

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 7CoPr/2/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8312209442  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 02. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Breza  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2014:8312209442.2

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v právnej veci žalobcu Z. E., bytom N., I. XXXX/X proti žalovanému ARDEM Slovakia, spol. s r. o. so sídlom v Snine, Komenského 2651/1 o zaplatenie sumy 3 045,71 Eur s prísl., o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Humenné zo dňa 27. 05. 2013, č. k. 17Cpr/3/2012-54 v spojení s uznesením Okresného súdu Humenné zo dňa 07. 08. 2013, č. k. 17Cpr/3/2012-80 takto jednohlasne

### rozhodol:

Zrušuje rozsudok a uznesenie a vec vracia súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Súd prvého stupňa napadnutým rozsudkom v spojení s uznesením zamietol žalobu nad sumu 192,09 Eur a žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému trovy konania pozostávajúce z trov právneho zastúpenia vo výške 788,23 Eur a z iných trov vo výške 182,50 Eur.

Vykonaným dokazovaním mal za preukázanú skutočnosť, podľa ktorej pracovnou zmluvou zo dňa 30. 06. 2008 vznikol medzi žalobcom a žalovaným pracovný pomer na skúšobnú dobu 3 mesiacov na pracovnú pozíciu stavbyvedúci s miestom výkonu práce v Slovenskej republike a v štátoch Európskej únie. V zmluve bol dohodnutý mesačný hrubý príjem 200 Sk/hod. a týždenný pracovný čas 40 hodín. Pracovný pomer sa dohodol na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce od 01. 07. 2008. Dňa 31. 03. 2011 účastníci uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru podľa ust. § 60 Zákonníka práce, pričom pracovný pomer sa skončil dňa 31. 03. 2011 na žiadosť žalobcu.

Za prácu nadčas sa považuje v súlade s ust. § 97 ods. 1 Zákonníka práce akákoľvek práca vykonávaná na príkaz alebo po dohode so zamestnávateľom nad rozsah 40 hodín. Prácu nadčas môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť, avšak za splnenia podmienok určených zákonom, t. j. dohodou so zamestnancom aj o prípadnom zvýšení zákonného limitu nadčasovej práce ročne. Výkon práce zamestnanca mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad rozsah ustanoveného týždenného pracovného času, ktorá nebola zamestnávateľom nariadená, resp. dohodnutá sa nepovažuje za prácu nadčas. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po predchádzajúcej dohode so zamestnancom. Základnou podmienkou pre nariadenie práce nadčas je existencia prechodnej a naliehavej potreby pre zvýšenie rozsahu práce. Zákonník práce neumožňuje zamestnávateľom, aby nariaďovali výkon nadčasovej práce v prípadoch a pri prácach, ktorých výkon je potrebný stále a nielen v prechodnom období.

Podľa tvrdení žalobcu konateľ žalovaného mu vydal príkaz na vykonanie práce nadčas ústne a tento príkaz dával priebežne. Žiadny listinný dôkaz svedčiaci o uzavretí dohody zamestnávateľa so zamestnancom na vykonanie práce nadčas, v ktorom by boli uvedené podmienky a rozsah práce nadčas v konaní predložený nebol. Žalobca si uplatnil nárok na zaplatenie sumy 3 045,71 Eur s prísl. z titulu nevyplatenia mzdového zvýhodnenia vo výške 25 % a 50 % priemerného zárobku za prácu nadčas za obdobie od októbra 2008 do februára 2011. Pokiaľ by žalovaný za takéto časové obdobie žiadal

od žalobcu vykonanie práce nadčas, pretože bola daná existencia prechodnej a naliehavej potreby pre zvýšenie rozsahu práce, je málo pravdepodobné, aby za tým účelom aj z dôvodu právnej istoty neuzatvoril ako zamestnávateľ so zamestnancom dohodu o vykonaní práce nadčas. Žalobca svoje tvrdenia o tom, že vo výplatnej listine evidovaný údaj v položke odmena odráža mzdu za prácu nadčas žiadnym spôsobom nepreukázal. Žalobca listinné dôkazy, ktorými preukazoval opodstatnenosť svojho nároku vypracoval sám (denné záznamy o počte odpracovaných hodín), pričom ako stavbyvedúci sám viedol montážny denník a ďalšie záznamy na jednotlivých stavbách. Žalobca svoje tvrdenia nepreukázal príkazom na vykonanie práce nadčas, resp. uzavretou dohodou medzi ním a žalovaným. Za predpokladu uzatvorenia dohody medzi účastníkmi konania o nadčasovej práci, žalovaný by bol v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce povinný viesť okrem iného aj evidenciu dohodnutej nadčasovej práce. Predmetom dohody by potom za prácu nadčas bolo mzdové zvýhodnenie, resp. dohoda o tom, že zamestnanec uprednostnil za prácu nadčas náhradné voľno. Pri existencii dohody o vykonaní práce nadčas evidenciu pracovného času by mal viesť zamestnávateľ. Inštitút práce nadčas môže byť vykonaný zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo so súhlasom zamestnanca. V konaní sa žalobcovi nepodarilo preukázať, aby zamestnávateľ vydal príkaz na vykonanie práce nadčas, resp., že uzatvoril dohodu o vykonaní práce nadčas. Z dôvodu nepreukázania uplatnených mzdových nárokov spočívajúcich v práci nadčas, súd prvého stupňa vo zvyšku žalovanej sumy žalobu zamietol, keď predtým v dôsledku späťvzatia žaloby konanie v časti istiny 192,09 Eur uznesením zo dňa 25. 06. 2012 zastavil.

Proti tomuto rozsudku v spojení s uznesením podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalobca. Navrhol rozsudok zmeniť tak, aby žalovanému bola uložená povinnosť zaplatiť mu sumu 2 853,62 Eur s prísl.. Alternatívne požadoval rozhodnutie zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie. Ako dôvod uviedol, že pri rozhodovaní sa vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci, v konaní neboli vypočutí navrhovaní svedkovia, vrátane žalovaného, čím bola porušená rovnosť účastníkov konania a zároveň sa náležite neskúmali a nesprávne vyhodnotili predložené dôkazy. Aj keď zo strany žalovaného mu písomný príkaz na vykonanie práce nadčas daný nebol, tento príkaz mu bol daný ústne a ústne mu bol daný aj súhlas na výkon práce nadčas a žalobca s týmto výkonom práce nadčas súhlasil. Žalovaný súhlasil s počtom hodín, ktoré žalobca odpracoval nad rámec počtu pracovných hodín v tom ktorom mesiaci a tieto žalobcovi aj zaplatil vo forme odmeny. O počte odpracovaných hodín za žalované obdobie bola predložená evidencia vychádzajúca z reálneho podkladu. Išlo o výkazy odpracovaných hodín za jednotlivé mesiace a denné záznamy stavby. Žalobca v predložených denných záznamoch uvádzal okrem popisu pracovnej činnosti počas celého dňa a menného zoznamu pracovníkov podieľajúcich sa na výkone práce aj počet odpracovaných hodín u každého pracovníka za daný deň. Na konci každého mesiaca žalovaný prevzal zo stavby montážny denník a osobne spracoval výkaz odpracovaných hodín každého pracovníka, vrátane žalobcu na danej stavbe. V prípade nesúladu s počtom odpracovaných hodín zo strany pracovníkov na stavbe, ktoré vznášali jednotliví pracovníci voči žalovanému sa postupovalo podľa údajov nachádzajúcich sa v montážnych denníkoch. Evidencia o počte odpracovaných hodín a počte hodín práce nadčas vypracovaná žalobcom sa neodlišovala od celkového počtu hodín uvedených vo výkazoch odpracovaných hodín za jednotlivé mesiace a v denných záznamoch stavby. V objednávkach spoločnosti UNIMONT Čajkov, s. r. o. zo dňa 01. 05. 2009 a zo dňa 19. 04. 2010 sa jasne definovala pracovná doba od 6:00 hod. do 18:00 hod.. Žalovaný tým, že podpísal tieto objednávky mal vedomosť o tom, že žalobca bude pracovať nad denný, resp. týždenný limit, čo bolo v rozpore s pracovnou zmluvou uzatvorenou so žalobcom. Tvrdenie žalovaného, že bol s prácou žalobcu spokojný, a preto mu dával odmenu, neobstojí. Odmena uvádzaná vo výplatných listinách v skutočnosti predstavovala mzdu za prácu nadčas a forma odmeny bola použitá len preto, aby žalovaný nemusel viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a ďalších náležitosti. Tieto skutočnosti mala objasniť svedkyňa S. Q., ktorá ale vypočutá nebola. Pre žalovaného bolo jednoduchšie zaplatiť odpracované hodiny za prácu nadčas formou odmeny ako viesť príslušnú legislatívu vzťahujúcu sa na prácu nadčas v zmysle právnych predpisov.

Žalovaný navrhol rozsudok v spojení s uznesením ako vecne správny potvrdiť.

Odvolací súd v zmysle zásad ust. § 212 O. s. p., preskúmal napadnutý rozsudok a uznesenie spolu s konaním, ktoré im predchádzalo, vec prejednal bez nariadenia pojednávania v súlade s ust. § 214 ods. 2 O. s. p. a zistil, že odvolanie nie je opodstatnené.

V danom prípade zamietnutie žaloby bolo odôvodnené tým, že žalobca nepreukázal, aby zo strany žalovaného mu bol daný príkaz na vykonanie práce nadčas a ani existencia dohody o vykonaní práce nadčas. Zákonník práce v ust. § 97 ods. 1 umožňuje vykonávať prácu nadčas buď na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. Podmienkou pre udelenie príkazu alebo súhlasu nie je písomná forma. Príkaz alebo súhlas s vykonaním práce nadčas je preto možné urobiť i ústne alebo konkludentne. Platí totiž ust. § 35 ods. 1 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého prejav vôle sa môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejsť. Možnosť použitia tohto ustanovenia i na pracovnoprávne vzťahy priamo vyplýva z ust. § 1 Zákonníka práce upravujúceho pôsobnosť tohto právneho predpisu.

Podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi účastníkmi, týždenný pracovný čas žalobcu ako stavbyvedúceho bol dohodnutý na 40 hodín. Podľa objednávok zo dňa 01. 05. 2009 a zo dňa 19. 04. 2010 uzatvorených medzi objednávateľom UNIMONT Čajkov, s. r. o. a žalovaným ako zhotoviteľom bola pracovná doba dohodnutá od 6:00 hod. do 18:00 hod. a podľa potreby. Žalovaný teda vopred vedel, že pracovná doba žalobcu a iných zamestnancov sa bude odvíjať od potrieb objednávateľa, pričom rozsah pracovného času dohodnutý s objednávateľom prevyšoval pracovný čas vyplývajúci z pracovnej zmluvy uzatvorenej so žalobcom. Je len veľmi ťažko uveriteľné, aby žalobca ako stavbyvedúci sa riadil pracovnou dobou stanovenou objednávateľom bez príkazu svojho zamestnávateľa.

Tvrdeniam žalobcu sa neuverilo tiež z dôvodu, že denné záznamy o počte odpracovaných hodín vypracoval sám. Či žalobca ako stavbyvedúci mal oprávnenie takéto záznamy viesť z odôvodnenia rozhodnutia nevyplýva. Podľa zmluvy o dielo zo dňa 01. 01. 2009 (č. I. 46 spisu) uzatvorenej medzi žalovaným a S. V. hrada za dielo sa mala realizovať na základe faktúry, ktorej prílohou mal byť montážny denník podpísaný žalobcom s uvedením počtu hodín a súpisom vykonaných prác podľa schváleného rozpočtu prác. Z ďalších listinných dôkazov vyplýva, že počet odpracovaných hodín schvaľovali aj spoločnosti, pre ktoré sa práce vykonávali. Z predložených výplatných lístkov za obdobie od októbra 2008 do marca 2011 spracovaných samotným žalovaným je zrejmá skutočnosť, podľa ktorej spôsob výpočtu odmeny vyplatené žalobcovi v zásade zodpovedal počtu odpracovaných hodín nad rámec v zmluve ustanoveného pracovného času v tom ktorom mesiaci po zohľadnení dohodnutej hodinovej mzdy žalobcu.

S týmito právne významnými listinnými dôkazmi podporujúcimi žalobcom uplatnený nárok sa konajúci súd dôsledne nevyrovnal. Z odôvodnenia rozhodnutia nie je zrejmé ani to, prečo sa nevykonalo navrhované dokazovanie výsluchom svedkov S. Q. a P. E., ktorý mali potvrdiť skutočnosti uvádzané žalobcom. Rozhodnutie je v tomto smere nepreskúmateľné pre nezrozumiteľnosť a nedostatok dôvodov.

Obsahové náležitosti rozsudku určuje ust. § 157 O. s. p.. Ich správnosť a úplnosť je predpokladom vykonateľnosti a preskúmateľnosti rozhodnutia. Či je rozhodnutie preskúmateľné alebo nie sa dá zistiť len z jeho odôvodnenia.

V tejto súvislosti je právne významné ust. § 157 ods. 2 O. s. p., podľa ktorého v odôvodnení rozsudku súd uvedie čoho sa navrhovateľ (žalobca) domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca (žalovaný), prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

Štruktúra odôvodnenia rozsudku je v priamej spojitosti so základným právom na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR. Ak súd pri odôvodňovaní rozsudku nepostupuje spôsobom, ktorý záväzne určuje ust. § 157 ods. 2 O. s. p. dochádza nielen k tomu, že rozsudok je nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov alebo pre ich nezrozumiteľnosť, ale aj k tomu, že základné právo na súdnu ochranu nie je naplnené reálnym obsahom. Konanie a rozhodovanie všeobecných súdov sa uskutočňuje v predpísanom ústavnom a zákonnom rámci, rešpektovanie ktorého vylučuje svojvôľu v ich postupe, pričom vylúčenie svojvôle sa zabezpečuje viacerými prostriedkami, vrátane ich povinnosti svoje rozhodnutia odôvodniť. Odôvodnenie rozhodnutí dovoľuje účastníkovi konania posúdiť ako súd v ich veci vyložil a aplikoval príslušné predpisy a akými úvahami sa spravoval pri svojom rozhodovaní o veci samej.

Vydaním nepreskúmateľného rozhodnutia sa účastníkovi odníma možnosť v odvolacom konaní riadne brániť svoje práva a oprávnené záujmy, nakoľko je problematické zaujímať stanoviská k nezrozumiteľnému alebo nedostatočne zdôvodnenému rozhodnutiu.

Vychádzajúc z uvedeného odvolací súd postupom vyplývajúcim z ust. § 221 ods. 1 písm. f) a ods. 2 O. s. p. napadnutý rozsudok a uznesenie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. V ňom bude úlohou súdu prvého stupňa podrobne odôvodniť svoje rozhodnutie tak, aby jeho štruktúra zodpovedala zásadám vyplývajúcim z ust. § 157 ods. 2 O. s. p. s tým, že jednotlivé dôkazy musia byť podľa ust. § 132 O. s. p. vyhodnotené jednotlivo, ako aj v ich vzájomných súvislostiach.

Súd prvého stupňa, ktorý je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 226 O.s.p.) v novom rozhodnutí rozhodne aj o trovách tohto odvolacieho konania (§ 224 ods. 3 O.s.p.).

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.