

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 18CoPr/6/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8711213433
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 03. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Daniela Babinová
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2015:8711213433.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Daniely Babinovej a sudcov JUDr. Jozefa Angeloviča a JUDr. Marianny Muránskej v právnej veci žalobcu E. Y., bytom G., G. XXXX/XX, zastúpeného JUDr. Dušanom Remetom, advokátom, AK so sídlom v Prešove, Masarykova 2, proti žalovanému Poľnohospodárske družstvo podielnikov v Spišskej Teplici, Lesná 457, Spišská Teplica, IČO 00 199 834, zastúpeného JUDr. Andrejom Dankom, advokátska kancelária so sídlom Bratislava, Mlynské Nivy 73/A, v konaní o zaplatenie mzdových nárokov s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu v Poprade č.k. 12Cpr 3/2011-498 zo dňa 9.6.2014 jednohlasne takto

rozhodol:

Potvrdzuje rozsudok okrem výroku, ktorým boa žaloba v prevyšujúcej časti zamietnutá.

Priznáva žalobcovi náhradu trov odvolacieho konania vo výške 238,50 Eur, ktoré je povinný zaplatiť žalovaný na účet právneho zástupcu žalobcu JUDr. Dušana Remetu, advokáta v Prešove v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 2.795,8 eur po odpočte zákonných zrážok spolu s 9 % ročným úrokom z omeškania od 1.1.2011 do zaplatenia a uhradiť mu trovy konania predstavujúce zaplatený súdny poplatok a odmenu právneho zástupcu vo výške 1.171,42 eur, trovy konania k rukám právneho zástupcu všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. V prevyšujúcej časti návrh zamietol.

Svoje odôvodnenie odôvodnil tým, že mal za preukázané, že žaloba žalobcu v časti preplatenia nadčasovej práce a práce vo sviatok je čo do základu dôvodná. Súd prvého stupňa poukázal na odôvodnenie pôvodného rozhodnutia a hlavne na dôvody uvedené v rozhodnutí odvolacieho súdu. K týmto dôvodom ďalej súd prvého stupňa uviedol, že argumentácia žalovaného k uplatňovanému nároku za nadčasovú prácu je nedôvodná. Žalobcovi prislúcha na nadčasovú prácu v rozsahu aká je zapísaná v dostupnej evidencii dochádzky vedenej žalovanému náhrada. Údaje, ktoré boli predložené v dochádzke žalobcu, tzv. strelkách žalovaný nespochybnil. Súd prvého stupňa nevyhodnotil ani ako dôvodnú obranu žalovaného vznesenú po vzrušujúcom rozhodnutí súdu prvého stupňa odvolacím súdom, ktorá odkazovala na nález Ústavného súdu SR č. ÚS 590/2012. Táto obrana spočívala v tom, že návrh na preplatenie nadčasovej práce nemôže byť uznaný, pretože si ho žalobca neuplatnil do času skončenia pracovného pomeru. Napriek tomu, že žalobca jednoznačne nepreukázal, že počas trvania pracovného pomeru požiadaval žalovaného o čerpanie náhradného voľna, prípadne preplatenie hodín nadčasov písomnou alebo ústnou formou, pretože to žalovaný popieral. Žalovaný však v tejto súvislosti nepripúšťal diskusiu o možnom vykazovaní a čerpaní náhradného voľna pracovníkmi THP, čo je zrejme z jeho výpovede. K pracovníkom THP patril aj žalobca a prípadné preplácanie nadčasových hodín odôvodňoval žalovaný tým, že ich má zahrnuté v odmene. Z týchto dôvodov nevedol

evidenciu nadčasovej práce. Prístup žalovaných zmenil až v priebehu súdneho konania, keď u nového zamestnanca - agronóma je možné zistiť kedy a v akom rozsahu mu bola nadčasová práca vykázaná. Je pravdou, že do 150 hodín bola nadčasová práca zohľadnená v pracovných zmluvách u oboch pracovníkov. Vzhľadom na to, že žalobca bol v mesiaci september 2010 práceneschopný, nebolo možné ani v zákonom stanovenej lehote po prípadnej dohode so zamestnávateľom čerpať náhradné voľno za minimálne prácu nadčas v mesiacoch jún až september. Nevyčerpanie náhradné voľna v zákonom stanovenej lehote neznamena bez ďalšieho, že nárok zamestnanca na vyplatenie mzdy a príplatku za prácu nadčas zaniká skončením pracovného pomeru. Odmenu za nadčasovú prácu súd prvého stupňa ustálil tak, že za mesiace január až máj bol počet vykazovaných nadčasových hodín spotrebovaných do 150 hodín nadčasov, ktoré mal zohľadnené žalobca v pracovnej zmluve. V mesiaci apríl vypočítal súd prvého stupňa 53 hodín 50 minút na rozdiel od požadovaných 59,5 hodín. V ostatných mesiacoch bol počet hodín rovnaký alebo aj nižší ako ich ustálil súd. Preto priznal za druhý štvrtrok za odpracované hodiny nadčas spolu s novým zvýhodnením v celkovej sume 113,5 hodín (máj - 14,5 hodín, jún - 99 hodín), čo pri priemernom hodinovom zárobku k 1.4.2010 vo výške 5,45 eur predstavoval sumu 773,6 eur. Za tretí štvrtrok patrí žalobcovi 311,5 hodín (júl - 83 hodín, august - 141,5 hodín, september - 84 hodín), čo pri priemernom zárobku k 1.7.2010 vo výške 4,98 eur predstavoval sumu 1.937,72 eur. Pri ustálení nadčasových hodín súd prvého stupňa vychádzal z výpočtu žalobcu a predložených dokladov. Keďže žalobca v pracovnej zmluve z titulu funkcie nemal zohľadnenú prácu vo sviatok, za toto obdobie mu prináleží mzdové zvýhodnenie. Žalobca pracoval dňa 29.8.2010 v rozsahu 12,5 hodiny a 1.9.2010 v rozsahu 6 hodín a 15.9.2010 v rozsahu 11 hodín. Prislúcha mu za túto prácu vo sviatok 50 % zvýhodnenie z priemerného zárobku. Za mesiac august priznal žalobcovi mzdu a príplatok za nadčasovú prácu v rozsahu 141,5 hodín. V skutočnosti žalobca v danom mesiaci odpracoval 144 hodín 50 minút, keďže si uplatnil za daný mesiac žalobca prácu nadčas a zároveň aj prácu za sviatok, súd prvého stupňa mu priznal za prácu vo sviatok mzdové zvýhodnenie iba za 3,5 hodiny, čo predstavuje 3,5 hodín x 4,98 eur x 150 % = 26 eur. Zároveň priznal príplatok za 9 hodín nadčasovej práce odpracovanej vo sviatok v rozsahu 25 % priemerného zárobku, pretože pri priznaní náhrady mzdy za daný mesiac mu už 25 % bolo zohľadnených, čiže do 50 % mu priznal rozdiel, t.j. 25 %. išlo o 9 hodín x 4,98 eur x 25 % a za mesiac september príplatok za nadčas vo výške 42,30 eur, čo je 17 hodín x 2,49 eur a za jednu nepreplatenú hodinu 4,98 eur. Pri počte mzdového zvýhodnenia za mesiac september súd prvého stupňa zohľadnil, že žalovaný žalobcovi mzdu za dni 1. a 15. September, čo bola streda vo výplate uhradil len v rozsahu 16 hodín, čo je zrejme z odpisu mzdového listu žalobcu, preto mu patrí iba nepreplatená mzda za jednu hodinu, keďže mal stanovená 8 hodinový pracovný čas a mzdový príplatok. Prácu za tri dni pracovného pokoja mu súd prvého stupňa zohľadnil ako nadčasovú prácu.

Výrok o úroku z omeškania odôvodnil ustanovením § 517 ods. 2 OZ a § 3 Vládneho nariadenia č. 87/1995.

Výrok o trovách konania odôvodnil rozhodnutím podľa 142 ods. 2 O.s.p..

Proti tomuto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podal odvolanie žalovaný. V odvolaní uviedol, že nesúhlasí so závermi súdu prvého stupňa, ktoré sú uvedené v priloženej dochádzke v podobe tzv. streliek a toho, že túto skutočnosť žalovaný nespochybnil. Žalovaný namieta, že v predmetných strelkách nie je zaznamenaná prestávka na jedenie a odpočinok, čo spôsobuje spochybnenie relevantného dôkazu na výpočet nadčasovej práce, teda streliek. Takisto namieta rozhas hodín, ktoré žalobca tvrdí, že boli nadčasové, keďže nezaznamenávajú návštevu u lekára. Ku námietke predložil potvrdenie od lekára z 29.3.2010. Žalobcom predložené údaje o dochádzke tak možno považovať za nedostatočné a neúplné najmä preto, že údaje do nich vpisované nebolo u agronómov zamestnávaných u žalovaného obvyklé s prípadnou kontrolou každej hodiny, či z nich možno vyvodzovať relevantné závery pre výpočet mzdy. Plán rozvrhnutia pracovného času a jeho realizáciu vyhotovoval sám žalobca, ktorý na nesúlad medzi dochádzkou a jeho realizáciou vo vzťahu k vyplácaniu mzdy či poskytnutiu náhradného voľna nikdy žalovaného relevantným spôsobom neupozornil. Žalovaný má za to, že aj keby žalobca zotrval v práci aj mimo svojej dohodnutej pracovnej doby, a to aj s vedomým žalovaného neznamena to automaticky, že takto strávený čas možno považovať za prácu nadčas. Zamestnávateľ počítal s prácou nadčas ako je uvedené v odôvodnení rozhodnutia, a to tým, že dohodol v pracovnej zmluve medzi žalobcom a žalovaným v úhrne naviac 150 hodín ročne. Pracovná zmluva síce obsahovala ustanovenia žalobcu a žalovaného, že sa dohodli, že v mzde už bude zohľadnená prípadná zamestnancova práca nadčas v úhrne naviac 150 hodín ročne, avšak z takéhoto dojednania nemožno odôvodniť, že zamestnávateľ počítal s prácou nadčas. V tejto súvislosti poukázal na § 97 ods. 1 Zákonníka práce.

Namieta žalovaný tiež to, že vykonával túto prácu s konkludentným súhlasom žalovaného nie je zrejme z vykonaného dokazovania, ako k takému záveru súd prvého stupňa dospel. Rovnako zotrval na svojom tvrdení, že návrh na preplatenie nadčasovej práce nemôže byť uznaný, pretože tento si žalobca neuplatnil do času skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti poukázal na rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave 6Co 188/2012 a tiež rozhodnutie Ústavného súdu SR citované v rozhodnutí súdu prvého stupňa. Ako dôkaz predložil pracovný poriadok žalovaného zo 4.8.2009, ktorého Čl. 13 ods. 1 vyplýva, že práca nadčas sa vykonáva s predchádzajúcim písomným príkazom zamestnávateľa alebo s jeho písomným súhlasom. V prípade prikázanej alebo odsúhlasenej práce nadčas potvrdí písomne odpracované nadčasové hodiny nadriadený zamestnanec, predseda, resp. podpredseda alebo člen predstavenstva družstva. V tejto súvislosti žalobca nepreukázal písomný príkaz zamestnávateľa na prácu nadčas alebo jeho písomný súhlas a tiež potvrdenie písomné zo strany nadriadeného žalovaného o týchto nadčasových hodinách. Ukázal na to, že pri posudzovaní dôkazné bremena na strane toho, ktorého účastníka treba rešpektovať tzv. negatívnu dôkaznú teóriu, t.j. pravidlo, že neexistencia niečoho majúca trvajúci charakter sa zásadne nepreukazuje. Dôsledkom toho tvrdenie žalobcu, ktoré nie je preukázané ani na základe navrhnutých dôkazov, ani na základe dôkazov, ktoré súd vykonal bez návrhu je pre účastníka nepriaznivým rozhodnutím. Preto navrhol, aby bolo rozhodnutie súdu prvého stupňa zrušené a vrátená vec na ďalšie konanie.

K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca. Žalobca vo svojom vyjadrení poukázal na to, že základ nároku, teda výkon nadčasovej práce so súhlasom zamestnávateľa bol v konaní nepochybne dokázaný a bol potvrdený nie len rozsudkom súdu prvého stupňa, ale aj rozhodnutím odvolacieho súdu. Vykonávanie nadčasovej práce predpokladala aj samotná pracovná zmluva, ktorá počítala s prácou nadčas v rozsahu 150 hodín. Nevyhnutnosť vykonávania nadčasovej práce u žalovaného z pozície agronóm, v ktorom bol žalobca potvrdili všetci vypočutí svedkovia nie len zo strany žalobcu, ale aj zo strany žalovaného aj taký ktorý sú trvale zamestnané u žalovaného. Z vykonaného dokazovania bolo zrejme, že žalovaný ako zamestnávateľ osobitne nevedol evidenciu nadčasovej práce u vedúcich zamestnancov, navrhovateľ v tomto smere opakovane poukázal na tú skutočnosť, že nemôže byť na jeho ťarchu v tomto konaní táto skutočnosť. Nevyhnutnosť práce nadčas bola potvrdená výpoveďou účastníkov viacerých svedkov a tiež porovnaním reálneho výkonu práce zamestnancov iných zamestnávateľov s obdobnými alebo totožnými druhmi práce, t.j. agronómov u iných poľnohospodárskych družstiev. Žalobca vo svojej výpovedi viackrát uviedol, že ním uskutočňované práce najmä v jarných a letných mesiacoch nebolo možné v žiadnom prípade realizovať v priebehu ustanoveného týždenného pracovného času. Nakoniec aj člen štatutárneho orgánu žalovaného uviedol vo svojej výpovedi, že registroval žalobcu v práci aj v neskorších popoludňajších hodinách. K tomu sa vyjadrili aj ďalší svedkovia, ktorí boli vypočutí v konaní. Našťastie, že žalobca si zabezpečil ešte aj vyhotovenie kópie evidencie svojej dochádzky v roku 2010, pretože žalovaný nepredložil nijaký odlišný rozsah alebo evidenciu tejto nadčasovej práce. V tejto súvislosti poukázal ja na závery odvolacieho súdu, ktorý uviedol, že ak existuje evidencia dochádzky v rozsahu, ktorú ju predložil žalobcu je potrebné bez ďalšieho z neho vychádzať. Pokiaľ išlo o obranu žalovaného, že táto evidencia neobsahuje prestávky na jedenie, odpočinok, či návštevy lekára, toto tvrdenie žalovaného alebo jeho obrana nemôže obstať a nemá ani žiadnu relevanciu v tomto konaní. Žalobca nemal možnosť zasahovať do zápisov v evidencii, keďže túto viedli vrátnici a každý mesiac bola predkladaná príslušnej pracovníčke, teda pani E., ktorá bola aj v konaní vypočutá ako svedkyňa. Navyiac žalobca si uplatnil prácu nadčas len za obdobie po 15.30 hod, t.z., že v tomto období už nebola reálna návšteva lekára, na ktorú poukazoval žalovaný a nespadať do nej ani prestávka na jedlo. Žalovaný si neuvedomuje v svojom postavení, že nestačí len rozporovať evidenciu dochádzky pracovného času, ale zároveň je povinný aj preukázať dochádzku žalobcu iným spôsobom, čo však nepreukázal a ani nepotvrdil. Pokiaľ išlo o rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave č.k. 6Co 188/2012, tam prijaté závery spočívali v tom, že hoci sa zamestnanec s vedomým zamestnávateľa zdržiaval v práci mimo pracovnej doby, ale išlo o situáciu, kedy nedošlo k reálnemu výkonu práce. V tomto prípade boli zistené celkom iné okolnosti a tiež išlo o iný druh výkonu práce zamestnanca, ktorá skutkovo a právne nesúvisí s touto záležitosťou. Pokiaľ išlo o závery Ústavného súdu SR III. ÚS 590/2012, závery o tom, že žalobca povinnosť bola uplatniť si náhradu za prácu nadčas do skončenia pracovného pomeru, takéto závery z tohto rozhodnutia Ústavného súdu vôbec nevyplývajú a sú len vytrhnuté z kontextu s cieľom spochybníť rozhodnutie súdu prvého stupňa. Základ nároku u žalobcu bol jednoznačne preukázaný a to je rozhodujúce. Pokiaľ išlo o rozsah vychádzal súd prvého stupňa z evidencie dochádzky, ktorý viedli zamestnanci žalovaného, a to potvrdili samotní účastníci, svedkovia a rovnako aj listinné dôkazy, to znamená pracovná zmluva žalobcu i pracovná zmluva súčasného agronóma. V tejto súvislosti je potrebné aj zobrať do úvahy výpoveď Ing. X., ktorý sa

vyjadroval k práci žalobcu, k práci agronóma na družstve v čase sezóny a jednoznačnej skutočnosti o tom, že mal vedomosť o tom, že pracuje nad rámec svojej 8 hodinovej pracovnej doby. Vyjadroval sa k obdobiu 4-tej hodiny rannej i 19-tej hodiny večernej, to znamená, že o tejto okolnosti zamestnávateľ mal vedomosť. Zároveň je tiež potrebné vychádzať z toho, že žalovaný apriori odmietal akýkoľvek spôsob náhrady nadčasovej práce ani vo forme náhradného voľna, ani vo forme náhrady za vykonanú prácu. Žiadosti žalobcu žalovaný zamietol a z tohto dôvodu si nárokoval žalobca jednoznačne o náhradu tejto nadčasovej práce, čo vyplynulo rovnako z konania. Ďalej tiež pokiaľ išlo o predložený dôkaz, pracovný poriadok žalovaného s poukazom na § 120 ods. 4 a skutočnosť, že takýto dôkaz žalovaný predložil viac ako 3 roky od začatia konania po poučení o ustanovení §120 ods. 4 nemôže byť dôkazom, na ktorý odvolací súd bude v konaní prihliadať. Už len na marga tohto pracovného poriadku žalobca uvádzal, že žalovaný aj tak postupoval úplne odlišne od Čl. 13 ods. 1 tohto poriadku, na ktorý v odvolacom štádiu konania poukazoval. Žiadal teda rozhodnutie súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdiť a priznať aj náhradu trov odvolacieho konania, ktoré pozostávali z trov právneho zastúpenia za dva úkony právnej služby, a to vyjadrenie k odvolaniu, predtým ďalšia porada s klientom 7.7.2014, vyjadrenie k odvolaniu, a to dvakrát 111,21 eur a 2 x režijný paušál 8,04 eur.

Odvolací súd prejednal vec ako aj rozhodnutie, ktoré mu predchádzalo v súlade s ustanovením § 212 ods. 1, 2 O.s.p. a to bez nariadenia pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) a zistil, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

Súd prvého stupňa dostatočným spôsobom zistil skutkový stav a na základe týchto zistených skutočností vec aj správne právne posúdil. Na týchto skutkových a právnych záveroch sa nič nezmenilo ani v štádiu odvolacieho konania.

Podľa § 60 ods. 1, 2 ZP, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom,

Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien. '

Podľa § 76 ods. 1 ZP, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ale z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Podľa § 85 ods. 1 - 3 ZP, pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.

Podľa § 91 ods. 5 ZP, prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Podľa § 97 ods. 1 ZP, práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Podľa § 121 ods. 1, 2 ZP platného do 31.12. 2010. za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí, Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety,

môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne, V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu "nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa odseku 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Podľa § 122 ods. 1, 5 ZP, za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku, Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

V predmetnej veci bolo zistené, že medzi účastníkmi konania vznikol pracovný vzťah na základe pracovnej zmluvy z 15.2.2006. Táto bola zmenená k 1.1.2010. Žalobca na základe zmenenej pracovnej zmluvy pracoval ako vedúci rastlinnej výroby - agronóm z dohodnutou základnou mzdou vo výške 719,2 eur. Pracovný pomer skončil dohodou k 4.4.2011, pričom žalobca o neplatnom skončení pracovného pomeru žalobu v lehote stanovenej zákonníkom práce, teda v lehote 2 mesiacov nepodal. To znamená, že aj dátum skončenia pracovného pomeru bol medzi účastníkmi ustálený. V konaní sa súd prvého stupňa oboznámil s vykonaním práce za žalobné obdobie, zistil, že práca bola podľa Čl. 9 pracovnej zmluvy dohodnutá na 40 hodín týždenne a 150 hodín nadčasovej práce ročne bez nároku na náhradu mzdy. Žalobcovi bola vyplatená suma 951 eur ako odchodné. Z odvolaní žalovaný opakovane poukazuje na okolnosť nedostatočnosti dôkazu, ktorý žalobca predložil na preukázanie svojho nároku, teda nepresnosť evidencie o dochádzke spochybňoval jeho rozsah, správnosť otázka vyznačovania návštevy lekára prípadne právo na prestávku, na jedenie v rámci pracovnej doby žalobcu. Následne v odvolacom konaní predkladal aj dôkaz o jednej návšteve lekára v čase, teda v rozsahu jedného dňa v období, za ktoré žiadal žalobca priznať odmenu za prácu nadčas a následne tiež predložil ako listinný dôkaz pracovný poriadok zamestnávateľa, teda žalovaného. Nosnými dôvodmi odvolania žalovaného bola okolnosť, že napriek tomu, že sa žalobca zdržiaval na pracovisku nad rámec svojho týždenného pracovného času neznamená to, že žalovaný dal súhlas k práci nadčas aj nad rozsah dohodnutej práce nadčas v rozsahu 150 hodín ročne a ani okolnosť, že táto okolnosť práca nadčas bola dohodnutá v pracovnej zmluve žalovaný nepovažoval samo o sebe za súhlas, že žalobca bude takúto prácu nadčas vykonávať.

Odvolací súd poukazuje už na skorší vyslovený názor týkajúci sa evidencie dochádzky žalobcu v skoršom rozhodnutí, z ktorého aj súd prvého stupňa pri rozhodovaní vo veci nároku žalobcu vychádzal. Jednoznačne žalobca predložil evidenciu dochádzky, ktorá u žalovaného bola evidovaná pri vstupe do zamestnania na vrátnici žalovaného a táto každý mesiac bola aj podkladom pre výpočet mzdových nárokov. Žalovaný (v tomto smere je aj vyjadrenie žalobcu k odvolaniu dôvodné) po celú dobu tohto konania len spochybňoval správnosť tejto evidencie bez toho, aby predložil konkrétne dôkazy, odvolací súd opakovane uvádza, že práve evidencia dochádzky, ktorá bola predložená bola jediným dôkazom o tom, v akom rozsahu žalobca odpracoval pre žalovaného prácu v rámci riadneho pracovného týždňa a pracovnej doby v nadčase práce vo sviatok. Z ustanovenia § 99 Zákonníka práce je zrejme, že je povinnosťou zamestnávateľa viesť evidenciu dochádzky práve pre potreby vyznačenia a evidencie a možnosti odmeňovania zamestnanca v rámci riadnej pracovnej doby a následne prípadnej práce nadčas a práce vo sviatok. Táto okolnosť, že pracoval žalobca v pozícii agronóma, ktorý bol vedúcim rastlinnej výroby u žalovaného, ktorý je podnikom s poľnohospodárskou výrobou a charakterom pracovných povinností je zrejme, že polemika o tom, že takýto zamestnanci najmä pri sezónnych prácach pracujú viac ako je rozsah ich pracovného týždňa a pracovnej doby v rámci pracovného týždňa, je zřejmý. Toto vyplýva z množstva rozhodnutí, ktorými si nárokovali nároky práve pracovníci pôsobiaci v poľnohospodárstve. Túto okolnosť, že žalobca na pracovisku žalovaného sa zdržiaval nad rámec svojho pracovnej doby v jednotlivých dňoch potvrdili aj vypočutí svedkovia. To znamená, že evidencia dochádzky žalobcu, vyhodnotenie práce nadčas, bola riadne preukázaná, čiže základ nároku bol daný a s prácou nadčas počítala pracovná zmluva, ktorá obsahovala úpravu týkajúcu sa 150 hodín nadčas ročne bez nároku na náhradu.

Napriek stručnej úprave evidencie dochádzky je táto dôležitou súčasťou pracovných nárokov zamestnanca a veľmi úzko súvisí s pracovným časom, ktorý je upravený v pracovnej zmluve medzi

účastníkmi tejto pracovnej zmluvy. Z evidencie dochádzky zamestnancov musí byť zrejmé, koľko hodín odpracovali zamestnanci celkovo, koľko hodín odpracovali v riadnom pracovnom čase prípadne v noci, počas sviatkov, pracovnej pohotovosti a v práci nadčas, rovnako aj prípadne ďalšie prekážky pre súkromné či služobné potreby. Preto je povinnosťou zamestnávateľa, teda žalovaného, viesť evidenciu dochádzky zamestnancov, ktorá bola ako dôkaz v tomto konaní predložená. Iný dôkaz predložený nebol a preto správne súd prvého stupňa vychádzal z tejto evidencie. Súd prvého stupňa aj potrebným spôsobom poukázal na to, v akom rozsahu, za ktoré obdobie roku 2010 priznal túto prácu nadčas žalobcovi a z akých dôvodov vychádzajúc z priemernej mzdy v konkrétnom rozhodnom období, za ktoré žalobca túto náhradu uplatnil. Pokiaľ žalovaný ako odvolateľ poukázal na to, že nedal súhlas žalobcovi k práci nadčas a tento si ani nárok na náhradu neuplatnil do skončenia pracovného pomeru, z vykonaného dokazovania skutočne vyplýva, že žalovaný nebol ochotný dohodnúť sa vôbec na práve žalobcu uplatňovať si nárok na odpracované hodiny nadčas týždenného pracovného rámca, či už v podobe čerpania náhradného voľna, prípadne náhrady mzdy čo žalovaný prostredníctvom svojho štatutárneho zástupcu aj v priebehu tohto konania jasne deklaroval. Z týchto dôvodov možno súhlasiť so záverom súdu prvého stupňa, že bez ďalšieho nemožno uprieť tento nárok žalobcovi len preto, že sa nedohodol zamestnávateľ so zamestnancom na forme náhrady za prácu nadčas a pracovný pomer medzi nimi skončil dohodou, že po skončení pracovného pomeru už akýkoľvek nárok žalobcu by neprichádzal do úvahy. Právna úprava počítá s tým, že pokiaľ zamestnanec nemôže vyčerpať náhradné voľno v rozsahu práce nadčas pripadá do úvahy aj finančné vyrovnanie o čom vlastne rozhodol súd prvého stupňa v danom rozhodnutí. Ani obrana žalovaného alebo jeho argumentácia rozhodnutiami, ktoré boli už vyššie citované v tomto rozsudku tak Krajského súdu v Bratislave, ako aj Ústavného súdu SR nie je možné použiť pri nároku žalobcu, vzhľadom na to, že upravujú a vychádzajú úplne z iných skutkových okolností ako skutočnosti, ktoré boli rozhodujúce pre priznanie nároku v danom prípade. Pre dokreslenie a pre úplnosť odvolací súd dodáva, že v prípade nástupcu u zamestnávateľa, teda u žalovaného vo funkcii, ktorú vykonával žalobca po jeho skončení pracovného pomeru tento nástupca mal rovnako dohodnuté v zmluve prácu nadčas v rozsahu 150 hodín ročne, ale aj ďalšiu prácu nadčas, pretože z povahy a charakteru práce, ktorú pre žalovaného takýto zamestnanec vykonáva je zrejmé, že k práci nadčas dochádza konštantne, každoročne najmä v období sezónnych prác. Z týchto všetkých dôvodov možno súhlasiť so závermi súdu prvého stupňa a aj odvolací súd zdôrazňuje, že za evidenciu dochádzky, jeho spôsobu a formy zodpovedá zamestnávateľ a z toho dôvodu správne bolo postupované súdom prvého stupňa ak vychádzal z tejto evidencie, ktorá ako jediná svedčala o rozsahu prác žalobcu v prospech žalovaného nad rámce týždenného pracovného času. Pokiaľ ide o dôkaz, ktorý predložil žalovaný pri odvolaní, teda pracovný poriadok, odvolací súd konštatuje, že na tento dôkaz nebolo v konaní prihliadané vzhľadom k tomu, že na poslednom pojednávaní bolo dané účastníkom poučenie podľa § 120 ods. 4 O.s.p. a na konkrétnu výzvu súdu prvého stupňa obe strany oznámili, že nemajú ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania. Preto súd prvého stupňa v konaní vyhodnotil dôkazy, ktoré boli v rámci konania navrhnuté, vykonané a to jednotlivo a v rámci jednotlivých súvislostí, či už z listinných dôkazov pracovnej zmluvy, zmeny pracovnej zmluvy, evidencie dochádzky ale aj výsluchu svedkov navrhovaných oboma stranami a na základe toho dospel k správne právnemu záveru.

Preto odvolací súd toto rozhodnutie ako vecne správne potvrdil podľa § 219 ods. 1 O.s.p..

O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 224 ods. 1 O.s.p. a § 142 ods. 1 O.s.. Vzhľadom k tomu, že v odvolacom konaní mal úspech v celom rozsahu žalobca, priznal mu náhradu trov konania. Tieto trovy pozostávali z trov právneho zastúpenia, ktoré predstavovali sumu 238,5 eur. Išlo o dva úkony právnej služby podľa § 10 a 11 vyhlášky č. 655/2007 Z.z., z ktorého vyplýva, že išlo o úkon porady s klientom po podaní odvolania žalovaným a vyjadrenie k odvolaniu žalovaného, t.j. 111,21 eur + 2x 8,04 režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhlášky č. 655/2004 Z.z..

Poučenie:

Proti rozsudku odvolanie nie je prípustné.