

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 12CoPr/3/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8117205036
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 06. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Karol Krochta
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2020:8117205036.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Karola Krochtu a členov senátu JUDr. Gabriely Világiovej a JUDr. Zlaty Simkovej v individuálnom pracovnoprávnom spore žalobcu C. E., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom V. XX, XXX XX G., právne zastúpený advokátom JUDr. Ladislav Riedl, so sídlom Slovenská 46, 080 01 Prešov, IČO: 50 490 044, proti žalovanému O. D., so sídlom B. XXX, XXX XX B., W.: XX XXX XXX, právne zastúpený ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA VALO & PARTNERS s.r.o., so sídlom Konštantínova 3, 080 01 Prešov, IČO: 36 868 434, o zaplatenie 2.180,77 Eur s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad, č.k. 11Cpr/12/2017-131 zo dňa 12. novembra 2019, takto

rozhodol:

I. Potvrďuje rozsudok.

II. Žalobcovi priznáva voči žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu s tým, že o výške tejto náhrady rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že: „I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 2 180,77 eur brutto s 5 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 2 180,77 eur od 1.10.2016 do zaplatenia, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.“

II. Žalobca ma právo na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 %, o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom samostatným uznesením.“

2. Rozhodnutie právne odôvodnil § 99 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce, § 255 ods. 1, § 262 ods. 1, 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok.

3. V dôvodoch rozhodnutia uviedol, že uznesením č.k 12CoPr/2/2019-105 zo dňa 06.06.2019 Krajský súd v Prešove ako odvolací súd zrušil rozsudok v spojení s opravným uznesením a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie s tým, že došlo k nesprávnemu skutkovému zisteniu a nesprávnemu právnemu posúdeniu veci z dôvodu, že súd prvej inštancie sa nedostatočne zaoberal posúdením splnenia zákonom stanovených povinností žalovaného ako zamestnávateľa vo vzťahu k evidovaniu práce nadčas a neaplikoval na predmetný prípad ani ustanovenia vo vzťahu k evidovaniu práce nadčas. Úlohou súdu prvej inštancie preto bolo konať v naznačených intenciách a vyžiadať od žalovaného evidenciu práce nadčas, prípadne iné dôkazy, ktoré preukazujú vykonávanie práce nadčas a následne opätovne posúdiť okolnosti vo vzťahu k vykonávaniu práce nadčas a nároku žalobcu na uhradenie požadovanej sumy za prácu nadčas.

4. V zmysle pokynu odvolacieho súdu, súd prvej inštancie po zrušení a vrátení veci na ďalšie konanie a nové rozhodnutie nariadil pojednávanie, na ktorom vypočul svedka W.. X. T., z ktorého výpovede vyplynulo, že u žalovaného bol zamestnaný necelý rok. Vo vzťahu k žalobcovi uviedol, že tento vykonával 12-hodinové zmeny, pričom aj on sám robil 12-hodinové zmeny + sobotu, ale mal dohodu s konateľom, že štyri dni pracoval a piaty deň chodil na vysokú školu. Uviedol, že evidenciu dochádzky zapisovali majstri do počítača a že on sám netrval na nadčasoch, nakoľko mu konateľ vyšiel v ústrety s tým, že mohol v piatok študovať. Poukázal na to, že väčšinu dochádzky nahadzoval majster a normálny pracovný čas bol stanovený od 06:00 - 18:00 (denná zmena) a 18:00 - 06:00 hod. (nočná zmena) a aj keď mal prácu nadčas, nežiadal o jej preplatenie. Uviedol, že on pracoval len 4 dni a mal odpracovaných 48 hod., tak keď žalobca pracoval 5 dní a niekedy aj v sobotu, tak musel mať nadčas. Poukázal na to, že podľa neho bola práca nadčas každý mesiac, nakoľko keď jemu vychádzali hodiny a mal v piatok voľno, tak im musela vychádzať práca nadčas. Ďalej v konaní vypočul svedka W.. I. K., ktorý vo vzťahu k dochádzke uviedol, že u žalovaného bol zamestnaný ako majster a evidenciu zamestnancov viedli v počítači, dochádzku odovzdávali ekonómke cez sieť na konci mesiaca. Uviedol, že zamestnancom nenariaďoval prácu nadčas p. G., ale on ako majster a uviedol, že treba ostať dlhšie. Poukázal na to, že žalobca mal svoju zmenu a on si viedol svoju zmenu dochádzku. Uviedol, že aj on mal prácu nadčas, ale v menšej miere a čerpal náhradné voľno a keď poslal dochádzku ekonómke, už k nej nemal prístup. Dochádzka sa robila v programe R., pričom prístup k počítaču mal ktokoľvek, mohlo sa to upravovať, navyšovať. Uviedol tiež, že je pravdou, že videl žalobcu dlhšie v práci. Súd prvej inštancie tiež vyzval žalovaného, aby predložil evidenciu dochádzky, k čomu žalovaný uviedol, že dochádzku si v rozhodnom období evidoval každý zamestnanec sám, nakoľko to vyplývalo z jeho pracovných povinností ako majstra výroby a následne bola evidencia odovzdaná mzdovej účtovníčke a na základe tejto evidencie bola spracovaná mzda.

5. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že podľa názoru súdu žalovaný evidoval prácu nadčas, avšak nepredložil súdu listinné dôkazy, nakoľko by bolo rozhodnuté v jeho neprospech a sám by svojimi listinnými dôkazmi potvrdil tie skutočnosti, na ktoré poukazuje žalobca. Žalobca v tomto konaní vystupuje ako slabšia stránka, a preto sa súd priklonil k tvrdeniu na strane žalobcu, nakoľko ten presne uviedol evidenciu dochádzky, čo bolo potvrdené aj svedeckými výpoveďami p. K. a p. T., ktorí uviedli, že iste boli vykonávané práce nadčas. Zároveň poukázal na tvrdenie žalovaného, že povinnosť viesť dochádzku vyplývala žalobcovi už z pracovnej zmluvy a zároveň poukázal aj na vyjadrenie konateľa žalovaného, a to na pojednávaní dňa 19.10.2018. Už samotné vyjadrenie žalovaného potvrdzuje, že žalobca vykonával prácu nadčas, čo znamená, že zo strany žalovaného došlo k porušeniu ust. § 99 Zákonníka práce, a to tým, že nevedel evidenciu tak, ako mu to ukladá Zákonník práce. Ďalej uviedol, že neobstojí tvrdenie žalovaného, že nikdy nedával príkaz na prácu nadčas, lebo boli traja majstri a keď nevedeli zabezpečiť zamestnancov do práce nadčas, tak sám žalovaný vysvetlil zamestnancom, aké následky sú pri nedodržaní zákazky a vedeli, že dostanú všetko zaplatené, čo znamená, že vo firme sa bežne vykonávali práce nadčas, avšak dochádzku, či žalovaný viedol, či nevedel, resp. nemal záujem predložiť súdu evidenciu dochádzky, to je len na jeho obranu, ktorá je pre súd nepostačujúca. Jedná sa o úmyselné zavádzanie súdu a súd má za to, že nárok žalobcu je dôvodný tak, ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku. Súd mal tiež za to, že k vykonávaniu práce nadčas došlo súhlasným vykonávaním obidvoch strán - zamestnanca a zamestnávateľa. Mal za to, že žalobca niesol dôkazné bremeno a žalobca presne špecifikoval v tabuľke počet nadčasových hodín a sumy, ktoré je povinný zaplatiť žalovaný. Jednalo sa o skutočne vykonané práce nadčas. Žalovaný nepreukázal žiaden iný listinný dôkaz, ani na svoju obranu nepotvrdil nič, a skutočnosť, ktorú uviedol na svoju obranu, že bolo povinnosťou majstrov viesť dochádzku, ktorá vyplývala z pracovnej zmluvy, tak túto povinnosť ako súd vychádzal z pracovnej zmluvy žalobcu nemal, avšak bola to vec dohody viesť dochádzku. Podľa vyjadrenia žalovaného žalobca žiadnu prácu nadčas pre žalovaného nevykonával a potom žalovaný nemal povinnosť viesť evidenciu práce nadčas žalobcu, a to práve potvrdzuje opak vyjadrenia žalovaného, ktorý uviedol, že sa dohodli, že bude vykonávať prácu nadčas, a že prácu nadčas mu bude poskytnuté voľno.

6. O trovách konania rozhodol tak, že v danom prípade vyslovil, že žalobca má nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu, pretože bol plne úspešný.

7. Proti rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný. Odvolanie právne odôvodnil § 365 ods. 1 písm. b), f), g) a h) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „C.s.p.“). V prvom rade namietal, že v rozsudku chýbajú akékoľvek právne úvahy, prečo bolo potrebné žalobe v celom rozsahu vyhovieť a zároveň poukázal na to, že právne úvahy nie sú previazané so skutkovým a logicky

v prospech žalobcu preukázaným skutkovým stavom. Vo vzťahu k skutkovému stavu namietal, že súd len z neznámeho dôvodu prevzal evidenciu žalobcu bez akýchkoľvek pochybností a práca nadčas tak nebola okrem žalobcom vyhotovenej evidencie žiadnym spôsobom preukázaná a zároveň aj odporuje dokazovaniu, ktorým bol zistený skutkový stav. Poukázal na to, že § 99 Zákonníka práce nemá nič spoločné s prácou nadčas, ale hovorí len o evidencii pracovného času ako takého, pričom prípadným porušením tohto ustanovenia sa žiadnym spôsobom prezumpcia práce nadčas nekonštituuje. Namietal, že súd prvej inštancie sa žiadnym spôsobom nevysporiadal s tým, čo je práca nadčas a ktoré ustanovenie zákonníka práce ju upravuje. V tejto súvislosti poukázal na § 97 ods. 1 Zákonníka práce. Zdôraznil, že jeho štatutárny orgán žalobcovi nikdy nedal príkaz na vykonávanie práce nadčas alebo súhlas na takúto prácu. Je teda zrejmé, že aj v prípade, ak by skutočne žalobca ostal v práci dlhšie ako bola v určitý deň jeho pracovná zmena, nemožno u neho hovoriť o práci nadčas, ale iba o jeho vlastnom rozhodnutí, keďže na prácu nadčas mu príkaz a ani súhlas daný nebol. Ďalej poukázal na § 97 ods. 5 Zákonníka práce, pričom žiadna skutočnosť uvedená v tomto ustanovení nebola daná, preto o tvrdení práci nadčas vzhľadom na to, že ju nenariadil nemá informácie. Poukázal tiež na to, že sa súd prvej inštancie nezaoberal ani tým, či si niekto zo zmeny, ktorej bol žalobca majstrom, uplatňoval preplatenie práce nadčas, keďže je zrejmé, že ak by bolo potrebné vykonávať prácu nadčas, nevykonával by ju žalobca sám ako majster, ale vykonával by ju spolu s jemu podriadenými zamestnancami, k čomu dal zároveň odpoveď, že žiaden takýto zamestnanec si prácu nadčas neuplatňoval a opätovne zdôraznil, že si ju ani uplatňovať nemohol, pretože mu prácu nadčas nariadiť a ani s ním dohodnúť nemohol, nakoľko mu takáto právomoc nevyplývala z pracovnej zmluvy. Poukázal tiež na to, že z pracovnej dochádzky, ktorá je založená v súdnom spise žiadnym spôsobom nevyplýva, aby žalobca pre neho vykonal akékoľvek nadčasy v období XX/XXXX až XX/XXXX, keď pritom žalobca v tomto konaní opak žiadnym spôsobom nepreukázal. Uviedol, že z rozsudku je tiež nezrozumiteľné, ako dospel súd k sume, ktorú žalovanému prikázal zaplatiť a tiež, že nie je uvedený žiaden výpočet, ktorý by priznanú sumu odôvodňoval. Namietal, že nie je zrejmé, čo zo sumy prikázanej na zaplatenie tvorí mzda za tvrdenú prácu nadčas a čo mzdové zvýhodnenie za tvrdenú prácu nadčas a rovnako nie sú uvedené ani žiadne vstupné údaje, na základe ktorých by žalobcovi priznanú sumu bolo možné verifikovať. Rovnako zdôraznil, že počas vymedzeného obdobia žalobca nedal na vedomie, že vykonával prácu nadčas a že prípadne za ňu požaduje mzdové zvýhodnenie alebo náhradné voľno. Poukázal na to, že dodnes nevie, akým spôsobom žalobca dospel k sume 2.180,77 Eur a akým spôsobom si vypočítal prácu nadčas. Tvrdil, že napadnuté výroky rozsudku súdu prvej inštancie sú nepreskúmateľné i z dôvodu, že z napadnutého rozsudku nie je jednoznačne evidentné stručné, jasné a výstižné vysvetlenie, akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov súd prvej inštancie riadil a ako vec právne posúdil. Záverom poukázal na vedomosť súdu prvej inštancie o tom, že sa mu už vec nemôže vrátiť, a teda, že je to odvolací súd, ktorý má nahrádzať jeho činnosť. Navrhol, aby jeho odvolaniu bolo v celom rozsahu vyhovie.

8. Žalobca sa k odvolaniu vyjadril tak, že súdu ako strany sporu nedali inú možnosť ako žalobe vyhovieť. Stručne zhrnul a poukázal na vyjadrenia žalovaného zo dňa 16.07.2019, 15.06.2017, 19.10.2018, ako aj na bod 18. odôvodnenia a bod 12. pracovnej zmluvy. Z uvedeného tak vyplýva, že z jeho strany bola vykonávaná práca podľa pracovnej zmluvy. Uviedol, že napriek tomu, že žalovaný potvrdil odpracované nadčasy, nevedol žiadnu evidenciu dochádzky pri nadčasoch, a preto sa považuje tvrdenie v žalobe za nepopreté. Poukázal na to, že je zrejmé z predložených dôkazov, že ním predložené dochádzky boli vyhotovené digitálne pred podaním výpovede a žalovaný nedisponuje vôbec žiadnou evidenciou práce nadčas, hoci potvrdil, že za jej odpracovanie mu poskytol pracovné voľno, čo znamená, že účinne nepoprel skutkové tvrdenia uvedené v žalobe. Poukázal na to, že v odvolaní len popiera svoje vlastné vyjadrenia prednesené počas konania a opäť sa len preukazuje, že nemá ucelenú procesnú obranu a neustále ju mení. Ďalej poukázal na to, že žalovaný počas celého konania nenamietal uplatnenú výšku sumy za prácu nadčas a poukázal na to, že žaloba uvádzala podrobné rozlíšenie jednotlivých zložiek nároku a žalovaný ju len plošne spochybňoval bez konkrétnej námietky a v odvolaní poukazuje na akúsi irelevantnú hypotézu. K námietke nepreskúmateľnosti uviedol, že žalovaný nepoprel skutkové tvrdenia protistrany adresne a uvádzal len protichodné stanoviská a voči nemu ako silnejšia strana nedokázal udržať svoju jednotnú pozíciu, ale prispôboval svoje tvrdenia podľa vývinu súdneho konania. Poukázal na to, že nemal ako bývalého zamestnávateľa prinútiť, aby mu výkazy odpracovaných hodín nadčasov podpisoval, ale mali ústnu dohodu. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil.

9. Žalovaný sa k vyjadreniu žalobcu vyjadril tak, že sa v žiadnom prípade nemôže stotožniť s jeho vyjadrením, pretože toto je zavádzajúce a nezodpovedá vykonanému dokazovaniu súdom prvej

inštancie. Opätovne poukázal na § 97 ods. 1 a 5 Zákonníka práce. Zároveň zdôraznil, že nevie, akým spôsobom dospel žalobca k sume 2.180,77 Eur a akým spôsobom si vypočítal prácu za nadčas a podľa jeho názoru predmetná tabuľka je len jeho tvrdením. Poukázal na to, že nie je zrejmé, čo tvorí mzda za tvrdenú prácu nadčas a čo mzdové zvýhodnenie za tvrdenú prácu nadčas a rovnako nie sú uvedené ani vstupné údaje, pričom počas pracovného pomeru žalobca nikdy nežiadal o preplatenie nejakej práce nadčas, ale až po ukončení pracovného pomeru si začal nárokovať zaplatenie práce nadčas. V tomto smere poukázal aj na protokol W. G. G. zo dňa XX.XX.XXXX, kedy na základe podnetu tretej osoby, bola u žalovaného vykonaná kontrola, keď W. G. G. žiadne porušenia žalovaného týkajúce sa nevyplatenia odmeny za prácu nadčas nezistil. V ostatnom zotrval v celom rozsahu na svojom odvolaní.

10. Žalobca sa k podanému vyjadreniu žalovaného ďalej nevyjadril.

11. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací (§ 34 C.s.p.), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 C.s.p.), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 C.s.p.), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 C.s.p.), po skonštatovaní, že podané odvolanie má základné zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 C.s.p.) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. b/, f/, g/ a h/ C.s.p.), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 C.s.p.) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 C.s.p.), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré ale nezistil (§ 380 ods. 2 C.s.p.), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie, bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 C.s.p.), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 C.s.p. a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na verejnej tabuli a na webovej stránke súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 C.s.p.), a dospel k záveru, že odvolaniu žalovaného nie je možné priznať úspech keďže napadnutý rozsudok je vo výroku vecne správny, čím boli splnené podmienky pre jeho potvrdenie (§ 387 ods. 1 C.s.p.).

12. Podľa § 382 C.s.p., ak má odvolací súd za to, že sa na vec vzťahuje ustanovenie všeobecne záväzného právneho predpisu, ktoré pri doterajšom rozhodovaní veci nebolo použité a je pre rozhodnutie veci rozhodujúce, vyzve strany, aby sa k možnému použitiu tohto ustanovenia vyjadрили.

13. Podľa § 97 ods. 1 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce účinný v rozhodnom období, t.j. v zneniach účinných od 01.07.2014 do 31.08.2015 (ďalej len „Zákonník práce“), práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

14. Podľa § 97 ods. 5 Zákonníka práce, prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

15. Podľa § 97 ods. 10 Zákonníka práce, zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

16. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

17. Podľa § 121 ods. 1 Zákonníka 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.

18. Podľa § 121 ods. 3 Zákonníka 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.

19. Podľa § 121 ods. 4 Zákonníka práce, náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

20. Podľa § 121 ods. 5 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.

21. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

22. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

23. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

24. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

25. Podľa § 134 ods. 5 Zákonníka práce, ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

26. Pri preskúvaní napadnutého rozsudku, odvolací súd dospel k záveru, že na predmetnú vec sa vzťahujú ustanovenia právneho predpisu, ktoré doteraz súdom prvej inštancie použité neboli, preto v zmysle vyššie cit. § 382 C.s.p. vyzval sporové strany, aby sa vyjadrili k možnému použitiu ustanovení § 97 ods. 1, 5, 10 § 118 ods. 1, § 121, § 134 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce v rozhodnom období. Žalobca sa k uvedenej výzve v stanovenej lehote nevyjadril a žalovaný sa vyjadril tak, že žiada, aby mu bolo zo strany súdu konkrétne uvedené, akým spôsobom navrhuje použiť vo výzve uvedené ustanovenia a až po takomto zdôvodnení sa bude schopný vyjadriť k predmetnej výzve ohľadom ich použitia.

27. Odvolací súd na tomto mieste uvádza, že nepovažoval za potrebné a ani účelné ďalším podaním objasniť žalovanému akým spôsobom navrhuje použiť vo výzve uvedené ustanovenia, z dôvodu, že vyššie citované ust. § 382 C.s.p. jasne hovorí o výzve strán na vyjadrenie k možnému použitiu ustanovení, ktoré doposiaľ použité neboli, pričom súdu neukladá povinnosť objasniť, akým spôsobom tieto ustanovenia navrhuje použiť. Vzhľadom na doterajší priebeh predmetného sporu, ako aj na samotný

obsah podaného odvolania, odvolací súd vyzval sporové strany na vyjadrenie sa k ustanoveniam, ktoré doposiaľ zo strany súdu prvej inštancie neboli použité a ktoré sú pre rozhodnutie veci rozhodujúce. Odvolací súd má za to, že výzva adresovaná sporovým stranám bola jasná, zrozumiteľná a bola v súlade so zákonom, preto bližšia špecifikácia použitia uvedených ustanovení nebola potrebná. Vzhľadom na uvedené odvolací súd žalovanému bližšie neobjasnil, akým spôsobom navrhuje použiť uvedené ustanovenia.

28. Súd prvej inštancie vyhovel žalobe žalobcu z dôvodu, že na základe vykonaného dokazovania mal za preukázané, že na strane žalobcu dochádzalo k vykonávaniu práce nadčas so súhlasom oboch strán, t.j. aj so súhlasom žalovaného ako zamestnávateľa, preto priznal žalobcovi v celom rozsahu ním uplatnený nárok. S uvedeným rozhodnutím sa však nestotožnil žalovaný, nakoľko tento mal za to, že ku žiadnemu nariadeniu ani súhlasu s prácou nadčas z jeho strany nedošlo. Odvolací súd sa preto v odvolacom konaní zaoberal otázkou, či súdom prvej inštancie prijatý záver bol správny.

29. Odvolací súd sa najprv zaoberal otázkou, či súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k správne mu záveru o vykonávaní práce nadčas.

30. Zákonník práce definuje pojem práca nadčas v § 97 ods. 1, z ktorého vyplýva, že pre naplnenie uvedeného zákonného ustanovenia musia byť kumulatívne splnené podmienky, a to: (i) vykonávanie práce zamestnancom, (ii) príkaz alebo súhlas zamestnávateľa na vykonávanie nadčasovej práce, (iii) výkon práce nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a (iv) vykonávanie práce mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Až po kumulatívnom naplnení uvedených podmienok možno hovoriť o práci nadčas. V predmetnom prípade z napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie, ako aj z podaného odvolania žalovaným vplýva, že medzi žalobcom a žalovaným bolo sporné najmä splnenie (ii) podmienky, a to preukázanie príkazu, resp. súhlasu žalovaného ako zamestnávateľa s vykonávaním práce nadčas.

31. Zákonník práce vo vzťahu k forme udelenia súhlasu alebo príkazu na vykonávanie práce nadčas už bližšie nešpecifikuje, akým spôsobom, resp. akou formou má byť práca nadčas zo strany zamestnávateľa prikázaná alebo odsúhlasená. Vzhľadom na to, že súd prvej inštancie nezistil z vykonaného dokazovania, že by práca nadčas bola medzi sporovými stranami upravená písomne priamo v pracovnej zmluve, správne posudzoval okolnosti na základe ktorých mala byť práca nadčas odsúhlasená, resp. nariadená. Odvolací súd v tomto smere poukazuje najmä na body 7., 8. a 13. odôvodnenia napadnutého rozsudku, kde súd prvej inštancie pri zisťovaní či v predmetnom prípade bola vykonávaná práca nadčas so súhlasom alebo s príkazom žalovaného vychádzal najmä zo svedeckých výpovedí predvolaných svedkov p. K. a p. T. a tiež zo samotného vyjadrenia žalovaného na pojednávaní zo dňa 19.10.2018.

32. Odvolací súd vo vzťahu k forme súhlasu, resp. príkazu zamestnávateľa na vykonávanie práce nadčas poukazuje aj na komentár k Zákonníku práce, kde je uvedené, že: „Ako príkaz práce nadčas možno považovať aj uloženie takého rozsahu práce v krátkom termíne, že takáto práca sa nedá splniť bez práce nadčas. Z nariadenia práce nadčas musí byť zjavné, že ide o prácu nadčas, ktorá zasahuje do ustanoveného denného odpočinku po vykonanej práci podľa § 92 ZP. Preto pri určovaní práce nadčas zo strany zamestnávateľa treba rešpektovať zákonné podmienky § 92 vrátane taxatívnych dôvodov skrátenia denného odpočinku po vykonanej práci. Súhlas zamestnávateľa s výkonom práce nadčas môže byť uskutočnený písomne, ústne, ale aj mlčky, ak napríklad zamestnávateľ vie, že zamestnanci pracujú nadčas, aj keď im túto prácu nadčas nenariadil a nedá príkaz k zastaveniu práce nadčas. Súhlas zamestnávateľa s výkonom práce nadčas sa predpokladá aj vtedy, ak prevezme a využije výsledky práce zamestnanca, ktoré uskutočnil v rámci nadčasovej práce.“ (Zákonník práce, komentár prof. Helena Barancová a kolektív, nakladateľstvá C.H.Beck v Prahe, 2019, online komentár). Vzhľadom na uvedené teda možno konštatovať, že zo strany zamestnávateľa dochádzalo k nariadeniu práce nadčas, a to najmä v prípadoch, kedy hrozilo nedodržanie zákazky. Odvolací súd v tomto smere poukazuje najmä na vyjadrenie žalovaného (bod 13. odôvodnenia), kde poukazyval na to, že nikdy nedával príkaz na prácu nadčas, pretože boli traja majstri a títo keď nevedeli zabezpečiť zamestnancov do práce nadčas, tak im sám vysvetlil následky nedodržania s tým, že vedeli, že dostanú všetko zaplatené. Ako správne poukázal súd prvej inštancie, už len z uvedeného vyjadrenia žalovaného vyplýva, že práca nadčas bola u žalovaného vykonávaná s tým, že túto prácu nadčas bolo zamestnancom aj zaplatené, pričom ako uvádza samotné ust. § 97 ods. 1 Zákonníka práce, prácu nadčas prikazuje alebo dáva na jej vykonávanie

súhlas zamestnávateľ, pričom osoby na pracovnej pozícii majstra neboli vo vzťahu k zamestnancom ich zamestnávateľmi, teda neboli osobami, ktoré by boli oprávnené v zmysle § 97 ods. 1 Zákonníka práce nariaďovať či odsúhlasiť prácu nadčas, pričom je zároveň zjavné, že ak žalovaný vyžadoval nadčasovú prácu od zamestnancov, museli byť v práci počas nadčasov prítomní aj samotní majstri, ktorí mali na starosti tú ktorú zmenu so zamestnancami, nakoľko ako bolo už v konaní uvedené boli to práce oni, ktorí minimálne zapisovali a spracovávali nie len svoju dochádzku a nadčasové hodiny, ale aj dochádzku zamestnancov. Odvolací súd zároveň poukazuje na to, že z vykonaného dokazovania súdu prvej inštancie tiež vyplynulo za vykonanú nadčasovú prácu bolo umožnené zo strany žalovaného čerpať buď náhradné voľno, alebo im táto nadčasová práca bola preplácaná v peniazoch, pričom vyššie citované ust. § 121 ods. 3 Zákonníka práce hovorí o možnosti dohodnúť za nadčasovú prácu možnosť čerpania náhradného voľna, inak patrí zamestnancovi náhrada mzdy. Aj z uvedeného tak vyplýva, že v prípade, ak by nebola s vedomím žalovaného ako zamestnávateľa vykonávaná práca nadčas, tento by sa nielen žalobcovi, ale ani iným zamestnancom nepovolil čerpať náhradné voľno, prípadne by im neposkytoval náhradu mzdy.

33. Na základe vyššie uvedeného tak možno konštatovať, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k správne mu záveru o tom, že na strane žalobcu došlo k vykonávaniu práce nadčas, za ktorý mu v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce patrí mzdové zvýhodnenie. Odvolací súd sa preto ďalej zaoberal posúdením, či žalobcovi bola súdom prvej inštancie priznaná správna výška jeho nároku na zaplatenie mzdy za prácu nadčas.

34. Ako vyplýva z napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie jediným zdrojom z ktorého bolo možné vychádzať pri určení výšky nadčasových hodín bola len tabuľka nachádzajúca sa v žalobe, resp. predložené tabuľky nadčasov vypracované žalobcom. Súd prvej inštancie v zmysle pokynu odvolacieho súdu vyzval žalovaného na predloženie evidencie pracovného času v zmysle § 99 Zákonníka práce, avšak táto nebola predložená. Odvolací súd konštatuje, že nevedením evidencie pracovného času tak došlo k na strane zamestnávateľa k porušeniu zákona, pričom tabuľku dochádzky, ktorú predložil v priebehu konania na súde prvej inštancie a na ktorú odkazuje aj v podanom odvolaní, nemožno stotožňovať s evidenciou pracovného času v zmysle § 99 Zákonníka práce. Odvolací súd v tomto smere poukazuje aj na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009 zo dňa 09.12.2010, ktorý sa k evidovaniu práce nadčas vyjadril v tom zmysle, že: „Zákonník práce teda definuje práci přesčas ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době, přičemž pro charakteristiku práce přesčas stanoví ještě další podmínky (práce je konána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, mimo rámec rozvrhu pracovních směn). Pouhá okolnost, že zaměstnavatel (v rozporu se zákonem - srov. § 94 zák. práce) nevede nebo není schopen doložit evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců, neznamená, že by zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel nevede nebo není schopen doložit evidenci práce přesčas, znamená jen tolik, že skutečnost, kdy (resp. od kdy do kdy) zaměstnanec v jednotlivých dnech týdne práci, případně práci přesčas konal, nelze určit právě z dokladů, jež má vést zaměstnavatel. Jestliže však zaměstnanec za této situace přesto (v souladu s pracovní smlouvou) pro zaměstnavatele práci koná, jedná se o výkon práce vyplývající z existujícího pracovního poměru a přesáhne-li takto konaná práce z časového hlediska stanovenou (tedy zákonem stanovenou) týdenní pracovní dobu, jde (při splnění podmínky, že jde o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem) vždy o práci přesčas. Rozdíl je jen v tom, že výkon práce přesčas a její rozsah je třeba zjišťovat z jiných skutečností (důkazů).”

35. Na základe vyššie uvedeného tak možno dospieť k záveru, že nakoľko bolo v konaní preukázané, že dochádzalo k výkone nadčasovej práce žalobcom ako zamestnancom, tak bolo možné vychádzať len z počtu nadčasových hodín uvedených za jednotlivé mesiace za obdobie od októbra 2014 do augusta 2015 tak, ako boli žalobcom uvedené v podanej žalobe (viď bod 1. odôvodnenia napadnutého rozsudku), nakoľko zo strany žalovaného nebol preukázaný iný počet nadčasových hodín.

36. Vo vzťahu k výpočtu peňažného nároku za vykonanú prácu nadčas je potrebné poukázať na vyššie cit. ust. § 121 ods. 1 Zákonníka práce v zmysle ktorého za prácu nadčas patrí zamestnancovi jednak (i) dosiahnutá mzda a jednak aj (ii) mzdové zvýhodnenie v sume 25% priemerného zárobku, pričom spôsob určenia priemerného zárobku je uvedený v § 134 Zákonníka práce.

37. Odvolací súd sa najprv zaoberal prepočtom dosiahnutej mzdy (i) za nadčasové hodiny v jednotlivých mesiacoch za ktoré vznikol žalobcovi nárok na preplatenie nadčasových hodín. V tomto smere odvolací súd vychádzal z predložených údajov o počte nadčasových hodín za jednotlivé mesiace (. až XX/XXXX) a z priemernej hodinovej mzdy (hrubá mzda vydelená fondom pracovného času zaokrúhlená na tri desatinné miesta) za ten-ktorý mesiac vypočítaných na základe údajov vyplývajúcich z predložených výplatných pásov. Žalobcovi tak vznikol nárok na preplatenie nadčasových hodín za mesiac október 2014 v sume 102,24 Eur (17,75 x 5,760), november 2014 v sume 170,59375 Eur (25,75 x 6,625), december 2014 v sume 46,744 Eur (8 x 5,843), január 2015 v sume 6,055 Eur (1 x 6,055), február 2015 v sume 3,2775 Eur (0,5 x 6,555), marec 2015 v sume 120,46 Eur (20 x 6,023), apríl 2015 v sume 135,5175 Eur (22,5 x 6,023), máj 2015 v sume 175,1025 Eur (27,75 x 6,310), jún 2015 v sume 304,1615 Eur (50,5 x 6,023), júl 2015 v sume 171,535 (29 x 5,915), august 2015 v sume 514,265 Eur (81,5 x 6,310), teda po zaokrúhlení na dve desatinné miesta spolu v sume 1.749,96 Eur.

38. Ďalej sa odvolací súd zaoberal prepočtom mzdového zvýhodnenia práce nadčas (ii) za odpracované nadčasové hodiny. V tomto smere odvolací súd vychádzal jednak z počtu nadčasových hodín za jednotlivé mesiace a z údajov o priemernom hodinovom zárobku uvedeného vo výplatných páskach, ktorý bol uvedený za predchádzajúci kalendárny štvrťrok. Priemerný hodinový zárobok za mesiace október 2014 až december 2014 bol vo výške 5,9832 Eur, za mesiace január 2015 až marec 2015 bol 6,1628, za mesiace apríl 2015 až jún 2015 bol 6,0227 Eur a za mesiace júl 2015 až september 2015 bol 6,1154 Eur. Z uvedených priemerných hodinových zárobkov bol následne vypočítaných 25%, z ktorých výsledná suma bola vynásobená počtom nadčasových hodín, kde žalobcovi tak vznikol nárok na preplatenie mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas za mesiac október 2014 v sume 26,55 Eur (17,75 x 1,4958), november 2014 v sume 38,52 Eur (25,75 x 1,4958), december 2014 v sume 11,97 Eur (8 x 1,4958), január 2015 v sume 1,54 Eur (1 x 1,5407), február 2015 v sume 0,77 Eur (0,5 x 1,5407), marec 2015 v sume 30,81 Eur (20 x 1,5407), apríl 2015 v sume 33,88 Eur (22,5 x 1,5057), máj 2015 v sume 41,78 Eur (27,75 x 1,5057), jún 2015 v sume 76,04 (50,5x 1,5057), júl 2015 v sume 44,34 Eur (29 x 1,5289), august 2015 v sume 124,61 Eur (81,5 x 1,5289), teda všetko spolu v sume 430,81 Eur.

39. Z vyššie uvedeného tak vyplýva, že žalobca má nárok na zaplatenie sumy spolu vo výške 2.180,77 Eur z titulu nepreplatených nadčasov, a vzhľadom na to, že žalovaný sa dostal do omeškania s ich úhradou, má tak nárok aj na zaplatenie zákonných úrokov z omeškania, ktoré v zmysle sadzby zákonných úrokov z omeškania pre občiansko-právne vzťahy zverejnenej na webovej stránke Národnej banky Slovenska bola od 16.03.2016 do 31.12.2016 vo výške 5,00% ročne. Vzhľadom na uvedené preto možno konštatovať, že súd prvej inštancie priznal žalobcovi istinu v správnej výške, so správnou výškou zákonného úroku z omeškania a to od dátumu uvedeného v žalobe.

40. Odvolací súd ďalej poukazuje na to, že správnemu výroku vo veci samej zodpovedá aj správny výrok o trovách konania.

41. Na základe vyššie uvedeného odvolací súd v zmysle § 387 ods. 1 C.s.p. rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil.

42. O trovách odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 C.s.p. v spojení s § 262 ods. 1 C.s.p. a § 255 ods. 1 C.s.p. tak, že úspešnému žalobcovi v odvolacom konaní priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania proti neúspešnému žalovanému v plnom rozsahu. O výške priznanej náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý

rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).
Dovolať musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom.
Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).
V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).