

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/10/2024
Identifikačné číslo spisu:	1113201440
Dátum vydania rozhodnutia:	26.09.2024
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2024:1113201440.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu D. H., narodeného XX. I. XXXX, P., P. XXX, zastúpeného advokátskou kanceláriou SODOMA VULGAN, spol. s r. o., Bratislava, Kominárska 2,4, proti žalovanému Železnice Slovenskej republiky, Bratislava, Klemensova 8, IČO: 31 364 501 o zaplatenie mzdových nárokov, vedenom (pôvodne na Okresnom súde Bratislava I sp. zn. 12Cpr/2/2012), súčasne na Mestskom súde Bratislava IV sp. zn. B1-12Cpr/2/2013, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 27. februára 2024, č. k. 8CoPr/5/2022-506, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 27. februára 2024 č. k. 8CoPr/5/2022-506 z r u š u j e a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „okresný súd“) rozsudkom zo 4. februára 2022 č. k. 12Cpr/2/2012-382 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi istinu 961,25 eura spolu s príslušenstvom, vo zvyšnej časti žalobu zamietol a žalovanému nepriznal nárok na náhradu trov konania. Svoje rozhodnutie odôvodnil ustanoveniami § 1 ods. 1 písm. a), § 1 ods. 2, § 2 ods. 1, 2 a 3 písm. j) § 4 ods. 1 a 6 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave, podľa § 85 ods. 1, § 90 ods. 1, § 96, § 96 ods. 3, § 119 ods. 3, § 120 ods. 4, § 129 ods. 1, § 130 ods. 2, § 13, § 231 Zákonníka práce, podľa § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podľa § 100 ods. 1 a § 101 Občianskeho zákonníka a dospel k záveru, že žaloba žalobcu je čiastočne dôvodná. Konštatoval, že spornou otázkou v konaní bolo, či žalovaný mzdové nároky žalobcu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie od augusta 2009 do júna 2012 vyplatil správne, resp. výška mzdového nároku žalobcu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za žalované obdobie a premlčanie uplatneného nároku. Predmetom sporu bol nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce za obdobie august 2009 až jún 2012. Žalobca mzdový nárok na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti uplatnil až podaním doručeným dňa 11. júna 2014 a podaním doručeným súdu dňa 28. septembra 2021 zmenil obdobie uplatneného nároku. Súd prvej inštancie námietku premlčania vznesenú žalovaným vyhodnotil ako dôvodnú a za premlčaný považoval žalobcom uplatnený mzdový nárok za pracovnú pohotovosť do

11. júna 2011, t. j. 3 roky pred uplatnením mzdového nároku na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podaním doručeným súdu dňa 11. júna 2014. Ako nepremľaný vyhodnotil len mzdový nárok na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od mája 2011, splatný 12. júna 2011, do júna 2012 (vrátane). Uplatnenie námietky premľania žalovaným nevyhodnotil ako rozporné s dobrými mravmi, keď uviedol, že žalovaný nezodpovedá za to kedy, ako a v akom rozsahu žalobca svoj mzdový nárok uplatnil. Skutočnosť, že žalovaný dlhodobo nevyplácal mzdové nároky zamestnancov za tzv. "dobu odpočinku na pracovisku" nebola sama osebe dôvodom pre konštatovanie rozporu vznesenej námietky premľania s dobrými mravmi. Právne zastúpenému žalobcovi objektívne nič nebránilo v tom, aby si mzdový nárok vo výške a na základe skutkového zdôvodnenia prezentovaného v rozšírení žalobného petitu uplatnil už v pôvodnej žalobe. Pokiaľ tak neurobil v zákonom stanovenej premľacej lehote sám oslabil žalovateľnosť uplatneného nároku. Mzdový nárok žalobcu na náhradu mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie od mája 2011 do júna 2012 (vrátane) právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce. Medzi stranami bolo sporné, ako je potrebné vykladať pojem "pomerná časť základnej zložky mzdy", ktorý nie je expressis verbis zákonodarcom definovaný. Stotožnil sa s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodit', že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti 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 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 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. 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. Poukázal na 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). Uviedol, že kolektívna zmluva a smernica zamestnávateľa 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 neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. apríla 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. Súd výšku mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za obdobie 05/2011 až 06/2012 (vrátane), určil tak, že výsledok podielu tarifnej mzdy žalobcu a mesačného fondu pracovného času vynásobil počtom hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Doplatok mzdy za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti žalobcu na pracovisku za obdobie máj 2011 až jún 2012 (vrátane) potom vyčíslil na 961,25 eura a vo zvyšku žalobu z dôvodu premlčania zamietol. Doplatok mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za september 2011 vo výške 4,54 eura nepriznal, pretože tento nárok žalobca v podaní doručenom súdu dňa 28. septembra 2021, ktorým zmenil žalobu vyčíslil na 0 eur. Pri použití premenných faktorov pre výpočet mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, vychádzal z fondu pracovného času použitého znalkyňou D.. O.. A.O. v jej znaleckom posudku č. 6/2016, vyhotovenom v konaní sp. zn. 19Cpr/7/2012 vedenom na tunajšom súde v obdobnej veci E. Š. proti Železnici Slovenskej republiky. Nevyplatením plnej mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie máj 2011 až jún 2012 v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania, preto ho súd zaviazal aj na zaplatenie uplatneného úroku z omeškania. O nároku na náhradu trov rozhodol súd prvej inštancie podľa § 255 ods. 2 CSP.

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „odvolací súd“ alebo „krajský súd“) rozsudkom z 27. februára 2024 č. k. 8CoPr/5/2022-506 potvrdil rozsudok prvej inštancie v napadnutej časti a žalobcovi priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Odvolací súd však dospel k záveru, že výklad sporného ustanovenia, z ktorého vychádzal súd prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí je správny. Je totiž rovnako toho názoru, že pomerná časť základnej zložky mzdy predstavuje časť základnej zložky mzdy zodpovedajúcej času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Zákonník práce ustanovuje povinnosť zamestnávateľa v rámci mzdových podmienok dohodnúť sumu základnej zložky mzdy (§ 119 ods. 2, 3 Zákonníka práce). Základnou zložkou mzdy sa v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce rozumie tá zložka mzdy, ktorá je poskytovaná zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Odvolací súd v zhode s výkladom súdu prvej inštancie uviedol, že pod pomernou časťou základnej zložky mzdy sa rozumie suma zodpovedajúca času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade odmeňovania zamestnanca formou hodinovej tarifnej mzdy nárok na mzdu predstavuje násobok hodinovej sadzby a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade odmeňovania zamestnanca formou mesačnej mzdy sa pomernou časťou rozumie časť mesačnej mzdy zodpovedajúca podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času. V prípade odmeňovania zamestnanca formou úkolovej mzdy sa za základnú zložku mzdy považuje sadzba zodpovedajúca 100 % plneniu noriem spotreby práce. Odvolací súd si bol vedomý, že v určitých prípadoch, na ktoré žalovaný v podanom odvolaní poukázal, môže prísť k situácii, že zamestnanec bude odmeňovaný rovnako za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti ako za reálny výkon práce. Uvedená skutočnosť však nemala na správnosť záverov súdu prvej inštancie žiaden vplyv. Zákonodarcu v ustanovení § 96 ods. 3 Zákonníka práce jasne stanovil, že zamestnancovi za výkon pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí určitá pomerná časť jeho základnej zložky mzdy, teda prejavil vôľu odlíšiť mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a za reálny výkon práce. Skutočnosť, že v reálnom živote môže nastať situácia, keď u určitých zamestnancov bude hodinová mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti fakticky totožná s ich odmenou za reálny výkon práce však podľa názoru odvolacieho súdu neznamená, že by predmetné ustanovenie zákona bolo možné vykladať aj iným spôsobom a to zvlášť v prípade keď odvolateľ síce poukazuje na určitú nedokonalosť prezentovaného výkladu, avšak už neuvádza akým iným právne udržateľným spôsobom by bolo možné predmetné zákonné ustanovenie vyložiť. Ďalej žalovaný namietal skutočnosť, že odmeňovanie zamestnancov bolo dohodnuté v rámci Kolektívnej zmluvy, ktorej súčasťou bola Smernica pre odmeňovanie zamestnancov žalovaného, ktorá odkazuje na tzv. minimálne mzdové nároky, ktoré boli dojednané vo vyššom rozsahu, ako výška minimálnej mzdy. Odvolací súd v

tejto časti v zhode s názorom prezentovaným súdom prvej inštancie konštatoval, že nárok na mzdu za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku upravuje § 96 ods. 3 Zákonníka práce ako spodnú hranicu. V pracovnej či kolektívnej zmluve môže byť tento nárok dohodnutý, prípadne interným predpisom upravený priaznivejšie pre zamestnanca (nie však naopak). Uvedené vyplýva zo skutočnosti, že aj nárok na mzdu za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je možné v rámci úpravy mzdových podmienok dohodnúť (§ 231 ods. 1 Zákonníka práce) alebo upraviť (§ 1 ods. 6 Zákonníka práce) v prospech zamestnanca priaznivejšie, ako ich upravuje Zákonník práce; rovnako zo spojenia "najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu" bolo zrejmé, že so zamestnancom môže byť mzda za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku dohodnutá a priznaná aj vyššou sumou. Zákonné minimum pre výšku mzdy (t. j. vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu) za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je aplikovateľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda. Ak je pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, patrí zamestnancovi náhrad minimálne v takejto výške, pričom akékoľvek iné dojedanie stanovujúce nižší rozsah tejto náhrady treba považovať za dojedanie rozporné zo zákonom a v neprospech zamestnanca. Vzhľadom na uvedené nebolo možné súhlasiť s názorom žalovaného, že Zákonník práce umožňuje prednostne riešiť odmeňovanie zamestnancov dohodou v rámci Kolektívnej zmluvy, nakoľko ako správne uviedol súd prvej inštancie, táto je v časti upravujúcej nárok na mzdu za neaktívnu pracovnú pohotovosť neplatná, keďže je v rozpore so všeobecne záväzným predpisom a to § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Pokiaľ žalovaný poukazuje na závery uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/165/2018, zo dňa 29. apríla 2019 (s ktorými sa vysporiadal už súd prvej inštancie), odvolací súd dáva do pozornosti uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5Cdo/119/2020, zo dňa 31. marca 2022 v obdobnej právnej veci (E. Š. proti Železnici Slovenskej republiky). V predmetnej veci Najvyšší súd dospel k záveru, že dovolací súd síce v uznesení sp. zn. 4Cdo/165/2018 nad rámec dovolacieho prieskumu (obiter dictum) uviedol, že "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" avšak takéto konštatovanie nemožno vo vzťahu k súdnej veci považovať za smerodajné, keďže bolo uvedené len nad rámec dovolacieho prieskumu a pre rozhodnutie nemalo zásadný charakter. Odvolací súd preto konštatoval, že rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4Cdo/165/2018, v ktorom tento nad rámec dovolacieho prieskumu vyslovil svoj názor k dôsledkom uzavretia kolektívnej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom s dohodnutou osobitnou úpravou mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, nie je pre rozhodovanie všeobecných súdov autoritatívne, nakoľko argumentácia obiter dictum nemá precedenčné účinky. Žalovaný vo svojom odvolaní ďalej namietol použitie metodiky výpočtu súdom prvej inštancie podľa znaleckého posudku č. 6/2016, ktorý bol vypracovaný súdnou znalkyňou D. L. A. v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012 (rozsudok Okresného súdu Bratislava I zo dňa 21. októbra 2016, č. k. 19Cpr/7/2012 - 585 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 10. júla 2019, č. k. 4CoPr/14/2017 - 639 nadobudol právoplatnosť dňa 19. septembra 2019), a v ktorom sa žalobca E. Š. voči žalovanému aj v prejednávanej veci domáhal identického nároku, t. j. doplatku mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Súd prvej inštancie sa nedopustil žiadneho pochybenia, resp. postupoval správne, keď v súlade so zásadou hospodárnosti konania aplikoval na výpočet doplatku rozdielu medzi žalobcom uplatnenej a žalovaným vyplatené mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti metodiku zvolenú súdnou znalkyňou, nakoľko je nesporné, že rozhodnutie záviselo od posúdenia skutočností, na ktoré boli nevyhnutné odborné znalosti, a odvolací súd nevidel dôvod na spochybňovanie správnosti záverov znaleckého posudku po odbornej stránke. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP.

3. Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktoré odôvodnil s poukazom na ustanovenie § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP.

3.1. Porušenie práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP) dovolateľ namietal v súvislosti s nedostatkom riadneho odôvodnenia rozhodnutí súdov nižšej inštancie. Odvolací súd nezaujal relevantné

stanovisko k zásadnej argumentácii žalovaného, premietnutej aj do tej odvolacej, podľa ktorej prvoinštančný súd nesprávne interpretoval § 96 ods. 3 Zákonníka práce vo vzťahu k slovnému spojeniu „pomerná časť základnej zložky mzdy“ vo vzťahu k spôsobu odmeňovania za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a jeho odlišení od časti aktívnej. Žalovaný 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 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. Podľa názoru v danom prípade neboli naplnené zákonné podmienky pre umožnenie odvolacieho súdu v odôvodnení rozsudku iba poukázať na relevantné skutkové zistenia a skutkové zhrnutie právneho posúdenia veci vedome tým preberajúc zodpovednosť i za kvalitu argumentácie súdu prvej inštancie, pretože z jeho dôvodov nevyplývalo kvalifikované vysporiadanie sa so zásadnou argumentáciou žalovaného. Bolo potrebné rozlišovať medzi obdobím počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím kedy k výkonu práce nedôjde.

3.2. Dovolateľ prípustnosť dovolania vyvodzoval aj z § 421 ods. 1 písm. a) CSP tým, že odvolací súd v časti posúdenia odmeňovania zamestnancov Kolektívnou zmluvou zo dňa 17. marca 2011, v tom že považoval jej časť upravujúcu nárok na náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť za neplatnú, odklonil od judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky vyjadrenej v nálezoch I. ÚS 242/07, IV. ÚS 142/2018, I. 243/07 a od rozhodnutia najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018. Odvolací súd sa odklonil od rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7Cdo/42/2010 zo 17. októbra 2011 a 7Cdo/1/2018 z 31. marca 2018. Dovolateľ poukázal na uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/34/2018. Od uvedených uznesení Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sa odklonil v otázke prekvapivosti právneho posúdenia neplatnosti kolektívnej zmluvy v časti o odmeňovaní zamestnancov súdom prvej inštancie, vyjadrenej až v samotnom rozsudku a neodstránenej odvolacím súdom, čím potom stranám nebolo umožnené vyjadriť sa (uplatniť prostriedky procesného útoku alebo obrany), pričom platnosť kolektívnej zmluvy nebola počas konania žiadnym spôsobom spochybnená a nebola ani predmetom predbežného právneho posúdenia. Ďalší odklon sa týkal rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/165/2018, nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 242/2007, I. ÚS 243/2007, IV. ÚS 142/2018 ktorého právne závery odvolací súd nepovažoval za aplikovateľné pri posudzovaní dohody medzi ním a odborovou organizáciou, ktorá v rámci kolektívneho vyjednávania a zastupovania jeho zamestnancov, vyjedнала pracovné podmienky stanovené v kolektívnej zmluve. Dovolateľ mal tiež za to, že žalobcovi patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda vo výške osobitne dojednanej v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou prijatej kolektívnej zmluvy, nakoľko v zmysle § 120 ZP sa minimálne mzdové nároky určené podľa náročnosti vykonávanej práce uplatňujú iba v prípade, keď nie je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve. Samotné rozhodnutie ESD (C-437/05) Vorel) deklaruje správnosť postupu odmeňovania zamestnanca v prípade neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, ktorej výkon sa sice považuje za pracovný čas ale bez reálneho výkonu práce, čo nebráni členskému štátu, aby pracovnú pohotovosť zamestnanca odmeňoval menej výhodne ako skutočný výkon práce.

3.3. Podľa dovolateľa rozhodnutie záviselo tiež od právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená (dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1. písm. b) CSP). Odvolací súd poukazuje na znenie § 96 ods. 3 ZP a tvrdí, že „zamestnancovi patrí mzda v prvom rade 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 a od 01.09.2011 najmenej vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“. Podľa dovolateľa takýto výklad nemožno akceptovať z dôvodu, že takáto úvaha by umožnila totožné odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, nezohľadňuje odlišnosť medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k výkonu práce nedôjde a 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. Zdôrazňuje tiež, že § 96 ods. 3 Zákonníka práce pojednáva o pomernej časti základnej zložky mzdy, t. j. za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnancovi patrí len časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy a ide len o pripravenosť na výkon práce. Správnym vyriešením tejto otázky je to, že za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku zamestnancovi patrí len časť základnej zložky mzdy, nie celá základná zložka mzdy. 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), nakoľko takáto povinnosť mu nevyplyva zo Zákonníka práce, tak ako sa mylne domnievajú nižšie sudy. Dovolateľ navrhol, aby dovolací súd zmenil napadnutý rozsudok krajského súdu, tak, že žalobu v celom rozsahu zamietne a žalovanému prizná nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 % alternatívne zruší rozhodnutie okresného a krajského súdu a vec vráti na ďalšie konanie a žalovanému prizná nárok na náhradu trov v rozsahu 100 %. Dovolateľ navrhol odklad vykonateľnosti napadnutého rozhodnutia podľa § 444 ods. 1 CSP.

4. Žalobca sa k podanému dovolaniu vyjadril a navrhol, aby dovolací súd návrh žalovaného na odklad vykonateľnosti zamietol a dovolanie žalovaného odmietol ako neprípustné.

5. Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana zastúpená v súlade so zákonom (§ 429 ods. 2 písm. b) CSP), v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo, a dospel k záveru, že dovolanie je prípustné, a vzhľadom na uplatnený dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP zároveň aj dôvodné.

6. Dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok, ktorý má v systéme opravných prostriedkov civilného konania osobitné postavenie. Mimoriadnej povahy dovolania zodpovedá aj právna úprava jeho prípustnosti. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, (len) ak to zákon pripúšťa. To znamená, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu - ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

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

8. Ako prvé žalovaný prípustnosť podaného dovolania vyvodzuje z ustanovenia § 420 písm. f) CSP, podľa ktorého je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

9. Citované ustanovenie zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu, a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s

uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie vecí za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

10. K tomuto dôvodu prípustnosti dovolania treba uviesť, že ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP) uvádza, že sudy musia v rozsudkoch jasne a zrozumiteľne uviesť dôvody, na ktorých založili svoje rozhodnutia, musia sa zaoberať najdôležitejšími argumentami vznesenými stranami sporu a uviesť dôvody pre prijatie alebo odmietnutie týchto argumentov, a že nedodržanie týchto požiadaviek je nezlučiteľné s ideou práva na spravodlivý proces (pozri napr. *Garcia Ruiz v. Španielsko*, *Vetrenko v. Moldavsko*, *Kraska v. Švajčiarsko*). Judikatúra ESLP síce nevyžaduje, aby na každý argument strany bola v odôvodnení rozhodnutia súdu daná odpoveď, trvá však na tom, že ak ide o argument, ktorý je pre rozhodnutie rozhodujúci, vyžaduje sa špecifická odpoveď súdu práve na tento argument (*Ruiz Torija c. Španielsko* z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - A, s. 12, § 29, *Hiro Balani c. Španielsko* z 9. decembra 1994, séria A, č. 303 - B, *Georgiadis c. Grécko* z 29. mája 1997, *Higgins c. Francúzsko* z 19. februára 1998).

11. Rovnako, podľa stabilizovanej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vyrovnal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (IV. ÚS 14/07). Povinnosťou všeobecného súdu je uviesť v rozhodnutí dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil. Dostatočnosť a relevantnosť týchto dôvodov sa musí týkať tak skutkovej, ako i právnej stránky rozhodnutia (napr. III. ÚS 107/07). V prípade, keď právne závery súdu z vykonaných skutkových zistení v žiadnej možnej interpretácii odôvodnenia súdneho rozhodnutia nevyplyvajú, treba takéto rozhodnutie považovať za rozporné s čl. 46 ods. 1 ústavy, resp. čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd (I. ÚS 243/07). Súd by mal byť preto vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení koherentný, t. j. jeho rozhodnutie musí byť konzistentné a jeho argumenty musia podporiť príslušný záver. Súčasne musí dbať tiež na jeho celkovú presvedčivosť, teda inými slovami na to, aby premisy zvolené v rozhodnutí, rovnako ako závery, ku ktorým na základe týchto premís dospel, boli pre širšiu právnickú (ale aj laickú) verejnosť prijateľné, racionálne, ale v neposlednom rade aj spravodlivé a presvedčivé (I. ÚS 243/07, I. ÚS 155/07, I. ÚS 402/08).

12. Aj najvyšší súd už v minulosti vo viacerých svojich rozhodnutiach, práve pod vplyvom judikatúry ESLP a ústavného súdu, zaujal stanovisko, že medzi práva účastníka civilného procesu na zabezpečenie spravodlivej ochrany jeho práv a právom chránených záujmov patrí nepochybne aj právo na spravodlivý proces a že za porušenie tohto práva treba považovať aj nedostatok riadneho a vyčerpávajúceho odôvodnenia súdneho rozhodnutia. Povinnosť súdu rozhodnutie náležite odôvodniť, je totiž odrazom práva účastníka konania na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktorý sa zaoberá všetkými právne relevantnými dôvodmi uplatneného návrhu, ako aj špecifickými námietkami účastníka konania. Porušením uvedeného práva účastníka konania na jednej strane a povinnosti súdu na strane druhej, sa účastníkovi konania (okrem upretia práva dozvedieť sa o príčinách rozhodnutia práve zvoleným spôsobom) odníma možnosť náležite skutkovo, aj právne argumentovať proti rozhodnutiu súdu v rámci využitia prípadných riadnych alebo mimoriadnych opravných prostriedkov. Ak nedostatok riadneho odôvodnenia súdneho rozhodnutia je porušením práva na spravodlivé súdne konanie, táto vada zakladá i prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) CSP.

13. Práve približený výpočet samozrejme nemôže byť (ani mať ambíciu byť) úplným, keďže sa v konkrétnom prípade môžu vyskytnúť i iné nedostatky v argumentácii (podľa okolností buď súdu prvej inštancie, odvolacieho súdu alebo aj oboch takýchto súdov - pri nahliadaní na problém optikou súdu dovolacieho), ktorých prítomnosť rovnako spôsobí nerešpektovanie čiastkového práva na spravodlivý súdny proces reprezentovaného právom na objektívne presvedčivé (uspokojivé) odôvodnenie výsledku

rozhodovacej činnosti súdu.

14. K práve uvedenému sa v odvolacích konaniach pridružuje i faktor umožnenia odvolaciemu súdu procesným právom, aby takýto súd, pokiaľ sa v celom rozsahu stotožní s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, sa v odôvodnení len obmedzil na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplnil na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody (§ 387 ods. 2 CSP). V týchto prípadoch síce stačí, ak odvolací súd v odôvodnení rozsudku iba poukáže na relevantné skutkové zistenia a stručne zhrnie právne posúdenie veci, keď späťnosť potvrdzovaného a potvrdzujúceho rozsudku vytvára ich organickú (kompletizujúcu) jednotu a rozhodnutie odvolacieho súdu v sebe tak zahŕňa po obsahovej stránke aj odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie; ak sa však odvolací súd rozhodne ísť touto cestou, vedome tým preberá zodpovednosť i za kvalitu argumentácie súdu prvej inštancie (t. j. či v prípadnom dovolacom konaní obstojí ako ním potvrdené rozhodnutie, tak i ním samým doplnené dôvody). Dopĺňanie ďalších dôvodov na podporu argumentácie prvoinštančného súdu (zo strany súdu odvolacieho) v tomto prípade nie je pravidlom (ale výnimkou) a môže sa stať, že toto ani nebude reálne možné, ak súd prvej inštancie sa v rámci odôvodňovania svojho rozhodnutia, neskôr podrobovaného prieskumu v odvolacom konaní sám objektívne uspokojivým spôsobom vyporiada so všetkými relevantnými argumentmi všetkých sporových strán a ani odvolanie neprinesie nič iné, než polemiku s takýmito jeho úvahami. Ak ale o takýto prípad (nedoplniteľnosti) nepôjde, z pohľadu preskúmateľnosti rozhodnutia odvolacieho súdu bude mať význam ako udržateľnosť dopĺňujúcej argumentácie tohto súdu samej osebe, tak i to, či sa doplnenie nedostane do takého rozporu s argumentáciou súdu prvej inštancie, označenou odvolacím súdom za akceptovanú v plnom rozsahu, pri ktorého existencii by už reálne o splnení podmienok § 387 ods. 2 CSP nemožno hovoriť (ale do úvahy by prichádzala len možnosť, že správnou môže byť nanajvýš - pokiaľ vôbec - argumentácia len jedného z oboch nižších súdov).

15. Podľa názoru dovolacieho súdu sa v prejednávanej veci nedostatky v argumentácii, vedúce (nateraz) k neakceptovateľnosti prijatých záverov (skutkových aj právnych) v rozsudku odvolacieho súdu vyskytli.

16. 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 odlišeníu od časti aktívnej. Žalovaný 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 a odvolací súd nezohľadňuje úpravu v zmysle Kolektívnej zmluvy.

17. Z rozhodnutí oboch nižších súdov vyplýva priznanie mzdového nároku žalobcovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti vychádzajúc z celej tarifnej mzdy, t. j. ako keby žalobca aktívne pracoval.

17.1. Prvoinštančný súd dôvodil tým, že: „Mzdový nárok za čas strávený žalobcom na pracovisku medzi 18.00 a 24.00 (v dennom poriadku žalovaného vymedzený ako „doba odpočinku“) v období od augusta 2009 do júna 2012 (s výnimkou doby strávenej na zásahu, ktorá je v zmysle Zákonníka práce považovaná za prácu nadčas) súd právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 ZP, k čomu sa v zmysle poslednej zmeny žalobného návrhu priklonil nakoniec aj samotný žalobca, keď upustil od mzdy za riadny výkon práce a s tým spojené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Predmetná doba sa síce započítava do pracovného času, avšak nejedná sa o výkon práce, keď žalobca v danom čase prácu pre žalovaného skutočne nevykonával, bol „len“ v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej

pohotovosti (s výnimkou času, keď bol žalobca povolaný k zásahu, avšak posudzovanie odmeňovania žalobcu počas zásahu nie je predmetom tohto konania, nakoľko žalovaný za túto aktívnu časť pracovnej pohotovosti žalobcovi vyplatil mzdu ako za prácu nadčas, a túto si žalobca v konaní neuplatňuje). Žalobcovi tak podľa § 96 ods. 3 ZP patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (do 31. 08. 2011 najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku ust. v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce). Ako už bolo uvedené sporným sa medzi stranami sporu stal výklad pomernej časti základnej zložky mzdy, ktorá nie je *expressis verbis* zákonodarcom definovaná, avšak súd súhlasí s názorom žalobcu, že z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce (napr. pomerná časť dovolenky) možno vyvodíť, že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísľiteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (zhodne printový odborný článok s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas autora O. E. E. publikovaný v Personálnom a mzdovom poradcovi podnikateľa 1/2008, komentár D. L. E. D. Q., H. k Zákonníku práce, Zdroj: Verlag Dashöfer). Základnou zložkou mzdy uvedenou v ust. § 119 ods. 3 ZP treba všeobecne rozumieť zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času (napr. tarifná mzda hodinová, mesačný plat) alebo podľa dosiahnutého výkonu (tzv. úkolová forma mzdy). Slovné spojenie pomerná časť je dôvodné vzhľadom k tomu, že v prípade zamestnanca môže ísť o osobu, ktorá je odmeňovaná mesačnou mzdou (a teda je potrebné vypočítať príslušný pomer v danom kalendárnom mesiaci vo väzbe na hodinu vykonávanej práce- dosiahnutá mzda/počet odpracovaných hodín) a tiež preto, že pracovná pohotovosť nemusí trvať presne hodinu (napr. 35 minút). Ak je základnou zložkou mzdy mesačný plat, ako to bolo v prejednávanej veci, pomernou časťou je podiel mesačného platu zodpovedajúci pracovnej pohotovosti (mesačná mzda: fond pracovného času x počet hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti). Pomerná časť základnej zložky mzdy sa tak rovná časti mesačnej mzdy zodpovedajúcej podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času pre ustanovený týždenný pracovný čas. Z gramatického výkladu ust. § 96 ods. 3 ZP možno vyvodíť, že zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je aplikovateľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou, ako je minimálna mzda. Nemožno preto súhlasiť so žalovaným, že zákon neurčuje pomernú časť základnej zložky mzdy a jej výpočet, a že z uvedeného dôvodu je stanovenie pomernej časti základnej zložky mzdy ako odmeny za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom (pozn. súdu Zákonník práce nepoužíva pojem dohodnutú pomernú časť základnej zložky mzdy). Pokiaľ by si súd osvojil výklad žalovaného, že mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku si môžu strany sporu dohodnúť za zachovania minima vo výške minimálnej hodinovej mzdy, tak potom by bola veta pred čiarkou pojednávajúca o pomernej časti základnej zložky mzdy celkom nadbytočná a strácala by akýkoľvek zmysel. Na druhej strane súd sa stotožňuje s argumentáciou žalovaného, že z úpravy pracovnej pohotovosti vyplýva úmysel zákonodarcu odlišiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, čo je súladné aj s nadnárodnou právnou úpravou a judikatúrou Európskeho súdneho dvora a tento cieľ je zachovaný v tom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t. j. nie mzdy v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. Aj napriek tomu, že v danom prípade nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy, v dôsledku čoho sa tarifná mzda žalobcu v celej výške stala základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy, je potrebné si uvedomiť, že v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úroveň minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca. S uvedeným počíta aj zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, keď zamestnávateľovi určuje povinnosť vyplatiť zamestnancovi doplatok k minimálnej mzde, ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci minimálnu mzdu, aj keď zamestnanec odpracoval v kalendárnom mesiaci pracovný čas ustanovený zamestnávateľom. Opomenúť nemožno ani subsidiárny charakter predmetného ustanovenia, v dôsledku ktorého mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve aj inak, avšak u zamestnanca, u ktorého základná zložka mzdy je vyššia ako minimálna mzda, nemôže byť táto mzda dohodnutá v nižšej výške ako je pomerná časť základnej zložky mzdy (iná úprava mzdy môže byť len v prospech zamestnanca). Kolektívna zmluva a smernica zamestnávateľa priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v ust. § 96 ods. 3 ZP za čiarkou, avšak

vôbec nereflektuje, že u niektorých zamestnancov môže byť pomerná časť základnej zložky mzdy vyššia ako minimálna mzda, v dôsledku čoho priznáva zamestnancom nárok na mzdu v nižšej výške, ako je v ust. § 96 ods. 3 ZP, a preto je v tejto časti s poukazom na ust. § 231 ods. 1 ZP a § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. neplatnou. Z uvedených dôvodov súd neprihliadol na právny názor vyslovený v odôvodnení uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 29. 4. 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018 mimo rozsahu dovolacieho prieskumu odvolávajúci sa na zásadu pacta sunt servanda pri zrejmom a neopomenuteľnom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá smernica o odmeňovaní zamestnancov, a Zákonníkom práce ako všeobecne záväzným právnym predpisom, a tiež vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia, ktorým bolo dovolanie z procesných odmietnuté.“

17.2. Odvolací súd odpovedal žalovanému na predmetnú odvoláciu argumentáciu stotožnením sa s odôvodnením napadnutého rozhodnutia v celom rozsahu, s obmedzím sa na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia a na zdôraznenie správnosti napadnutej časti rozhodnutia sa obmedzil na nasledovné: „Odvolací súd však dospel k záveru, že výklad sporného ustanovenia, z ktorého vychádzal súd prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí je správny. Je totiž rovnako toho názoru, že pomerná časť základnej zložky mzdy predstavuje časť základnej zložky mzdy zodpovedajúcej času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Zákonník práce ustanovuje povinnosť zamestnávateľa v rámci mzdových podmienok dohodnúť sumu základnej zložky mzdy (§ 119 ods. 2, 3 Zákonníka práce). Základnou zložkou mzdy sa v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce rozumie tá zložka mzdy, ktorá je poskytovaná zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Odvolací súd v zhode s výkladom súdu prvej inštancie uvádza, že pod pomernou časťou základnej zložky mzdy sa rozumie suma zodpovedajúcu času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade odmeňovania zamestnanca formou hodinovej tarifnej mzdy nárok na mzdu predstavuje násobok hodinovej sadzby a počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. V prípade odmeňovania zamestnanca formou mesačnej mzdy sa pomernou časťou rozumie časť mesačnej mzdy zodpovedajúca podielu počtu hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z mesačného fondu pracovného času. V prípade odmeňovania zamestnanca formou úkolovej mzdy sa za základnú zložku mzdy považuje sadzba zodpovedajúca 100 % plneniu noriem spotreby práce. Odvolací súd si je vedomý, že v určitých prípadoch, na ktoré žalovaný v podanom odvolaní poukázal, môže prísť k situácii, že zamestnanec bude odmeňovaný rovnako za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti ako za reálny výkon práce. Uvedená skutočnosť však nemá na správnosť záverov súdu prvej inštancie žiaden vplyv. Zákonodarcu v ustanovení § 96 ods. 3 Zákonníka práce jasne stanovil, že zamestnancovi za výkon pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí určitá pomerná časť jeho základnej zložky mzdy, teda prejavil vôľu odlíšiť mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a za reálny výkon práce. Skutočnosť, že v reálnom živote môže nastať situácia, keď u určitých zamestnancov bude hodinová mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti fakticky totožná s ich odmenou za reálny výkon práce však podľa názoru dovolacieho súdu neznamena, že by predmetné ustanovenie zákona bolo možné vykladať aj iným spôsobom a to zvlášť v prípade keď odvolateľ síce poukazuje na určitú nedokonalosť prezentovaného výkladu, avšak už neuvádza akým iným právne udržateľným spôsobom by bolo možné predmetné zákonné ustanovenie vyložiť.“

18. Podľa dovolacieho súdu v danom prípade neboli naplnené zákonné podmienky pre umožnenie odvolaciemu súdu v odôvodnení rozsudku iba stotožniť sa s výkladom a spôsobom výpočtu podľa súdu prvej inštancie, vedome tým preberajúc zodpovednosť i za kvalitu argumentácie súdu prvej inštancie, pretože z jeho dôvodov nevyplýva kvalifikované vysporiadanie sa so zásadnou argumentáciou žalovaného stručne zhrnutou v bodoch 6. až 9. tohto odôvodnenia. Nedostatočnosť, resp. absencia vyčerpávajúcej argumentácie nastolenej právnej problematiky žalovaným spočíva v súdom prvej inštancie odôvodňovaní požiadavky právnej úpravy odlíšiť výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu, neaktívnu časť pracovnej pohotovosti a mzdu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (čo je podľa prvoinštančného súdu súladné s nadnárodnou právnou úpravou a judikatúrou Európskeho

súdneho dvora) tým, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, t. j. nie v celej výške v rámci zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy, z čoho ale podľa žalovaného nemožno vylúčiť, že zamestnanci bez zvýhodnení nad rámec základnej zložky mzdy dostanú mzdu za aktívnu i neaktívnu časť pracovnej pohotovosti rovnakú, čo odporuje požiadavke odlišenia odmeňovania aktívnej a neaktívnej časti pohotovosti, pričom zamestnanci so zvýhodnením už odlišne odmeňovaní budú, bezvýhradne vyžadovala, aby práve odvolací súd (keďže tak neurobil už súd prvej inštancie) poskytol naozaj pádne a dostatočne presvedčivé argumenty na podporu potvrdzujúceho výroku svojho rozhodnutia. Odvolací súd si pritom danú povinnosť absolútne nesplnil, keďže žalovanému neposkytol žiadnu odpoveď na jeho zásadnú odvolaciu argumentáciu, poukázal výlučne na dostatočne odôvodnený výklad problematiky súdom prvej inštancie.

19. Najvyšší súd v danom prípade pripomína, že súdy musia nielen rešpektovať právo, ale aj jeho výklad a aplikácia musí smerovať k spravodlivému výsledku. Spravodlivosť musí byť vždy prítomná v procese, ktorým sudca interpretuje a aplikuje právo ako hodnotový činiteľ. Pre hľadanie práva je vždy nevyhnutné vychádzať z individuálnych okolností každého jednotlivého prípadu, ktoré sú založené na skutkových zisteniach. Mnohé prípady a ich špecifické okolnosti môžu byť komplikované a netypické, čo však nezabavuje súdy z povinnosti urobiť všetko pre spravodlivé riešenie sporu.

20. Podľa najvyššieho súdu (rešpektujúc právne východiská vyplývajúce z odôvodnenia tohto rozhodnutia) v preskúmvanej veci došlo k zásahu do práva žalovaného na spravodlivý proces postupom súdov nižších inštancií tým, že neprijateľným spôsobom odôvodnili svoje rozhodnutia, čo možno kvalifikovať ako porušenie práva na spravodlivé súdne konanie v zmysle článku 46 ods. 1 Ústavy SR (pozri III. ÚS 332/09).

21. Vzhľadom na žalovaný dôvodne vytýkané vady zmätočnosti a tým dôvodnosť dovolacieho dôvodu v zmysle § 420 písm. f) CSP, dospel najvyšší súd k záveru, že dovolanie je prípustné a zároveň dôvodné a preto už bez potreby zaoberania sa s dovolacím dôvodom nesprávneho právneho posúdenia podľa § 421 ods. 1 písm. a) a b), rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil (§ 449 ods. 1 CSP) a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

22. Najvyšší súd pritom zdôrazňuje, že dostatočné a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia je v demokratickom právnom štáte základnou podmienkou legitimacy každého rozhodnutia súdu. Iba ak je rozhodnutie súdu dostatočne, racionálne a presvedčivo odôvodnené, má verejná moc morálne právo vynucovať jeho rešpektovanie a adresáti rozhodnutia majú morálnu povinnosť ho rešpektovať. Ak súd takto nedokáže odôvodniť svoje rozhodnutie, jeho rozhodnutie sa tým stáva neobhájiteľné, čomu je potrebné sa v ďalšom konaní vyvarovať.

23. Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, odvolací súd je viazaný právnym názorom dovolacieho súdu (§ 455 CSP). Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 454 ods. 3 CSP).

24. Záverom najvyšší súd poznamenáva, že aj v skutkovo obdobnej veci vedenej na dovolacom súde sp. zn. 7CdoPr/1/2023 a 7CdoPr/4/2023 (iného žalobcu) bolo rozhodnuté rovnako ako v predmetnej veci, pričom spoločným bolo takmer totožné odôvodnenie prvoinštančného rozsudku, odvolanie a dovolanie žalovaného a tiež rovnaká podstatná argumentácia odvolacieho súdu.

25. V súvislosti s posúdením návrhu na odklad vykonateľnosti dovolaním napadnutého rozhodnutia podľa § 444 ods. 1 CSP, vzhľadom na zrušenie rozsudku odvolacieho súdu a vrátenie mu veci na ďalšie konanie, najvyšší súd považoval v danom štádiu konania návrh za bezpredmetný, v súlade s ustálenou súdnou praxou o tom nevydal samostatné rozhodnutie (pozri napr. rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/144/2019, 7Cdo/129/2020 alebo 2Cdo/91/2021).

26. Toto rozhodnutie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.