudku je zrejmé, že neaktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcu na pracovisku považoval za pracovný čas a zároveň konštatoval, že v prípade, ak zamestnanec skutočne realizuje výkon práce, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V konaní nebolo sporné, že žalobca sa v časovom úseku označenom žalovaným ako „odpočinok na pracovisku" zdržiaval na pracovisku, kde čakal na výkon práce, avšak prácu s výnimkou výjazdov pri vzniku takej potreby nevykonával, a preto správne súd prvej inštancie ustálil, že išlo o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa len v niektorých prípadoch na základe pokynu žalovaného zmenila na aktívnu pracovnú pohotovosť a v takom prípade bola žalovaným vyplatená ako nadčas.

8. Odvolací súd sa však nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že postup žalovaného pri stanovení výšky náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcu v spornom období podľa kolektívnej zmluvy nebol súladný so zákonom z dôvodu, že takáto úprava mzdových podmienok bola v porovnaní s ich úpravou zakotvenou v Zákonníku práce menej výhodnou, keď žalobcom predloženým odborným vyjadrením vyhotovením znalkyňou JUDr. Ing. Editou Lukáčikovou mal za preukázané, že postupom podľa § 96 ods. 3 v spojení s § 119 ods. 3 Zákonníka práce určená hodinová náhrada mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorá patrí žalobcovi v období 08/2009 až 11/2011, je sumou v nominálnom vyjadrení vyššou ako hodinová mzda za neaktívnu časť pohotovosti dojednaná v kolektívnej zmluve a z toho dôvodu vychádzal pri zistení výšky náhrady mzdy žalobcu za neaktívnu pracovnú pohotovosť v uvedenom období z odborného vyjadrenia predloženého žalobcom, podľa ktorého patrila žalobcovi náhrada mzdy za relevantné obdobie v celkovej sume 5.472,83 eur. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že súd prvej inštancie rozlišoval medzi pojmom základná zložka mzdy a pojmom minimálna mzda a nedôvodne preto žalobca v odvolaní namieta, že súd prvej inštancie uvedené pojmy stotožnil. Okrem toho v prejednávanvej veci súd prvej inštancie pri určení výšky náhrady mzdy žalobcu za neaktívnu pracovnú pohotovosť v predmetnom období ani nevychádzal z minimálnej mzdy, ale z vyššej hodinovej náhrady mzdy určenej podľa § 96 ods. 3 v spojení s § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Nedôvodne v tejto súvislosti žalobca namietal, že súd prvej inštancie neaplikoval zákon č. 462/2007 Z.z. ako lex specialis, a to § 4 ods. 6, podľa ktorého žalobcovi za pracovnú pohotovosť na pracovisku patrí mzda. Uvedené ustanovenie pokiaľ ide o mzdu, neupravuje jej výšku a odkazuje na ust. § 119 Zákonníka práce, ktoré nielen uvádza minimálny štandard, ktorý musí zamestnávateľ dodržiavať pri odmeňovaní svojich zamestnancov ako uviedol žalobca vo svojom odvolaní, ale zároveň stanovuje, že mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve a v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy, ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania a zároveň definuje základnú zložku mzdy.

9. Vzhľadom na to, že žalovaný mal so zamestnancami osobitne dohodnutú výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, a to v kapitole III., časť 14, bod 82 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy, odvolací súd dospel k záveru, že žalobcovi patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda v takto dohodnutej výške. S uvedeným názorom sa stotožnil aj Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 4Cdo 165/2018 zo dňa 29.04.2019, ktorým rozhodol o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 26.09.2017 sp. zn. 8CoPr 9/2016, t.j. v obdobnej veci, v ktorom nad rámec dovolacieho prieskumu uviedol, 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 dohodnúť so zamestnávateľom v pracovnej zmluve, a len v prípade, že by základná zložka jeho mzdy nedosahovala výšku minimálneho mzdového nároku za hodinu, zamestnancovi patrí mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške minimálnej mzdy. Ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce je však subsidiárnej povahy a použije sa len v prípade, ak si zamestnanec so zamestnávateľom nedohodil 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 takom prípade sa uplatní zásada pacta sunt servanda a zamestnancovi táto mzda patrí v takto dohodnutej výške. Uvedené je relevantné aj v prejednávanej veci, keď z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaný mal so svojimi zamestnancami osobitne dohodnúť výšku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku v kolektívnej zmluve, súčasťou ktorej je Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, a to vo výške aktuálnej minimálnej hodinovej mzdy (III. kapitola, časť 14, bod 82 uvedenej smernice). Ak súdy dospeli k záveru, že žalobcovi patrí mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za uvedené obdobie vo výške minimálnej mzdy (teda vo výške osobitne dohodnutej kolektívnou zmluvou), tento záver je vecne správny“.

10. Súd prvej inštancie správne posúdil námietku premlčania vznesenú žalovaným ako dôvodnú vo vzťahu k žalobcom uplatneným nárokom špecifikovaným v odôvodnení rozsudku, keď vychádzal z nesporných tvrdení strán, že dňom výplaty mzdy bol 12. deň v mesiaci a spolu so mzdou sa stala splatnou aj náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcu za predchádzajúci mesiac a tiež zo skutočnosti, že úroky z omeškania sa premlčujú najneskôr spolu s istinou, keď ako príslušenstvo pohľadávky majú akcesorickú povahu, a preto musia sledovať osud istiny pohľadávky a pre ich premlčanie plynú rovnaká doba od rovnakého dňa, ako plynú premlčacia doba pre istinu. V dostatočnom rozsahu sa súd prvej inštancie vysporiadal aj so žalobcom vznesenou námietkou rozporu námietky premlčania s dobrými mravmi, keď osobitne sa zaoberal inštitútom premlčania, ktorý prispieva k právnej istote a konštatoval, že konflikt medzi vznesením námietky premlčania a dobrými mravmi možno konštatovať len výnimočne a v hraničných prípadoch. V prejednávanej veci aj podľa názoru odvolacieho súdu žalovaný neovplyvnil dobu, kedy žalobca podal žalobu, ani zmeny žaloby a taktiež z oznámenia o vybavení podania - Inšpektorát práce Žilina zo dňa 11.03.2013 nevyplývajú žiadne také skutočnosti, ktoré by bránili žalobcovi uplatniť si predmetné nároky žalobou na súde pred uplynutím premlčacej doby.

11. Z obsahu spisu odvolací súd zistil, že žalobou doručenou súdu dňa 14.09.2012 sa žalobca domáhal proti žalovanému zaplata sumy 1.139,97 eur, titulom nedoplatku nárokováných mzdových náhrad s odôvodnením, že za obdobie tzv. „odpočinku na pracovisku“ od 18:00 do 24:00 hod. zavedené Denným poriadkom účinným od 01.09.2007, mu žalovaný nevyplácal žiadnu mzdu, ani náhradu mzdy. Uplatnenú sumu žalobca v žalobe žiadnym spôsobom nešpecifikoval a úroky z omeškania si neuplatnil. K žalobe priložil tabuľky s výpočtom náhrad a úrokov z omeškania žalobcu za rok 2009, 2010 a 2011. Za rok 2009 je za obdobie august - december vyčíslená náhrada v celkovej sume 507,- eur za celkový počet hodín pohotovosti 300, pričom uvedený výpočet vychádza z počtu hodín pohotovosti 60 za každý mesiac a z náhrady za jednu hod. v sume 1,69 eur a úroky z omeškania sú vyčíslené v celkovej sume 150,05 eur. Za rok 2010 je uvedená celková suma náhrad 1.267,2 eur za celkový počet hodín pohotovosti 720, ktorý výpočet vychádza z počtu hodín pohotovosti 60 za každý mesiac a náhrady za jedna hod. v sume 1,76 eur; úroky sú vyčíslené v celkovej sume 240,75 eur. Za rok 2011 je uvedená celková suma náhrad 1.314,- eur za celkový počet hodín pohotovosti 720, ktorý výpočet taktiež vychádza z počtu hodín pohotovosti 60 za každý mesiac a náhrady za jedna hod. v sume 1,82 eur; úroky z omeškania sú uvedené v celkovej sume 131,53 eur, za uvedené obdobie vyčíslené náhrady predstavujú spolu sumu 3.088,20 eur a úroky z omeškania sumu 522,33 eur, žalobca si však žalobou uplatnil len náhrady

bez úrokov z omeškania, a to v sume 1.139,97 eur, avšak neuviedol akého obdobia, resp. ktorej časti predloženého vyúčtovania sa uplatnená suma týka. Podaním doručeným súdu dňa 16.01.2013 žalobca doplnil žalobu tak, že náhradu požaduje za obdobie od septembra 2009 do júla 2011, a to ako náhradu za pracovnú pohotovosť podľa § 96 ods. 5 Zákonníka práce spolu s príslušným úrokom z omeškania. V tomto podaní uviedol vyčíslenie uplatnených náhrad zhodne ako v tabuľke priloženej k žalobe, a to za rok 2009 v celkovej sume 507 eur, za rok 2010 v celkovej sume 1.267,20 eur a za rok 2011 v celkovej sume 1.314,- eur, t.j. spolu 3.088,20 eur a úroky z omeškania vyčísliť za rok 2009 (august - december), spolu v sume 132,86 eur, za rok 2010 spolu v sume 251,50 eur a za rok 2011 v sume 143,- eur, na základe ktorého vyčíslenia sa domáhal zaplata sumy 612,61 eur, ktorú žiadnym spôsobom nešpecifikoval, keď neuviedol na aké obdobie, resp. na ktorú časť predloženého vyčíslenia sa táto suma vzťahuje a zároveň požadoval úroky z omeškania v celkovej sume 527,36 eur. Tieto nároky na náhradu mzdy, a aj na úroky z omeškania, boli však žalobcom nedôvodne uplatnené, keď vychádzali z nesprávnych výpočtov založených na nesprávnom počte hodín pohotovostí žalobcu, a vo zvyšnej časti boli žalovaným uspokojené, Podľa vyjadrenia žalovaného a ním predložených listinných dôkazov žalobca mal v roku 2009 spolu 258 hodín pohotovosti, za ktoré mu žalovaný vyplatil náhradu po 1,89 eur/hod., spolu v sume 487,62 eur; v roku 2010 mal spolu 554 hodín pohotovosti, za ktoré mu žalovaný vyplatil po 1,97 eur/hod., spolu v sume 1091,38 eur a v roku 2011 mal spolu 555 hodín pohotovosti, za ktoré mu žalovaný vyplatil po 2,03 eur/hod. spolu v sume 736,89 eur plus 389,76 eur, t.j. vyplatil mu za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku celkovú sumu 2.705,65 eur, a to za obdobie august 2009 - november 2011. Z uvedeného je zrejmé, že za žalobcom uplatnené obdobie od septembra 2009 do júla 2011 mu bola vyplatená mzda za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve a zároveň vyššej ako si žalobca uplatnil. Podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014 žalobca rozšíril žalobu na celkovú sumu 3.944,56 eur, z ktorej istinu predstavovala suma 3.133,71 eur a úroky sumu 810,85 eur, ktoré žalobca vo svojom podaní žiadnym spôsobom nešpecifikoval, rozšírenie žaloby odôvodnil len tým, že podľa správy Inšpektorátu práce Žilina mal žalovaný vyplatiť žalobcovi mzdu v roku 2009 v sume 3,25 eur/hod., v roku 2010 v sume 3,39 eur/hod., v roku 2011 sumu 3,5 eur/hod. Z uvedeného je zrejmé, že týmto podaním žalobca rozšíril svoje nároky uplatnené predchádzajúcimi podaniami za obdobie od septembra 2009 do júla 2011 o rozdiel medzi hodinovou mzdou v rokoch 2009 - 2011 vo výške určenej na základe vyjadrenia Inšpektorátu práce Žilina a vo výške pôvodne uplatnenej (v roku 2009 v sume 1,69 eur/hod., v roku 2010 v sume 1,76 eur/hod. a v roku 2011 v sume 1,82 eur/hod.). Žalovaný dôvodne vzniesol námietku premlčania proti nárokom na doplatenie tohto rozdielu mzdy splatným do 11.06.2011, t.j. za obdobie september 2009 - apríl 2011 vrátane, keďže mzda za apríl 2011 bola splatná 12. mája 2011 a uplatniť si ju mohol v trojročnej premlčacej dobe, t.j. do 12.05.2014, avšak uplatnil si ju až podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014. Včas si týmto podaním uplatnil nárok na doplatenie mzdy za máj - jún 2011, avšak nedôvodne, keďže žalobcovi patrila mzda za uvedené obdobie vo výške osobitne dohodnutej kolektívnou zmluvou, ktorý záver v obdobnej veci považoval za správny aj dovolací súd (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo 165/2018 zo dňa 29.04.2019). Až na pojednávaní dňa 15.10.2014 žalobca uviedol, že nárok si uplatňuje za obdobie august 2009 do novembra 2011, a to ako nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, ktoré nároky vyčísliť v celkovej sume 2.254,11 eur a uplatnil si aj úrok z omeškania v sume 1.699,20 eur, pričom nedoplatok mzdy v sume 2.254,11 eur špecifikoval v zmysle predloženej tabuľky ako nedoplatok mzdy za uvedené obdobie, pri vyčíslení ktorého vychádzal z hodinovej mzdy žalobcu vyčíslenej v rovnakej výške ako v jeho predchádzajúcom podaní, a to v sume 3,25 eur/hod. v roku 2009, v sume 3,39 eur/hod. v roku 2010 a v sume 3,5 eur/hod. v roku 2011. Žalovaný na tomto pojednávaní dôvodne namietal premlčanie nároku žalobcu za august 2009, splatnosť ktorého nastala 12.09.2009 a premlčacia doba uplynula už dňa 13.09.2012, t.j. ešte pred podaním žaloby dňa 14.09.2012. Z prednesu právneho zástupcu žalobcu na tomto pojednávaní je zrejmé, že nároky žalobcu na doplatenie mzdy, uplatnené predchádzajúcimi podaniami do júla 2011, rozšíril za ďalšie obdobie, a to do novembra 2011, avšak ani za toto ďalšie obdobie v roku 2011 nemá žalobca nárok na doplatenie mzdy vo výške určenej na základe hodinovej mzdy v sume 3,50 eur, keďže mal nárok na mzdu vo výške osobitne dohodnutej v kolektívnej zmluve na rok 2011 v sume 2,03 eur/hod., ktorá mu aj žalovaným bola vyplatená. Odvolací súd sa nestotožnil ani s tvrdením žalobcu, že má nárok aj na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Uplatnil si mzdové nároky za čas neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorý, sa započítava do pracovného času a patrí žalobcovi mzda nie len podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce, ale aj podľa § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z.z. Počas tohto času s výnimkou tzv. výjazdov, ktoré boli žalobcovi osobitne zaplatené, žalobca sa zdržiaval na pracovisku pripravený na výkon práce, avšak nešlo z jeho strany o skutočný výkon práce, v dôsledku ktorého by tento čas bol považovaný za prácu nadčas (§ 96 ods. 6 Zákonníka práce, § 4 ods. 7 zákona č. 462/2007 Z.z.). Okrem toho žalobca nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas žiadnym

spôsobom nešpecifikoval, neuviedol za ktoré konkrétne obdobie a v akom rozsahu mu mal tento nárok vzniknúť a akéj konkrétnej výške z celkovo tvrdenej sumy 2254,11 eur by tento nárok mal zodpovedať. Predmetnú sumu 2.254,11 eur pritom žalobca špecifikoval podľa predloženej tabuľky na pojednávaní dňa 15.10.2014 nie ako mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, ale ako nedoplatok mzdy vychádzajúci z hodinových sadziieb za jednotlivé roky vo výške uplatnenej podľa správy Inšpektorátu práce Žilina predchádzajúcimi podaniami. Z uvedeného je zrejmé, že žalobca si ani na pojednávaní dňa 15.10.2014 napriek jeho prednesu, žiadne zvýhodnenie za prácu nadčas neuplatnil, keď neuviedol žiadnu konkrétnu sumu, okrem sumy 2.254,11 eur, zodpovedajúcej špecifikácii nárokov uplatnených už predchádzajúcimi podaniami. Následne žalobca ďalším podaním doručeným súdu dňa 05.01.2015 znovu zmenil petitiu žaloby tak, že sa domáhal proti žalovanému zaplata celkovej sumy 3.450,09 eur s úrokom z omeškania špecifikovaným v tomto podaní, v ktorom podaní zároveň vyčíslil priemernú hodinovú mzdu žalobcu za jednotlivé roky, a aj príplatok vo výške 25% za prácu nadčas, avšak vzhľadom na to, že išlo o nároky uplatnené za obdobie 8/2009 -11/2011, dôvodne žalovaný vzniesol námietku premlčania všetkých nárokov uplatnených týmto podaním, keď nároky za posledný mesiac uvedeného obdobia, a to november 2011 boli splatné dňa 12.12.2011 a trojročná premlčacia doba uplynula dňa 12.12.2014, a teda žalobca si ich dňa 05.01.2015 uplatnil po uplynutí premlčacej doby.

12. Odvolací súd ďalej dospel k záveru, že žalobca v odvolaní nedôvodne namieta, že uviedol presnú špecifikáciu požiadaviek a že jeho vyčíslenie žalovaný nespochybňoval. Žalovaný namietať zmatečnosť žaloby už vo svojom vyjadrení zo dňa 10.04.2013 a súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku správne konštatoval, že žalobca na pojednávaní dňa 04.09.2017 na žiadosť súdu o presnú špecifikáciu uplatneného nároku nevedel reagovať, z ktorého dôvodu bolo pojednávanie odročené, následne súdom poskytnutú lehotu na doručenie špecifikácie v písomnej forme žiadal predĺžiť a následne v doručenom písomnom podaní len zopakoval svoje skoršie skutkové tvrdenia, ale špecifikáciu uplatneného nároku v rozsahu požadovanom súdom neuskutočnil. Tvrdenie žalobcu, že svoje uplatnené nároky riadne špecifikoval je v rozpore aj s obsahom jeho vyjadrenia, v ktorom výslovne uviedol, že na otázku súdu nevie odpovedať z dôvodu, že výpočet v rozšírení zo dňa 11.06.2014 použil ako tzv. taktickú žalobu za nároky, ktoré nemal presne vypočítané.

13. Odvolací súd sa nestotožnil ani s názorom žalobcu, že súd prvej inštancie nesprávne interpretoval ust. § 162 a § 164 C.s.p., podľa ktorých mal povinnosť prerušiť konanie na základe návrhu žalobcu do rozhodnutia dovolacieho súdu o dovolaní podanom v obdobnej veci a že týmto postupom došlo k odňatiu možnosti konať pred súdom, keď bola mu znemožnená realizácia procesných práv, ktoré mu priznáva Civilný sporový poriadok. V prípade ak prebieha iné súdne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pred rozhodnutie súdu, môže súd podľa § 164 C.s.p. konanie prerušiť, avšak nie je povinný konanie prerušiť na základe návrhu strany a v danom prípade súd prvej inštancie správne dospel k záveru, že nie je vhodné prerušenie tohto konania, keďže dôvodom zamietnutia žaloby ani nebolo posúdenie otázky riešenej podľa tvrdení žalobcu v dovolacom konaní, do skončenia ktorého žiadal konanie prerušiť.

14. Vzhľadom na uvedené odvolací súd dospel k záveru, že obsah odvolania žalobcu nie je spôsobilý spochybniť správnosť záverov súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích dôvodov výslovne v ňom uvedených, pričom ani v odvolacom konaní neboli také zistené nové rozhodujúce skutočnosti, alebo dôkazy, ktoré by spochybňovali správnosť rozhodnutia súdu prvej inštancie.

15. Z uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 C.s.p. ako vecne správny potvrdil.

16. O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 a § 255 ods. 1 C.s.p. a žalovanému, ktorý mal úspech v odvolacom konaní, náhradu trov odvolacieho konania nepriznal, pretože mu trovy v odvolacom konaní nevznikli.

17. Toto rozhodnutie bolo prijaté pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu, ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.). Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1,2 C.s.p.).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 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.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.). Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 C.s.p.).