

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 17Cpr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1114200728
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 09. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. René Milták
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2020:1114200728.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I v konaní pred sudcom JUDr. René Miltákom v právnej veci žalobcu: H. R., U.. XX. XX. XXXX, R. N. Č.. X, XXX XX Š., Š. O. E., práv. zast.: SODOMA VULGAN, spol. s r.o., Kominárska č. 2, 4, 832 03 Bratislava, proti žalovanému: Železnice Slovenskej republiky, Klemensova č. 8, 813 61 Bratislava, IČO: 313 645 01, o zaplatenie 1.395,81 Eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

Súd žalobu z a m i e t a.
Súd žalovanému nárok na náhradu trov konania n e p r i z n á v a.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa na základe návrhu zo dňa 13. 01. 2014, doručeného Okresnému súdu Bratislava I toho istého dňa domáhal, aby mu žalovaný zaplatil sumu 286,24 Eur s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 95,04 Eur od 16. 12. 2010 až do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 78,96 Eur od 16. 01. 2011 až do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 98,28 Eur od 16. 02. 2011 až do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 95,55 Eur od 16. 03. 2011 až do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 98,28 Eur od 16. 04. 2011 až do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 98,28 Eur od 16. 05. 2011 až do zaplatenia, s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 98,28 Eur od 16. 06. 2011 až do zaplatenia a s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 65,52 Eur od 16. 07. 2011 až do zaplatenia z dôvodu nedoplatku za pracovnú pohotovosť za obdobie od septembra 2009 do júla 2011.

2. V priebehu konania došlo na základe uznesenia Okresného súdu Bratislava III č. k. 17Cpr/1/2014-43 zo dňa 18. 10. 2014 k zmene petitu žalobného návrhu, v zmysle ktorého sa žalobca domáhal, aby mu žalovaný zaplatil náhradu za pracovnú pohotovosť vo výške 1.395,81 Eur spolu so zvýšeným úrokom z omeškania vo výške 171,70 Eur.

3. Žalobca uviedol, že bol zamestnancom žalovaného na základe písomnej pracovnej zmluvy vo výkone funkcie hasiča. Na základe novely Zákonníka práce č. 348/2008 Z. z. zmenil žalovaný rozloženie pracovného času a vydal nový Denný poriadok účinný od 01. 09. 2007, v ktorom zaviedol tzv. Odpočinok na pracovisku v čase od 18.00 do 24.00, za ktorý mu však mzdu ani náhradu mzdy nevyplácal, pričom za uvedené obdobie žalobcovi patrí minimálne náhrada mzdy v rozsahu pracovnej pohotovosti a to s poukazom na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave č. k. 8Co/109/2011-135. K žalobe priložil tabuľku odpracovaných hodín, podľa ktorých si nárok uplatňuje. Žalobca pri uplatňovaní svojho nároku vychádzal z ust. § 96 ods. 5 Zákonníka práce a s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo 116/2006 v súlade s nariadením vlády č. 87/1995 Z. z. a § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka. Inšpektorát práce Žilina konštatoval, že žalovaný svojim zamestnancom vyplácal mzdu za každú hodinu vo výške 2,09 Eur za rok 2012 a 2,16 Eur za rok 2013. Podľa § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave, čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo je povinný byť na

pracovisku pripravený na výkon práce, sa započítava do pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi v doprave mzda. Suma hodinovej mzdy bola pri zaradení žalobcu do siedmej platovej triedy 3,25 Eur za rok 2009; 3,39 Eur za rok 2010 a 3,55 Eur za rok 2011. Oproti uvedeným sumám žalovaný vyplácal iba sumy 1,89 Eur/hod za rok 2009; 1,97/hod Eur za rok 2010; 2,03 Eur/hod za rok 2011. Hodnota dlžnej sumy predstavuje 1.567,51 Eur, pozostávajúcej zo sumy 1.395,81 Eur a z úroku z omeškania 171,70 Eur.

4. Žalovaný k žalobe uviedol, že pôvodne žalobcovi (ako aj iným zamestnancom) náhradu mzdy nevyplatil, ale vzhľadom na citovaný rozsudok postupne vyplatil žalobcovi časť nárokov za obdobie augusta 2009 až júl 2011 v septembri 2012, čím považuje žalobcom uplatnený nárok za vyplatený. Poprel výpočet prezentovaný v žalobcom predloženej tabuľke. Táto vychádzala z predpokladu, že žalobca odpracoval v rámci každej zmeny 6 hodín pracovnej pohotovosti a odpracoval 10 zmien za mesiac. Počet zmien nebol stanovený presne a ani počet hodín pracovnej pohotovosti nebol vždy 6 hodín. V prípade, že bol ohlásený požiar a žalobca išiel na výjazd, bol mu tento čas vo výplatnom termíne preplatený ako výkon práce nadčas a za tento čas mu nemohol vzniknúť nárok na náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť. Časť zmien uvedených v tabuľke predloženej žalobcom neodpracoval z dôvodu čerpania dovolenky, náhradného voľna, práceneschopnosti, prípadne iných skutočností. Žalovaný namietol premlčanie nárokov za obdobie do 03. 03. 2011 s tým, že nároky za obdobie od 04. 03. 2011 do 31. 07. 2011 boli žalobcovi vyplatené. Nároky uplatnené žalobcom nie sú vyčíslené zreteľne a teda žalovanému nie je zrejmé, ako žalobca vypočítal sumu 1.567,51 Eur. Taktiež počnúc dňom 01. 08. 2011 žalobca už nebol zamestnancom žalovaného, z tohto dôvodu žalovanému nie je zrejmé, z akého dôvodu si žalobca v rozšírení žaloby uplatnil nároky za obdobie roku 2011 (t.j. po 01. 08. 2011), 2012 a 2013. V nadväznosti na argumentáciu žalobcu opierajúcu sa o dikciu ustanovenia § 4 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z. z. žalovaný poukazuje na § 119 Zákonníka práce a § 96 Zákonníka práce v znení účinnom od 01. 09. 2011, podľa ktorého 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, teda zamestnancovi nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len jej pomerná časť, ktorá však nie je v žiadnom ustanovení definovaná, táto podlieha dohode a nesmie byť nižšia ako aktuálna minimálna mzda v eurách na hodinu. Výška pomernej časti základnej zložky mzdy bola u žalovaného dohodnutá v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (III. kapitola, časť 14, bod 82), ktorá je súčasťou Kolektívnej zmluvy a bola celoplošne dohodnutá vo výške minimálnej mzdy. Žalovaný teda neporušil ustanovenia Zákonníka práce, ani zákona č. 462/2007 Z. z. a nároky, ktoré patrili žalobcovi už vyplatil. Pre úplnosť argumentácie žalovaný poukázal na čl. 1 bod 73 dôvodovej správy k § 96 ods. 3 Zákonníka práce, z ktorej vyplýva, že právna úprava rešpektuje rozhodnutie SDEÚ v prípade Vorel (C-437/05) vo vzťahu k výkladu 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 203/88/ES o niektorých aspektoch úpravy pracovného času, ktorá umožňuje neaktívnu časť pracovnej pohotovosti odmeňovať nižšou sumou ako výkon práce.

5. Žalobca súdu predložil znalecký posudok č. 6/2016 znalkyne JUDr. Ing. Edity Lukáčikovej, z odboru ekonómia a manažment, odvetvie daňovníctvo a účtovníctvo, personalistika, kontroling. V ňom znalkyňa vypočítala mzdové nároky za výkon pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce s prihliadnutím na rozsudok Okresného súdu Bratislava I vo veci 19Cpr/7/2012. Znalkyňa v ňom konštatuje, že minimálna hodinová mzda v pracovnom týždni predstavovala sumu 1,8112 Eur v roku 2009, sumu 1,8859 Eur v roku 2010 a sumu 1,9435 Eur v roku 2011. Žalovaný na základe kolektívnej zmluvy a v zmysle Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR 341/2004/1205-O510 vyplácal náhradu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku vo výške 1,89 Eur za rok 2009, vo výške 1,97 Eur za rok 2010 a 2,03 Eur za rok 2011. Pri odmeňovaní po 1.9.2011 (zmena § 96 ods. 3 Zákonníka práce) patrí zamestnancovi hodinová mzda minimálne vo výške 1,9435 Eur za hodinu.

6. Žalovaný na pojednávaní dňa 22.09.2020 reagoval na predložený znalecký posudok tak, že zotrváva na svojom pôvodnom stanovisku a so stanoviskom znalkyne sa nestotožňuje. Žalovaný v zmysle smernice vždy odmeňoval zamestnancov minimálne vo výške minimálnej mzdy, teda v súlade s ustanovením § 120 Zákonníka práce o minimálnych mzdových nárokoch. Poukázal aj na to, že v zmysle § 120 ods. 2 Zákonníka práce sa hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti započítavajú do pracovného času, ale nie do počtu odpracovaných hodín a ani sú odmeňované ako výkon práce alebo prípadná práca nadčas. Vzhľadom na to, že pracovná pohotovosť predstavuje pripravenosť na výkon práce, považuje žalovaný svoj postup za správny a v súlade s § 13 a § 119a Zákonníka práce.

7. Súd vo veci nariadil pojednávanie, vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi predloženými stranami postupom podľa § 204 CSP bez ich oboznamovania na pojednávaní, nakoľko tieto boli stranám doručené a ich obsah sporný nebol.

8. Žalobca sa pojednávania dňa 22. 09. 2020 nezúčastnil a to bez predchádzajúceho ospravedlnenia. Žalovaný v záverečnej reči zotrval na svojich písomných vyjadreniach. Bol toho názoru, že nejde o výkon práce pokiaľ žalobca nebol vyslaný k zásahu. Žalobca má nárok iba na pomernú časť mzdy a v súlade s § 120 Zákonníka práce bola táto odmena stanovená kolektívnou zmluvou a aj vyplatená. Žalovaný poukázal na to, že správnosť jeho postupu bola potvrdená rozsudkami Okresného súdu Bratislava I sp. zn. 25Cpr/7/2012 zo dňa 23. 11. 2018, Krajského súdu v Bratislave č. k 8CoPr/9/2016-319, 8CoPr/11/2016-291, 15CoPr 8/2018-771, 10CoPr/12/2018 a uzneseniami Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/165/2018 a 3Cdo/112/2018. Na základe uvedeného má za to, že mzdové nároky žalobcu boli splnené a navrhol žalobu v celosti zamietnuť. Nárok na náhradu trov konania si žalovaný neuplatnil.

9. Podľa § 96 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len "ZP"), ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

10. Podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

11. Podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom do 31. 08. 2011 za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

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

13. Podľa § 252g ods. 1 prvá veta Zákonníka práce, v znení účinnom od 01. 09. 2011 ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011.

14. Podľa § 96 ods. 6 Zákonníka práce, čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

15. Podľa § 119 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

16. Podľa § 121 ods. 1 Zákonníka práce, za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

17. Podľa § 144a ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, ako výkon práce sa neposudzuje doba práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno.

18. Podľa § 144a ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, ako výkon práce sa posudzuje aj doba, náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b.

19. Podľa § 144a ods. 5 Zákonníka práce, odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

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

21. Podľa § 1 ods. 1 písm. a) zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (ďalej len ako "zákon č. 462/2007 Z. z."), tento zákon upravuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času v doprave.

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

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

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

25. Podľa § 4 ods. 2 zák. č. 462/2007 Z. z. ak ďalej nie je ustanovené inak, zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi v doprave pracovnú pohotovosť v rozsahu najviac 300 hodín za kalendárny rok, a ak ide o zamestnanca závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, na letisku alebo v prístave, najviac 400 hodín za kalendárny rok. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

26. Podľa § 4 ods. 5 zák. č. 462/2007 Z. z. za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi v doprave náhrada najmenej vo výške minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená v rámci pracovnej zmeny (písm. a/), najmenej vo výške 20 % minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená mimo rámca pracovnej zmeny (písm. b/).

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

28. Podľa § 4 ods. 7 zák. č. 462/2007 Z. z. výkon práce počas času pracovnej pohotovosti nad určený týždenný pracovný čas je prácou nadčas.

29. Podľa § 100 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len "OZ"), právo sa premičí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na

premlčanie súd prihladne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

30. Podľa § 100 ods. 2 Občianskeho zákonníka, premlčujú sa všetky majetkové práva s výnimkou vlastníckeho práva. Tým nie je dotknuté ustanovenie § 105. Záložné práva sa nepremlčujú skôr, než zabezpečená pohľadávka.

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

32. Na základe vykonaného dokazovania súd ustálil skutkový stav nasledovne:

33. Medzi stranami nebolo skutkovo sporné, že žalobca bol u žalovaného zamestnaný ako hasič. S účinnosťou od 01. 09. 2007 žalovaný na Závodnom hasičskom útvere Nové Zámky zaviedol "Odpočinok na pracovisku" v čase od 18:00 do 24:00, počas ktorého žalobca čakal na výkon práce, pričom za toto obdobie žalovaný žalobcovi pôvodne žiadnu mzdu ani náhradu mzdy nevyplácal.

34. Ďalej nebolo sporné, že predmetný časový úsek predstavoval neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. S účinnosťou od 01. 08. 2011 došlo k ukončeniu pracovného pomeru medzi stranami.

35. Sporným medzi stranami zostali, aký mzdový nárok žalobcovi prináleží, keď žalobca požadoval od žalovaného doplatenie mzdy za rok 2009, 2010 a 2011 v sume 1.567,51 Eur.

36. Žalobca si pôvodne uplatnil svojím žalobným návrhom doručeným súdu dňa 13. 01. 2014 nedoplatok mzdových náhrad vo výške 286,24 Eur s príslušenstvom. Žalobca sa domáhal 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". Svojím podaním doručeným súdu dňa 11. 06. 2014 rozšíril žalobou uplatnený nárok tak, že si voči žalovanému uplatnil sumu 1.567,51 Eur, pozostávajúcu z istiny 1.395,81 Eur a z úroku z omeškania 171,70 Eur. Žalobca bližšie nešpecifikoval, ktoré čiastkové mesačné nároky na zaplatenie nedoplatku na náhradu mzdy za neaktívnu časť pohotovosti a v akej výške uplatňuje v istine 1.395,81 Eur.

37. Žalovaný najskôr za uvedené časové obdobie pripravenosti žalobcu na výkon práce na pracovisku nevyplácal zamestnancom žiadne mzdové náhrady. 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, zaplatil žalovaný žalobcovi mzdu za neaktívnu časť pohotovosti v časovom úseku označenom ako "odpočinok na pracovisku" a to za obdobie od 04. 03. 2011 do 31. 07. 2011 s tým, že obdobné nároky za obdobie od 01. 08. 2009 do 03. 03. 2011 považoval za premlčané. Krajský súd konštatoval správnosť záveru súdu prvej inštancie, podľa ktorého čas po ktorý zamestnanec v doprave je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce je časom pracovnej pohotovosti, započítava sa do pracovného času, za ktorý zamestnancovi patrí mzda. Potom čas od 18.00 hod. do 24.00 hod., keď bol žalobca povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce, nie je možné kvalifikovať ako čas odpočinku, ale ako čas pracovnej pohotovosti, za ktorý patrí žalobcovi mzda. Žalovaný potom, čo v súlade so závermi rozsudku krajského súdu vyplatil žalobcovi mzdu za neaktívnu časť pohotovosti, namietal, že mzdové nároky žalobcu z titulu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti za relevantné obdobie v plnom rozsahu splnil a žalobca si ďalšie svoje nároky uplatnil len na základe odhadu a nie na základe skutočne realizovanej pohotovosti, a tieto nároky sú nedôvodné.

38. Žalovaný vyplatil žalobcovi náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti tak, že pre rok 2009 vychádzal z náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vo výške 1,89 Eur/hod., pre rok 2010 z náhrady vo výške 1,97 Eur/hod. a pre rok 2011 z náhrady vo výške 2,03 Eur/hod. Žalovaný pri určení výšky hodinovej náhrady za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vychádzal z náhrad stanovených v kolektívnej zmluve, resp. podľa kolektívnej zmluvy pre príslušný rok.

39. Práca žalobcu 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. Skutočnosť, že žalobca v dotknutom období v tomto časovom úseku bol prítomný na pracovisku, kde čakal na výkon práce, pričom túto vykonával len v prípade výjazdov

pre ohlásený požiar, rovnako strany neurobili v konaní spornou. Medzi stranami bolo sporné právne posúdenie uvedeného časového úseku označeného žalovaným ako "odpočinok na pracovisku" a v nadväznosti na to bol potom medzi stranami sporným i spôsob odmeňovania žalobcu za tento časový úsek. Žalobca po zmene žaloby tvrdil, že ide o výkon práce mimo rámca pracovného času, teda o výkon práce nadčas, za ktorý mu patrí mzda a príplatky s tým spojené a žalovaný tvrdil, že ide o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, za ktorú žalobcovi patria nároky v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce (s výnimkou výjazdu), ktoré žalobcovi v plnom rozsahu uhradil. Relevantným v tomto konaní bolo teda v prvom rade právne posúdenie časového úseku označeného žalovaným ako "odpočinok na pracovisku" v čase od 18.00 hod. do 24.00 hod.

40. Súd sa po posúdení veci stotožnil s argumentáciou žalovaného 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 (§ 144a ods. 2 písm. b/ ZP).

41. Na pracovný pomer žalobcu ako zamestnanca v doprave u žalovaného je potrebné primárne aplikovať osobitný právny predpis, ktorým je zákon č. 462/2004 Z. z., avšak súčasne za subsidiárneho použitia Zákonníka práce ako predpisu všeobecného. Vyššie citované ustanovenie § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z. z. upravuje len pracovnú pohotovosť zamestnancov v doprave, počas ktorej nemusia byť prítomní na pracovisku, o ktorý prípad však v prejednávanej veci nešlo, keďže v danom prípade bolo nesporné, že žalobca v predmetnom časovom úseku bol povinný zdržiavať sa na pracovisku a čakať na výkon práce, ktorú situáciu zákon č. 462/2007 Z. z. osobitne neupravuje. Citovaný zákon vo svojom ust. § 4 ods. 6 zároveň určuje, že zamestnancovi za výkon pohotovosti na pracovisku patrí mzda, ktorej bližšie podmienky neurčuje, a teda keďže neustanovuje inak, je potrebné v súlade s ust. § 1 ods. 2 citovaného zákona použiť na odmeňovanie Zákonník práce. Na základe uvedeného teda možno uzavrieť, že pracovná pohotovosť na pracovisku nie je vylúčená ani v prípade zamestnancov v doprave, pričom na úpravu práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa vo vzťahu k takejto pracovnej pohotovosti je potrebné aplikovať ustanovenia Zákonníka práce ako všeobecného právneho predpisu, predovšetkým jeho § 96.

42. Súd sa nestotožnil s tvrdením žalobcu, že by v prípade tzv. "odpočinku na pracovisku" išlo o výkon práce, konkrétne o prácu nadčas, keďže na to, aby bolo možné predmetný časový úsek kvalifikovať ako prácu nadčas, musel by byť splnený základný predpoklad, a to že v tomto čase išlo zo strany žalobcu o výkon práce, avšak v danom prípade bolo nesporné, že žalobca v uvedenom časovom úseku bol síce 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.

43. Súd zároveň zhodne so žalovaným nepovažoval za relevantné pre posúdenie časového úseku vymedzeného ako odpočinok na pracovisku skutočnosť, že žalobca poznal vopred rozvrh pracovných zmien, ktorá vedomosť nemá žiaden súvis s definíciou uvedenou v § 96 ods. 1 Zákonníka práce. Pracovná pohotovosť na pracovisku nie je výkonom práce (ide len o pripravenosť na výkon práce) a nie je ani súčasťou štandardného rozvrhu zmien a rovnako pracovná pohotovosť nie je ani súčasťou pracovného času, ktorý je definovaný v § 85 Zákonníka práce ako výkon práce. Pracovná pohotovosť sa len považuje za pracovný čas.

44. 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 počas pracovnej pohotovosti skutočne realizuje, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje prácu nadčas (§ 96 ods. 6 Zákonníka práce). Súd na základe uvedeného a na základe nesporných tvrdení sporových strán o tom, že žalobca sa v časovom úseku označenom žalovaným ako "odpočinok na pracovisku" síce zdržiaval na pracovisku, kde čakal na výkon práce, avšak prácu s výnimkou výjazdov pri vzniku takej potreby nevykonával, ustálil, že u žalobcu išlo o neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa v niektorých prípadoch na základe pokynu žalovaného zmenila na aktívnu pracovnú pohotovosť (a v takom prípade bola žalovaným vyplatená ako nadčas).

45. Podľa názoru súdu vyššie uvedeným záverom neodporujú rozsudky Súdneho dvora Európskej únie, ktorými okrem iného žalobca dôvodil svoj nárok, keď slovenská právna úprava pracovnej pohotovosti neodporuje ani Smernici Rady 2003/88/ES. Uvedené vyplýva aj z dôvodovej správy k ustanoveniu § 96 Zákonníka práce, účinného od 01. 07. 2007, podľa ktorej nová úprava pracovnej pohotovosti je daná do súladu s rozsudkami Súdneho dvora Európskej únie 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 zamestnancov je v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora Európskej únie v prípade Vorel (C-437/05), v rámci ktorého Súdny dvor Európskej únie, uvedomujúc si, že odmeňovanie síce neprislúcha do kompetencie Únie, k problému odmeňovania pracovnej pohotovosti 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. O takýto prípad ide v prejednávanej veci.

46. V ďalšom sa súd zaoberal otázkou odmeňovania žalobcu za časový úsek označený žalovaným ako "odpočinok na pracovisku". V nadväznosti na to, že súd sporný časový úsek posúdil ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, dospel k záveru, že žalobcovi zaň patrí v období do 31. 07. 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. Pokiaľ ide o nároky, ktoré si žalobca uplatnil za obdobie po 01. 08. 2011, vzhľadom na skutočnosť, že počnúc 01. 08. 2011 už nebol v pracovnom pomere so žalovaným, tieto súd vyhodnotil ako omylom uplatnené. Vo vzťahu k nárokom žalobcu za obdobie od 04. 03. 2011 do 31. 07. 2011, tieto žalovaný s poukazom na vyššie uvedené považoval za vyplatené.

47. Žalovaný vzniesol námietku premlčania k uplatneným nárokom, ktoré mali žalobcovi vzniknúť do 03. 03. 2011, ktorú súd posúdil ako dôvodnú. Premlčanie je jedným z občianskoprávných inštitútov, ktorý je úzko spojený s plynutím času. Ak uplynie určený čas pre uplatnenie subjektívneho práva, veriteľ v ňom neuplatní svoje právo na súde a dlžník 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. Prípadný rozpor výkonu práva s dobrými mravmi je potrebné skúmať objektívne, pričom sa vychádza z okolností konkrétneho prípadu a prihliada sa na to, za akých okolností bola námietka premlčania vznesená.

48. V právnej úprave individuálnych pracovnoprávných sporov zavedenej Civilným sporovým poriadkom, o ktorý prípad ide aj v prejednávanej veci, bol zachovaný princíp materiálnej pravdy, kedy súd v predmetných konaniach aj bez návrhu vykoná taký dôkaz, ktorý považuje za nevyhnutný pre rozhodnutie vo veci, a zároveň sám tento dôkaz obstará alebo zabezpečí. Táto skutočnosť však v žiadnom prípade nezabavuje žalobcu (zamestnanca) povinnosti tvrdenia, keďže žalobca má v prvom rade v konaní povinnosť tvrdiť relevantné skutočnosti v rozsahu, aby bolo možné posúdiť dôvodnosť nároku. Napriek tomu, že v prípade individuálnych pracovnoprávných sporov ide o tzv. spory s ochranou slabšej strany, ide stále predovšetkým o sporové konanie, pričom povinnosť tvrdenia možno považovať za základný pilier sporového konania. Z okruhu tvrdených skutočností žalobca totiž vyvodzuje svoj nárok, ktorý mu má byť súdom priznaný. Tvrdením skutočností žalobca určuje predmet dokazovania, ktorého pravdivosť súd z dôkazov označených žalobcom zisťuje. Súdnem nemôže nahrádzať skutkové tvrdenia žalobcu o ním uplatnenom nároku. Civilný sporový poriadok vo svojom ustanovení § 150 ods. 2 predpokladá postup súdu, kedy súd za účelom zistenia podstatných a rozhodujúcich skutočností môže požiadať stranu o ďalšie skutkové tvrdenia.

49. Na základe vyššie uvedených skutočností súd dospel k záveru, že žalobe žalobcu nie je možné vyhovieť. Žalobca si podanou žalobou a aj následnými zmenami žaloby uplatnil svoj nárok vždy takým spôsobom, že poskytol súdu tvrdenia o výške celkovej sumy náhrady mzdy, na ktorú mu za relevantné obdobie podľa jeho názoru vznikol nárok s tým, že z takto určenej sumy si uplatnil len časť nároku v žalovanej istine, pretože zvyšok mu žalovaný zaplatil, bez toho, aby zároveň poskytol súdu tvrdenia o tom, v akej výške teda považuje jednotlivé mesačné nároky na náhradu mzdy v dotknutom období za neuhradené, teda nešpecifikoval tie mesačné náhrady mzdy, prípadne ich časti, ktoré tvoria ním žalovanú istinu. Takúto špecifikáciu žalobca neuskutočnil ani dodatočne. Špecifikácia žalobcom uplatneného nároku v tomto smere pritom bola podstatná predovšetkým s ohľadom na žalovaným

vznesenú námietku premlčania, ktorú súd vyhodnotil ako dôvodnú tak, ako bolo uvedené vyššie. 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 spôsob uplatnenia nároku zo strany žalobcu nemohol súd posúdiť, v ktorej časti a či vôbec je žalobcom uplatnený nárok premlčaný, a preto súd nárok žalobcu v časti uplatnenej istiny z dôvodu nemožnosti posúdenia jeho dôvodnosti zamietol.

50. Z totožných dôvodov, pre ktoré súd zamietol žalobu v časti žalovanej istiny, zamietol žalobu aj v časti uplatneného príslušenstva. Napriek tomu, že súd sa nestotožnil s tvrdením žalovaného, že by v danom prípade nebolo možné žalobcovi priznať úroky z omeškania s poukazom na ust. § 1 ods. 1 a 4 Zákonníka práce (k tomu por. napr. uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo 116/2008), žalovaný vzniesol námietku premlčania nielen vo vzťahu k žalovanej istine, ale i voči uplatneným úrokom z omeškania. Vo všeobecnosti úroky z omeškania ako príslušenstvo pohľadávky majú akcesorickú povahu, a preto musia sledovať osud istiny pohľadávky. Podľa názoru súdu sa preto úroky z omeškania premlčujú najneskôr spolu s istinou, pre ich premlčanie plynie rovnaká doba od rovnakého dňa, ako plynie premlčacia doba pre istinu. Preto ak súd nemohol posúdiť dôvodnosť žalobcovho uplatneného nároku na istine, nemohol z rovnakých dôvodov posúdiť ani dôvodnosť ním uplatneného príslušenstva (úrokov z omeškania).

51. Obsahom základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy nie je záruka, že rozhodnutie súdu bude spĺňať očakávania a predstavy účastníka konania. Podstatou je, aby postup súdu bol v súlade so zákonom, aby bol ústavne akceptovateľný a aby jeho rozhodnutie bolo možné kvalifikovať ako zákonné, preskúmateľné a bez znakov arbitrárnosti. V opačnom prípade nemá ústavný súd dôvod zasahovať do postupu a rozhodnutí súdov, a tak vyslovovať porušenie základných práv (obdobne napr. I. ÚS 50/04, III. ÚS 162/05).

52. Z hľadiska časovej hospodárnosti, súd v rámci písomného vyhotovenia rozsudku neuviedol ďalšie písomné a ústne vyjadrenia strán, ktoré tvoria obsah súdneho spisu, nakoľko ich uvedenie a právne vyhodnotenie by bolo vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti nadbytočné, neefektívne a v rámci odôvodnenia tohto rozsudku aj nepodstatné. Nie je úlohou súdu v odôvodnení uviesť všetky dôkazné prostriedky, ktoré boli v súdnom spore vykonané, ale iba tie, ktoré sú najpodstatnejšie, z ktorých súd vychádzal pri rozhodovaní o opodstatnenosti žaloby a to tak, aby odôvodnenie súdu bolo presvedčivé a preskúmateľné (§ 220 ods. 2 CSP).

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

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

55. Vzhľadom na to, že žalovaný bol v celom rozsahu úspešný, vznikol mu nárok na priznanie náhrady trov konania voči neúspešnému žalobcovi. Nakoľko si žalovaný náhradu trov konania neuplatnil, súd mu náhradu trov konania nepriznal.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, Krajskému súdu v Bratislave, podaním na tunajšom súde, písomne, v dvoch vyhotoveniach /§ 362 ods. 1 CSP/.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané /§ 359 CSP/.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) /§ 363 CSP/.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania /§ 364 CSP/.

Podľa § 365 ods. 1 CSP, odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo

h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

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