

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 12CoPr/2/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8117205036
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 06. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Karol Krochta
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2019:8117205036.1

Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Karola Krochtu a členov senátu JUDr. Evy Šofrankovej a JUDr. Gabriely Világiovej v spore žalobcu C. E., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom V. XX, XXX XX G., právne zastúpený advokátom Mgr. Ladislav Riedl, so sídlom Levočská 4703/89, 080 01 Prešov, IČO: 50 490 044, proti žalovanému O., s.r.o., so sídlom B. XXX, XXX XX B., W.: XX XXX XXX, právne zastúpený ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA VALO & PARTNERS, s.r.o., so sídlom Konštantínova 3, 080 01 Prešov, IČO: 36 868 434, o zaplatenie 2.180,77 Eur s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Poprad, č.k. 11Cpr/12/2017-78 zo dňa 18. októbra 2018 v spojení s opravným uznesením Okresného súdu Poprad, č.k. 11Cpr/12/2017-100 zo dňa 20. februára 2019, takto

rozhodol:

Zrušuje rozsudok v spojení s opravným uznesením a vec vracia súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že:
„I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovaný má právo na náhradu trov konania voči žalobcovi v rozsahu 100%. O výške tejto náhrady bude rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.“

2. Rozhodnutie právne odôvodnil § 78 ods. 1 písm. i), § 93 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, § 78 ods. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, čl. 6 ods. 1, čl. 8, § 137, § 215 ods. 1, 2, § 185, § 262 ods. 1, 2, § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok.

3. Vychádzal zo zistenia, že pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a žalovaným vznikol dňa 24.04.2014, kde pracovný pomer uzatvorili na dobu neurčitú s týždenným pracovným časom 40 hodín týždenne. Dňa 31.08.2015 bola zo strany žalovaného doručená výpoveď žalobcovi z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť, a to z dôvodu, že s účinnosťou od 01.09.2015 sa ruší funkčné miesto majstra, ktoré podľa pracovnej zmluvy zo dňa 24.04.2014 vykonával žalobca. Žalobca dňa 13.09.2016 zaslal žalovanému predžalobnú výzvu, a to z dôvodu neuhradenia dlžnej mzdy v celkovej výške 2.000,- Eur. V predžalobnej výzve požaduje náhradu časti mzdy za obdobie od roku 2014 a 2015. Vo svojej predžalobnej výzve zároveň uviedol, že podá trestné oznámenie vo veci podozrenia spáchania trestného činu nevyplatenia mzdy a podnet na príslušný inšpektorát práce za porušovanie mzdových predpisov. Uznesením OR PZ v Prešove zo dňa 03.07.2018, r.k.: ČVS: M.-XXX/VS-PO-XXXX, podľa ktorého bolo konanie voči konateľovi spoločnosti S. G. - O., W.: XX XXX XXX zastavené pre skutok, ktorý nie je trestným činom.

4. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že nemal preukázané, že žalobca vykonával prácu nadčas a z uznesenia OR PZ v G. a z jednotlivých svedeckých výpovedí sa nepotvrdila skutočnosť, že žalobca vykonával prácu nadčas. Súd listinný dôkaz, a to čestné prehlásenie W.. X. T. zo dňa XX.XX.XXXX nepovažoval za dôveryhodnú listinu, nakoľko uvedené prehlásenie nepotvrďuje skutočnosť, že nárok žalobcu je daný, nakoľko W.. X. T. ukončil pracovný pomer, resp. bol zamestnancom u žalovaného do 31.10.2014 a žalobca ani nadčas za uvedené obdobie od septembra 2014 nepožaduje. Z tých istých dôvodov súd nepovažoval čestné prehlásenie I. P. za dôveryhodnú listinu. V konaní súd nemal za preukázané, že žalobca vykonával prácu nadčas podľa § 78 ods. 1 písm. i) a § 93 ods. 1 Zákonníka práce, keďže bolo preukázané, že nevyhnutným predpokladom pre vyplatenie mzdy za prácu nadčas bolo schválenie nadčasových hodín uvedených v dochádzkovej karte vedúcim zamestnancom, čo by musel byť konateľ spoločnosti žalovaného. Konateľ však vylúčil, žeby žalobcovi nadčasy nariadil alebo ich od žalobcu vyžadoval. Ani žalobca ho nikdy nežiadal, aby nadčasy mohol vykonávať. Žalobca nikdy nežiadal, aby mohol vykonávať prácu nadčas a nikdy nežiadal o preplatenie nadčasov počas trvania pracovného pomeru ani po ukončení pracovného pomeru, až rok po ukončení pracovného pomeru zaslal žalovanému výzvu na úhradu mzdy za prácu nadčas. Žalobca nepreukázal, že i keď na pracovisku zostával tak ako tvrdí, že sa skutočne venoval výkonu práce a ani akú konkrétnu prácu mal vykonávať. V konaní nebolo preukázané, že by žalovaný žalobcovi prikazoval vykonávať prácu nadčas alebo to od neho žiadal, resp. že s výkonom práce nadčas súhlasil. Keďže bolo preukázané, že v predmetnom konaní žalobca pre žalovaného prácu nadčas nevykonával, je logické, že mu nevznikol ani nárok na náhradu mzdy za prácu nadčas za uvedené obdobie. Súd poukazuje aj na skutočnosť, že žalobca v žalobnom návrhu požaduje náhradu za 460,25 nadčasových hodín a v oznámení pre OR PZ v G. oznamuje, že mu nebola vyplatená mzda za prácu nadčas v celkovom počte 284,25 hodín a v sume 2.180,77 Eur. Z výpovede samotného žalovaného vyplýva, že k žiadnej exaktnej dohode ohľadne práce nadčas medzi ním a zamestnancom nikdy nedošlo. Žalovaný ako konateľ spoločnosti, ako jediná osoba mohla vo vzťahu k žalobcovi vydať príkaz, resp. súhlas na vykonanie práce nadčas, čo z výpovede konateľa spoločnosti nevyplýva, ktorý uviedol, že žiadnu prácu nadčas nenariadil a k práci nadčas nedal žiaden súhlas. Vychádzajúc z uvedeného nemohol vzniknúť žalobcovi nárok na vyplatenie mzdy za takto vykonanú prácu. Súd žalobu zamietol ako nedôvodnú, nakoľko zo strany žalobcu nebolo preukázané, že žalobca vykonával prácu nadčas v rozhodnom období, nepotvrdil to žiadnymi ani listinnými dôkazmi, ani výpovedami, jediným dôkazom bola tabuľka, ktorú vypracoval sám žalobca v žalobnom návrhu. Ďalej súd poukázal aj na ďalšie nezrovnalosti, a to vo vyjadreniach žalobcu, čo sa týka počtu nadčasových hodín, kde v žalobe uviedol nadčasové hodiny 460,25 hodín a v uznesení OR PZ v G. je uvedené, že požaduje náhradu mzdy za 284,25 hodín. Žalobca svoj nárok síce uplatnil, avšak vo výške, ktorú nemožno preskúmať. Bez podrobnej špecifikácie je nárok žalobcu nepreukázaný a nepreskúmateľný.

5. O trovách konania rozhodol tak, že žalovaný má nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v plnom rozsahu 100%, pretože bol plne úspešný.

6. Proti rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca, z dôvodu, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, nesprávnymi skutkovými zisteniami, ku ktorým dospel súd na základe vykonaných dôkazov a tým, že rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Uviedol, že dôvod, prečo v konaní uplatňoval náhradu za prácu nadčas vo výške 284,25 hodín aj keď uviedol celkový počet hodín ako 460,25 hodín je ten, že po dohode so žalovaným čerpal platené voľno v období po doručení výpovede a tento čas si odrátal z pracovných hodín nadčas. Nie je teda pravdou, že si predmetnou žalobou uplatňuje nárok na preplatenie 460,25 hodín nadčas. Ďalej uviedol, že podľa jeho názoru sú dôvody, prečo súd prvej inštancie považuje ním predložené čestné prehlásenia bývalých kolegov za nedôveryhodné nesprávne a vníma ich ako ničím nepodložené zvýhodnenie protistrany účelovým vykladaním si obsahu tohto dôkazu. Nestotožnil sa ani s argumentáciou súdu prvej inštancie po vynesení rozsudku, kedy pri odôvodnení uviedol, že vníma predmetnú žalobu ako jeho pomstu voči bývalému zamestnávateľovi za prepustenie zo zamestnania. Uviedol, že súčasťou spisu je prehľad dochádzky vo formáte „.xls“, pričom pri pohľade na atribúty jednotlivých dokumentov je zrejmé, že naposledy boli uložené od marca do augusta roku 2015, t.j. pred doručení výpovede. Uvedený dôkaz bol doručený aj protistrane a priamo na mail konajúcej sudkyne, nakoľko z dôvodu nepodporovaného formátu ho nebolo možné priložiť ku formuláru na portáli eŽaloby. Poukázal na to, že o práci nadčas mali ústnu dohodu, pričom o pravdivosti jeho tvrdení svedčí jednak to, že z výpovede žalovaného vyplynul nezáujem o registrovanie jeho odpracovaných hodín nadčas zo strany troch majstrov, kde jedným z nich bol žalobca, pretože mu bolo jedno, kto je na pracovisku v aký čas a sám uviedol, že ostávanie

majstrov na pracovisku po pracovnej dobe vnímal ako samozrejmosť, pretože ho zaujímal iba to, či je robota vykonaná. Samozrejme, že v danom prípade došlo k súhlasu oboch strán s vykonávaním práce nadčas. Poukázal na to, že konateľ žalovaného mu umožnil čerpať platené voľno vo výpovednej dobe s tým, že mimo dovolenky sa mu toto voľno započítavalo na odpracované hodiny nadčas. S ohľadom na preukázanú tendenčnosť výpovede konateľa žalovaného žiadal, aby žalovanému nebol priznaný nárok na náhradu trov konania. Navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

7. Žalovaný sa k podanému odvolaniu vyjadril tak, že súd prvej inštancie rozhodol právne perfektne na základe vykonaných dôkazov. Uviedol, že žalobca pracoval u neho od 24.04.2014 do 31.08.2015 s nikdy počas tejto lehoty nežiadal vyplatenie akejkoľvek práce nadčas a tiež nikdy nerozporoval výplatné pásky, ktoré mu boli doručované zo strany žalovaného. Čo sa týka svedka I. K., uviedol, že v zmysle uznesenia OR PZ G., ktoré bolo súdu prvej inštancie predložené, z výpovede tohto svedka je evidentné, že nemal problémy týkajúce sa čerpania náhradného voľna, ani s poskytnutím mzdy za vykonanú prácu. Obdobne v tomto trestnom konaní boli vypočutí aj ďalší zamestnanci, ktorí takisto nemali problém, aby im nebol zaplatená mzda za ich vykonanú prácu. Pokiaľ žalobca uviedol, že už tri dni po skončení pracovného pomeru žalovaného písomne žiadal preplatenie nadčas, dodnes žalobca takýto dôkaz nepredložil. Uviedol, že celé toto konanie žalobcu je len pomstou za to, že bol so žalobcom rozviazaný pracovný pomer, čo jednoznačne potvrdzuje aj mail žalobcu, ktorý preložil súdu prvej inštancie. Ďalej uviedol, že tabuľky, ktoré žalobca predložil a ktoré majú potvrdzovať odpracované hodiny nadčas, sú podľa jeho názoru bezpredmetné, pretože tieto si vyhodnotil sám žalobca a tieto do dnešného dňa neboli odsúhlasené či už žalovaným alebo zodpovedným zamestnancom žalovaného, ktorý každý mesiac spracovával dochádzku. Taktiež z predmetných tabuliek nie je jasné, akým spôsobom žalobca dospel k sume 2.180,77 Eur, ktorú si uplatňuje v tomto konaní. Uviedol, že podľa jeho názoru žalobca v tomto konaní neunesol dôkazné bremeno. Poukázal na to, že zo súdneho spisu je evidentné, že si v súlade s § 99 Zákonníka práce riadne viedol a vedie evidenciu práce svojich zamestnancov, čo jednoznačne v končenom dôsledku potvrdil aj Inšpektorát práce G., ktorý u žalovaného vykonal kontrolu. Z vykonaného dokazovania je teda zrejmé, že si žalobca svoj fiktívny nárok voči žalovanému prvýkrát uplatnil až písomnou výzvou po 12 kalendárnych mesiacoch, keď z jeho vyjadrenia je zrejmé, že to bola len jeho reakcia na to, že nezískal ďalšie zamestnanie a žalovaný s ním rozviazal pracovný pomer. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok v celom rozsahu potvrdil a priznal žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100%.

8. Žalobca sa k podanému vyjadreniu žalovaného nevyjadril.

9. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (ustanovenie § 34 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“), preskúmal napadnuté rozhodnutie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ustanovenia § 379 a nasl. C.s.p., bez nariadenia pojednávania (ustanovenie § 385 C.s.p. a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu je dôvodné.

10. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte s namietaným nesprávnym procesným postupom, nesprávnymi skutkovými zisteniami a nesprávnym právnym posúdením, teda, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II.ÚS 78/05).

11. K námietke porušenia práva na spravodlivý proces odvolací súd uvádza, že obsah práva na spravodlivý proces je pomerne široký, pričom medzi jeho zložky možno zaradiť predovšetkým právo na prístup súdu, právo na súd zriadený zákonom, právo na nezávislý a nestranný súd, právo na zákonného sudcu, právo na prejednanie sporu v primeranej lehote, právo na riadne poučenie o procesných právach a povinnostiach, právo byť vypočutý, právo navrhovať dôkazy a vyjadrovať sa k nim, kontradiktórnosť konania, rovnosť zbraní, zákaz prekvapivých rozhodnutí, zákaz ľubovôle, právo na vyporiadanie sa so všetkými relevantnými skutočnosťami v konaní zo strany súdu, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, právo na preskúmanie rozhodnutia. Porušenie ktoréhokoľvek čiastkového práva strany sporu postupom súdu predstavuje pochybenie súdu. O naplnenie uvedeného odvolacieho dôvodu však

pôjde vtedy, ak nesprávny procesný postup súdu znemožnil realizáciu práv strany sporu dosiahol určitú intenzitu, ktorá odôvodňuje záver o tom, že potom sa celé konanie nejaví ako spravodlivé. Konkrétne pochybenie súdu musí byť však hodnotené v kontexte celého konania, t.j. vplyv na ďalšie pochybenia, možnosť zvrátenia nesprávneho postupu, následky, atď.. Zároveň tiež nie je možné prehliadnuť, že niektoré čiastkové práva, ktoré tvoria právo na spravodlivý proces zákon normuje ako samostatné odvolacie dôvody. V predmetnom prípade mal odvolací súd za to, že táto odvolacia námietka nebola naplnená.

12. K námietke nesprávne zisteného skutkového stavu odvolací súd na tomto mieste zdôrazňuje, že dokazovanie je procesný postup, ktorý je založený na vykonávaní jednotlivých dôkazných prostriedkov súdom a ich následnom zhodnotení. Význam dokazovania teda spočíva v získaní dôležitých poznatkov na základe ktorých súd stanoví skutkový stav v prejednávanej veci a z ktorého potom vychádza a na ktorý následne aplikuje aj konkrétnu právnu normu, resp. právny normy, teda rozhoduje. Zistenie skutkového stavu, ktoré objektívne zodpovedá stavu veci je jednou z najdôležitejších činností v rámci sporového konania, pretože je základným predpokladom vôbec pre rozhodnutie súdu. Dôkazmi overený skutkový stav je významný však aj z hľadiska posúdenia správnosti tvrdení strán sporu a unesenia dôkazného bremena, ktoré je predpokladom ich úspešnosti, a to obzvlášť v sporovom konaní (primerane rozsudok NS SR sp. zn. 4Cdo/256/2012). Odvolací súd tiež zdôrazňuje aj to, že súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom strany sporu a procesný postoj strany sporu zásadne nemôže bez ďalšieho dokazovania implikovať povinnosť súdu akceptovať návrhy, procesné úkony a obsah opravných prostriedkov a rozhodovať podľa nich. Súdy sú povinné na všetky uvedené procesné úkony primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným poriadkom, a to aj pri rešpektovaní druhu civilného procesu, v ktorom strana sporu uplatňuje svoj nárok alebo sa bráni proti ich uplatneniu, prípadne štádia civilného procesu. Uvedená odvolacia námietka bola naplnená, a to tým, že sa súd prvej inštancie nedostatočne zaoberal posúdením splnenia zákonom stanovených povinností žalovaného ako zamestnávateľa vo vzťahu k evidovaniu práce nadčas.

13. K nesprávnemu právnemu posúdeniu veci odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010). Odvolací súd má za to, že aj táto odvolacia námietka žalobcu bola naplnená, pretože súd neaplikoval na predmetný prípad ustanovenia vo vzťahu k evidovaniu práce nadčas, pričom v predmetnom prípade tiež nesprávne v odôvodnení rozhodnutia uviedol aplikáciu zákona č. 262/2006 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

14. Podľa § 319 C.s.p., súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

15. Podľa § 99 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

16. Žalobca sa podanou žalobou domáha zaplatenia špecifikovanej sumy z titulu úhrady nadčasových hodín, teda v predmetnom prípade ide o individuálny pracovnoprávny spor, ktorý sa v rámci systematiky Civilného sporového poriadku zaraďuje medzi spory s tzv. ochranou slabšej strany, ktoré sú v rámci procesného postupu charakterizované svojim príklonom k vyšetrovaciemu princípu, na rozdiel od všeobecného procesného postupu založenom na princípe formálnej pravdy. V prípade individuálnych pracovnoprávných sporov je vyšetrovací princíp zakotvený vo vyššie citovanom ust. § 319 C.s.p.. Uvedené ustanovenie umožňuje súdu vyvíjať zvýšenú aktivitu, ktorá súvisí s obstarávaním dôkazných prostriedkov, avšak až v prípade, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej. Z uvedeného teda

možno dospieť k záveru, že v prípade, ak súdu, ktorý vo veci koná a rozhoduje, nie sú pre rozhodnutie vo veci samej postačujúce tvrdenia sporových strán, ako ani dôkazy, ktoré sporové strany v priebehu konania predložili, môže súd vykonať aj ďalšie dôkazy, ktoré sporové strany nenavrhl, a to najmä s poukazom na dôkazy slúžiace na ochranu zamestnanca. V individuálnych pracovnoprávných sporoch by sa v plnej miere nemal súd spoliehať na to, že zamestnanec si svoju dôkaznú povinnosť splní, resp. že si ju splní náležitým spôsobom. Úlohou súdu v takýchto prípadoch je selektovanie a akceptovanie len relevantných tvrdení strán a teda prevzatie dôkaznej iniciatívy len tam, kde takáto iniciatíva napomôže pre reálne a racionálne objasnenie skutkového stavu. Záverom možno teda zhrnúť, že aplikácia ust. § 319 C.s.p. prichádza do úvahy v prípadoch tzv. dôkaznej núdze.

17. Súd prvej inštancie zamietol žalobu z dôvodu, že v priebehu konania nemal za preukázané, že by žalobca v rozhodnom období vykonával prácu nadčas. Uvedené nemal potvrdené žiadnymi listinnými dôkazmi, či výpoveďami. Jediným listinným dôkazom bolo predloženie tabuľky o nadčasových hodinách vypracovaných samotným žalobcom a čestné prehlásenia predložené žalobcom, súd prvej inštancie nepovažoval za dôveryhodné. V predmetnom prípade tak na jednej strane žalobca mal za to, že vykonával schválenú prácu nadčas a na strane druhej žalovaný mal za to, že k žiadnemu schváleniu práce nadčas nedošlo a žalobca tak nemá nárok na vyplatenie sumy za nadčasovú prácu. Prvou otázkou, ktorú bolo potrebné v predmetnej veci vyriešiť bolo to, či na strane žalobcu skutočne dochádzalo k vykonávaniu práce nadčas.

18. V zmysle vyššie uvedeného odvolací súd poukazuje na cit. ust. § 99 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný okrem iného viesť aj evidenciu práce nadčas zamestnanca. V prípade evidencie práce nadčas je zamestnávateľ povinný evidovať každú odpracovanú prácu nadčas, a to jednak aj v prípade, ak sa táto práca nezahŕňa do rozsahu najviac prípustného rozsahu práce nadčas v roku a jednak aj prácu nadčas, za ktorú je poskytnuté zamestnancovi náhradné voľno. V každom prípade je zamestnávateľ povinný evidovať aj takú prácu nadčas, ktorá sa premieňa v mzde zamestnanca. Spôsob, akým má zamestnávateľ evidovať prácu nadčas Zákonník práce nekonkretizuje. Spôsob evidencie tak bude primárne záležať od rozhodnutia samotného zamestnávateľa, resp. pracovných podmienok. Vždy však platí, že akákoľvek forma evidencie pracovného času, teda aj práce nadčas, musí byť uskutočnená transparentne.

19. V predmetnom prípade pri zisťovaní, či zo strany žalobcu reálne dochádzalo k vykonávaniu práce nadčas mal súd prvej inštancie v zmysle § 319 C.s.p. v rámci možnosti využiť svoju iniciatívu pri obstarávaní dôkazných prostriedkov s poukazom na ust. § 99 Zákonníka práce vyzvať žalovaného ako zamestnávateľa, aby predložil žalobcovu evidenciu práce nadčas a na základe uvedeného tak posúdiť ďalšie okolnosti vo vzťahu k tomu, či v predmetnom prípade boli alebo neboli splnené podmienky pre žalobcom uplatnený nárok na vyplatenie sumy za prácu nadčas. Vzhľadom na uvedené, teda možno konštatovať, že súd prvej inštancie nezistil skutkový stav veci, v dôsledku čoho nesprávne vec právne posúdil a rozhodol.

20. Odvolací súd preto s poukazom na vyššie uvedené postupom podľa § 389 ods. 1 písm. c) C.s.p. zrušil rozsudok a postupom podľa § 391 C.s.p. vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

21. Úlohou súdu prvej inštancie tak bude znova vo veci konať v intenciách naznačených odvolacím súdom - vyžiadať od žalovaného evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 Zákonníka práce, prípadne iné dôkazy, ktoré preukazujú vykonávanie práce nadčas a následne opätovne posúdiť okolnosti vo vzťahu k vykonávaniu práce nadčas a nároku žalobcu na uhradenie požadovanej sumy za prácu nadčas.

22. V novom rozhodnutí vo veci samej súd prvej inštancie rozhodne aj o náhrade všetkých trov konania (§ 396 ods. 3 C.s.p.).

23. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

Dovolaťel musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).