

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 7Cpr/1/2012  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5912201493  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 09. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Borošková  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2015:5912201493.26

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok samosudkyňou JUDr. Jankou Boroškovou v právnej veci navrhovateľa: I. T., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom XXX XX C. XX, proti odporcovi: QUEHENBERG Logistics SVK, a.s., so sídlom Mostová 34, 034 01 Ružomberok, IČO: 36 384 551, právne zastúpený Mgr. Marcel Drgon, advokát, so sídlom Jesenského 2, 811 02 Bratislava, v konaní o zaplatenie 3.949.- eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi sumu 300,- eur spolu s 9,25 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 300,- eur od 09.11.2011 až do zaplatenia, a to všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

Vo zvyšnej časti súd návrh z a m i e t a.

O trovách konania súd r o z h o d n e po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

### o d ô v o d n e n i e :

Návrhom doručeným tunajšiemu súdu dňa 22.02.2012 sa navrhovateľ prostredníctvom právnej zástupkyne domáhal zaplatenia sumy 3.949 eur spolu s 9,25 % úrokom z omeškania od 09.11.2011 až do zaplatenia ako aj náhrady trov konania.

Návrh po skutkovej stránke odôvodnil najmä tým, že odporca podnikal v oblasti medzinárodnej nákladnej dopravy, pričom navrhovateľ bol zamestnancom odporcu. Pracovný pomer bol založený medzi účastníkmi konania pracovnou zmluvou dňa 13.10.2010, na základe ktorej bol navrhovateľ zamestnaný ako vodič v tuzemskej a medzinárodnej cestnej nákladnej doprave. Pracovný pomer trval do 30.11.2011, kedy navrhovateľovi uplynula výpovedná lehota na základe výpovede danej zamestnávateľom zo dňa 29.09.2011. Navrhovateľ v priebehu výpovednej lehoty vyčíslil odporcovi nároky, ktoré mu z pracovného pomeru neboli vyplatené a požiadal listom zo dňa 02.12.2012 o poskytnutie údajov o odpracovanom čase, čase jazdy, o čase pracovnej pohotovosti, kópie záznamových listov, výťažkov zo záznamového zariadenia a údajov skopírovaných z karty vodiča. Na uvedený list navrhovateľ doteraz nedostal odpoveď, v dôsledku toho nie je možné vyčísliť navrhovateľov nárok presne inak, ako na základe dokumentácie v držbe odporcu. Vyčíslenie bezdôvodného obohatenia odporcu sa opiera o súkromné záznamy navrhovateľa, výplatné pásky za jednotlivé odpracované mesiace u odporcu a svedecké výpovede iných zamestnancov u odporcu. Odporca sa bezdôvodne obohatil nevyplatením nárokov za hodiny odpracované nadčas celkom vo výške 2.749.- eur, nevyplatením dohodnutých paušálnych náhrad za cestovné pri používaní súkromného motorového vozidla vo výške 150.- eur celkovo za osem kalendárnych mesiacov za rok 2011 /február, apríl, máj, jún júl, august, september a október/ spolu vo výške 1.200.- eur. Odporca sa neuhradením peňažného záväzku dostal do omeškania a navrhovateľ si uplatnil aj nárok na úroky z omeškania podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z..

Dňa 02.05.2012 bol doručený tunajšiemu súdu návrh na zámenu účastníkov konania s tým, aby súd rozhodol v zmysle § 92 ods. 2 OSP a pripustil namiesto odporcu spoločnosti AUGUSTIN Freight Slovakia, s.r.o., aby pristúpila spoločnosť QUEHENBERG Logistics SVK, a.s., so sídlom Mostová 34, 034 01 Ružomberok, IČO: 45 649 821 zapísanej v Obchodnom registri Okresného súdu Žilina, oddiel: Sa, vložka č.: 10165/L, ktorá sa stala jej právnym nástupcom na základe Zmluvy o zlúčení spoločnosti, pričom tunajší súd uznesením č. k. 7Cpr/1/2012-63 zo dňa 17.05.2012, ktoré nadobudlo právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 08.06.2012 rozhodol tak, že pripustil, aby z konania vystúpil odporca "AUGUSTIN Freight Slovakia, s.r.o., Mostová 34, 034 01 Ružomberok, IČO: 45 649 821" a na jeho miesto vstúpil "QUEHENBERG Logistic SVK a.s., Mostová 34, 034 01 Ružomberok, IČO: 36 384 551".

Okresný súd Ružomberok uznesením č. k. 7Cpr/1/2012-382 zo dňa 31.01.2013, ktoré nadobudlo právoplatnosť a vykonateľnosť dňa 22.02.2013, rozhodol tak, že konanie v časti o zaplatenie sumy 602,59 eur zastavil s poukazom na zákonné ustanovenie § 96 O.s.p., nakoľko navrhovateľ podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 28.11.2012 vzal návrh na začatie konania v časti zaplatenia sumy 602,59 eur späť.

V súlade s ustanovením § 101 ods. 2 O.s.p., súd konal a rozhodol v neprítomnosti navrhovateľa, ktorý mal doručenie predvolania vykázané v zmysle § 47 ods. 2 O.s.p., ako aj v neprítomnosti odporcu a právneho zástupcu odporcu, ktorí mali doručenie predvolania na pojednávanie riadne a včas vykázané, pričom svoju neúčast' na pojednávaní neospravedlnili ani nepožiadali o odročenie z dôležitého dôvodu.

Na pojednávaniach navrhovateľ vo svojich prednesoch najmä zdôraznil, že pred začatím podnikania AUGUSTIN Freight na Slovensku kontaktoval pána Kordíka, ktorý mu uviedol že paušálne mesačne mu bude vyplácané 150 eur za to, že používa svoje auto. V apríli mu prišla SMS na služobný telefón, že paušálne už nebude preplácané použitie súkromného motorového vozidla, avšak zamestnávateľ im neumožnil dodávkou cestovať bezpečne a normálne. Dohodou skončil pracovný pomer po uplynutí zákonnej výpovednej lehoty. K uplatnenému nároku za hodiny odpracované nadčas vo výške 2.749.- eur uviedol, že sú to hodiny vypočítané podľa skutočne odpracovaného pracovného času /medzinárodný dohovor AETR/. Vodič začína ráno o 06.00 hod. a končí večer o 19.00 hod., pracuje 13 hodín, bez ohľadu na to koľko má jazdu, koľko má práce, lebo pri čakaniach je v práci, v kamióne a stále čaká na ďalšie dispozície, keď čaká na nakládku, na dispozíciu od dispečera. K technike vyčíslenia sumy 2.749.- eur uviedol, že sumu dostal sčítaním skutočne odpracovaných hodín z papierov, ktoré poslala firma AUGUSTIN, a to z evidencie pracovného času za obdobie 13.10.2010 až 30.11.2011. Za mesiac október bol rozdiel 27 hodín 43 minút. Podľa výpočtu odporcu za mesiac november 2010 podľa firmy mal odpracovať 9 257 minút, t.j. 154 hodín 28 minút skutočne podľa záznamu druhej tabuľky, ktorú firma poskytla ako dôkaz evidencie pracovného času. Podľa evidencie odpracovaný čas mal 254 hodín 53 minút, čo je o 100 hodín viac ako uvádza firma, pretože firma počítala čas vozidla, nie vodiča. Tabuľka uvádza mesačné výkony vozidla v minútach, nie výkony vodiča /výkon vodiča je ak auto sa ráno pohne, až kým neskončí večer a medzi tým auto stojí, čaká na nakládku a vykládku/ a tieto časy mu odporca nepreplatil a ani ich nepočítal do pracovného času. Firma počítala len jazdu. Z výtlačku z digitálneho tachografu vyplýva, presne čas 07,23 hod. v ten deň jazda, ďalej práca 18,00 hod., eviduje auto, keď zastal na križovatke a čaká 2 minúty, ale nie je zaznamenaná činnosť, keď čaká na nakládku, je tam evidovaná pauza v digitálnom tachografe a on počas pauzy je v práci, v pohotovosti, čaká na nakládku a vykládku a dispozíciu, a firma to neakceptuje. Nadčasy neboli zaplatené. Poukázal na výpis z digitálneho tachografu, kde je evidované kedy začal v ten ktorý deň a kedy skončil, podľa medzinárodného dohovoru AETR je to práca osádok vodičov kamiónov je pracovný čas započítaný ako pracovný čas vodiča a pracovný čas je na evidencii od 13.10.2010 až po 28.10.2011. Každý jeden odpracovaný deň je zaznamenaný v tabuľke evidencie pracovného času. Od 13.10. mal pracovnú zmluvu podpísanú, ale evidencia sa začala len od momentu, kedy založil tachografovú kartu, ktorá sa spája s automobilom s počítačom, dňa 19.10.2010. Dňa 13.10. nastúpil v Ružomberku do dodávky, ktorá ich viezla štyroch alebo piatich, odviezla ich dodávka do Strasswalchenu do sídla firmy AUGUSTIN, tam absolvovali školenia až do 19.10.2010, kde prevzali autá, avšak zrejme ešte digitálny tachograf v aute nebol spozajzdený, lebo bolo to auto výrobné bez evidenčného čísla, takže dva dni 19.10. a 20.10.2010 išli do Ružomberka, kde odstavili, následne sa montovali EČV, on jediný zostal, obsluhoval 6 alebo 7 áut, za tie dni nemal vyplatenú mzdu. Od pohybu tachografu 21.10.2010 začal o 9.28 hod. a skončil večer o 21.09 hod., ďalší deň 22.10.2010. Navrhovateľ si uplatnil aj sumu 350 eur titulom vsúvanej dovolenky do voľna, ktoré trávil doma po odpracovaní turnusu, keď tým, že mu bola vsunutá proti jeho vôli

dovolenka sa mu znížil mesačný zmluvný základ. Poukázal na výplatné pásky, kde nečerpал dovolenku. Navrhovateľ ďalej uviedol, že keby nečerpал dovolenku žiadna ujma by mu nevznikla, lebo má celý základný plat a celú dovolenku a môže si ju vyčerpať v lete na dovolenku, nie na účely firmy, na zníženie daňového základu. Poukázal na H. podpísané listy, kde sa podpísala, že dovolenku nečerpал. Dovolenku mu vsúvali bez vedomia, zamestnávateľ nemá jeden dovolenkový lístok, ktorý by bol podpísal, alebo že by si dovolenku bral, v spise sú doložené dovolenkové lístky, pri každom nástupe do práce je tam že vodič alebo zamestnanec mal napísané voľno, ale nikde nie je napísané, že čerpал riadnu dovolenku.

Právna zástupkyňa navrhovateľa vo svojich prednesoch uviedla, že podľa evidencie pracovného času skutočná práca vodiča je zrejmá podľa toho, že dátumy, ktoré sa tam nenachádzajú, sú dátumami, kedy mal vodič voľno. Iné dátumy, ktoré sú tam uvedené, sú uvedené na základe osobnej karty vodiča, ktorá sa zaznamenáva do digitálneho tachografu. Práca je súčasťou pracovného času, v ktorých klient pracoval a poukázala na § 121 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, ktorý upravuje prácu nadčas a § 8 zákona č. 462/2007 Z.z.. Zároveň zotrvala na podaní zo dňa 21.11.2012 a žiadala, aby súd v časti žalovanej sumy 3.346,41 eur, spolu s 9,29 % úrokom z omeškania odo dňa 09.11.2011 až do zaplatenia, návrhu vyhovel.

Právny zástupca navrhovateľa k paušálnej náhrade cestovného za mesiac február 2011 a apríl 2011 a k pokynu nevyplácania náhrad, poukázal na to, že navrhovateľovi de facto nebolo umožnené využívať vozidlo, ktoré bolo pre tento účel zabezpečené. K náhrade za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 8,5 dňa uviedol, že vychádza zo zistenia, keď z výplatných pásek vyplýva, že navrhovateľ mal čerpať, avšak bez jeho vedomia, dovolenku v mesiaci marec 5 dní, máj 4 dni, jún 6 dní, august 2 dni, október 2 dni, čo spolu činí 19 dní dovolenky, nakoľko jeho nárok bol 25 dní + 3,5 dňa dovolenka z minulého roka súčtom týchto nárokov dostávame 8,5 dňa, náhradu, ktorých sa navrhovateľ domáha. Bližšie k skutkovým okolnostiam sa nevedel vyjadriť, trval na tom, že dovolenka bola vsúvaná navrhovateľovi bez jeho vedomia jeho zamestnávateľom pani Dúbravcovou, nakoľko z potvrdenia o činnosti vyplýva, že navrhovateľ nečerpал riadnu dovolenku, naopak z výplatných pásek vyplýva, že v mesiacoch v ktorých to uviedli dovolenku čerpал, resp. mu bola vsunutá bez jeho vedomia. K nároku na zaplatenie 350 eur uviedol, že bez vedomia navrhovateľa mu vo výplatných páskach bola vsúvaná dovolenka, to že navrhovateľ nebol na dovolenke vyplýva z potvrdení o činnosti, kde ani v jednom prípade nie je zaškrtnuté, že by navrhovateľ čerpал riadnu dovolenku, týmto spôsobom v jednotlivých mesiacoch marec mu bol znížený základný tarifný plat v rozsahu dovolenky 5 dní v mesiaci marec o 86,96 eur, v máji 4 dni o 72,73 eur, v júni 6 dní 109,09 eur, auguste 2 dni 34,78 eur, v mesiaci október 2 dni 47,62 eur, čo v súčte činí 351,18 eur. V mesiacoch, v ktorých mal podľa výplatných pásek čerpať dovolenku navrhovateľ bol znížovaný základný tarifný plat súčtom týchto rozdielov. Základný tarifný plat bol vo výške 400 eur, napríklad v mesiaci marec 2011, kedy mala byť čerpaná dovolenka v rozsahu 5 dní, čerpaním 5 dní dovolenky sa základný tarifný plat znížil na sumu 313,04 eur. K nevyplateným nadčasom, k ich výpočtu navrhovateľ dospel na tom skutkovom základe, že údaje z tachografu sú premietnuté do evidencie pracovného času, kde vyplýva každodenný výkon vodiča - navrhovateľa, ktorý je vyjadrený počtom hodín a minút za príslušný deň, súčtom týchto dostaneme záver, koľko reálne navrhovateľ v danom mesiaci odpracoval v jednotlivých mesiacoch, a to v mesiaci október 131 hodín 43 minút, avšak podľa výplatnej pásky mal odpracovať len 104 hodín, teda rozdiel činí 27 hodín 43 minút, v mesiaci november 2010 254 hodín 53 minút, podľa výplatnej pásky to malo byť 176 hodín, rozdiel činí 78 hodín 53 minút, v mesiaci december 2010 232 hodín 3 minúty, podľa výplatnej pásky 184 hodín, rozdiel činí 48 hodín 3 minúty, v mesiaci január 2011 203 hodín 56 minút, kým podľa výplatnej mal odpracovať 168 hodín, rozdiel činí 35 hodín 56 minút, v mesiaci február 2011 253 hodín 2 minúty, kým podľa výplatnej pásky 160 hodín, rozdiel činí 93 hodín 2 minúty, v mesiaci marec 2011 179 hodín 1 minútu, kým podľa výplatnej pásky 144 hodín, rozdiel činí 35 hodín 1 minút, apríl 2011 257 hodín 26 minút, podľa výplatnej pásky 168 hodín, rozdiel činí 89 hodín 26 minút, v mesiaci máj 2011 162 hodín 46 minút, podľa výplatnej pásky 144 hodín, rozdiel 18 hodín 46 minút, v mesiaci jún 2011 133 hodín 51 minút, podľa výplatnej pásky 128 hodín, rozdiel 5 hodín 51 minút, v mesiac júl 273 hodín 9 minút, podľa výplatnej pásky 168 hodín, rozdiel činí 105 hodín 9 minút, v auguste 189 hodín 41 minút, podľa výplatnej pásky 168 hodín, rozdiel 21 hodín 41 minút, december 234 hodín 54 minút, podľa výplatnej pásky 176 hodín, rozdiel 58 hodín 54 minút a napokon v mesiaci október 193 hodín 18 minút, podľa výplatnej pásky 152 hodín, rozdiel 41 hodín 18 minút, na základe týchto výpočtov spracovateľka Ing. Liptáková vypracovala prehľad vypočítanej čistej mzdy, v ktorom uvádza vyplatenú čistú mzdu a rozdiel v eurách, ktorý predstavuje mzdu, ktorá mala byť vyplatená za vykonané nadčasy. K spornej otázke, čo všetko sa má započítať do nadčasov vo výkone práce vodičovi, právny zástupca navrhovateľa uviedol, že nadčasy tvoria rozdiel medzi tým, čo vyplýva z evidencie pracovného času a tým, čo bolo

uvedené vo výplatných páskach. Právny zástupca navrhovateľa ďalej uviedol, že v mesiaci február 2011 podľa výplatnej pásky, paušálna náhrada nebola vyplatená, prvý krát bola vyplatená v decembri 2010, v januári 2011, vo februári 2011 vyplatená nebola, tak isto nebola v marci, apríli a ďalej podľa zdôvodnenia právneho zástupcu odporcu z dôvodu, že bol nárok zrušený. Zrušenie bolo doručené až v priebehu mesiaca apríl 2011 a teda účinnosť mohla nastať najskôr od 1.5.2011.

Právny zástupca odporcu vo svojich prednesoch uviedol, že z listinných dôkazov vyplýva, že navrhovateľovi bola zaplatená nielen práca pri vedení vozidla, prestávky na semaforochoch a pohotovosť, keď bola karta vodiča zaznamenaná elektronikou, ale aj prestávky medzi jazdou, bol mu uhradený odpracovaný čas v takom rozsahu aký bol dojednaný v pracovnej zmluve, čo presahuje zaznamenaný pracovný čas, vrátane prestávok, ktoré navrhovateľ tvrdil, že mu zaplatené neboli. Spôsob dopravy vodičov k vozidlám bol zamenený za vozidlo, ktoré bolo poskytnuté odporcom. Sám navrhovateľ potvrdil, že niektorí vodiči to využívali a on cestoval vlastným súkromným vozidlom, a za také jazdy si nemôže nárokovať náhradu cestovných výdavkov, bolo by to v rozpore s pokynmi odporcu. Cestovná náhrada nie je mzdový nárok, je to nárok zamestnanca v prípade, ak pracovnú cestu vykoná vlastným osobným motorovým vozidlom, aby mu zamestnávateľ nahradil náklady, ktoré tým vznikli, ak sa dohodnú na inej náhrade ako náhrada podľa príslušného predpisu. Okamihom, kedy zamestnávateľ určí, že pracovná cesta sa vykonáva iným spôsobom a zamestnanec s týmto nesúhlasí a použije vlastne motorové vozidlo, nárok na náhradu nemá. Poukázal na evidenčný list jász v ktorom druhý stĺpec sú minúty odjazdené, tretí stĺpec je práca evidovaná, štvrtý stĺpec je pripravenosť alebo pohotovosť vodiča a piaty stĺpec, ktorý je podstatný, je čas odpočinku, resp. prestávka medzi vedením vozidla, ktoré sa zarátavajú v poslednom stĺpci do odpracovaného času, ktorý bol navrhovateľovi zaplatený, t. z. nebol mu zaplatený tak, ako tvrdí navrhovateľ, čas jazdy, čas práce mimo jazdy a čas pohotovosti /podľa evidencie tachografu/, ale aj prestávky ako tvrdí on sám, výsledná suma je odpracovaný čas v minútach a po vydelení dohodnutým pracovným časom na mesiac júl 2011 je to na hranici dojednaného pracovného času 40 hodín týždenne a je to vždy spolu menej ako dojednaný pracovný čas. K otázke mzdového nároku za odpracovaný čas uviedol, že mzdová účtovníčka urobila fatálnu chybu a vypočítala mu prácu nadčas, ktorú v skutočnosti nevykonal. Ďalej uviedol, že ak by bolo pravdou tvrdenie navrhovateľa, že mu bol znížený plat, ale zároveň získal náhradu mzdy za čerpanú dovolenku, t. z., že navrhovateľ neutrpel žiadnu majetkovú ujmu. V konaní sa všetky parciálne nároky navrhovateľa, ktoré si uplatnil svojím návrhom preukázali ako neexistenčné a jedinou pochybnosť, ktorú vidí, je v otázke čerpania dovolenky, kde sú dôkazy protichodné. Pani H., ktorá údajne vsúvala dovolenku, povedala, že pokiaľ sedí evidencia jej dovolenky, tak navrhovateľ dovolenku čerpal. Ona vyplňala formuláre na účely štatistiky. Evidencia dovolenky zamestnávateľa pre potvrdenie, či môže alebo nemôže navrhovateľ v nejakom čase jazdiť, či má odjazdené, sú predsa dve rozdielne veci, a to či je na dovolenke alebo či má inú prácu ako vedenie vozidla je úplne irelevantné. Pani H. ako svedkyňa povedala, že evidovala dovolenku a podľa evidencie dovolenky sa aj dovolenka čerpala, prečo ju navrhovateľ vtedy nenamietal, to sú mesiace, ktoré bol v práci, Vzhľadom k tomu, že v konaní navrhovateľ si nesplnil svoje procesné povinnosti v rozpore s príslušnými ustanoveniami OSP ako aj závermi odvolacieho súdu, nešpecifikoval bližšie skutkové okolnosti, od ktorých odvodzuje svoj nárok na zaplatenie žalovanej sumy a neoznačil a nepredložil dôkazy na preukázanie týchto tvrdení, pričom bol súdom opätovne vyzvaný a bola mu daná táto povinnosť aj uznesením súdu, túto povinnosť si nesplnil, k plneniu svojich procesných povinností pristupoval laksne, z toho dôvodu má za to, že domnelý nárok nebol preukázaný.

Súd sa v rámci vykonaného dokazovania oboznámil s listinnými dôkazmi a vykonal výsluch navrhnutých svedkov, pričom zistil nasledovný skutkový a právny stav:

Z pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi právnym predchodcom odporcu spoločnosťou AUGUSTIN Freight Slovakia, s.r.o., so sídlom Mostová 34, 034 01 Ružomberok ako zamestnávateľom a navrhovateľom ako zamestnancom dňa 13.10.2010 má súd za preukázané, že pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom vznikol dňom nástupu navrhovateľa do práce t.j. 13.10.2010, na výkon druhu práce ako vodič v tuzemskej a medzinárodnej cestnej nákladnej doprave, s povinnosťou vykonávať i súvisiace vedľajšie činnosti. Navrhovateľ sa zaviazal vykonávať pracovné cesty podľa inštrukcií zamestnávateľa a to i mimo územia Slovenskej republiky. Miestom výkonu práce je Ružomberok, pričom navrhovateľ ako zamestnanec sa zaviazal povinnosťou vykonávať svoju prácu na pokyn zamestnávateľa na inom mieste podľa požiadaviek a pokynov zamestnávateľa, vydaných v súlade s právnymi predpismi. Zmluvné strany sa dohodli na ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín týždenne, ktorý je rozvrhnutý nerovnomerne, keď priemerný týždenný pracovný čas navrhovateľa

ako zamestnanca nemohol presiahnuť 48 hodín. Ďalej sa zmluvné strany dohodli, že začiatok, trvanie a koniec pracovného času, ako aj jeho rozvrhnutie stanoví zamestnávateľ podľa ustanovení § 85 a nasl. zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce a pracovného poriadku vydaného zamestnávateľom. Z pracovnej zmluvy zároveň vyplýva, že navrhovateľ mohol vykonávať iba takú prácu nadčas, ktorá mu bola zamestnávateľom preukázateľne nariadená. Zmluvné strany si dohodli, v pracovnej zmluve, že nárok zamestnanca na dovolenku sa riadi ustanovením § 100 a nasl. Zákonníka práce, pričom výmera dovolenky je 4 týždne v kalendárnom roku 20 dní.

Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 29.09.2011 má súd za preukázané, že zamestnávateľ ukončil s navrhovateľom pracovný pomer v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a to z dôvodu rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 12.09.2011, o znížení stavu zamestnancov, keď došlo k zrušeniu pracovného miesta navrhovateľa s účinnosťou od 01.11.2011 a pre zamestnávateľa sa navrhovateľ stal nadbytočným. Jednomesačná výpovedná lehota začala plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede dňom 01.10.2011 a uplynula dňa 31.10.2011.

Z evidencie pracovného času navrhovateľa /čl. spisu 137-152/ má súd za preukázané, že zaznamenávajú riadny pracovný čas navrhovateľa rozvrhnutý zamestnávateľom nerovnomerne, keď priemerný týždenný pracovný čas navrhovateľa ako zamestnanca nepresiahol 48 hodín.

Z prehľadu vypočítanej čistej mzdy pri uplatnení nadčasov a práce cez sviatky, mzdovou účtovníčkou X. N., XXX XX L. X, IČO: 41 291 760, má súd za preukázané, že na základe predložených dokladov uviedla rozdiel v eurách medzi vyplatenou čistou mzdou a čistou mzdou, ktorá mala byť navrhovateľovi vyplatená odporcom, a rozdiel predstavoval podľa jej výpočtov sumu 1.478,38.- eur, pričom nespracovala do výpočtov mzdu za mesiac november 2011, vzhľadom na to, že navrhovateľ jej nepredložil podklady, zároveň na výpočet náhrad použila priemer náhrad z výplatných pásov zamestnávateľa a nadčasové hodiny dostala po odpočítaní vyčerpaného plateného voľna.

Zo mzdových listov za obdobie december 2010, január 2011, marec 2011 má súd za preukázané, že zamestnávateľ uhrádzal navrhovateľovi ústne dohodnuté paušálne náhrady za cestovné pri používaní súkromného motorového vozidla vo výške 150,- eur mesačne a zo mzdových listov za obdobie mesiacov február 2011, apríl 2011, máj 2011, jún 2011, júl 2011, august 2011, september 2011, október 2011 má súd za preukázané, že nedošlo k úhrade navrhovateľom požadovaných paušálnych náhrad za cestovné pri používaní súkromného motorového vozidla

Z výpovede svedka Y. T. a C. R., má súd za preukázané, že spoločnosť vyplácala paušálne ako cestovné náklady sumu vo výške 150.- eur, do 01.04.2011.

Z výpovede svedka V. /prokuristu spoločnosti Augustin Freight Slovakia/ má súd za preukázané, že zamestnancom boli preplácané 150 eur cestovné náhrady s tým, že časovo to bolo neobmedzené. Jednoznačne neuviedol, kedy došlo k rozhodnutiu spoločnosti v Strasswalchene nepreplácať cestovné náhrady uviedol však pravdepodobný dátum 01.04.2011. Zamestnancom bola ponúknutá alternatíva autobusu z Ružomberku. Nepotvrdil ale ani nevyvrátil možnosť, či určoval resp. neurčovali vodičom dovolenky nakoľko si na uvedenú skutočnosť nespomínal. Z výpovede vyplýva, že každý dispečer / koordinátor/ mal na starosti svojich vodičov a on si ich aj koordinoval, avšak iba jeden z koordinátorov mal na starosti pracovnú dochádzku, bola na to excelovská tabuľka, kde sa dopisovalo a koordinátor povedal svojej kolegyni a ona vpísala do tabuľky. Ak mal vodič reklamáciu, že mu chýbal deň, vždy vznikla konfrontácia a povedalo sa mu, že je to napísané v tabuľke, tu si nastupoval a tu si končil, odpracoval si toľkoto dní. Koordinátorka Y. H. mala na starosti tabuľku a vpisovala do nej údaje v súlade s Dohovorom o AETR. Zároveň z výpovede svedka vyplýva, že dodržiavali sa jazdné časy a prestávky /niekedy zamestnanci urobili za deň veľmi málo kilometrov a mali to zaplatené/. Zamestnanci mali zaplatenú už aj cestu do práce, bola braná ako pracovný deň.

Z výpovede svedka V. mal súd za preukázané, že existovala ústna dohoda o preplácaní paušálnych cestovných náhrad do výšky 150 eur mesačne, avšak 01.04.2011 zanikla formou SMS správy a zamestnávateľ ponúkol možnosť striedania vo Viedni, kde ponúkol chodiť mikrobusedom 8 + 1, ktorý vedel odviesť 8 vodičov, alebo kto chcel dobrovoľne vlastným autom na vlastné náklady. Mzdové lístky dostávali spolu s výplatou pričom svedok nikdy nezaznamenal nijakú nezrovnalosť medzi mzdovým lístkom a prevedenou prácou. S čerpaním alebo evidenciou dovolení, nemal problém, po vzájomnej

dohode so zamestnávateľom. Vyplácaný bol formou diét denne, či v ten deň odpracoval 9 hodín maximálnych, alebo či cez víkend alebo cez sviatky stál, tak isto mal ten istý plat, či fyzicky alebo manuálne pracoval alebo či mal dobu odpočinku, ktorú musel dodržať, alebo nemusel dodržať, keďže bol zákaz jazdy alebo nemohol inak vykonávať svoju prácu, stále mal na jeden deň ten istý daný plat. Vypisovali stazky, v ktorých bolo napísané presne to isté, čo bolo vo vyúčtovaní. Pri vedení motorového vozidla /majú povolené 9 hodín denne/, to je čistá jazda /majú povolené 2x do týždňa ho prekročiť o jednu hodinu, čiže 2x do týždňa môžu 10 hodín jazdiť/, pracovať, t. z. od prvého pohnutia vozidla po zdanie poslednej pauzy a robí sa od rána do večera /je 13 hodín, pričom je 2x do týždňa povolené to presiahnuť o dve hodiny v dĺžke 15 hodín/. Ak naštartuje auto a stojí, tak mu tachograf vykazuje pauzu, ak sa s autom pohne a odstaví ho, ale auto ostane naštartované, tak auto už vykazuje prácu. Spolu jazdu aj to čo mal odpracovať v tom dni, mala by v tom byť aj nakládka a vykládka, malo by to byť v jednom čase. Niektorí zamestnávatelia nastavili tachografy tak, že keď sa odstaví motor, tak sa automaticky začne pauza, či je na nakládke alebo na vykládke, keď je povinný zo zákona Európskeho nariadenia 561 zadať si symbol na tachografe kladivá, t. z., že vykonáva inú prácu /okrem vedenia motorového vozidla/. Tachografy boli nastavené tak, že po vypnutí motora kladivá nezadalo, ale ostala im čistá pauza, ak stojíte na semafore minútu /keď máte naštartované auto/, ale automaticky Vy nezadáte pauzu, tak Vám pauzu nedá.

Z výpovede svedkyne H. mal súd za preukázané, že navrhovateľovi bola služobne nadriadená a vykonával navrhovateľ prácu na jej pokyn. Prácu nadčas nepotvrdila, nakoľko šofér, má dané koľko hodín môžu maximálne odjazdiť, aké majú mať pauzy. U zamestnávateľa sa pracovalo s dodržiavaním AETR. Ak sa nahlásila dovolenka, museli si dovolenku nahlásiť u disponenta a disponent to evidoval, mali tabuľu, na ktorej to zapisovali. Čerpanie dovolenky sa len ústne nahlásilo, telefonicky. Dovolenkový list vodiča zo dňa 19.10.2010, podľa podpisu vypisovala. Šofér dostával pokyn na nástup do práce od disponenta a niekedy od svedka V., ale väčšinou to bolo od disponenta. Nastupovalo sa v Strasswalchene do áut, autá čakali vo Strasswalchene alebo vo Viedni, snažili sa ich skordinovať. Ak chcel nastúpiť v Ružomberku, tak mali možnosť ho odvieť do Viedne alebo do Strasswalchenu. O spôsobe prepravy z Ružomberka do Strasswalchenu boli vodiči informovaní, t. z. ako náhle niekto povedal, že príde do Ružomberka /napr. na svojom aute/ a chce byť prevezený do Strasswalchenu na mikrobuse, tak mu bolo vyhovené. Zo začiatku dávala firma cestovné, ale cestovné bolo zrušené a keď sa zrušilo, tak každému šoférovi bolo oznámené, že v prípade, že má záujem, môže nastupovať v Ružomberku, informoval o tom pán V.. Mali k dispozícii Augustinácky autobus so šoférom. Bol to 9 miestny mikrobús. Svedkyňa uviedla, že si nepamätá, či po dobu trvania pracovného pomeru navrhovateľa niekedy u nej reklamoval, že mu firma vykazuje v mzdovom lístku dovolenku, keď ju nečerpal /ako je to na mzdovom lístku z februára 2011, kde mu firma vykazuje dovolenku 3 dni, hoci on ju nikdy nečerpал/.

Z výpovede svedka Ing. K. Q. má súd za preukázané, že existovala ústna dohoda o preplácaní paušálnych cestovných náhrad do výšky 150 eur mesačne. Fungovalo to 3 mesiace, pričom svedok uviedol, že bez upozornenia a vysvetlenia prestala byť uvedená odmena vyplácaná. Firma mala v záznamovom zariadení len čas jazdy na tachografovej karte, nebrala v úvahu ich písomné záznamy, brali len odjazdený čas vozidla. Dodávka bola 8-miestna, takže ich mohol odvieť 7. Problémy nemal s čerpaním dovolenky, skôr častejšie ich nútili pracovať nad rámec dohodnutých termínov. Bolo im málo, že pracovali 4 týždne v kuse, chceli aby pracovali 5 týždňov.

Z výpovede svedkov nemal súd za preukázané, či zamestnávateľ zohľadnil pri ich výplate skutočne odpracovaný čas, alebo len čas prevádzky motorového vozidla, keď vyjadrenia svedkov boli subjektívne ako napr. u svedka R. /čl. spisu 199/ bol to len jeho názor, že si myslí, že zamestnávateľ zohľadnil pri výplate len čas prevádzky motorového vozidla, ako aj svedka Y. T., ktorý sa vyjadroval k svojmu predchádzajúcemu pracovnému pomeru /čl. spisu 201/.

Z dovolenkových lístkov /čl. spisu 364-375/ mal súd za preukázané, že navrhovateľ čerpал dovolenku v kalendárnom roku 2011 v mesiaci marec 5 dní, v mesiaci máj 4 dni, v mesiaci jún 6 dní, v mesiaci august 2 dni, v mesiaci október 2 dni t.j. celkom 19 dní.

Z potvrdenia činností Nariadenie ES č. 561/2006 alebo AETR /čl. spisu 358-362/ mal súd za preukázané, že poverená osoba zamestnávateľom chybné vyplnila potvrdenia činností nesúladne s obdobiami čerpania dovolenky navrhovateľa, keď nesprávne vyznačila mal voľno alebo odpočíval, resp. vykonával

inú činnosť ako riadenie vozidla, pričom navrhovateľ čerpal dovolenku vychádzajúc zo súhrnnej evidencie dochádzky týkajúcej sa aj iných zamestnancov nielen navrhovateľa.

Z písomného vyjadrenia účtovníčky X. N., dôkazu predloženého zo strany navrhovateľa, ktorá vychádzala z predloženej dochádzky zamestnanca /čl. 630-636 rub/ mal súd za preukázané, že vychádzala z príslušných ustanovení Zákonníka práce. Rozdelenie práce v riadnom pracovnom čase a práce nadčas bolo uskutočnené tak, že údaje z evidencie pracovného času podľa počtu hodín odpracovaných v jednotlivých dňoch zadala do mzdového software MRP, ktorý pri sumarizácii dochádzky rozdelil odpracovaný čas v jednotlivých mesiacoch na riadny pracovný čas a prácu nadčas.

Podľa § 221 Zákonníka práce, cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť. Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Podľa § 92 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku, ak po začatí konania nastala právna skutočnosť, s ktorou právne predpisy spájajú prevod alebo prechod práv alebo povinností, o ktorých sa koná, môže navrhovateľ alebo ten, na koho boli tieto práva alebo povinnosti prevedené, alebo na koho prešli, navrhnúť, aby do konania na miesto doterajšieho účastníka vstúpil ten, na koho boli tieto práva alebo povinnosti prevedené alebo na koho prešli.

Podľa § 92 ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku, súd vyhovie návrhu, ak sa preukáže, že po začatí konania nastala právna skutočnosť uvedená v odseku 2, a ak s tým súhlasí ten, kto má vstúpiť na miesto navrhovateľa; súhlas odporcu alebo toho, kto má vstúpiť na jeho miesto, sa nevyžaduje. Právne účinky spojené s podaním návrhu na začatie konania zostávajú zachované.

Podľa § 8 zákona č. 462/2007 Z.z., pracovný čas mobilného zamestnanca v cestnej doprave na účely tohto zákona je čas od začiatku práce do konca práce, počas ktorého je mobilný zamestnanec na pracovisku k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje funkcie alebo činnosti, a to

- a) čas venovaný dopravným činnostiam a
- b) čas, počas ktorého mobilný zamestnanec nemôže voľne disponovať svojím časom a je nevyhnutné, aby bol na svojom pracovisku pripravený prevziať prácu súvisiacu s úlohami spojenými s jeho službou, najmä čas čakania na nakládku a vykládku, ak jeho predvídateľné trvanie nie je vopred známe z dohôd medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, z cestovného poriadku, z týždenného rozvrhu práce alebo z pokynov pred odchodom na iné pracovisko, pred začatím dopravných činností alebo pred skutočne začatým časom čakania.

Do pracovného času podľa odseku 1 sa započítava aj čas

- a) nastupovania a vystupovania cestujúcich na zastávkach vrátane obsluhy plošín,
- b) manipulačného posúvania vozidla v obratisku konečnej zastávky a v umyvárni,
- c) čakania počas poruchy vozidla,
- d) iného prevádzkového prerušenia súvislého vedenia vozidla, ak je kratšie ako 15 minút.

Dopravnými činnosťami v cestnej doprave podľa odseku 1 sú najmä

- a) jazda,
- b) nakládka a vykládka,
- c) pomoc cestujúcim pri nastupovaní a vystupovaní,
- d) čistenie a technická údržba vozidla a
- e) iná práca vykonávaná v záujme

1. bezpečnosti vozidla, jeho nákladu alebo cestujúcich, alebo
2. plnenia povinností priamo súvisiacich s práve uskutočňovanou dopravnou činnosťou vrátane monitorovania nakládky a vykládky a vybavovania administratívnych formalít v styku s policajnými orgánmi, s colnými orgánmi alebo s inými orgánmi v cestnej doprave.

Pracoviskom podľa odseku 1 je

- a) miesto hlavnej prevádzky zamestnávateľa, u ktorého mobilný zamestnanec vykonáva dopravné činnosti,
- b) vedľajšie miesta prevádzky bez ohľadu na to, či sú v tom istom mieste ako hlavná prevádzka alebo hlavné sídlo zamestnávateľa,
- c) každé iné miesto, na ktorom mobilný zamestnanec vykonáva dopravné činnosti pre zamestnávateľa, a
- d) vozidlo, ktoré mobilný zamestnanec používa na vykonávanie dopravných činností.

Priemerný týždenný pracovný čas mobilného zamestnanca nesmie presiahnuť 48 hodín. Maximálny týždenný pracovný čas možno predĺžiť až na 60 hodín, ak počas štyroch po sebe nasledujúcich mesiacoch týždenný pracovný čas nepresiahne priemer 48 hodín.

Ak celkový denný pracovný čas trvá od šesť do deväť hodín, mobilný zamestnanec musí mať najneskôr po odpracovaní šiestich hodín prestávku v práci v trvaní najmenej 30 minút. Ak celkový denný pracovný čas trvá viac ako deväť hodín, mobilný zamestnanec musí mať najneskôr po odpracovaní šiestich hodín prestávku v práci v trvaní najmenej 45 minút. Prestávky v práci možno rozdeliť na časové úseky, z ktorých každý trvá nepretržite najmenej 15 minút.

Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce, čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Podľa § 100 Zákonníka práce, zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,
- c) dodatkovú dovolenku.

Podľa § 101 Zákonníka práce, zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

Podľa § 104 Zákonníka práce, ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

Podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

Podľa § 7 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách, ak sa zamestnanec písomne dohodne so zamestnávateľom, že pri pracovnej ceste použije cestné motorové vozidlo okrem cestného motorového vozidla poskytnutého zamestnávateľom, patrí mu základná náhrada za každý 1 km jazdy (ďalej len "základná náhrada") a náhrada za spotrebované pohonné látky; ak zamestnanec použije cestné motorové vozidlo na žiadosť zamestnávateľa, odsek 10 sa nepoužije.

Podľa § 1 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách, tento zákon upravuje poskytovanie náhrad výdavkov a iných plnení (ďalej len "náhrada") pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len "dočasné pridelenie"), pri vyslaní do členského štátu Európskej únie (ďalej len "vyslanie do štátu Európskej únie"), pri vzniku

pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu (ďalej len "vznik pracovného pomeru"), pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť

- a) zamestnancom v pracovnom pomere alebo v štátnozamestnaneckom pomere, ak osobitný predpis neustanovuje inak, 1)
- b) členom družstiev, ak podľa stanov podmienkou členstva je aj pracovný vzťah,
- c) fyzickým osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté,
- d) osobám, o ktorých to ustanovuje tento zákon.

Podľa § 5 ods. 1 Zákonníka práce, pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

Podľa § 222 Zákonníka práce, ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať. Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov. Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada. S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne. Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil. Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

Podľa § 116 Zákonníka práce, zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Podľa § 517 ods. 1,2 Občianskeho zákonníka, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 2) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Súd po vykonanom dokazovaní, preskúmaní listinných dôkazov, výsluchu svedkov ustálil skutkový a právny stav veci a má za preukázané:

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že navrhovateľ bol zamestnaný u právneho predchodcu odporcu v čase od uzavretia pracovnej zmluvy so zamestnávateľom dňa 13.10.2010 do uplynutia výpovednej lehoty na základe výpovede zamestnávateľa dňa 30.11.2011. V konaní nebolo medzi účastníkmi sporné, že v mesiaci november 2011 navrhovateľ nepracoval a neevidovala sa jeho dochádzka, napriek tomu mu bola vyplatená celá dojednaná mzda bez akéhokoľvek zníženia.

Z porovnania pások z tachografu a z evidencie pracovného času má súd za preukázané, že evidencia pracovného času je medzi účastníkmi nesporná, nakoľko je zhodná vo vyznačených časových údajoch,

zároveň medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že celkový fond pracovného času navrhovateľa bol 2280 hodín, pričom navrhovateľ odpracoval u právneho predchodcu odporcu 2.269,69 hodín. Sporný medzi účastníkmi konania bol vznik nadčasov, ktoré údajne navrhovateľovi vznikli a nemal za ne vyplatenú mzdu, v súvislosti s výkonom práce, či už sa jednalo o nákladku, vykládku, teda iné činnosti ako vedenie predmetného vozidla vykonávané navrhovateľom počas pracovného dňa, pričom výpočet vzniknutých nadčasov navrhovateľ preukazoval výpočtom účtovníčky X. N. /čl. spisu 215/, keď uvedené nebolo právnym predchodcom odporcu podľa tvrdenia navrhovateľa zohľadnené a teda sporná medzi účastníkmi konania bola mzdová náhrada za prácu vykonanú nadčas navrhovateľom pre právneho predchodcu odporcu a to konkrétne navrhovateľ tvrdil, že odpracoval 623,48 hodín ako nadčas a právny predchodca mu nezaplatil sumu 1.478,38 eur za prácu nadčas.

K spornému nároku uplatnenému navrhovateľom vo výške 1.478,38 eur /pôvodne vo výške 2.749,-eur, keď v časti 602,59 eur došlo k späťvzatiu návrhu navrhovateľom počas konania a následnému zastaveniu konania v uvedenej časti uznesením tunajšieho súdu / súd vykonal dokazovanie predloženou evidenciou pracovného času /čl. spisu 215/, a tabuľkami predloženými súdu účtovníčkou N. /čl. 630-636 rub/, pričom z evidencie pracovného času, ktorý vyhodnocovala účtovníčka N., vyplýva, že vychádzala z ustanovení Zákonníka práce a rozdelenie práce v riadnom pracovnom čase a práce nadčas vykonala takým spôsobom, že údaje z predloženej evidencie pracovného času podľa počtu hodín odpracovaných v jednotlivých dňoch zadala do mzdového software MRP, ktorý pri sumarizácii dochádzky rozdelil odpracovaný čas v jednotlivých mesiacoch na riadny pracovný čas a prácu nadčas, čím dosiahla výpočet práce spolu nadčasy vo výške 953,11 hod. po prepočítaní súdom z predložených tabuliek za obdobie od 10/2010 až 10/2011, keď v mesiaci 11/2011 navrhovateľ nepracoval a neevidovala sa jeho dochádzka, pričom mzda zmluvne dojednaná mu bola zamestnávateľom vyplatená celá, zároveň z prehľadu vypočítanej čistej mzdy, pri uplatnení nadčasov a práce cez sviatky, má súd za preukázané, že navrhovateľ účtovníčke nepredložil podklady týkajúce sa vyplatenej mzdy za mesiac november, čím následne nemohla účtovníčka riadne dospieť k relevantnému výpočtu o ktorého výsledky sa opierať navrhovateľ v súdnom konaní, keď je nesporné, že navrhovateľ podľa pracovnej zmluvy mal zmluvne dojednaný nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 40 hodín týždenne, ktorá skutočnosť nebola zohľadnená pri výpočte účtovníčkou, keď aj z jej vyjadrenia /čl. spisu 629/ má súd za preukázané, že pri výpočte sa neriadila osobitným predpisom vzťahujúcim sa na navrhovateľa a to zákonom č. 108/1976 Zb. v znení neskorších predpisov /AETR/ a zákonom č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave v znení neskorších predpisov. Pokiaľ navrhovateľ predložil súdu ako dôkaz prehľad vypočítanej čistej mzdy, pri uplatnení nadčasov a práce cez sviatky, na základe ktorého spracovateľka uvádzala vyplatenú čistú mzdu a rozdiel v eurách, ktorý predstavuje mzdu, ktorá mala byť vyplatená za vykonané nadčasy zo strany navrhovateľa nedošlo k objasneniu ani napriek výzve prvostupňovým súdom uznesením č. k. 7Cpr/1/2012-661 zo dňa 09.10.2014 v zmysle pokynov KS Žilina, či údaje v kolónke fond pracovného času predstavujú skutočne odpracovaný čas alebo prácu nadčas a či údaje v kolónke rozdiel v E /rozumej Eur/, predstavujú nevyplatenú mzdu za riadny odpracovaný čas, za prácu nadčas, resp. išlo o rozdiel z nejakého iného právneho dôvodu a teda z dôvodu, dostatočného neobjasnenia predloženého listinného dôkazu ako aj z vyššie konštatovaného dôvodu a to vypracovania prehľadu účtovníčkou bez použitia relevantných právnych predpisov vzťahujúcich sa na navrhovateľa zákona č. 108/1976 Zb. v znení neskorších predpisov /AETR/ a zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave v znení neskorších predpisov, súd návrh v časti o zaplatenie 1.478,38 eur zamietol, zároveň súd konštatuje, vychádzajúc z doteraz predložených dôkazov navrhovateľom, že navrhovateľ neunesol dôkazné bremeno v súvislosti s tým, že odpracoval nadčasy, ktoré mu zo strany zamestnávateľa neboli vyplatené, nakoľko z predloženého listinného dôkazu, či už mzdových listov, evidencie pracovného času a údajov z tachografu, ktoré predložené listiny sumarizoval prehľad vypočítanej čistej mzdy pri uplatnení nadčasov a práce cez sviatky, ktorý si dal vypracovať navrhovateľ odborne spôsobilej osobe jednoznačne nepreukazuje skutočný vznik nadčasov a zároveň aj výšku vyčíslenú navrhovateľom v zmysle predloženého listinného dôkazu, keď v prípade navrhovateľa sa jedná o zamestnanca s ustanoveným nerovnomerným týždenným pracovným časom 40 hodín týždenne, ktorá skutočnosť nebola softwerom zohľadnená, údaje boli aj podľa vyjadrenia spracovateľky len mechanicky zadané, bez aplikácie relevantných právnych predpisov vyššie uvedených. Naopak z fondu pracovného času, ktorý nebol sporný medzi účastníkmi konania spolu 2280 hod., pričom navrhovateľ odpracoval 2.269,69 hod vyplýva, že neboli porušené osobitné predpisy, keď odporca rozvrhol navrhovateľovi nerovnomerný pracovný čas v zmysle § 3 zákona č. 462/2007 Z.z., pričom do pracovného času zamestnanca v zmysle § 3 ods. 5 zákona č. 462/2007 Z.z. sa nezapočítava čas potrebný na cestu z bydliska na pracovisko a späť, čas prestávok v práci, doba odpočinku, čas pracovnej pohotovosti.

Zároveň súd konštatuje, že v prípade ak, by navrhovateľ vykonával nadčasy, mohol navrhovateľ ako zamestnanec vykonávať iba takú prácu nadčas, ktorá mu bola zamestnávateľom preukázateľne nariadená ako vyplýva z pracovnej zmluvy čl. 4.7., pričom v konaní nevyšlo najavo, že zo strany zamestnávateľa by bola taká práca nadčas navrhovateľovi uložená a teda zamestnancovi by za takýto výkon práce nadčas prislúchala odmena. Pokiaľ navrhovateľ poukazoval na výkon práce v súvislosti s nakládkou a vykládkou v zmysle pracovnej zmluvy vyplýva, že navrhovateľ je povinný v zmysle čl. 2 bod 2.1 vykonávať aj súvisiace vedľajšie činnosti, ktoré nesporne navrhovateľ vykonával pričom uvedené činnosti patria do riadneho fondu pracovného času, a nemožno ich považovať za prácu vykonávanú nadčas. Navrhovateľ neuviedol od posledného rozhodnutia podstatné a rozhodné skutkové okolnosti za ktorých si tento nárok uplatňuje. Zároveň súd konštatuje, že z fondu pracovného času, ktorý nebol sporný medzi účastníkmi konania spolu 2280 hod., pričom navrhovateľ odpracoval 2.269,69 hod vyplýva, že neboli porušené osobitné predpisy právnym predchodcom odporcu, keď právny predchodca odporcu rozvrhol navrhovateľovi nerovnomerný pracovný čas v zmysle § 3 zákona č. 462/2007 Z.z., pričom do pracovného času zamestnanca v zmysle § 3 ods. 5 zákona č. 462/2007 Z.z. sa nezapočítava čas potrebný na cestu z bydliska na pracovisko a späť, čas prestávok v práci, doba odpočinku, čas pracovnej pohotovosti.

V konaní v časti nároku o zaplatenie dohodnutých paušálnych náhrad za cestovné pri používaní súkromného motorového vozidla vo výške 150,- eur mesačne za obdobie uplatnené navrhovateľom mesiac február 2011, apríl až november 2011 t.j. spolu vo výške 1.350,- eur bolo nesporné, vychádzajúc zo mzdových listov za obdobie december 2010, január 2011, marec 2011, že zamestnávateľ uhradil navrhovateľovi ústne dohodnuté paušálne náhrady za cestovné pri používaní súkromného motorového vozidla vo výške 150,- eur mesačne, pričom v mesiacoch február 2011, apríl 2011, máj 2011, jún 2011, júl 2011, august 2011, september 2011, október 2011 a v mesiaci november 2011 /nakoľko navrhovateľ, ktorý bol vo výpovednej lehote a riadne nepracoval/ má súd za preukázané, že nedošlo k úhrade navrhovateľom požadovaných paušálnych náhrad za cestovné pri používaní súkromného motorového vozidla.

V tejto časti nároku nebolo sporné, že došlo k uzavretiu ústnej dohody o poskytovaní vyplácania paušálnych náhrad cestovného pri použití súkromného motorového vozidla za každý mesiac po 150,- eur, sporné bolo pokračovanie vyplácania predmetných náhrad a to po oznámení navrhovateľovi zo strany právneho predchodcu odporcu formou SMS t.j. od apríla až do novembra 2011 a osobitne vo februári 2011. Z výpovede svedkov V., Y. T. a C. R. a V. vyplýva, že nebolo ďalej dohodnuté medzi navrhovateľom a právnym predchodcom odporcu, že bude naďalej dochádzať k vyplácaniu paušálnych náhrad cestovného naopak, aj z výpovede navrhovateľa a svedkov má súd za preukázané odstúpenie od ústnej dohody zo strany zamestnávateľa a to formou SMS teda písomnou formou, keď zákon garantuje zachovanosť písomnej formy v zmysle § 40 ods. 4 Občianskeho zákonníka, nakoľko obsah takého právneho úkonu bol zachovaný a rovnako aj určitost' adresáta právneho úkonu, pričom vzhľadom na povahu právneho úkonu, keď zákon nevyžaduje v prípade dotknutej dohody jej písomné uzavretie, postačovalo na zrušenie predmetnej dohody iba ústne oznámenie zo strany zamestnávateľa /nejedná sa o písomne uzavretú dohodu, ktorú by bolo možné zrušiť iba písomne v zmysle § 40 ods. 2 OZ/, ktorej oznámenie malo za následok, /SMS bola doručená navrhovateľovi v mesiaci apríl/, že navrhovateľovi s účinnosťou od 01.05.2011 nevznikol ďalší nárok na vyplácanie náhrad, pričom zamestnávateľovi vyplývala takáto možnosť odstúpenia od dohody jednostrannou formou vychádzajúc aj z pracovnej zmluvy, keď zamestnanec je povinný vykonávať svoju prácu podľa požiadaviek a pokynov zamestnávateľa vydaných v súlade s právnymi predpismi, pričom zamestnávateľ poskytoval zamestnancom alternatívu cestovania mikrobusem 8 + 1 uvedenú skutočnosť mal súd preukázanú z výpovede svedkov V. - prokuristu právneho predchodcu navrhovateľa, V., H. a K.. Q., teda aj navrhovateľ mal rovnakú možnosť využiť služobný mikrobusem. Nakoľko nedošlo k písomnému dojednaniu vyplácania náhrad cestovného pri použití súkromného motorového vozidla v zmysle § 7 zákona č. 283/2002 Z.z., o cestných náhradách, nemožno aplikovať v ad hoc povinnosť naďalej vyplácať náhrady navrhovateľovi, keď odporca platne odstúpil od ústnej dohody pôvodne uzavretej medzi právnym predchodcom odporcu a navrhovateľom. Na základe uvedeného súd vyhodnotil nárok navrhovateľa na náhradu cestovného pri použití súkromného motorového vozidla za mesiace máj až november 2011 za neopodstatnené.

Súd návrhu navrhovateľa vyhovel iba v časti uplatneného nároku cestovných náhrad a priznal navrhovateľovi celkom sumu 300,- eur za obdobie mesiaca február 2011 - kedy bola ešte platná ústna dohoda uzavretá medzi navrhovateľom a zamestnávateľom a medzi účastníkmi nebola sporná realizácia

pracovnej cesty navrhovateľom súkromným motorovým vozidlom, pričom výška nároku bola ústne dohodnutá na sumu 150,- eur teda navrhovateľovi prináleží za mesiac február suma 150,- eur a za mesiac apríl 150,- eur, t.j. spolu 300,- eur, nakoľko súd vyhodnotil účinnosť odstúpenia od dohody od 01.05.2011, keď nemožno retroaktívne so spätnou účinnosťou vykladať úkon odstúpenia od dohody, nakoľko v konaní mal súd za preukázané z výpovede svedkov, že predmetná SMS, ktorá obsahovala informáciu o ukončení vyplácania cestovných náhrad od 01.04.2015 bola doručená zamestnancom až v mesiaci apríl a teda najbližší kalendárny pracovný mesiac s účinnosťou od 01.05.2011 zanikla povinnosť vyplývajúca zamestnávateľovi z ústne uzavretej dohody vyplácania náhrad cestovného pri použití súkromného motorového vozidla. Vo zvyšnej uplatnenej časti súd návrh zamietol /máj až november 2011/, keď navrhovateľ si neopodstatnene uplatňoval nárok na náhradu cestovného za mesiac november 2011, keď preukázateľne nebol v práci a teda uvedené náklady navrhovateľovi objektívne nevznikli a zároveň v uvedenom čase boli neúčinné podmienky vyplácania nároku na cestovné náhrady ako aj za mesiace máj až október 2011, v ktorých nemal povinnosť poskytnúť právny predchodca odporcu cestovné náhrady z rovnakého dôvodu zániku platnosti uzavretej ústnej dohody o poskytovaní vyplácania paušálnych náhrad cestovného pri použití súkromného motorového vozidla za každý mesiac po 150,- eur.

Zároveň súd konštatuje, v prípade pochybností zo strany odporcu, že platnosť ústnej dohody vyplynula pre súd aj z výpovede svedkov / z výpovede R. svedka /čl. spisu 198/ vyplýva, že cestovné náhrady im boli vyplácané do apríla 2011, z výpovede Y. T. vyplýva, že boli vyplácané do marca 2011. Svedok V. uviedol, že prestali cestovné náhrady vyplácať k 01.04. alebo 30.04.2011, z dôvodu, že počínajúc mesiacom apríl sa rozhodol právny predchodca odporcu zaviesť úsporné opatrenia /čl. spisu 328/. Svedok V. uviedol, že dňa 02.04. mu prišla SMS v ktorej bolo uvedené, že počnúc dňom 01.04.2011 sa nevypláca náhrada cestovného / čl. 391 rub/ aj z dohody o mimosúdnom urovaní vyplýva, že cestovná náhrada bola vyplatená za mesiac apríl 2011 /čl. spisu 466/ , ako aj vyplácania náhrad cestovného právnym predchodcom odporcu, vychádzajúc z predložených mzdových listov, keď nesporne došlo zo strany právneho predchodcu odporcu k vyplateniu náhrad cestovného za mesiac december, január a marec 2011 navrhovateľovi.

Pokiaľ navrhovateľ namietal, že právny predchodca odporcu nebol pripravený plniť a zabezpečiť dopravu pre zamestnancov súd má za preukázané, že zamestnávateľ po zrušení vyplácania náhrad bol pripravený plniť a zabezpečiť dopravu pre zamestnancov, skutočnosť je nepopierateľná inak, by sa zamestnávateľ dostal do straty v prípade nezabezpečenia dopravy, by musel znášať prípadné sankcie, či už v súvislosti s dodaním tovaru a iné, pričom aj z výpovede svedkov V., V., H. a Ing. Q., ako súd vyššie konštatoval zamestnávateľ poskytoval zamestnancom alternatívu cestovania mikrobusem 8 + 1, avšak navrhovateľ o uvedenú alternatívu neprejavil záujem. Pokiaľ navrhovateľ namietal, že uvedeným prostriedkom nemienil cestovať pre nevyhovujúce podmienky bol to prejav jeho slobodnej vôle dostať sa na miesto výkonu práce komfortnejším spôsobom, avšak uvedená skutočnosť nepreukazuje, že zamestnávateľ nebol pripravený plniť, keď aj z výpovede svedkov vyplýva, že zamestnanci využívali alternatívu cestovania mikrobusem, aj v čase keď sa vyplácali náhrady za cestovné, ako aj v čase po zániku vyplácania cestovných náhrad.

Súd uznesením návrh na doplnenie dokazovania zadovážením evidencie jász zamestnávateľom poskytnutého motorového vozidla slúžiaceho na prepravu zamestnancov zamietol z titulu hospodárnosti konania vychádzajúc aj zo skutočnosti, že odporca odmietal cestovať poskytnutým vozidlom zo strany zamestnávateľa poukazujúc na komfort vyplývajúci z cestovania súkromným vozidlom, pričom je zrejmé, že predmetná evidencia jász by zahŕňala skutočný stav realizovaných jász a nie je možné zistiť, či odporca by v prípade záujmu zo strany navrhovateľa nemal podmienky zabezpečené na prepravu v prípade ďalšieho záujmu zo strany navrhovateľa resp. ďalších zamestnancov. Súdom nevykonaný dôkaz záznamy z ciest motorového vozidla aj z dôvodu, že bolo preukázané, že právny predchodca odporcu bol pripravený plniť a zabezpečovať dopravu vodičom do miesta výkonu zamestnania, pričom pochopiteľne v prípade potreby zvýšenia kapacity z dôvodu záujmu vodičov bolo povinnosťou na strane zamestnávateľa zabezpečiť prítomnosť vodičov na pracovisku, inak by vznikla prekážka na strane zamestnávateľa s ďalšími právnymi dôsledkami, keď prípadné prerušenie práce zamestnanca nezabezpečením motorového vozidla by v konkrétnej situácii bolo možné posudzovať ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa s nárokom zamestnanca na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku buď podľa § 142 ods. 1 /prestoj/ alebo § 142 ods. 3 /iná prekážka na strane zamestnávateľa/. Voľba dopravy bola výlučne na strane navrhovateľa, ktorý uprednostnil súkromné motorové vozidlo

z dôvodu zabezpečenia si vlastného komfortu, čo nemôže byť na ujmu zamestnávateľa, ktorý alternatívne zabezpečoval dopravu mikrobused, keď je nepochybné a výpoveďami svedkov H., V., Q., V., preukázané, že existoval a bol poskytnutý mikrobused zo strany právneho predchodcu odporcu na prepravu zamestnancov, pričom aj iní zamestnanci využívali na prepravu predmetný mikrobused, ktorý navrhovateľ z dôvodov ním vyššie tvrdených nevyužíval. Navrhovateľ používal aj naďalej vlastné motorové vozidlo v čase od oznámenia zamestnávateľom formou SMS bez súhlasu zamestnávateľa, pričom v prípade, ak zamestnanec svojvoľne zmení spôsob dopravy, prípadne si priplatí za luxusnejšie cestovanie a nevyužije dopravu zabezpečenú zamestnávateľom, náhrada mu neprináleží.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom /§ 111 ods. 1 Zákonníka práce/ podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na dovolenku a/ dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka, patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

K nároku na zaplatenie sumy 168,03 eur, ktorú sumu navrhovateľ vyčíslil ako nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky za 8,5 dňa /8,5 dní x 8 hodín x 2,4711 priemerná náhrada za mesiac november 2011/, pričom doplnil, že vychádza zo zistenia, keď z výplatných pások vyplýva, že navrhovateľ mal čerpať, avšak bez jeho vedomia, dovolenku v mesiaci marec 5 dní, máj 4 dni, jún 6 dní, august 2 dni, október 2 dni, čo spolu činí 19 dní dovolenky, nakoľko jeho nárok bol 25 dní + 3,5 dňa dovolenka z minulého roka súčtom týchto nárokov dostal 8,5 dňa, náhradu, ktorej sa domáha súd konštatuje, že medzi účastníkmi bolo sporné, či skutočne došlo k čerpaniu dovolenky bez vedomia navrhovateľa v rozhodnom období. Súd mal na základe vykonaného dokazovania za preukázané a to z dovolenkových lístkov /čl. spisu 364-375/, že navrhovateľ čerpal dovolenku v kalendárnom roku 2011 v mesiaci marec 5 dní, v mesiaci máj 4 dni, v mesiaci jún 6 dní, v mesiaci august 2 dni, v mesiaci október 2 dni t.j. celkom 19 dní. Navrhovateľ v konaní nepreukázal, že v skutočnosti došlo k čerpaniu dovolenky bez jeho vedomia, nedoplnil bližšie skutkové okolnosti, ktoré mali hodnoverne preukázať vsúvanie dovolenky bez vedomia navrhovateľa, navyše z doteraz špecifikovaného nároku podľa vyjadrenia právneho zástupcu navrhovateľa z výpovede nevyplýva špecifikovaný súčet nárokov 8,5 dňa, ale 9,5 dňa. /25 dní zákonnej dovolenky za rok 2011 + 3,5 dňa dovolenka z roku 2010 spolu 28,5 dňa - 19 dní čerpanej dovolenky = 9,5 dňa/. Pokiaľ poukazoval navrhovateľ, že predmetná dovolenka mu bola vsúvaná pani H. uvedené v konaní ničím nepreukázal. Súd uvedené nevyhodnotil ani z výpovede svedkyne H. /čl. spisu 395/ - ktorá uviedla, že vyplňala potvrdenia o činnosti a to spôsobom, akým nahlásil vodič, ak uvedenú skutočnosť nahlásil. Pričom z výpovede svedkyne má súd za preukázané, že navrhovateľ nikdy nenamietal počas trvania pracovného pomeru navrhovateľa skutočnosť, vykazovania v mzdovom lístku dovolenky, keď ju nečerpal. Vychádzajúc z výpovede svedkyne vyplýva, aj že dochádzalo k administratívnym pochybeniam, avšak boli vždy riešené. V ad hoc súd vyhodnotil dôkazy o ktoré opieral navrhovateľ svoje tvrdenie a to predložené potvrdenia činností Nariadenie ES č. 561/2006 alebo AETR /čl. spisu 358-362/ tak, že poverená osoba zamestnávateľom Dúbravcová chybné vyplnila potvrdenia činností nesúladne s obdobiami čerpania dovolenky navrhovateľa, keď nesprávne vyznačila mal voľno alebo odpočíval, resp. vykonával inú činnosť ako riadenie vozidla, pričom navrhovateľ čerpal dovolenku vychádzajúc zo súhrnej evidencie dochádzky týkajúcej sa aj iných zamestnancov nielen navrhovateľa, ktorú súd vyhodnotil ako hodnovernejšiu, nakoľko zachytáva všetkých bývalých zamestnancov právneho predchodcu odporcu, pričom žiaden zo zamestnancov nerozporoval čerpanie dovolenky, zároveň potvrdenie o činnosti je všeobecné tlačivo vedené iba pre administratívne účely priamo z neho nevyplýva nárok pre navrhovateľa. Zároveň súd konštatuje, že nemohlo dôjsť k žiadnej ujme na strane navrhovateľa nakoľko dovolenku čerpal a zo strany právneho predchodcu odporcu došlo k vyplateniu zákonnej náhrady. V prípade navrhovateľa došlo k skončeniu pracovného pomeru, pričom v konaní nepreukázal, že pri skončení pracovného pomeru mu vznikol nárok na náhradu nevyčerpanej dovolenky, ktorú si nemohol vyčerpať z viny zamestnávateľa. Z dôvodu nedoplnenia a neobjasnenia skutkových okolností zo strany navrhovateľa napriek výzve realizovanej súdom uznesením č.k. 7Cpr/1/2012-661, súd návrh v tejto časti ako nejasný zamietol.

K poslednému nároku uplatnenému navrhovateľom na zaplatenie sumy 350,- eur, ktorú sumu navrhovateľ vyčíslil ako nárok z titulu krátenia mzdových nárokov právnym predchodcom odporcu a to tým, že navrhovateľovi boli do doby náhradného voľna bez jeho súhlasu vsúvané dovolenky a

tým, mal navrhovateľ prísť o 350,- eur, pričom navrhovateľ nárok vyčíslil vychádzajúc zo zníženého tarifného platu /tarifný plat uviedol právny zástupca navrhovateľa 400,- eur/ v rozsahu dovolenky 5 dní v mesiaci marec o 86,96 eur, v máji 4 dni o 72,73 eur, v júni 6 dní o 109,09 eur, v auguste 2 dni o 34,78 eur, v mesiaci október 2 dni o 47,62 eur/ t.j. spolu 351,18 eur, keď navrhovateľ si uplatnil iba 350,- eur, súd konštatuje, že medzi účastníkmi konania bolo sporné či navrhovateľovi boli do doby náhradného voľna bez jeho súhlasu vsúvané dovolenky alebo nie navrhovateľ poukazoval na potvrdenia činností Nariadenie ES č. 561/2006 alebo AETR /čl. spisu 358-362/, avšak z uvedených listinných dôkazov bol vykonávaný spôsobom, ktorý mohol ovplyvniť sám navrhovateľ, pričom z výpovede svedkyne H. vyplýva, že zamestnanci sami nahlasovali stav telefonicky, zároveň je sporné následné uvedenie čerpania dovolenky na mzdovom lístku, keď navrhovateľ nikdy nenamietal, že v dotknutom období nečerpал dovolenku, čo malo za následok vyplatenie mzdy vo výške zohľadňujúcej čerpanie dovolenky. V konaní súd nemal preukázané jednoznačné vsúvanie dovolenky tvrdené navrhovateľom, kedy nesúlad medzi označovanými údajmi na mzdovom lístku a potvrdeniami o činnosti súd vyhodnotil už vyššie v odôvodnení tohto rozsudku ako administratívne pochybenie H., keď potvrdenia o činnosti slúžili na štatistickú činnosť pre zamestnávateľa. Z dôvodu neunesenia dôkazného bremena na strane navrhovateľa súd návrh v tejto časti zamietol, keď podľa ustanovenia § 120 ods. 1 veta prvá OSP, účastníci konania sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. Citované ustanovenia stanovuje dôkaznú povinnosť účastníkov v sporovom konaní /t.z. povinnosť označiť dôkazy na preukázanie pravdivosti ich tvrdení/. Účastník, ktorý neoznačil dôkazy potrebné na preukázanie svojich tvrdení, nesie nepriaznivé dôsledky v podobe rozhodnutia súdu, ktoré bude vychádzať zo skutkového stavu zisteného na základe vykonaných dôkazov/. Evidencia právneho predchodcu odporcu potvrdzuje, že navrhovateľ si vyčerpал dovolenku v uvedenom období, pričom súd má za to, že nedošlo k porušeniu ustanovení Zákonníka práce zamestnávateľom s poukazom na § 116 ZP a nejde o bezdôvodné obohatenie podľa § 222 ZP a preto súd návrh v tejto časti ako nedôvodný zamietol.

Na základe vyššie uvedených skutočností a citovaných zákonných ustanovení súd rozhodol tak ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku, a návrh navrhovateľa o vydanie bezdôvodného obohatenia v časti žalovanej sumy 3.046,41,- eur zamietol. Navrhovateľ bol úspešný v nepatrnej časti žalovanej sumy 300,- eur, tak ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

Zároveň súd priznal navrhovateľovi aj ním uplatnené príslušenstvo z priznanej časti istiny a to úrok z omeškania vo výške 9,25 % ročne zo sumy 300,- eur od 09.11.2011/ vychádzajúc z výzvy na úhradu pohľadávky zo dňa 07.11.2011/nakoľko odporca tým, že neposkytol plnenie navrhovateľovi dostal sa do omeškania s plnením uplatneného nároku navrhovateľa, pričom výška úroku z omeškania súdom priznaná je v súlade s ustanovením § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a s príslušným vykonávacím predpisom § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Zb., t.j. neprevyšuje výšku stanovenú podľa predpisov občianskeho práva (základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania mala výšku 1,25 % + 8 = 9,25 %).

O trovách konania súd rozhodne samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej v zmysle § 151 ods. 3 O.s.p..

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Žiline, písomne v troch vyhotoveniach.

Podľa § 205 ods. 1 OSP v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) - ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, musí byť podpísané a datované, je potrebný počet rovnopisov a s prílohami, aby jeden rovnopis zostal na súde, aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné.

Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy;/ uviesť, proti ktorému rozhodnutiu

smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa § 205 ods. 2 OSP odvolanie proti rozsudku alebo, uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že:

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci,

Podľa § 205 ods. 3 OSP rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Podľa § 251 ods. 1 OSP ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.