

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 7CoPr/3/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112229897
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mariana Harvancová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2024:1112229897.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Mariany Harvancovej a členov senátu Mgr. Adely Unčovskej a Mgr. Niny Dubovskej, v právnej veci žalobcu: A. B., narodený XX.XX.XXXX, trvale bytom C. XX, D., zast.: SODOMA VULGAN, spol. s.r.o., so sídlom Kominárska 2,4, Bratislava, IČO: 47 254 084, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky Bratislava, so sídlom Klemensova 8, 813 61 Bratislava, IČO: 31 364 501, o zaplatenie mzdových nárokov s príslušenstvom, o späťvzatí časti žaloby, na odvolanie žalovaného proti rozsudku bývalého Okresného súdu Bratislava I zo dňa 05.12.2022, č.k.10Cpr/8/2012-490, takto

rozhodol:

I. Rozsudok súdu prvej inštancie sa v napadnutom prisudzujúcom výroku m e n í tak, že žaloba žalobcu sa z a m i e t a.

II. Žalovaný m á proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Súd prvej inštancie rozsudkom konanie o zaplatenie sumy 1 077,17 eur zastavil, žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 2 120,70 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 58,92 eur brutto od 13.09.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 63,54 eur brutto od 13.10.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 67,34 eur brutto od 13.11.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 81,69 eur brutto od 13.12.2009 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 84,18 eur brutto od 13.01.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 73,91 eur brutto od 13.02.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 113,95 eur brutto od 13.03.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 82,12 eur brutto od 13.04.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 88,80 eur brutto od 13.05.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 57,49 eur brutto od 13.06.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 71,04 eur brutto od 13.07.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 73,91 eur brutto od 13.08.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 65,70 eur brutto od 13.09.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 79,92 eur brutto od 13.10.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 65,70 eur brutto od 13.11.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 79,92 eur brutto od 13.12.2010 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 90,34 eur brutto od 13.01.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 70,67 € brutto od 13.02.2011 do zaplatenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 99,99 eur brutto od 13.03.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 78,52 eur brutto od 13.04.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 85,20 eur brutto od 13.05.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 78,52 eur brutto od 13.06.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 68,16 eur brutto od 13.07.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 62,82 eur brutto od 13.08.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 54,97 eur brutto od 13.09.2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 68,16 eur brutto od 13.10.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 78,52 eur brutto od 13.11.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 76,68 eur brutto od 13.12.2011 do zaplatenia, všetko do

15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku a žalobcovi vo vzťahu k žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 32,64 %.

2. Rozhodnutie právne odôvodnil ust. § 1 ods. 1 písm. a), § 1 ods. 2, § 2 ods. 1, § 2 ods. 2, § 2 ods. 3 písm. j), § 4 ods. 1, § 4 ods. 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. v znení účinnom v čase žalobcom vykonávanej pracovnej pohotovosti (ďalej len „zákon č. 462/2007 Z.z.“), § 43 ods. 1 písm. d) ods. 3, § 85 ods. 1, § 90 ods. 1, § 96 ods. 1, § 96 ods. 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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“), § 517 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „Občiansky zákonník“), § 3 a § 10c Nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka (ďalej len „Nariadenie“), § 145 ods. 2, § 146 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“). Vecne rozhodnutie v časti zastavenia konania odôvodnil tým, že žalovaný v písomnom stanovisku, doručenom súdu dňa 29.09.2022 nenamietal matematické vyčíslenie uplatneného mzdového nároku žalobcom po späťvzatí časti uplatneného nároku žalobcom písomným podaním žalobcu, ktoré bolo súdu doručené dňa 12.05.2022 (a na pojednávaní konanom dňa 02.11.2022), s ktorými späťvzatím v časti žaloby žalovaný vyslovil súhlas. Vzhľadom k uvedenému tak súd prvej inštancie konanie v časti o zaplatenie sumy 1.077,17 eur, zastavil. Predmetom konania tak zostal mzdový nárok žalobcu na zaplatenie sumy 2 120,70 eur brutto spolu s príslušenstvom. Sporným medzi stranami bola včasnosť uplatnenia nároku z dôvodu, že žalovaný vzniesol námietku premlčania uplatneného nároku žalobcom. Sporným bolo i uplatnenie nároku ako takého z dôvodu, že žalovaný počas konania uviedol, že so žalobcom mzdové nároky vypořiadal, vyplatil mu ich v dohodnutej sume podľa Kolektívnej zmluvy, ktorej súčasťou je Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR v znení dodatkov z č. 12, 13, 14. Súd prvej inštancie mal za to, že žalobca si nárok uplatnil včas podaním žaloby doručenej súdu dňa 14.09.2012 a následnými podaniami, ktorými žalobca následne matematicky rozšíril už žalobou pôvodne uplatnený nárok na zaplatenie sumy 409,17 eur na istine titulom mzdového nároku a úroku z omeškania na sumu 556,33 eur - písomným podaním doručeným súdu dňa 11.06.2014, ktorého znenie bolo upravené písomným podaním žalobcu zo dňa 30.06.2014 na sumu 3 544,84 eur na istine spolu so zvýšeným úrokom vo výške 801,73 eur. Mal za to, že tento postup žalobcu nemal vplyv na včasnosť uplatneného nároku, keďže žalobca sa domáha mzdového nároku, ktorý bol žalovaný žalobcovi povinný zaplatiť. Nestotožnil sa s argumentáciou žalovaného, že žalobca svojimi podaniami vykonával zmenu žaloby, čo by malo vplyv na premlčanie uplatneného nároku žalobcom v konaní. Mal za to, že žalobca sa pôvodne doručenou žalobou a následne písomnými podaniami domáha proti žalovanému plnenia za pracovnú pohotovosť a následné zmeny petitu žaloby boli len kvantitatívne a prejavili sa zvýšením sumy uplatneného nároku v žalobe na plnenie, na skutkovom základe uvedenom v žalobe a podaniach žalobcu doručených súdu počas vedenia konania (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo 169/2009). Vzhľadom k uvedenému súd námietku premlčania uplatneného nároku vznesenú žalovaným posúdil ako nedôvodnú a podania žalobcu doručené súdu po podaní žaloby nepovažoval obsahovo za také podania, ktorými by si žalobca uplatnil nové nároky. Zároveň súd prvej inštancie námietku premlčania uplatneného mzdového nároku žalobcom v konaní vznesenú žalovaným vyhodnotil aj ako rozpornú s dobrými mravmi. Žalovaný bol povinný mzdové nároky žalobcu uspokojiť v čase ich splatnosti v súlade s platným znením ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce a bol povinný, ako zamestnávateľ, zároveň dbať na to, aby znenie kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR v znení dodatkov č. 12, 13, 14, bola uzavretá v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, ako aj so Zákomom o kolektívnom vyjednávaní. Na základe vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie za preukázané, a 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 01.09.2007 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 - 2012, 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, majúca za

to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť. Až na základe rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 8Co/1092011 zo dňa 24.04.2012, 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 ustanovenia § 96 ods. 4 Zákonníka práce a podľa ustanovenia § 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 nárok v sume 2 120,70 eur s príslušenstvom za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie. Súd mzdový nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa ustanovenia § 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). Medzi stranami bolo sporné, ako je potrebné vykladať pojem „pomerná časť základnej zložky mzdy“, ktorý nie je expressis verbis zákonodarcom definovaný. Súd sa stotožnil s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodiť, že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (zhodne uvedené v odbornom článku autora E. F. F. 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 vyvodil, 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. Nesúhlasil tak 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. Stotožnil sa s argumentáciou žalovaného, 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, 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). 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 neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29.04.2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda, pri zrejmom a neopomenuteľnom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, ako všeobecne záväzným právnym predpisom a tiež vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia. 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 ustanovenia § 231 ods. 4 Zákonníka práce, 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. Žalovaný v poslednom podaní doručenom súdu dňa 29.09.2022 (bod 19. odôvodnenia rozsudku, ktorým nerozporoval matematické vyčíslenie uplatneného nároku žalobcom) vo vzťahu k namietanej platnosti kolektívnej zmluvy a vo vzťahu k uzneseniu NSSR sp.zn. 5Cdo119/2020, ktorým súd odmietol jeho dovolanie vo veci p. D. uviedol, že vyplácané sumy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, tak ako sú špecifikované v listinných dôkazoch, boli v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov žalovaného dohodnuté vyššie, ako určovali príslušné nariadenia vlády upravujúce výšku minimálnej mzdy, respektíve hodinovej minimálnej mzdy. Podľa názoru žalovaného takto nastavené odmeňovanie zamestnancov pri neaktívnej časti pracovnej pohotovosti vychádzalo zo zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde a zohľadňovalo skutočnosť, že v nariadeniach vlády pri hodinovej minimálnej mzde zákonodarca vychádzal z týždenného fondu pracovného času 40 hodín/týždeň, avšak týždenný fond pracovného času u žalovaného bol stanovený na 36 hodín/týždeň. Žalovaný zastával názor, že odmeňovanie zamestnancov bolo upravené v súlade s postupom, ktorý vyplýva zo zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde. Súd vo vzťahu k argumentácií žalovaného uviedol, že žalobcom uplatnený nárok sa neopiera o výšku minimálnej hodinovej mzdy, ale o mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Aj keď kolektívna zmluva žalovaného pri určení výšky odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, podľa vyjadrenia žalovaného, prevyšuje výšku minimálnej mzdy, neplatnosť tohto ustanovenia kolektívnej zmluvy je daná tým, že negarantuje zamestnancovi mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Rozdielny názor žalobcu a žalovaného v tejto otázke je tak vyvolaný rozdielnosťou výkladu ustanovenia § 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 správny. Súd zastáva 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 toto kontexte súd poukázal na obsah Zákonníka práce, ktorý za účelom ochrany zamestnanca, ako slabšej strany, obsahuje predovšetkým kogentné ustanovenia, od ktorých sa možno odchýliť len v prospech zamestnanca. Poukázal na rozsudok Krajského súdu v Bratislave č.k.10CoPr 5/2022-496, v skutkovo totožnej veci. Vo vzťahu k výške a výpočtu náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a žalované obdobie (ktorej matematické vyčíslenie sporné medzi stranami v konaní nie je), 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 G. E. H. I. v jej znaleckom posudku č. 6/2016, vyhotovenom v konaní sp.zn. 19Cpr/7/2012 vedenom na tunajšom súde v obdobnej veci F. D. B. J. K., za „dobu odpočinku na pracovisku“ a právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku E. F., mal za to, že pomerná časť základnej zložky mzdy je presne určiteľnou časťou mzdy a zákonné minimum sa použije len v prípade, ak pomerná časť základnej zložky mzdy je pod jeho úrovňou. Nakoľko v danom prípade výška mzdy určená v internej smernici žalovaného za 1 hodinu pracovnej pohotovosti bola nižšia ako pomerná časť základnej zložky mzdy žalobcu, čím sa kolektívna zmluva odkazujúca na úpravu odmeňovania v predmetnej smernici dostala do rozporu s § 96 ods. 3 Zákonníka práce, súd priznal žalobcovi voči žalovanému uplatnený nárok titulom doplatenia rozdielu v žalobcom vypočítanej a žalovaným nevyplatenej náhrade mzdy. Žalobca výšku mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za žalované obdobie určil tak, že výsledok podielu tarifnej mzdy žalobcu a mesačného fondu pracovného času vynásobil počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. 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 zaplatenie 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.

3. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol v súlade s ust. § 255 ods. 1, § 256 ods. 1, § 262 CSP. Ustálil, že žalobca mal v spore úspech v časti mzdového nároku v sume 2.120,70 eur, čo zodpovedá úspechu 66,32 %. Žalovaný bol úspešný v časti mzdového nároku v sume 1.077,17 eur, nakoľko zastavenie konania procesne zaviniť žalobca. S poukazom na uvedené bol žalovaný v konaní úspešný v časti mzdového nároku v sume 1.077,17 eur, čo zodpovedá úspechu v rozsahu 33,68 % a žalobca voči žalovanému mal celkový úspech 32,64 % (66,32 % - 33,68 %). S tým, že o výške náhrady trov konania súd rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia.

4. Proti prisudzujúcemu výroku a závislému výroku o trovách konania rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný dôvodiac ust. § 365 ods. 1 písm. f), h) CSP. Poukázal na Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 336/2019 zo dňa 9. júna 2020. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku vyplýva, že súd prvej inštancie žalobcovi priznal nárok v zmysle metodiky znalkyne p. G. E. H. I. v Znaleckom posudku č. 6/2016, ktorý bol vyhotovený v inom sporovom konaní vedenom na 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 nie len 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. 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). Od roku 2008 do 2011 bola u žalovaného platná a účinná Kolektívna zmluva zo dňa 17.03.2011 (ďalej len „Kolektívna zmluva“), 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 pôsobiacej 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 01.07.2004 v znení je doplnení (ďalej len „smernica“), 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. Súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil a vyložil ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce, pri svojom výklade sa výlučne pridržiaval vyjadrení žalobcu. Tento výklad ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce, tak ako si ho ustálil súd prvej inštancie, žalovaný považuje za nespravodlivý a nekomplexný. Výklad predmetného ustanovenia tak ako ho súd prvej inštancie popísal v odôvodnení rozhodnutia, 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 ust. § 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. S takýmto výkladom súdu prvej inštancie nestotožňuje, považuje ho za nelogický. Poukázal na to, že žalobca v konaní (ako aj v iných konaniach) podal nespočetné množstvo zmätočných písomných podaní, týmito podaniami žalobca menil žalobu (opakovane), čím na jeho strane došlo aj k zmene nie len žaloby kvantitatívne ale aj kvalitatívne, preto údajný nárok žalobcu nespočíval dňom podania pôvodnej žaloby, ale sa premičal. Mal za to, že s poukazom na ust. § 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 ust. § 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 E. F. 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. K záverom uvádzaným v odbornom článku E. F. sa žalovaný vyjadril, a toto posúdenie považuje za nesprávnu interpretáciu ust. 96 ods. 3) Zákonníka práce. Tento odborný článok nemožno považovať za ustálenú právnu (súdnu) prax, ani za judikovanú právnu vetu, ktorou by mali byť súdy viazané. Nesprávnym výkladom ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce súdom prvej inštancie, súd umožnil 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 rozhodnutia sa súd prvej inštancie stotožňuje 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 zdôrazňuje, 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. 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, nemôže byť nižšia ako minimálna mzda (v eurách za hodinu). Zotrvával na svojom právnom výklade príslušného ustanovenia § 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. Trval na tom, že pri svojom postupe neporušil ustanovenie Zákonníka práce, a ani zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a vyplatil žalobcovi všetky nároky, ktoré mu patrili na základe vzájomnej dohody. Keďže zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave neurčuje bližšie podmienky v súvislosti s odmeňovaním zamestnancov v doprave a v tejto súvislosti odkazuje na ust. § 119 Zákonníka práce, je potrebné riadiť sa pri odmeňovaní zamestnancov Zákonníkom práce ako všeobecným právnym predpisom. Jeho závery potvrdzuje aj Najvyšší súd SR v Uznesení, sp. zn.: 4Cdo/165/2018 zo dňa 29.04.2019, kedy v bode 14. uvádza „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. 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.“ 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 01.01.2011. 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 rozhodnutí nerozporoval. 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. Súd prvej inštancie žalobcov nárok na odmenu za prácu neaktívnej časti pohotovosti určil z tarifnej mzdy žalobcu, s týmto postupom súdu prvej inštancie žalovaný nesúhlasí, nakoľko takýto spôsob určený súdom nesprávne kopíruje odmeňovanie v prípade riadneho výkonu práce a opomína úpravu v zmysle ust. § 120 ods. 1) Zákonníka práce. 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. Výklad ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý prezentuje v 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. Z predmetného 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 ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce a v ust. § 120 Zákonníka práce redundantná. S takýmto právnym posúdením súdu prvej inštancie sa nestotožnil, nakoľko 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. Ako už uviedol vyššie 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 ust. § 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 ust. § 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. 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 zákonodarca iný úmysel, tak by nerozlišoval medzi: a) aktívnou časťou pohotovosti, b) neaktívnou časťou pohotovosti, c) 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. Zákonodarca predsa posudzuje odlišne aj výkon aktívnej časti pohotovosti, ktorú v zmysle ust. § 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 29. rozsudku, nie je správna. Žalovaný trval na tom, že jediný možný, logický a spravodlivý výklad ust. § 96 ods. 3) Zákonníka práce je ten, že mzda za pracovnú pohotovosť môže byť s prihliadnutím na ustanovenie § 119 ZP 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 nelogické a v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Na jednej strane súd prvej inštancie súhlasí 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. Na základe uvedeného žiadal, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti zmenil a žalobu zamietol.

5. Žalobca sa k odvolaniu žalovaného nevyjadril.

6. Odvolací súd preskúmal vec, v ktorej je viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 ods. 1 CSP) a vychádzajúc z podaného odvolania v odvolacom konaní preskúmal prisudzujúci výrok a závislý výrok o trovách konania rozsudku súdu prvej inštancie. Odvolací súd vec prejednal bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) keďže sa nejednalo o prípad, v ktorom by bolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie a nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem s použitím § 378 ods. 1 v spojení s § 470 CSP a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je podané dôvodne.

7. 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 CSP).

8. K odvolateľom uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP), 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 vec 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 ust. § 191 CSP, a to vzhľadom na to, že súd vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo z prednesov sporových strán nevyplynuli, ani inak nevyšli počas konania najavo, alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané, alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú aj také skutkové zistenia, ktoré súd prvej inštancie založil na chybnom hodnotení dôkazov. Typovo ide o situáciu, kde je logický rozpor v hodnotení dôkazov, prípadne poznatkov, ktoré vyplynuli z prednesov sporových strán, alebo ktoré vyšli najavo inak z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálnej vierohodnosti alebo ak výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ustanovení § 192 a § 193 CSP.

9. K námietke odvolateľa, že rozsudok prvoinštančného súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 365 ods.1 písm. h/ CSP) 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.

10. Z obsahu podaného odvolania vyplýva, že ním odvolateľ namietal právne závery súd prvej vo vzťahu k posúdeniu námietky premlčania žalobcom uplatneného nároku, majúc za to, že žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie množstvom zmätočných podaní menil žalobu nielen kvantitatívne ale aj kvalitatívne. V tejto súvislosti odvolací súd uvádza, že zmena žaloby je základným dispozičným úkonom predmetom konania, je prejavom tzv. dispozičného princípu sporového konania. Zmena žaloby nie je len zmenou tzv. žalobného petitu. Žalobu v civilnom konaní treba vnímať ako komplexné podanie žalobcu, ktoré má spĺňať náležitosti podľa § 132 CSP. Pod zmenou žaloby treba chápať zmenu akejkoľvek náležitosti, ktorú žaloba má mať. Od tohto treba však odlišovať prosté odstránenie väd žaloby, najmä v prípade, keď súd postupuje podľa § 128 CSP. O zmenu žaloby nejde v prípade, ak žalobca predkladá nové dôkazné návrhy, najmä so zreteľom na výsledok doterajšieho konania. Rovnako o zmenu žaloby nepôjde v prípade, ak žalobca rozšíri alebo zmení fakultatívnu právnu kvalifikáciu svojho nároku. Za zmenu žaloby treba považovať zmenu tzv. žalobnej žiadosti (petit žaloby), ktorá môže spočívať v zmene buď kvalitatívnej alebo kvantitatívnej stránky žalobnej žiadosti. Za kvalitatívnu zmenu petitu treba považovať tie situácie, keď žalobca, či už s poukazom na rovnaký (doteraz tvrdený) skutkový stav, prípadne skutkový stav zmenený a doplnený, požaduje niečo iné než pôvodne. Za kvantitatívnu zmenu žaloby treba považovať najmä pri žalobách na plnenie to, keď žalobca žiada buď niečo iné, alebo kvantitatívne viac, než žiadal v pôvodnej žalobe. V prípade, že súd zmenu žaloby pripustí, o jej zmene rozhodne uznesením, proti ktorému nie je odvolanie prípustné (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 24.5.2016, sp.zn. 4 Cdo 1193/2015).

11. Z obsahu spisu (i podrobného odôvodnenia napadnutého prvoinštančného rozhodnutia) odvolací súd zistil, že žalobca sa žalobou doručenou súdu prvej inštancie dňa 14.09.2012 pôvodne domáhal proti žalovanému zaplata sumy 1139,97 eur. Na preukázanie svojich tvrdení priložil k žalobe výpočtovú tabuľku svojej mzdy za rok 2009 (august až december), za rok 2010 a rok 2011, z obsahu ktorej vyplýva výška náhrady za obdobie august 2009 - december 2009 v sume 507 eur, úroky z omeškania za obdobie august 2009 - december 2009 v sume 150,05 eur, náhrada za obdobie január 2010 – december 2010 v sume 1267,20 eur a úroky z omeškania za obdobie od január 2010 -december 2010 v sume 240,75 eur, náhrada za január 2011-december 2011 v sume 1314 eur a úroky z omeškania za obdobie január 2011 - december 2011 v sume 131,53 eur. Dňa 16.01.2013 (čl. 42 spisu) doručil žalobca súdu prvej inštancie písomné podanie (doplnenie žaloby), v ktorom uviedol, že si uplatňuje náhradu za obdobie od septembra 2009 do júla 2011 (?) a úroky z omeškania, a to nárok na náhradu v sume 612,61 eur a sumu 527,36 eur ako úroky z omeškania. Na preukázanie svojich tvrdení uviedol, že tento nárok pozostáva z náhrady za pracovnú pohotovosť za obdobie august 2009 - december 2011 celkom v sume 3088,20 eur a úroky z omeškania za obdobie august 2009 - december 2011 celkom v sume 527,36 eur, a to náhradu za obdobie august 2009- december 2009 v sume 507 eur, úroky z omeškania za obdobie august 2009- december 2009 v sume 132,86 eur, náhradu za obdobie január 2010 – december 2010 v sume 1267,20 eur, úroky z omeškania za obdobie od január 2010-december 2010 v sume 251,50 eur, náhradu za január 2011 -december 2011 v sume 1314 eur a úroky z omeškania za obdobie január 2011- december 2011 v sume 143 eur.

12. Podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 11.06.2014 (čl. 76) žalobca rozšíril žalobu tak, že žiadal, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie istiny 2254,35 eur spolu s príslušným úrokom z omeškania v sume 345,15 eur. Predbežne náhradu za obdobie august 2009- december 2011 vyčíslil v sume 3779,70 eur a úroky z omeškania za obdobie august 2009-december 2011 v sume 675,15 eur, čo špecifikoval nasledovne : náhrada za obdobie august 2009 - december 2009 v sume 415,74 eur, úroky z omeškania za obdobie august 2009- december 2009 v sume 122,33 eur, náhradu za obdobie január 2010 – december 2010 v sume 2268 eur, úroky z omeškania za obdobie od január 2010-december 2010 v sume 434,52 eur, náhradu za január 2011 -december 2011 v sume 1095,96 eur a úroky z omeškania za obdobie január 2011-december 2011 v sume 118,30 eur, zohľadniac pritom plnenie zo strany žalovaného v časti istiny 1 525,32 eur a v časti úrokov z omeškania v sume 330 eur. Súd prvej inštancie pripustil zmenu žaloby (prihladnuc na podanie žalobcu zo dňa 16.01.2012 a podanie zo dňa 11.06.2014) tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 2 254,35 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 345,15 eur (uznesenie zo dňa 16.06.2014, č.k. 10Cpr/8/2012-85).

13. Podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 26.09.2016 žalobca rozšíril žalobu o mzdový nárok tak, že žiadal, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie istiny 3 197,82 eur spolu s príslušným úrokom z omeškania z jednotlivých mzdových nárokov. Súd prvej inštancie pripustil zmenu žaloby uznesením zo dňa 14.12.2016, č.k. 10Cpr/8/2012-147.

14. Žalovaný v konaní pred súdom prvej inštancie vznesol námietku premlčania žalobcom uplatnených nárokov (podanie zo dňa 26.09.2016, podanie zo dňa 17.01.2017). Námietku premlčania vznesenú žalovaným je potrebné vyhodnocovať v súvislosti s tým, že hmotnoprávne účinky zmeneného návrhu vznikajú doručením návrhu na súd, nie právoplatnosťou rozhodnutia súdu o pripustení zmeny návrhu na začatie konania. Z podania žalobcu doručeného súdu prvej inštancie dňa 11.06.2014 vyplýva, že žiada priznať viac ako sa pôvodne domáhal v podanej žalobe (konkrétne vyššej sumy náhrady za obdobie 01/2010 – 12/2010 a 01/2011 – 12/2011, ako i vyššej sumy úrokov z omeškania za dané obdobie). Odvolací súd má tak za to, že žalovaný dôvodne namietal premlčanie nárokov na doplatenie náhrad mzdy za obdobie 01/2010-12/2010, keďže tieto nároky si žalobca uplatnil po uplynutí premlčacej lehoty, keďže mzda za december 2010 bola splatná dňa 12.01.2011 a uplatniť si ju mohol v trojročnej premlčacej lehote, t.j. do 12.01.2014, avšak uplatnil (rozdiel medzi pôvodne uplatnenou sumou a jej navýšením) až podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 11.06.2014. Včas si tak žalobca uplatnil len nároky na doplatenie (rozdiel medzi pôvodne uplatnenou sumou a jej navýšením) náhrady mzdy za obdobie 01/2011-12/2011, avšak i to nedôvodne, keďže žalobcovi patrila mzda za uvedené obdobie len vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve. Pričom až v tomto podaní žalobca uviedol, že pri stanovení výšky nedoplatku za uvedené obdobie vychádzal z hodinovej mzdy, a to zo sumy 3,25 eur/hod. v roku 2009, zo sumy 3,39 eur/hod. v roku 2010 a zo sumy 3,5 eur/hod. v roku 2011.

15. Podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 26.09.2016 žalobca rozšíril žalobu o mzdový nárok tak, že žiadal, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie istiny 3 197,82 eur spolu s príslušným úrokom z omeškania z jednotlivých mzdových nárokov.Pričom nedoplatok mzdy (vrátane príplatku za prácu nadčas) v celkovej sume 3197,82 eur s prísl. (za obdobie roku 2009 v sume 1024,26 eur, za rok 2010 v sume 2704,38 eur a za rok 2011 v sume 2504,05 eur), žalobca vypočítaval z hodinovej mzdy v 08/2009 v sume 3,29 eur a od 09/2009 v sume 3,34 eur. Žalovaný tak dôvodne namietal, že nároky za obdobie 08/2009-12/2011, uplatnené žalobcom podaním zo dňa 26.09.2016 v sume prevyšujúcej sumu náhrady vzniknutú pred 26.09.2013 sú premlčané, keď nárok za posledný mesiac uvedeného obdobia, a to december 2011 bol splatný 12.01.2012 a trojročná premlčacia doba uplynula 12.01.2015, preto keď si tieto nároky (v sume prevyšujúcej sumu náhrady uplatnenú pred 26.09.2013) žalobca uplatnil podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 26.09.2015, uplatnil si ich po uplynutí premlčacej lehoty. Zároveň správne žalovaný namietal aj skutočnosť, že v podaní zo dňa 26.09.2016 žalobca nárok už nekvalifikoval ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa ustanovenia § 96 Zákonníka práce ako v samotnej žalobe, ani ako pracovnú pohotovosť podľa ustanovenia § 4 zákona č. 462/2007 Z. z., tak ako v podaní zo dňa 11.06.2014, ale ako riadny pracovný čas, za ktorý patrí žalobcovi mzda spolu so mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas v prípade prekročenia mesačného pracovného času. Podaním zo dňa 26.09.2016 došlo nielen ku kvantitatívnej ale aj kvalitatívnej zmene žaloby (zmena právneho titulu, na základe ktorého sa žalobca domáhal zaplatenia uvedenej sumy). Hoci sa súd riadi zásadou iura novit curia, je potrebné, aby účastník, ktorý je právne zastúpený advokátom, zrozumiteľne popísal svoj nárok aj skutkové okolnosti, z ktorých vychádza. Z vyššie uvedeného je zrejmé, že žalobca

sa zmenami žaloby v predmetnom prípade domáhal priznania iného plnenia, ako toho, ktorého sa domáhal v pôvodnom petite žaloby a požadoval plnenia na základe iného skutkového stavu ako tvrdil v žalobe. Doplnenie skutkových tvrdení, ktoré sú nové, znamenajú podstatnú zmenu alebo doplnenie rozhodujúcich skutočností tvrdených v žalobe. Podľa názoru odvolacieho súdu podaním doručeným súdu prvej inštancie dňa 26.09.2016 sa žalobca domáhal priznania iného plnenia ako v pôvodnej žalobe, preto žalovaný dôvodne vzniesol námietku premlčania všetkých nárokov uplatnených týmto podaním, keďže si tieto nároky uplatnil žalobca po uplynutí premlčacej doby, ktorá začala v prípade nároku za posledný mesiac uvedeného obdobia, a to december 2011, od 12.01.2012 a uplynula 12.01.2015.

16. Pokiaľ žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie argumentoval tým, že žalovaným vznesená námietka premlčania je v rozpore s dobrými mravmi, je potrebné uviesť, že vznesenie námietky premlčania v zásade neodporuje dobrým mravom. Uplatnenie námietky premlčania je v pracovnom práve prípustné na základe ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce, keďže ustanovenia Občianskeho zákonníka o premlčaní sa nachádzajú v jeho všeobecnej časti, ktorá sa vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy. Premlčanie je jedným z občianskoprávných inštitútov, ktorý je úzko spojený s plynutím času. Ak uplynie určený čas pre uplatnenie subjektívneho práva, veriteľ (v tomto prípade zamestnanec) v ňom neuplatní svoje právo na súde a dlžník (v tomto prípade zamestnávateľ) vznesie v súdnom konaní námietku premlčania, nastávajú právne následky premlčania. Tie znamenajú, že veriteľovo subjektívne právo, hoci ako také naďalej trvá, stráca možnosť byť s úspechom autoritatívne vykonané (ide o stratu nároku). Konflikt medzi vznesením námietky premlčania a dobrými mravmi možno konštatovať len výnimočne a v hraničných prípadoch. Vzhľadom k uvedenému má odvolací súd za to, že žalovaným vznesená námietka premlčania nie je v rozpore s dobrými mravmi, pretože neovplyvnil dobu, kedy žalobca podal pôvodný návrh na začatie konania (žalobu) na súde, ani zmenené návrhy na súde, s akcentom na to, že žalobca v pôvodnom návrhu na začatie konania (žalobe) tvrdil, že žalovaný mu celú istinu už vyplatil v správnej výške a domáhal sa zaplatenia len úrokov z omeškania. Žalovaný preto pri zmenách žaloby využil svoje hmotnoprávne oprávnenie a vzniesol voči novým uplatňovaným nárokom žalobcu námietku premlčania. Pokiaľ žalobca nesúhlasil so vznesením námietky premlčania aj v súvislosti s poškodením jeho slabšieho postavenia ako účastníka pracovnoprávneho vzťahu, je potrebné poukázať na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-429/09, v ktorom sa síce uvádza, že zamestnanec sa má považovať za slabšiu stranu pracovnoprávneho vzťahu a je potrebné zabrániť tomu, aby ho mal zamestnávateľ možnosť obmedzovať (odsek 80), no tento záver nemožno vykladať izolovane od ostatného obsahu rozhodnutia, inak sa môže zmeniť jeho zmysel a účel.

17. Odvolací súd tak dospel k inému právnomu záveru ako súd prvej inštancie, keď posúdil námietku premlčania vznesenú žalovaným počas konania pred súdom prvej inštancie ako dôvodnú (viď odôvodnenie bodu 14-15 rozhodnutia). Napriek uvedenému záverom mal za potrebné vyjadriť sa k meritu veci. Pokiaľ súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozhodnutia vyslovil, že kolektívna zmluva žalovaného je v časti určujúcej odmenu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v rozpore s ust. § 96 ods.3 Zákonníka práce, tento jeho záver nie je správny. V tejto súvislosti odvolací súd upriamuje pozornosť na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 4 Cdo/165/2018, v ktorom dovolací súd vyslovil: „Dovolací súd nad rámec dovolacieho prieskumu považuje za potrebné uviesť, 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. Ustanovenie § 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 takomto 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.

18. V prejednávanej veci bolo nesporným, že pracovný pomer žalobcu (hasiča) u žalovaného bol upravený zákonom č. 462/2007 Z. z., ktorý je vo vzťahu k Zákonníku práce potrebné považovať za lex specialis, pričom vo vzájomnom vzťahu týchto dvoch ustanovení platí všeobecné pravidlo, podľa ktorého špeciálna úprava má prednosť pred všeobecnou úpravou (lex specialis derogat legi generali) ako subsidiárny všeobecný právny predpis. Žalobca mal za žalované obdobie od augusta 2009 do decembra 2011 v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod. žalovaným ako zamestnávateľom nariadený tzv. odpočinok na pracovisku, počas ktorého len čakal na výkon práce, ktorým bol zásah pri požiari. Iné činnosti okrem vymenovaných v predchádzajúcej vete v tomto čase nevykonával. Žalobca v žalovanom období v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod. bol prítomný na pracovisku a čakal na výkon práce. Ide teda o čas pracovnej pohotovosti, za ktorý patrí žalobcovi mzda. V ustanovení § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z. z. je upravená pracovná pohotovosť zamestnancov v doprave, počas ktorej nemusia byť prítomní na pracovisku, ale sú povinní byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravení začať vykonávať prácu na pokyn. Žalobca však na základe nariadenia zamestnávateľa bol povinný sa v čase pracovnej pohotovosti zdržiavať na pracovisku a čakať na výkon práce, ktorú mu žalovaný nariadil. Keďže zákon č. 462/2007 Z. z. osobitne túto situáciu neupravuje, podľa názoru odvolacieho súdu je potrebné postupovať podľa ustanovenia § 96 Zákonníka práce (§ 1 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z.), ktoré upravujú pracovnú pohotovosť zamestnanca, ktorý je povinný počas nej sa zdržiavať na pracovisku, ďalej rozlišujú medzi neaktívnou a aktívnou pracovnou pohotovosťou, a aj medzi mzdou, ktorá patrí zamestnancovi za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Odvolací súd sa nestotožnil s právnymi závermi súdu prvej inštancie, že prítomnosť žalobcu na pracovisku počas pracovnej pohotovosti v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod. je riadnym výkonom práce. Zákon č. 462/2007 Z. z. (§ 4 ods. 6) aj Zákonník práce (§ 96) určujú, že ak zamestnanec je na pracovisku a čaká na výkon práce na základe pokynu zamestnávateľa, ide o pracovnú pohotovosť. Nakoniec, aj Krajský súd v Bratislave v rozsudku č. k. 8Co/109/2011-135 zo dňa 24.4.2012, na ktorý sa samotný žalobca v žalobe odvoláva, dospel k záveru, že ide o pracovnú pohotovosť a nie o riadny výkon práce v rámci bežného týždenného pracovného času. Pracovná pohotovosť, kedy zamestnanec nepracuje a len čaká na výkon práce, je síce započítavaná do pracovného času (§ 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z. z., § 96 ods. 2 ZP) a patrí za ňu zamestnancovi mzda (§ 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z. z., § 96 ods. 3 ZP), no táto mzda sa nemusí zhodovať s výškou mzdy za vykonávanú prácu.

19. 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. Pokiaľ žalobca pri stanovení výšky ním uplatneného nároku (podanie doručené dňa 11.06.2014) vychádzal z hodinovej mzdy, a to zo sumy 3,25 eur/hod. v roku 2009, zo sumy 3,39 eur/hod. v roku 2010 a zo sumy 3,5 eur/hod. v roku 2011 a odkazoval na závery Znaleckého posudku č. 6/2016 vypracovaného znalcom G. E. H. I., nebolo mu možné priznať úspech, nakoľko takto ním uplatnený nárok je v rozpore so znením Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (kapitola III., časť 14, bod 82) podľa ktorej žalobcovi patrila za obdobie roku 2009 mzda v sume 1,89 eur/hod., za rok 2010 v sume 1,97 eur/hod. a za rok 2011 v sume 2,03 eur/hod.. K rovnakým záverom dospel i 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 dohodnutú 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".

20. Aj z dôvodovej správy k ustanoveniu § 96 Zákonníka práce, účinného od 01.09. 2007 vyplýva, že nová úprava pracovnej pohotovosti je daná do súladu s rozsudkami Európskeho súdu vo veci Jaeger, Simap, 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 pracovnej pohotovosti je v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora Európskej únie v prípade Vorel (C-437/05), podľa ktorého výklad Smernice rady 93/104/ES o niektorých aspektoch úpravy pracovného času v znení Smernice Európskeho parlamentu a rady 2000/34/ES a Smernice Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch úpravy pracovného času nebráni tomu, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá pre účely odmeňovania zamestnanca a pokiaľ ide o pracovnú pohotovosť vykonávanú týmto zamestnancom na jeho pracovisku, zohľadňuje odlišné obdobia, počas ktorých je skutočne vykonávaná práca a obdobia, v priebehu ktorých k výkonu práce nedôjde, za predpokladu, že takýto režim plne zaručuje adekvátny účinok práv, ktoré zamestnancom priznávajú smernice za účelom účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti. K tvrdeniu žalobcu v odvolaní, že odlišné odmeňovanie zamestnanca za neaktívnu pohotovosť je možné výlučne za predpokladu, ak dochádza k zabezpečeniu práv priznaných smernicou, a že dochádza k porušeniu ustanoveného týždenného pracovného času, v dôsledku čoho zamestnanci nemajú dostatok času na regeneráciu, odvolací súd dôvodí, že iba samotným nerozlišovaním odmeňovania za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa nezabezpečí zamestnancom potrebný čas na regeneráciu, neposkytne teda účinnú ochranu ich zdravia a bezpečnosti, ale takúto ochranu ich zdravia a bezpečnosti je potrebné zabezpečiť inými účinnými prostriedkami a preto uvedenú smernicu nemožno 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. Z komentára k ustanoveniu § 96 Zákonníka práce vyplýva, že uvedené ustanovenie rozlišuje aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorú definuje ako časť, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu; od neaktívnej pracovnej pohotovosti, ktorú ďalej rozlišuje na neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, počas ktorej sa zamestnanec pripravuje na výkon práce zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska, od neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, počas ktorej sa zamestnanec zdržiava na pracovisku, a ktorá sa považuje za pracovný čas. Upravuje aj minimálne mzdové nároky, ktoré patria zamestnancovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas; za každú takúto hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi alikvotná časť základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej hodinovej mzdy podľa osobitného predpisu. Upravuje aj možnosť dohody na poskytnutie náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Aktívna časť pracovnej pohotovosti, teda, ak zamestnanec počas pracovnej pohotovosti aj vykonáva prácu, sa považuje za prácu nadčas.

21. Pokiaľ súd prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí vychádzal z rozhodnutia Krajského súdu v Bratislave č.k. 10CoPr/5/2022-496, je potrebné uviesť, že uvedené rozhodnutie bolo dovolacím súdom zrušené a vec vrátená na ďalšie konanie (uznesenie sp.zn. 7CdoPr/1/2023 zo dňa 22.08.2023), a to z dôvodu, že „odvolací súd nezaujal relevantné stanovisko k zásadnej argumentácii žalovaného, premietnutej aj do tej odvolacej, podľa ktorej prvoinštančný súd nesprávne interpretoval § 96 ods. 3 ZP vo vzťahu k slovnému spojeniu „pomerná časť základnej zložky mzdy" vo vzťahu spôsobu odmeňovania za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a jeho odlíšeniu od časti aktívnej. Žalovaný v konaní opakovane zdôrazňoval nevyhnutnosť rozlišovať pri pracovnej pohotovosti medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k samotnému výkonu práce nedôjde, keďže úmyslom zákonodarcu je odlišovať výšku mzdy za riadny výkon práce a mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Podľa žalovaného požiadavka rovnakého odmeňovania za aktívnu, ako aj za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nevyplýva zo žiadneho zákonného ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti, najmä keď sa za základ pre výpočet mzdového nároku za pracovnú pohotovosť aplikuje tarifná mzda.

22. Odvolací súd má za to, zhodne so žalovaným, že ak by mal normotvorca a následne i zákonodarca úmysel stotožňovať mzdu za riadne vykonanú prácu a mzdu za pracovnú pohotovosť, kedy zamestnanec

nevykonáva prácu a len čaká na výkon práce, nemal by dôvod osobitne určovať mzdové podmienky pre zamestnancov vykonávajúcich pracovnú pohotovosť s rozlíšením medzi aktívnou a neaktívnou pracovnou pohotovosťou. Konkrétne v ustanoveniach § 96 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré sa vzťahujú aj na žalobcu ako zamestnanca v doprave na základe ustanovenia § 1 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z. Osobitné ustanovenie § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z. z. síce určuje, že zamestnancovi za výkon pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí mzda, no bližšie podmienky neurčuje, a preto je potrebné postupovať podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Ustanovenie § 4 ods. 7 zákona č. 462/2007 Z. z. síce upravuje prácu nadčas počas pracovnej pohotovosti, ale už neupravuje mzdové nároky, preto je opäť potrebné postupovať podľa všeobecného ustanovenia § 96 Zákonníka práce. S týmto stanoviskom súdu sú súladné i rozsudky Súdneho dvora Európskej únie C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger) a C-429/09 (Günter Fuß c/a Stadt Halle), na ktoré poukazoval počas konania žalobca, a ktoré podľa jeho názoru majú preukazovať, že mu za pracovnú pohotovosť patrí mzda v rovnakej výške ako za riadny výkon práce.

23. Na základe uvedeného odvolací súd dospel k záveru, že žalobcovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v ustanovení § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce účinného do 31.8.2011. Od 01. 09. 2011 v zmysle novelizovaného ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. V oboch prípadoch ide prinajmenšom o vyplatenie minimálnej mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a o mzdu za prácu nadčas za aktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške 25 % priemerného zárobku zamestnanca za pracovnú pohotovosť (teda hodinová minimálna mzda za pracovnú pohotovosť zvýšená o 25%). Odvolací súd má ďalej za to, že žalobcom uplatnené nároky vrátane nárokov na zaplatenie úrokov z omeškania vychádzali aj z nesprávneho výpočtu počtu zmien a hodín (nezoohľadnil čerpanie dovolenky, náhradného voľna, PN, resp. iných skutočností). V tejto súvislosti je potrebné ako dôvodnú vyhodnotiť aj námietku žalovaného, ktorú opakovane vzniesol v konaní pred súdom prvej inštancie, že žalobca svoje nároky počas konania pred súdom prvej inštancie riadne nešpecifikoval, jeho podania neboli určité, čo spôsobovalo zmätočnosť žaloby i vo vzťahu k posúdeniu dôvodnosti výšky žalobcom uplatneného nároku ako i ním uplatnených úrokov z omeškania. Z obsahu podaní žalovaného zároveň vyplýva, že žalobcovi vyplatil náhradu za pracovnú pohotovosť v nárokovateľnej výške (podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR), čo žalobca nesporeoval (podanie žalobcu zo dňa 16.01.2013, podanie žalobcu zo dňa 10.06.2014, podanie zo dňa 07.12.2021). Zároveň žalobca uviedol, že žalovaný mu vyplatil platbu aj na úhradu úrokov z omeškania a iné platby za účelom urovnania sporu(podanie zo dňa 26.09.2016, podanie zo dňa 07.12.2021). Odvolací súd vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti mal za to, že žalovaný riadne uspokojil nárok žalobcu na mzdu za pracovnú pohotovosť podľa ustanovenia § 96 ods. 3 Zákonníka práce, preto je žaloba žalobcu nedôvodná.

24. Ďalšími námietkami odvolateľa sa odvolací súd podrobne nezoberal, keď tieto nie sú spôsobilé privodiť iné právne hodnotenie stavu veci, ako k akým dospel odvolací súd. I 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 (porovnaj napríklad rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. II.ÚS 251/04, III.ÚS 209/04, II.ÚS 200/09 a podobne). Na základe uvedeného, na zostávajúcu odvolaciu argumentáciu odvolateľa odvolací súd nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou.

25. Vzhľadom k uvedenému odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti (prisudzujúcom výroku) podľa ust. § 388 CSP zmenil tak, že žalobu žalobcu zamietol.

26. O trovách konania (celkových) odvolací súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 a 2 CSP v spojení s ust. § 262 ods. 1 a 2 CSP a s ust. § 396 ods. 1 a 2 CSP. Žalovaný bol úspešný tak v časti zastavenia konania v sume 1.077,17 eur, nakoľko zastavenie konania z procesného hľadiska zaviniť žalobca ako i vo zvyšku žalobcom uplatneného nároku. S poukazom na uvedené bol žalovaný v konaní úspešný v celom rozsahu, preto odvolací súd rozhodol tak, že žalovaný má proti žalobcovi nárok na plnú náhradu trov

konania. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

27. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

Poučenie:

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

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

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 CSP).