

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	4CdoPr/1/2024
Identifikačné číslo spisu:	1112229893
Dátum vydania rozhodnutia:	23.01.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Nora Halmová
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:1112229893.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobcu R.Í. Č., narodeného XX. C. XXXX, A. XXX, Č. E. J., zastúpeného advokátskou spoločnosťou SODOMA VULGAN, spol. s r.o., Bratislava, Kominárska 2, 4, IČO: 47 254 084, proti žalovanému Železnice Slovenskej republiky, Bratislava, Klemensova 8, IČO: 31 364 501, o zaplatenie mzdových nárokov, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV (pôvodne na Okresnom súde Bratislava I) pod sp. zn. B1-14Cpr/3/2012, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 31. januára 2023 sp. zn. 3CoPr/1/2023, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 31. januára 2023 č. k. 3CoPr/1/2023-793 zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

Odôvodnenie

1.1. Okresný súd Bratislava I - v súčasnosti Mestský súd Bratislava IV (ďalej aj „súd prvej inštancie“ alebo „prvoinstančný súd“) rozsudkom z 27. mája 2022 č. k. 14Cpr/3/2012-666 konanie v časti o zaplatenie istiny 2.166,53 eura zastavil (výrok I.), žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 206,24 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 22,73 eura od 13. septembra 2011 do zaplatenia, vo výške 9,5 % ročne zo sumy 49,42 eura od 13. októbra 2011 do zaplatenia, vo výške 9,25 % ročne zo sumy 68,20 eura od 13. novembra 2011 do zaplatenia a vo výške 9,25 % ročne zo sumy 65,89 eura od 13. decembra 2011 do zaplatenia (výrok II.). Vo zvyšku žalobu zamietol (výrok III.). Žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania nepriznal (výrok IV.).

1.2. V odôvodnení uviedol, že predmetom konania po pripustení zmeny žaloby a čiastočnom späťvzatí žaloby zostala suma 1.626,42 eura titulom doplatenia mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za august 2009 až november 2011 s vyčísleným úrokom z omeškania 887,06 eura a s úrokom z omeškania uplatneným percentuálnou sadzbou od vzniku omeškania s výplatou jednotlivých súm mesačne od 13-teho dňa v príslušnom mesiaci do zaplatenia. Nakoľko žalobu v časti o zaplatenie sumy 2.166,53 eura vzal žalobca späť po začatí prvého pojednávania, pričom žalovaný s čiastočným späťvzatím vyslovil súhlas, súd prvej inštancie s poukazom na § 145 ods. 2 CSP konanie v tejto časti zastavil (výrok I.).

1.3. Výkonaným dokazovaním mal preukázané, že žalobca pracoval v rozhodnom období u žalovaného

ako hasič; v zmysle Denného poriadku účinného od 01. septembra 2007 bol u žalovaného po 12-hodinovej pracovnej zmene začínajúcej o 06:00 hod. zavedený tzv. „odpočinok na pracovisku“ v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. Žalovaný spočiatku svojim zamestnancom za uvedený časový úsek nevyplácal žiadnu mzdu ani náhradu mzdy majúcu za to, že sa nejedná o pracovnú pohotovosť, keďže zamestnanci mali v danom čase vytvorené podmienky na oddych. K vyplácaniu mzdových nárokov za predmetný časový úsek pristúpil až na základe záverov rozsudku Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 8Co/109/2011, zo dňa 24. februára 2012. Uvedeným rozsudkom bol potvrdený rozsudok Okresného súdu Bratislava III č. k. 42C/38/2009-116, zo dňa 2. februára 2011, priznávajúci zamestnancovi žalovaného náhradu mzdy za pracovnú pohotovosť vykazovanú žalovaným v Dennom poriadku ako tzv. „odpočinok na pracovisku“. V odôvodnení uviedol, že zhodne so súdom prvej inštancie dospel k záveru, že službu v čase od 18:00 hod. do 24:00 hod. (s výnimkou výjazdov na zásah) nemožno kvalifikovať ako odpočinok v zmysle § 85 ods. 2 Zákonníka práce, ale minimálne ako neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce a § 4 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z. z.

1.4. Žalobca si uplatnil nevyplatenú časť mzdového nároku za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti za obdobie august 2009 až november 2011. Z dôvodu viacerých úprav žaloby v konaní žalovaný vzniesol námietku premlčania uplatneného nároku, preto súd prvej inštancie skúmal, či a v akom rozsahu je uvedená námietka dôvodná. S poukazom na § 100 ods. 1 a § 101 Občianskeho zákonníka mal za premlčané vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe novo uplatnené nároky, ktorých splatnosť nastala pred 11. júnom 2011, spolu s úrokom z omeškania, ktorý ako akcesorický nárok sleduje osud istiny; nepremlčané sú nároky žalobcu od mája 2011 (splatný 12. júna 2011) do novembra 2011. Námietku žalobcu, že uplatnenie námietky premlčania žalovaným je v rozpore s dobrými mravmi, mal súd prvej inštancie za nedôvodnú, nakoľko žalovaný nezodpovedá za časový okamih uplatnenia mzdových nárokov žalobcom a tento ani nemohol ovplyvniť.

1.5. Spornou medzi stranami sporu bola výška a výpočet mzdového nároku za daný časový úsek neaktívnej časti pracovnej pohotovosti od augusta 2009 do novembra 2011. Žalovaný pri určení výšky nároku vychádzal zo Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR č. 341/2004/105- O 510; v roku 2009 z hodinovej mzdy vo výške 1,89 eura, v roku 2010 vo výške 1,97 eura a v roku 2011 vo výške 2,03 eura. S poukazom na absenciu legálnej definície pomernej časti základnej zložky mzdy vyplývajúcej z § 96 ods. 3 Zákonníka práce mal za to, že pomerná časť základnej zložky mzdy za pohotovosť na pracovisku zodpovedala dohode v Smernici. Žalobca opierajúc sa o závery vyslovené D.. O.. L. A. v znaleckom posudku č. 6/2016 týkajúcom sa mzdových nárokov iného zamestnanca žalovaného predloženom v konaní vedenom na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/7/2012, ako aj právne názory na odmeňovanie pracovnej pohotovosti publikované v odbornom článku O.. E., 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 úroveň. 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, od žalovaného žiadal doplatiť rozdiel ním vypočítanej a žalovaným vyplatené náhrady mzdy s úrokom z omeškania.

1.6. Predmetný nárok za čas strávený žalobcom na pracovisku medzi 18.00 hod. a 24.00 hod. (v Dennom poriadku žalovaného vymedzený ako „doba odpočinku“) v období od augusta 2009 do novembra 2011 (s výnimkou doby strávenej na zásahu, ktorá je v zmysle Zákonníka práce považovaná za prácu nadčas) súd prvej inštancie právne kvalifikoval ako nárok na mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce. Predmetná doba sa síce započítava do pracovného času, avšak nejedná sa o výkon práce, keď žalobca v danom čase prácu pre žalovaného skutočne nevykonával, bol iba v štádiu pripravenosti na výkon práce, čo plne zodpovedá inštitútu pracovnej pohotovosti. Žalobcovi tak podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (do 31. augusta 2011 najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku podľa § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce).

1.7. Pri posúdení výkladu pomernej časti základnej zložky mzdy a jej určenia sa súd prvej inštancie 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 článok s názvom Pracovná pohotovosť a pracovný čas autora O. E. E.). Základná zložka mzdy uvedená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce predstavuje zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu. V danej veci bol základnou zložkou mzdy mesačný plat žalobcu, ktorého výška nebola medzi stranami sporná. Pomernou časťou je teda 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. Zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je použiteľné len v prípade, ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou ako je minimálna mzda.

1.8. Súd prvej inštancie preto ako nedôvodnú vyhodnotil obranu žalovaného, 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. Určovanie výšky mzdových nárokov za obdobie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na základe Kolektívnej zmluvy, ktorej súčasťou je Smernica o odmeňovaní zamestnancov, by bolo oprávnené, len ak by základná zložka mzdy bola nižšia ako zákonom garantovaný minimálny nárok; súd prvej inštancie v tejto súvislosti poukázal na záver znalkyne D. O. A. v znaleckom posudku č. 6/2016 vypracovanom v obdobnom konaní pod sp. zn. 19Cpr/7/2012.

1.9. Tvrdenie 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, k čomu poukazoval aj na judikatúru Európskeho súdneho dvora uvedenú v dôvodovej správe k zákonu č. 348/2007 Z. z., nepovažoval súd prvej inštancie za rozporné so svojimi závermi, keď tomuto úmyslu zodpovedá, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi len pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, teda nie mzdy v celej výške vrátane zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. V danom prípade síce nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy a teda základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy sa stala tarifná mzda žalobcu v celej výške, avšak v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úrovňou minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca a pod., čím dochádza pri takomto výpočte k odlišeniu výšky mzdy za riadny výkon práce a za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti.

1.10. Súd prvej inštancie tiež poukázal na to, že 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 pre odmeňovanie zamestnancov priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v § 96 ods. 3 Zákonníka práce, avšak nezohľadňuje situáciu, 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. S poukazom na § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. je teda potom Smernica v tejto časti neplatnou. Aj keď sa žalovaný pri svojej obrane odvolával 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, súd prvej inštancie vzhľadom na nemeritórny charakter predmetného rozhodnutia, ktorým bolo dovolanie z procesných dôvodov odmietnuté, pri zrejmom rozpore medzi znením kolektívnej zmluvy, súčasťou ktorej je aj dotknutá Smernica o odmeňovaní zamestnancov a Zákonníkom práce, na tento právny názor neprihliadol. K poukazu žalovaného na rozhodnutia v obdobných konaniach súd prvej inštancie uviedol, že v prevažnej väčšine

případov bolo dôvodom zamietnutia nároku žalobcu (zamestnanca žalovaného) sčasti premlčanie a sčasti nemožnosť posúdenia dôvodnosti uplatnených nárokov pre ich nedostatočné vymedzenie.

1.11. K nepremľanej časti nároku žalobcu za mesiace máj 2011 až november 2011 súd prvej inštancie uviedol, že žalobca presne určil výšku žalovanej sumy za každý mesiac uplatneného obdobia v podaní doručenom dňa 13. decembra 2021, pričom žalovaný k tomuto výslovne uviedol, že po preverení tento výpočet nespornuje; sporoval dôvodnosť nároku a oprávnenosť takéhoto výpočtu. Z uvedeného dôvodu súd prvej inštancie priznal žalobcovi výšku nároku za dobu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku za uvedené nepremľané obdobie, pričom žalobca si uplatnil nárok na doplatok za mesiac august 2011 v sume 22,73 eura, za mesiac september 2011 v sume 49,42 eura, za október 2011 v sume 68,20 eura a za november 2011 v sume 65,89 eura, spolu 206,24 eura brutto (výrok II.), keď doplatky za mesiace máj - júl 2011 si žalobca neuplatnil, pričom nároky za ostatné mesiace uplatneného obdobia zamietol pre premlčanie (výrok III.). Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že žalobca si podaním doručeným dňa 11. júna 2014 uplatnil aj zosplatnené úroky z omeškania vo výške 887,06 eura. Nakoľko však žalobca dostatočne nešpecifikoval uvedenú časť nároku, súd prvej inštancie nárok v tejto časti ako nedôvodný zamietol (výrok III.).

1.12. Súd prvej inštancie priznal žalobcovi aj úrok z omeškania v zmysle § 517 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka vo výške určenej podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. k nepremľaným nárokom za august - november 2011 a to vždy počnúc 13.-tým dňom v mesiaci (ako dňom nasledujúcim po dni splatnosti mzdy u žalovaného) do zaplatenia (výrok II.). Vo zvyšku súd nárok na úroky z omeškania za ostatné mesiace uplatneného obdobia pre premlčanie nároku ako takého za uvedené obdobie zamietol (výrok III.).

1.13. O náhrade trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP v spojení s § 256 ods. 1 CSP, teda podľa pomerného úspechu žalovaného v spore. Pri špecifikovanom nepatrnom úspechu žalobcu by náhrada trov konania patrila žalovanému, ktorý si ich však neuplatnil, preto mu súd prvej inštancie nárok na ich náhradu nepriznal (výrok IV.).

2. Odvolací súd na odvolanie žalovaného rozsudkom z 31. januára 2023, č. k. 3CoPr/1/2023 - 793, rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej časti potvrdil (výrok I.) ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 a 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“ alebo „Civilný sporový poriadok“) a žalobcovi priznal plný nárok na náhradu trov odvolacieho konania (výrok II.).

2.1. Odvolací súd na zdôraznenie správnosti napadnutej časti rozsudku vo všeobecnosti uviedol, že podstatou sporu bol výklad pomernej časti základnej zložky mzdy (v zmysle § 96 ods. 3 Zákonníka práce), ktorá podľa súdu prvej inštancie predstavuje časť základnej zložky mzdy zodpovedajúcej času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Odvolací súd pri stotožnení sa s výkladom súdu prvej inštancie uvádza, že pod pomernou časťou základnej zložky mzdy sa rozumie suma zodpovedajúcu času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Ak zamestnancovi patrí za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, nemožno vyčíslíť výšku mzdy za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku inak, ako pomerom zo základnej zložky mzdy. Výška pomernej časti základnej zložky mzdy pre účely zistenia výšky nároku na mzdu za hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je teda presne vyčísliteľná matematickým výpočtom, keď samotný zákonodarca do daného výpočtu dosádza ako veličiny dĺžku času a výšku základnej zložky mzdy. Žalovaný ďalej argumentoval pojmom alikvotný vo význame opačnom ako pojem pomerný; ide však o pojmy významovo totožné, resp. významovo blízke. Pokiaľ podľa žalovaného mzda za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku má mať síce určitý vzťah k základnej zložke mzdy, avšak môže byť určená napr. pevnou sumou, ktorá zodpovedá konkrétnej (nižšej alebo vyššej) časti základnej zložky mzdy, tak uvedený názor je v priamom rozpore so znením § 96 ods. 3 Zákonníka práce. Výška mzdy za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku je presne vyčísliteľná spôsobom, ktorý uviedol už súd prvej inštancie.

2.2. Žalovaný v odvolaní argumentoval aj rozhodnutím Súdneho dvora EÚ C-437/05 vo veci Vorel, mal za to, že výklad súdu prvej inštancie v rozpore s § 96 ods. 3 Zákonníka práce umožňuje rovnaké odmeňovanie výkonu práce a pracovnej pohotovosti, keď nezohľadňuje odlišnosť času skutočného výkonu práce a času pracovnej pohotovosti, kedy k výkonu práce nedochádza. Napriek tomu, že súd prvej inštancie dostatočne odôvodnil svoje závery aj vo vzťahu k týmto námietkam žalovaného, odvolací súd zdôrazňuje skutočnosť, že ako § 96 ods. 3 Zákonníka práce, tak aj výklad a spôsob výpočtu výšky pomernej časti základnej zložky mzdy podľa súdu prvej inštancie zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná (čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku). U žalobcu došlo k situácii, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sú totožné, uvedená situácia nastala výlučne z dôvodu, že v tom ktorom období výkonu práce, žalobcovi nevznikol nárok na motivačné formy mzdy či na mzdové zvýhodnenia alebo príplatky ku mzde, resp. z dôvodu, že v mzdových podmienkach žalobcu neboli mimo základnej zložky mzdy dojednané ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce). Odvolací súd súhlasí s tvrdením žalovaného, že právna úprava neukladá zamestnávateľovi povinnosť dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku ich mzdy (odmeny, alebo prémie), pričom 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. Uvedená situácia ale nenúti zamestnávateľa dohadovať so zamestnancami variabilnú zložku mzdy, ako v odvolaní uvádza žalovaný.

2.3. Odvolací súd v nadväznosti na žalovaným prezentované rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) z 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018, poukázal na ďalšie rozhodnutie najvyššieho súdu z 31. marca 2022, sp. zn. 5Cdo/119/2020 v obdobnej veci, v ktorom dovolací súd skonštatoval, že argumentácia dovolacieho súdu v rozhodnutí sp. zn. 4Cdo/165/2018 nemožno považovať za smerodajnú, nakoľko bola uvedená len nad rámec dovolacieho prieskumu a nemala zásadný význam pre rozhodnutie v danej veci.

3. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný (ďalej aj „dovolateľ“) dovolanie, ktorého prípustnosť odvodzoval z § 420 písm. f) CSP a z § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP žiadajúc, aby najvyšší súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu zmenil tak, že žalobu v celom rozsahu zamietal a prizná mu nárok na náhradu trov dovolacieho konania v rozsahu 100 %. Alternatívne navrhoval, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ako aj s ním súvisiaci rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil prvoinštančnému súdu na ďalšie konanie. Dovolateľ navrhol, aby dovolací súd odložil vykonateľnosť napadnutého rozsudku odvolacieho súdu z dôvodu vedenia cca 60 podobných sporov, žalovaného rozpočtové kapacity sú čoraz enormnejšie vystavované riziku exekúcií, ktorých vedenie by mohlo žalovaného ako verejného obstarávateľa a prijímateľa prostriedkov z fondov EÚ diskvalifikovať a prívodiť mu problémy v súvislosti s čerpaním týchto prostriedkov.

3.1. Porušenie práva na spravodlivý proces (§ 420 písm. f) CSP) dovolateľ namietal v súvislosti s nedostatkom riadneho odôvodnenia rozhodnutí súdov nižšej inštancie. Podľa žalovaného nižšie súdy nesprávne interpretovali § 96 ods. 3 ZP s poukazom na § 120 ZP a nezohľadnili úpravu obsiahnutú v kolektívnej zmluve, ktorú Zákonník práce v ustanovení § 119 pripúšťa, čoho následok bolo nesprávne určenie výšky žalobou uplatneného mzdového nároku. Zdôraznil pritom nevyhnutnosť rozlišovania medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k samotnému výkonu práce nedôjde, keďže v danej veci je rozhodujúci úmysel zákonodarcu odlišovať výšku mzdy za riadny výkon práce a mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti 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. Vychádzajúc z ust. § 96 ods. 3 prvej vety Zákonníka práce, zamestnancovi za neaktívnu časť pohotovosti na pracovisku nepatrí celá základná zložka mzdy, ale len pomerná časť. Cieľom zákonodarcu bolo totiž odlišiť výšku mzdy za riadny výkon práce a mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti. Podľa žalovaného výška pomernej časti nie je v žiadnom ustanovení Zákonníka práce, resp. zákona č. 462/2007 Z. z. definovaná. Vychádzajúc z § 119 Zákonníka práce, jej výška podlieha dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. dohode medzi zamestnávateľom

a príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Je pritom potrebné rozlišovať medzi obdobím, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná a obdobím, kedy k výkonu práce nedôjde. V prejednávanej veci je pritom rozhodujúci úmysel zákonodarcu rozhodujúci, ktorý zákonodarca odlišuje výšku mzdy za riadny výkon práce, mzdu za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti avšak touto argumentáciou žalovaného sa odvolací súd nezaoberal. Zdôraznil tiež, že požiadavka na rovnaké odmeňovanie nevyplýva zo žiadneho ustanovenia, odporuje elementárnej logike a je v rozpore s princípmi spravodlivosti, najmä keď sa za základ pre výpočet aplikuje tarifná mzda a vôbec odvolací súd nezohľadňuje úpravu v zmysle Kolektívnej zmluvy. Z ust. § 120 ods. 2 vety druhej Zákonníka práce vyplýva, že hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti sa nezapočítavajú do počtu odpracovaných hodín a nie sú odmeňované ako výkon práce alebo prípadná práca nadčas. Dovolateľ vytýka odvolaciemu súdu, že sa s uvedenými argumentmi, ktoré tvorili podstatnú časť jeho argumentácie v rámci konania na súde prvej inštancie, ako aj v odvolacom konaní, vôbec nezaoberal, ani neuviedol, prečo tieto argumenty nie sú relevantné, nijako sa s nimi nevysporiadal.

3.2. Dovolateľ prípustnosť dovolania vyvodzoval aj z § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Podľa žalovaného sa 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 vyjadrenej v nálezoch I. ÚS 242/07, IV. ÚS 142/2018, I. ÚS 243/07 a od rozhodnutia najvyššieho súdu z 29. apríla 2019, sp. zn. 4Cdo/165/2018. Odvolací súd sa odklonil od rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 7Cdo/42/2010 zo 17. októbra 2011 a 7Cdo/1/2018 z 31. marca 2018. Dovolateľ poukazuje na uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/34/2018. Od uvedených uznesení najvyššieho súdu 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 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.

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 sa 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 súdy.

4. Žalobca sa vo vyjadrení k dovolaniu nestotožnil s dovolacími námietkami žalovaného a navrhol, aby dovolací súd podané dovolanie odmietol.

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. 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.

8. 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 veci 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).

9. K tomuto dôvodu prípustnosti dovolania treba uviesť, že ustálená judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP) uvádza, že súdy 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. *García 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).

10. 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 nevyplývajú, 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).

11. 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.

12. Práve priblížený 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.

13. 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 obstoja 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 inštalácie, 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).

14. 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.

15. 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.

16. 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.

16.1. Prvoinštančný súd dôvodil tým, že: ... „že pomerná časť je časť priamo určiteľná a vyčísliteľná, a to v danom prípade ako časť základnej zložky mzdy pripadajúca na čas pracovnej pohotovosti (čomu svedčí aj článok „Pracovná pohotovosť a pracovný čas“ od O. E. E., na ktorý žalobca v konaní poukazoval). Základná zložka mzdy uvedená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce predstavuje zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu. V danej veci bol základnou zložkou mzdy mesačný plat žalobcu, ktorého výška nebola medzi stranami sporná, preto podľa názoru súdu, v zhode s argumentáciou žalobcu, pomernou časťou je teda 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 ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce možno gramatickým výkladom dospieť k záveru, že zákonné minimum pre odmeňovanie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti je použiteľné len ak základná zložka mzdy je dohodnutá nižšou sumou ako je minimálna mzda. Súd preto ako nedôvodnú vyhodnotil obranu žalovaného, 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. Žalovaný postupoval pri určovaní výšky mzdových nárokov za predmetné obdobie neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na základe Kolektívnej zmluvy, ktorej súčasťou je Smernica o odmeňovaní zamestnancov, avšak takéto určenie by bolo oprávnené len ak by základná zložka mzdy bola nižšia ako zákonom garantovaný minimálny nárok, k čomu súd poukazuje na záver znalkyne D. O. A. v znaleckom posudku č. 6/2016 vypracovanom v obdobnom konaní tunajšieho súdu sp. zn. 19Cpr/7/2012 (viď bod 7.7. tohto rozsudku)“. Na druhej strane tvrdí, že: „...stotožňuje sa 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, k čomu poukazoval aj na judikatúru Európskeho súdneho dvora a tento cieľ je zachovaný v tom, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi len pomerná časť základnej zložky mzdy zamestnanca, teda nie mzdy v celej výške vrátane zvýhodnení dohodnutých nad rámec základnej zložky mzdy. V danom prípade síce nebola dojednaná pohyblivá zložka mzdy a teda základom pre výpočet pomernej časti základnej zložky mzdy sa

stala tarifná mzda žalobcu v celej výške, avšak v mnohých prípadoch je základná zložka mzdy dohodnutá pod úrovňou minimálnej mzdy a na túto zložku sú naviazané následne doplnkové zložky, závislé napr. od výkonnosti zamestnanca a pod., čím dochádza pri takomto výpočte k odlišeniu výšky mzdy za riadny výkon práce a za aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti ako na to poukázal žalovaný. Súd tiež poukazuje na to, že 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 pre odmeňovanie zamestnancov priznáva zamestnancom nárok na mzdu za pracovnú pohotovosť vo výške zákonného minima v ust. § 96 ods. 3 Zákonníka práce, avšak nezohľadňuje situáciu, 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 Zákonníka práce. S poukazom na ust. § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 4 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. je teda potom Smernica v tejto časti neplatnou“.

16.2. Odvolací súd odpovedal žalovanému na predmetnú odvoláciu argumentáciu stotožnením sa s odôvodnením napadnutého rozhodnutia v celom rozsahu, s obmedzením sa na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia a na zdôraznenie správnosti napadnutej časti rozhodnutia sa obmedzil na nasledovné: „Odvolací súd zdôrazňuje skutočnosť, že ako § 96 ods. 3 Zákonníka práce, tak aj výklad a spôsob výpočtu výšky pomernej časti základnej zložky mzdy podľa súdu prvej inštancie zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná (čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku). Pokiaľ u žalobcu došlo k situácii, že výška mzdy za výkon práce a výška mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sú totožné, uvedená situácia nastala výlučne z dôvodu, že v tom ktorom období výkonu práce, žalobcovi nevznikol nárok na motivačné formy mzdy či na mzdové zvýhodnenia alebo príplatky ku mzde, resp. z dôvodu, že v mzdových podmienkach žalobcu neboli mimo základnej zložky mzdy dojednané ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce)“.

17. 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 bode 16 tohto odôvodnenia. Nedostatočnosť, resp. absencia vyčerpávajúcej argumentácie nastolenej právnej problematiky žalovaným spočíva v súdom prvej inštancie odôvodňovaní požiadavky právnej úpravy odlišiť 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 odvoláciu argumentáciu, poukázal výlučne na dostatočne odôvodnený výklad problematiky súdom prvej inštancie.

18. 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 nezbavuje súdy z povinnosti urobiť všetko pre spravodlivé riešenie sporu.

19. 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 (m. m. sp. zn. 7CdoPr/1/2023, 7CdoPr/4/2023, 4CdoPr/10/2024 v analogicky totožných veciach žalovaného), čo možno kvalifikovať ako porušenie práva na spravodlivé súdne konanie v zmysle článku 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (pozri III. ÚS 332/09).

20. Vzhľadom na žalovaným 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 vrátiť na ďalšie konanie.

21. 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.

22. 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).

23. 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).

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

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.