

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 5Co/816/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4113214052
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 11. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Pátrovičová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2015:4113214052.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Renáty Pátrovičovej a sudcov JUDr. Vladimíra Pribulu a JUDr. Borisa Minksa, v právnej veci navrhovateľky: U. I. M., nar. XX.XX.XXXX, bytom XXX XX A., E. XX, zastúpená JUDr. Gabrielou Košudovou, advokátkou so sídlom Nitra, Svätoplukovo nám. 3, proti odporcovi: Kongsberg Automotive, s.r.o., Hlavná 48, 952 01 Vráble, IČO: 34 122 583, zastúpený BARRISTER LEGAL s.r.o., advokátska kancelária, so sídlom 811 01 Bratislava, Zámocké schody 2/A, o zaplatenie sumy 11.536,42 eura s príslušenstvom, o odvolaní navrhovateľky proti rozsudku Okresného súdu Nitra zo dňa 17. júla 2014 č. k. 25C/178/2013-355 v spojení s opravným uznesením zo dňa 26. augusta 2014 č. k. 25C/187/2013-367, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e**.

Navrhovateľka je povinná zaplatiť odporcovi náhradu trov odvolacieho konania, pozostávajúcu z náhrady trov právneho zastúpenia v sume 334,72 eura na účet právneho zástupcu odporcu, v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Okresný súd Nitra (súd prvého stupňa) rozsudkom zo dňa zo dňa 17. júla 2014 č. k. 25C/178/2013-355 v spojení s opravným uznesením zo dňa 26. augusta 2014 č. k. 25C/187/2013-367 zamietol návrh navrhovateľky a zaviazal ju zaplatiť odporcovi náhradu trov konania k rukám jeho právneho zástupcu BARRISTER LEGAL s.r.o. vo výške 2.845,61 eur do 15-tich dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

V odôvodnení rozsudku uviedol, že navrhovateľka sa písomne podaným návrhom dňa 26.04.2013 domáhala zaplatenia sumy 11.536,42 eura s príslušenstvom z titulu nepreplatennej práce nadčas. Uviedla, že bola zamestnankyňou odporcu od 11.10.2010 v pozícii špecialista pre systém kvality so mzdou 2.500 eur. Od 28.02.2011 na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy prešla do pozície manažera kvality so mzdou 3.000 eur. V pracovnej zmluve ako aj v dohode o jej zmene bolo uvedené, že v mesačnej mzde je zahrnutá aj prípadná práca nadčas, za ktorú nevzniká nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Od 30.04.2011 prišlo k dohode o zmene pracovnej zmluvy č. 2. Bola preradená na pozíciu manažera a mesačnú mzdu mala vo výške 3.300 eur. V dohode č. 2 o prípadnej práci nadčas nebolo nič uvedené. Vzhľadom na enormné množstvo práce a povinnosti manažera bola nútená vykonávať prácu nadčas, vrátane víkendov. Často pracovala 6 až 8 hodín nadčas a podľa jej evidencie vykonala viac ako 1.330 hodín práce nadčas. Žiadne náhradné voľno nečerpala. Žalovaná suma predstavuje náhradu mzdy za prácu nadčas za 451,07 hodín vykonané v r. 2011, 2012.

Ďalej súd prvého stupňa uviedol, že na základe vykonaného dokazovania zistil, že navrhovateľka sa od odporcu domáhala zaplatenia sumy 11.536,42 eura za nevyplatenú prácu nadčas v rozsahu 451,07 hodín. Podľa príloh za r. 2011 odpracovala nadčas 320,54 hodiny a za r. 2012 130,53 hodiny. Na návrh navrhovateľky boli zabezpečené do spisu doklady o evidencii preberania a odovzdávania kľúčov od kancelárii a evidencia príchodu a odchodu vozidiel zamestnancov odporcu. Podľa týchto dokladov navrhovateľka aj s poukazom na evidenciu jej e-mailovej komunikácie špecifikovala rozsah

hodín nadčasov za r. 2011 vo výške 412,50 hodiny a za r. 2012 vo výške 139 hodín. Dňa 06.10.2010 uzatvorila navrhovateľka s odporcom pracovnú zmluvu a ako prílohu k pracovnej zmluve dohodu o stanovení mesačnej mzdy. Druh práce navrhovateľky bola „špecialista na systémy kvality“. V dohode bolo uvádzané, že v mesačnej mzde je zahrnutá aj prípadná práca nadčas, za ktorú nevzniká nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Ďalej sa dohodli, že ostatné mzdové nároky zamestnanca sa riadia platným mzdovým poriadkom a štatútom sociálneho fondu spoločnosti. Na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 1 zo dňa 28.02.2011 od 01.03.2011 sa druh práce menil na „manager kvality“. K dohode č. 1 bola uzavretá aj dohoda o zvýšení mesačnej mzdy, pričom v dohode boli konštatované rovnaké skutočnosti ohľadne práce nadčas a ostatných mzdových nárokov zamestnanca. Dňa 30.04.2011 účastníci uzatvorili dohodu o zmene pracovnej zmluvy č. 2 s účinnosťou od 01.05.2011, kde sa druh práce navrhovateľky menil na manažera a priamo v dohode bola uvedená aj zmenená mesačná mzda. Súčasťou dohody č. 2 bolo aj konštatovanie, že ostatné časti pracovnej zmluvy ostávajú nezmenené. Ku dňu 30.11.2012 dala navrhovateľka odporcovi výpoveď. Preplatenia nadčasov sa navrhovateľka domáhala od 25.01.2011 do 21.05.2012. Uvádza, že rozsah práce, ktorú mala podľa zadania odporcu vykonávať sa reálne nedal stíhať počas riadneho pracovného času v rozsahu 37,5 hodiny týždenne. Náplň práce navrhovateľky sa v riadnom pracovnom čase ani stíhať nedala. Nadriadení očakávali, že prácu bude vykonávať vo väčšom rozsahu ako 37,5 hodiny týždenne a toto aj vyžadovali. Z dôvodu neúmerného pracovného vyťaženia prichádzalo k častej obmene managerov u odporcu a v konečnom dôsledku to bolo aj dôvodom výpovede navrhovateľky. Často pracovala do neskorých nočných hodín, čo preukazovala časovou špecifikáciou odoslaných, či prijatých e-mailov, taktiež evidenciou príchodu - odchodu vozidiel a evidenciou prevzatia a odovzdania kľúčov od kancelárií. Navrhovateľka namietala, že v poslednej dohode o zmene pracovnej zmluvy č. 2 nebolo konštatovanie o práci nadčas, pričom predchádzajúce konštatovania v pracovnej zmluve a v dohode č. 1 mala za nejasné a neurčité. Počas trvania pracovného pomeru však navrhovateľka preplácanie práce nadčas nežiadala, ani danú vec neriešila, nechcela prísť o zamestnanie.

Ďalej súd prvého stupňa uviedol, že odporca navrhoval návrh zamietnuť, majúc za to, že navrhovateľka neuniesla dôkazné bremeno. Nepreukázala, že by jej boli zo strany odporcu nejaké nadčasy prikázané, a že by tieto boli v rozsahu viac ako 150 hodín ročne. Navrhovateľka nemala odsúhlasenú prácu nadčas nadriadeným. Po skončení pracovného pomeru vyhlásila, že všetky právne vzťahy a nároky medzi účastníkmi konania sú vyporiadané a odporca voči nej nemá žiadne podližnosti. Navrhovateľka podpísala všetky pracovné zmluvy a dodatky, patrila medzi „top“ management daného závodu. Jej pracovné nasadenie bolo ohodnotené primeranou vyššou mzdou. K dispozícii mala osobný automobil, telefón a notebook, ktoré mohla používať aj na súkromné účely. Navrhovateľka vedela, že odporca vyžaduje vyššie pracovné nasadenie, ale aj sama navrhovateľka bola známa ako workoholik, a vysoké pracovné nasadenie vyžadovala aj od svojich podriadených. K tomu, aby zamestnanec ostával v práci nadčas, bol potrebný súhlas nadriadeného, pričom navrhovateľka nikdy o takýto súhlas nežiadala. Navrhovateľka si pritom uplatňovala náhradu za prácu nadčas aj za obdobie, keď bola PN od 08.06.2012 do 05.09.2012. V konečnej špecifikácii nadčasov za toto obdobie navrhovateľka náhradu nepožadovala. Zamestnávateľ predpokladal, že manageri pracujú toľko koľko potrebujú a bolo na nich, či to bolo 40 alebo 80 hodín týždenne. Priznaný plat však zohľadňoval predpokladané pracovné nasadenie. V konaní boli vypočutí aj svedkovia U. O. T. a W. G., ktorí pracovali u odporcu v čase, keď tam pracovala aj navrhovateľka, pričom v súčasnosti u odporcu už nepracujú. Zhodne sa vyjadrili, že pracovali aj viac ako bol riadny pracovný čas, záležalo to však od toho ktorého manažera ako si zvládne prácu. Nikdy nežiadali odporcu o preplatenie práce nadčas. Stávalo sa, že ak sa pracovalo dlhšie napr. sobota, nedeľa, potom mali zvýhodnenie manageri vo forme voľna. Vedeli, čo obnáša práca manažera, teda aj dlhšiu pracovnú dobu a vedela to podľa nich aj navrhovateľka. Nárazovo mala navrhovateľka zo svojej pozície niekedy viac práce ako iný manager. THP pracovník, manager mal flexibilný pracovný čas. Podľa mzdového poriadku výška základnej mzdy bola dohodnutá medzi zamestnávateľom a zamestnancom pre príslušný stupeň náročnosti práce. S vedúcim zamestnancom spoločnosti, ktorý zodpovedá za riadený úsek sa plat mal dohodnúť v pracovnej zmluve. Vo výške dohodnutého platu už mala byť zohľadnená práca nadčas, vo sviatok, alebo nočná práca. Rovnako aj u zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho zástupcu odporcu. Zamestnanec s dohodnutým platom nemal nárok na mzdu za dobu práce nadčas, ani na náhradné voľno.

Z predložených dokladov súd prvého stupňa zistil, že sa navrhovateľka zdržiavala v práci aj po skončení riadneho pracovného času vo večerných hodinách, či už podľa odovzdania kľúčov alebo odchodu vozidla, prípadne e-mailovej komunikácie. Z e-mailovej komunikácie bolo aj zistené, že top management odporcu mal nonstop dohľad nad výrobou a mali teda nariadený nadčas. Konkrétne navrhovateľka dňa 17.02.2012 mala poobednú zmenu. Za tento deň si však prácu nadčas navrhovateľka neuplatňovala.

Súd prvého stupňa dospel k záveru, že navrhovateľka neunesla dôkazné bremeno a svoj nárok nepreukázala. Navrhovateľka sa domáhala, potom ako skončila pracovný pomer u odporcu nároku na preplatenie odpracovaných hodín práce nadčas. Návrh podala napriek tomu, že prehlásila, že nemá voči odporcovi žiadne nároky z pracovného pomeru. Súd však aj napriek tomuto konštatovaniu skúmal predmetný nárok navrhovateľky. Zamestnanec má nárok na preplatenie práce nadčas, avšak musia byť splnené určité podmienky. Vo všeobecnosti musí byť práca nadčas buď prikázaná zamestnávateľom, alebo odsúhlasená zamestnávateľom. Z vykonaného dokazovania nebolo preukázané, že by v žalovanom rozsahu odporca navrhovateľke prácu nadčas prikázal, alebo že by ju táto vykonávala po odsúhlasení odporcom. Jediným prípadným nárokom na prácu nadčas mohol byť za prikázanú poobednú smenu dňa 17.02.2012, keď mala vykonávať kontrolu vo výrobe, avšak za tento deň si prácu nadčas navrhovateľka neuplatňovala, pričom z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že pracovný čas THP pracovníkov, teda aj managerov bol flexibilný. Z listinných dôkazov bolo preukázané, že v rámci mzdy navrhovateľky bola zahrnutá aj prípadná práca nadčas, keď toto bolo konštatované v dvoch prílohách pracovnej zmluvy a jej dodatku č. 1. K zmene týchto podmienok neprišlo ani po dodatku č. 2 k pracovnej zmluve, keďže všetky ostatné zmluvné dojednania z pracovnej zmluvy zostali nezmenené. Skutočnosť, že vedúci zamestnanci - manageri majú zohľadnenú prácu nadčas v príjme bolo uvedené aj v prílohe kolektívnej zmluvy č. 1 mzdovom poriadku, s ktorým bola navrhovateľka oboznámená. Zákon behom roka pripúšťa 150 takto odpracovaných hodín nadčas. Ak by teda aj bolo preukázané, že dňa 17.02.2012 pracovala navrhovateľka nadčas, za daný deň by to nemohlo byť viac ako zákonom prípustných počet hodín. Navrhovateľka nepreukázala, že by mala súhlas zamestnávateľa s prácou nadčas v žalovanom rozsahu. K tomuto ešte možno dodať, že ani skutočnosť, že sa po riadnej pracovnej dobe nachádzala v kancelárii, či areáli pracoviska, alebo že zaslala, či prijala e-mail, nie je ešte dôkazom o vykonaní práce nad rámec riadneho pracovného času mimo konkrétnu dobu prijatia, či odpísania e-mailu. Napríklad ak navrhovateľka prijala e-mail o 19.56 hod., nebolo preukázané, že by od skončenia pracovnej doby napr. o 17.00 hod. do 19.06 hod. pracovala. Na druhej strane mal súd prvého stupňa za to, že zo strany odporcu sa nielen očakávalo ale aj vyžadovalo, aby manager v prípade nutnosti pracoval aj viac ako je riadny týždenný pracovný čas. Rozsah tejto práce nadčas však záležal od schopnosti toho konkrétneho manažera. To, že išlo o bežný postup potvrdili svedkovia ako aj zástupca odporcu, pričom nikoho nenapadlo si žiadať náhradu za prácu nadčas. Všeobecne sa vedelo, že takáto práca je zohľadnená vo výške mzdy a nevzniká nárok na náhradu za prácu nadčas. Vedela to i navrhovateľka pričom tento postup bol v súlade so zákonom. Ak manager pracoval nadčas a bolo to viac ako 150 hodín ročne, bolo to na jeho vlastný úkor, keďže nesplnil náležitosti pre to, aby mu vznikol nárok na preplatenie práce nadčas.

Právne vec posúdil podľa § 97 ods. 1, 3, 5, 6, 7, § 99, § 121 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce.

O trovách konania súd prvého stupňa rozhodol v zmysle § 142 ods. 1 O.s.p. tak, úspešnému odporcovi priznal právo na náhradu trov konania v sume 2.845,61 eura za trovy právneho zastupovania za päť úkonov právnej pomoci po 270,54 eura (prevzatie veci, písomné vyjadrenie z 24.06.2014, účasť na pojednávaní dňa 12.12.2013, 20.02.2014, 17.07.2014), jedného úkonu v sume 541,08 eura (dvoj úkon za účasť na pojednávaní v rozsahu nad dve hodiny), dvakrát režijný paušál po 7,81 eura, štyri krát po 8,04 eura, cestovné výdavky v sume 216,94 eura, strata času v sume 212,84 eura, všetko s 20 % DPH v zmysle vyhlášky o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnej pomoci číslo 655/2004 Z. z. Za dvoj úkon - časť na pojednávaní mal právny zástupca nárok na jeden režijný paušál.

Proti uvedenému rozsudku podala odvolanie navrhovateľka, žiadala napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť a návrhu vyhovieť, prípadne rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Uviedla, že svoj nárok preukázala listinnými dôkazmi - mailovou komunikáciou s priamou nadriadenou od 03.05.2012 do 05.05.2012 vykonanou mimo pracovných hodín, mailovou komunikáciou so svojimi podriadenými z 02.05.2012, popisom pracovnej činnosti v jednotlivé dni, rozpisom odoslaných pracovných mailov počas nadčasov, konkrétnou pracovnou mailovou komunikáciou, evidenčnou knihou výdaja kľúčov, mesačnými a týždennými reportmi. Súd prvého stupňa nezdôvodnil, prečo tieto ňou predložené listinné dôkazy pri rozhodovaní nevzal do úvahy. Ďalej uviedla, že zákon nepredpisuje formu súhlasu zamestnávateľa s prácou nadčas, ani nevyžaduje, aby bol udelený vopred. Súhlas môže byť udelený aj konkludentne, resp. za súhlas zamestnávateľa možno považovať aj skutočnosť, že mlčky akceptuje prácu zamestnancov. Zamestnávateľ mal vedomosť o tom, že vykonávala prácu nadčas, dokonca ju aj od manažérov vyžadoval. Odporca porušoval Zákonník práce, pretože nevedel u manažérov evidenciu pracovného času ani riadneho, ani nadčasov. Tento stav bol vytvorený zámerne, aby sa vytvoril neprehľadný stav, aby nebolo možné zistiť rozsah vykonanej práce. Tým má ona podstatne sťaženú pozíciu pri preukázaní svojich nárokov. Práve neúnosnosť situácie u odporcu ju donútila k tomu, že dala výpoveď. Na neúnosnosť situácie viackrát upozorňovala viackrát svojich

nadriadených. Listiny označené ako Dohoda o stanovení mesačnej mzdy pokladá za absolútne neplatné v časti, že v mesačnej mzde je zahrnutá aj prípadná práca nadčas, za ktorú nevzniká nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Takéto dojednanie je v rozpore so zákonom, nie je v súlade s § 121 ods. 1 ZP. Namietala aj nepreskúmateľnosť rozsudku, pretože sa súd s jej námietkami neplatnosti nevyporiadal, neuviedol, prečo k nim neprihliadol. Za nesprávny pokladá aj názor súdu, že rozsah práce nadčas záležal od schopnosti toho konkrétneho manažéra. Nie je zrejmé o aký dôkaz súd opieral tento svoj názor. U odporcu boli nesprávne nastavené podmienky výkonu práce, nesprávne personálne nastavenie oddelení k danému množstvu práce, v dôsledku čoho dochádzalo k častej výmene manažérov. Taktiež nie je zrejmé z čoho vychádzal súd prvého stupňa pri konštatovaní, že zo strany odporcu sa nielen očakávalo, ale aj vyžadovalo, aby manažér v prípade nutnosti pracoval aj viac ako je riadny týždenný pracovný čas. Poukázala na to, že práca, ktorú vykonávala u odporcu nadčas, nešlo o výnimočný pracovný režim, ale o bežnú záležitosť. Práca nadčas bola u odporcu nutnosťou takmer každodennou a od manažérov sa taká práca aj očakávala, preto nikto z manažérov si na prácu nadčas nepýtal súhlas. K odvolaniu navrhovateľky sa vyjadril odporca, žiadal napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Namietal, že dôvody odvolania navrhovateľky nie sú riadne špecifikované tak ako to vyžaduje § 205 OSP, čo by zakladalo dôvod na odmietnutie odvolania. Uviedol, že sa stotožňuje s názorom súdu prvého stupňa, že navrhovateľka neuniesla dôkazné bremeno, pričom interná evidencia navrhovateľky o vykonanej práci nadčas nemá žiadnu relevanciu. Nie všetky ňou uplatnené nadčasy boli preukázané mailovými správami. Z predloženej mailovej komunikácie nevyplýva, že by od navrhovateľky bola očakávaná zo strany jej nadriadených bezprostredná reakcia, alebo že by jej prostredníctvom mailu alebo inými prostriedkami bola nariadená alebo odsúhlasená práca nadčas. Navyše navrhovateľka predložila mailovú komunikáciu až po viac ako roku trvania súdneho sporu, preklad listín nebol úradne overený, preto na taký dôkaz ani nemožno prihliadať. Poukázal na to, že navrhovateľka si započítava prácu nadčas vždy od skončenia pracovného času do momentu odoslania mailu, pričom tento časový úsek vykonávania práce nadčas nijakými dôkazmi nepreukázala. Emailové správy nemôžu byť relevantným dôkazom o práci nadčas ani z toho dôvodu, že navrhovateľka mala prístup k svojmu emailovému kontu aj mimo pracoviska. Ani predložené reporty nepreukazujú skutočnosť, že navrhovateľka vykonávala prácu nadčas. Podľa jeho názoru ani z výpovede svedka U. nevyplýva, že by práca nadčas bola pre navrhovateľku povinná, že jej bola nariadená, alebo že by si na ňu žiadala súhlas. Poukázal na to, že z mailovej komunikácie p. Z. a navrhovateľky vyplýva, že ju vyzýval, aby ukončila svoju prácu a šla domov. Z toho je zrejmé, že ak aj navrhovateľka vykonávala prácu nadčas, robila tak z vlastnej vôle, bez vedomia odporcu. Konštatoval, že navrhovateľka bola súčasťou top managementu závodu, to že sa zúčastňovala často auditov, bolo jej neoddeliteľnou súčasťou práce, pričom vzhľadom na jej pracovné zaradenie bola aj náležite odmenená nadštandardne vysokou mesačnou mzdou, používala benefity v podobe služobného auta, notebooku a mobilného telefónu a to aj na súkromné účely. Odporca poukázal i na to, že navrhovateľka pri nástupe do práce obdržala elektronickú identifikačnú kartu, ktorá okrem iného slúži i na zosnímanie príchodu a odchodu zamestnanca z pracoviska. Zamestnávateľka nekontroluje príchod a odchod u zamestnancov managementu, ani či svoj príchod a odchod riadne snímajú, ponecháva túto povinnosť na ich vlastnej zodpovednosti. Navrhovateľka si túto povinnosť neplnila. Uviedol, že evidencia vykonávaná SBS je len evidenciou príchodov a odchodov do areálu a nie príchodov a odchodov na pracovisko, evidujú akúkoľvek osobu, ktorá príde do areálu bez ohľadu na to, či táto osoba vykonáva prácu, alebo je to návštevník, alebo osoba, ktorá rieši v areáli rôzne iné záležitosti. Podľa jeho názoru Dohoda o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.04.2011 nijako nezrušila dohodu o stanovení mesačnej mzdy zo dňa 28.02.2011, preto námietka navrhovateľky o neplatnosti dohody v označenej časti nie je namieste. Podpis navrhovateľky na listinách potvrdzuje, že si prevzala jedno vyhotovenie prílohy. Navrhovateľkou špecifikované nadčasy uvedené v prílohách sa nezhodujú s predloženou evidenciou, ktorú navrhovateľka predložila pred posledným pojednávaním. V žalobe si navrhovateľka uplatnila nadčasy za dni, kedy bola práceneschopná (20.06., 03.09., 04.09.2012), ktoré však v záverečnej špecifikácii zo dňa 17.07.2014 neuplatňuje, avšak špecifikuje mnohé ďalšie nadčasy, ktoré neboli uplatnené v žalobe. Niektoré pôvodne uplatnené nadčasy v špecifikácii zo dňa 17.07.2014 chýbajú, čo však navrhovateľka nijako neodôvodnila a nenavrholo zmenu petitu. Krajský súd ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) prejednal odvolanie navrhovateľky (§ 212 ods. 1 OSP) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 OSP) a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je vecne správny, preto ho podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil.

Podľa § 219 ods. 1 OSP, odvolací súd rozhodnutie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Podľa § 219 ods. 2 OSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Koncepcia ust. § 219 OSP vychádza zo zjednodušeného rozhodnutia odvolacieho súdu. Ak má odvolací súd za to, že prvostupňový súd nielen vecne správne rozhodol, ale v odôvodnení sa (úplne) správne argumentačne vysporiadal so skutkovým stavom i právnym posúdením, nemusí vyhotovovať štandardné rozhodnutie s náležitosťami podľa § 157 ods. 2 OSP, ale sa len obmedzí na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd zároveň môže doplniť ďalšie dôvody na zdôraznenie správnosti preskúmaného rozhodnutia. Využitie tohto oprávnenia získava takmer charakter povinnosti v prípade, ak účastník v odvolaní, ktorého dôvodmi je odvolací súd viazaný (§ 212 ods. 1), uvedie úvahy, či už vo väzbe na skutkový stav alebo právne posúdenie, s ktorými sa prvostupňový súd nezaoberal. Veľakrát ide o vyjadrenia, ktoré sú už reakciou na závery prvostupňového súdu, preto logicky predstavujú novú argumentačnú bázu. V tomto smere je potrebné zdôrazniť, že právo na odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako nedeliteľnej súčasti práva na spravodlivý súdny proces neznamená povinnosť súdu dať odpoveď na všetky argumenty účastníka, ale len na argumenty zásadného významu, t. j. pre vec rozhodujúcu.

Podľa § 121 ods. 1 zákona číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

Podľa § 121 ods. 2 zákona číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické 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 v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Podľa § 121 ods. 3 zákona číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.

Navrhovateľka s odporcom uzavrela dňa 06.10.2010 pracovnú zmluvu, pričom v čl. 10 je uvedené, že mzdové podmienky sú určené dohodou oboch strán o stanovení mzdy, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy. V rovnaký deň 06.10.2010 účastníci podpísali Dohodu o stanovení mesačnej mzdy vo výške 2.500 eur (tarifná trieda 17, stupeň náročnosti práce 5) a príspevok na cestovné 500 eur mesačne. V dohode je uvedené, že v mesačnej mzde je zahrnutá prípadná práca nadčas, za ktorú nevzniká nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Dňa 28.02.2011 účastníci podpísali Dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorou sa zmenil dohodnutý druh práce z pôvodného - špecialista pre systém kvality na nový - manažér kvality s tým, že ostatné podmienky pracovnej zmluvy zostávajú nezmenené. Zároveň dňa 28.02.2011 účastníci podpísali Dohodu o stanovení mesačnej mzdy v sume 3.000 eur mesačne od 01.03.2011 (tarifný stupeň 19, stupeň náročnosti 5) a od 01.05.2011 v sume 3.300 eur, pričom v dohode je uvedené, že v mesačnej mzde je zahrnutá prípadná práca nadčas, za ktorú nevzniká nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Dňa 30.04.2011 účastníci podpísali ďalšiu Dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorou sa zmenil dohodnutý druh práce na manažér (tarifná trieda 15), základná mesačná mzda 3.300 eur s tým, že od 01.05.2011 zamestnancovi neprislúcha paušálny mesačný príspevok na cestovné. V dohode je uvedené, že ostatné časti pracovnej zmluvy zostávajú nezmenené.

V prvom rade je potrebné odlišiť dojednania v pracovnej zmluve a v Dohodách o zmene pracovnej zmluvy od dojednaní v Dohodách o stanovení mesačnej mzdy.

Pri uzavretí pracovnej zmluvy bola navrhovateľke stanovená dohodou mzda 2.500 eur, keď bola zaradená ako špecialista pre systém kvality. Potom bola podpísaná dohoda o zmene pracovnej zmluvy, ktorá sa týkala iba druhu práce, navrhovateľka bola od 01.03.2011 zaradená v pozícii manažér kvality. V súvislosti s touto zmenou bola podpísaná nová Dohoda o stanovení mesačnej mzdy od 01.03.2011 na sumu 3.000 eur a od 01.05.2011 na sumu 3.300 eur a priznaný nárok na cestovné 500 eur od 01.03.2011. Táto dohoda zrušila predchádzajúcu dohodu, resp. predchádzajúca stratila účinnosť. V oboch dohodách je uvedené, že v mesačnej mzde je zahrnutá prípadná práca nadčas, za ktorú nevzniká nárok na mzdové

zvýhodnenie za prácu nadčas. Dohoda o stanovení mesačnej mzdy bola v platnosti až do ukončenia pracovného pomeru navrhovateľky, pretože žiadna iná uzavretá nebola, pričom z pracovnej zmluvy je zrejmé, že mzda a iné mzdové podmienky sa určujú dohodou zamestnávateľa a zamestnanca. Následne už potom došlo iba k zmene pracovnej zmluvy Dohodou zo dňa 30.04.2011, ktorou sa menil iba druh práce (manažér) a od 01.05.2011 sa zrušil nárok na cestovné. Keďže sa nárok na cestovné počas pracovného pomeru navrhovateľky upravoval Dohodami o stanovení mesačnej mzdy, mal odporca zrušiť nárok na cestovné zmenou tejto dohody a nie zmenou pracovnej zmluvy. Pre posúdenie dôvodnosti žalovaného nároku je však táto skutočnosť právne bezvýznamná.

Odvolací súd vzhľadom na tieto skutočnosti poukazuje na to, že keďže v stanovenej mzde bola zahrnutá i práca nadčas, v zmysle § 121 ods. 2 Zákonníka práce najviac v rozsahu 150 hodín ročne, potom by navrhovateľka mohla požadovať mzdové nároky za prácu nadčas iba nad 150 hodín ročne. Navrhovateľka si za rok 2012 uplatnila mzdové nároky za prácu nadčas za 130,53 hodín. Keby aj preukázala, že reálne vykonala prácu nadčas v takom rozsahu, nemala by nárok na zaplatenie práce nadčas, pretože v celom rozsahu by v zmysle § 121 ods. 2 a v zmysle Dohody uzavretej medzi účastníkmi bola zahrnutá v mesačnej mzde, čomu nasvedčuje aj výška mesačnej mzdy.

Za rok 2011 si navrhovateľka uplatnila mzdové nároky za prácu nadčas za 320,54 hodín, pričom ak by preukázala reálne vykonanie práce nadčas v takom rozsahu, 150 hodín by bolo zahrnutých priamo v mzde a nárok na mzdové nároky za prácu nadčas by mala iba v rozsahu 170,54 hodín (320,54 - 150). Súd prvého stupňa vykonal vo veci dostatočné dokazovanie, správne zistil skutkový stav, vec správne posúdil po právnej stránke, preto odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil (§ 219 ods. 1 OSP). Odvolací súd sa plne stotožňuje s dôvodmi súdu prvého stupňa uvedenými v napadnutom rozsudku, na tieto poukazuje ako na správne, a preto ich nebude opakovať (§ 219 ods. 2 OSP).

Odvolací súd na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku uvádza, že sa stotožňuje so záverom súdu prvého stupňa, že navrhovateľka nepreukázala vykonanie práce nadčas, a už vôbec nie nad 150 hodín ročne. Navrhovateľka mala pružný pracovný čas od 7:00 hod. do 17:00 hod., pričom o prácu nadčas môže ísť iba nad rámec riadneho pracovného času. Navrhovateľka si zrejme bola vedomá, že práca nadčas je zahrnutá v mesačnej mzde, pretože počas pracovného pomeru nikdy odporcu nežiadala o zaplatenie mzdových nárokov za prácu nadčas. Ničím nepreukázala, že by jej odporca nariadil prácu nadčas nad rámec 150 hodín ročne a ak by aj reálne vykonala prácu nadčas nad 150 hodín ročne, nepreukázala, že by si vopred k tomu žiadala súhlas odporcu.

Odvolací súd zdôrazňuje, že zasielanie mailov, resp. pracovných podkladov, mailová komunikácia, nie je dôkaz o reálnej práci na pracovisku nad rámec riadneho pracovného času. Skutočnosť, že odporca nevedol evidenciu dochádzky je pre posúdenie danej veci irelevantná, pretože vecné bremeno preukázania práce nadčas na 150 hodín ročne bolo na navrhovateľke, ktorá svoje vecné bremeno neuniesla, preto nemohla byť v konaní úspešná.

O náhrade trov odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 224 ods. 1 a § 142 ods. 1 OSP tak, že v odvolacom konaní úspešnému odporcovi priznal ich náhradu pozostávajúcu z trov právneho zastúpenia v sume 334,72 eura za jeden úkon právnej služby v sume 270,54 eura, režijný paušál 8,39 eura, DPH 55,79 eura v zmysle vyhlášky č. 655/2004 Z. z. (advokátska tarifa).

Toto rozhodnutie prijal odvolací senát pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.