

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 11Cpr/12/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8117205036
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mária Kubusová
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2019:8117205036.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad v konaní pred sudkyňou JUDr. Máriou Kubusovou v právnej veci žalobcu: C. E., L.. XX.XX.XXXX, J. XXX XX G., V. XX, právne zastúpený: Mgr. Ladislav Riedl, advokát, so sídlom 080 01 Prešov, Levočská 4703/89, IČO: 50 490 044, proti žalovanému: REMOZA, s. r. o., so sídlom 082 03 Ličartovce, Ličartovce 227, IČO: 36 763 764, právne zastúpený: ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA VALO & PARTNERS s. r. o., so sídlom 080 01 Prešov, Konštantínova 3, IČO: 36 868 434 o zaplatenie sumy 2 180,77 eur s prísl., takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý 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 m á p r á v o na náhradu trov konania voči žalovanému v rozsahu 100 %, o výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca podal dňa 24.2.2017 žalobu o zaplatenie sumy 2 180,77 eur s prísl. Svoj návrh odôvodnil tým, že v období od 24.4.2014 do 31.10.2015 bol zamestnancom u právneho predchodcu žalovaného a následne u žalovaného. Pracovný pomer vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.4.2014 a dňa 31.8.2015 bol ukončený výpoveďou zo strany žalovaného. Pracovný pomer zanikol po plynutí dvojmesačnej výpovednej doby dňa 31.10.2015. Žalobca vo svojej žalobe uviedol, že pre žalovaného pracoval často viac ako bol v pracovnej zmluve dohodnutý týždenný pracovný čas, t. j. 40 hodín. Napriek skutočnosti, že mu žalovaný vydal výplatné pásky za jednotlivé mesiace, počas ktorých žalobca pre neho pracoval, tieto neobsahujú kompletné údaje o odpracovaných nadčasových hodinách. Prehľad odpracovaných nadčasových hodín žalobca zaznamenal v tabuľke a to tak, že:

10/2014 počet nadčasových hodín 34,75, čerpal 17 hodín - náhrada 128,79 eur

11/2014 počet nadčasových hodín 25,75, čerpal 0 hodín - náhrada 209,11 eur

12/2014 počet nadčasových hodín 8, čerpal 0 hodín - náhrada 58,71 eur

1/2015 počet nadčasových hodín 1, čerpal 0 hodín - náhrada 7,59 eur

2/2015 počet nadčasových hodín 0,5, čerpal 0 hodín - náhrada 4,05 eur

03/2015 počet nadčasových hodín 20, čerpal 0 hodín - náhrada 151,27 eur

04/2015 počet nadčasových hodín 22,5, čerpal 0 hodín - náhrada 169,40 eur

05/2015 počet nadčasových hodín 27,75, čerpal 0 hodín - náhrada 216,88 eur

06/2015 počet nadčasových hodín 50,5, čerpal 0 hodín - náhrada 380,20 eur

07/2015 počet nadčasových hodín 29, čerpal 0 hodín - náhrada 215, 88 eur

08/2015 počet nadčasových hodín 81,5, čerpal 0 hodín - náhrada 638,88 eur

Spolu počet nadčasov 460,25 hodín, čerpal 176 hodín a náhradu za prácu nadčas v sume 2 180,77 eur.

2. Žalobca vyzval žalovaného na úhradu nadčasových hodín a dňa 23.8.2016 zaslal výzvu e-mailom a listom a následne dňa 13.9.2016 vyčíslil sumu preplatených nadčasov a vyzval žalovaného na zaplatenie uvedenej sumy.

3. Právny zástupca žalovaného vo svojom vyjadrení zo dňa 19.6.2017 uviedol, že žalovaný má zato, že všetky práce nadčas, ktoré mal žalobca vykonávať mu boli zaplatené, resp. za tieto čerpal žalovaný pracovné voľno. Žalovaný nevie, akým spôsobom žalobca dospel k sume 2 180,77 eur, akým spôsobom si vypočítal prácu nadčas. Tabuľka, ktorú predložil žalobca je tvrdením žalobcu, ktoré sa nezakladá na objektívnych skutočnostiach. Počas pracovného pomeru žalobca nikdy nežiadal žalovaného o preplatenie nejakej práce nadčas, ale až po ukončení pracovného pomeru si začal nárokovať na predmetnú sumu, ktorú žalovaný v celom rozsahu neuznáva. Žalovaný je presvedčený, že žaloba bola podaná výlučne z dôvodu, že žalovaný ako zamestnávateľ dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru. Na pojednávaní dňa 19.10.2018 konateľ spoločnosti žalovaného uviedol, že nikdy nikomu neprikázal, aby robili prácu nadčas.

4. Okresný súd Poprad vydal dňa 19.10.2018 rozsudok, v ktorom žalobu zamietol. Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca. Krajský súd v Prešove uznesením č.k. 12CoPr/2/2019-105 zrušil rozsudok v spojení s opravným uznesením a vec vrátil súdu na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

5. Súd na základe listinných dôkazov a to: pracovnej zmluvy zo dňa 24.4.2014, výpovede zamestnávateľa zo dňa 31.8.2015, predžalobnej výzvy, výplatných listín, výpovede svedkov a výsluchu strán sporu zistil nasledovný skutkový stav:

6. Pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a žalovaným vznikol dňa 24.4.2014, kde pracovný pomer sa uzatvoril na dobu neurčitú s týždenným pracovným časom 40 hodín týždenne. Dňa 31.8.2015 bola zo strany žalovaného doručená výpoveď žalobcovi z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť a to z dôvodu, že s účinnosťou od 1.9.2015 sa ruší funkčné miesto majstra, ktoré podľa pracovnej zmluvy zo dňa 24.4.2014 vykonával žalobca. Žalobca dňa 13.9.2016 zaslal žalovanému predžalobnú výzvu a to z dôvodu neuhradenia dlžnej mzdy v celkovej výške 2 000,- eur netto. V predžalobnej výzve požaduje náhradu časti mzdy za obdobie roku 2014 a 2015. Vo svojej predžalobnej výzve zároveň uviedol, že podá trestné oznámenie vo veci podozrenia zo spáchania trestného činu nevyplatenia mzdy a podnet na príslušný inšpektorát práce za porušovanie mzdových predpisov. Súd mal preukázané uznesením OR PZ v Prešove zo dňa 3.7.2018 sp. zn. ČVS: ORP-291/VS-PO-2018, podľa ktorého bolo konanie voči konateľovi spoločnosti S. Ň. - REMOZA, IČO: 14 277 794 zastavené a to pre skutok, ktorý nie je trestným činom, že dňa 16.3.2018 bolo doručené trestné oznámenie od C. E., nar. X.X.XXXX, P. J. G., vo veci podozrenia z prečinu „nevyplatenia mzdy a odstúpného“ podľa § 214 ods. 1 Trestného zákona. V oznámení C. E. poukázal nato, že v dobe od októbra 2014 do augusta 2015 nevyplatil žalovaný svojmu zamestnancovi dohodnutú mzdu za vykonanú prácu v nadčasových hodinách v počte 284,25 hodín.

7. Súd v uvedenom konaní vypočul svedkov, a to W. X. T., P. J. N., X. XXXX/XX, ktorý uviedol, že bol u žalovaného zamestnaný necelý rok. Zároveň uviedol, že žalobca vykonával stále 12-hodinové zmeny a aj sám svedok robil 12-hodinové zmeny + sobotu, ale mal dohodu s konateľom, že robil 4 dni a 5. deň chodil na vysokú školu. Svedok uviedol, že evidenciu dochádzky zapisovali majstri do počítača. Uviedol, že netrval na nadčasoch, nakoľko mu konateľ vyšiel v ústrety s tým, že mohol študovať v piatok. Väčšinu dochádzky nahadzoval majster. Normálny pracovný čas bol stanovený od 6:00 - 18:00 hod. denná a od 18:00 - 6:00 hod. nočná. Aj keď mal prácu nadčas, nežiadal o preplatenie. Svedok uviedol, keďže on pracoval len 4 dni, mal odpracovaných 48 hodín, tak už je tam práca nadčas a keď p. E. robil 5 dní a niekedy aj sobotu, tak musel mať nadčas. Podľa neho bola každý mesiac práca nadčas, nakoľko keď jemu vychádzali hodiny a mal v piatok voľno, tak im musela vychádzať práca nadčas.

8. Svedok W. I. K., J. D., D. XXX/XXX A. viedol, že u žalovaného bol zamestnaný do konca februára 2019 od 1.2.2013. Vykonával tam funkciu majstra a evidenciu zamestnancov viedli zamestnanci v počítači. Dochádzku odovzdali ekonómke cez sieť na konci mesiaca. Prácu nadčas nenariaďoval p. Ň., zamestnancom nariaďoval prácu nadčas on ako majster a uviedol, že treba zostať dlhšie. Dochádzku odovzdával cez počítač ekonómke a to bolo všetko. Pán E. mal svoju zmenu, on si viedol svoju zmenu dochádzku, keď to bolo chápané, že ostali dlhšie za prácu nadčas, bolo to jeho rozhodnutie. Svedok tvrdil, že aj on mal prácu nadčas, ale v menšej miere čerpal náhradné voľno. Keď poslal dochádzku

ekonómke, už nemal k dochádzke prístup. Týždenný pracovný čas mali asi 42,5 hodín, nespomína si presne. Svedok ďalej uviedol, že dochádzka, keďže sa robila v súbore EXCEL tak v ňom sa dalo všetko robiť, tam zostala dochádzka uložená, ale prístup k počítaču mal ktokoľvek, mohlo sa tam upravovať, navyšovať. Fungovalo to tak až do konca februára 2019, dokedy bol svedok tam zamestnaný. Svedok uviedol, že je pravdou, že videl p. E. dlhšie v práci.

9. Súd predvolal na pojednávanie svedka I. P., E. XX, G., ktorý podaním zo dňa 22.10.2019 ospravedlnil neúčast' na pojednávaní, nakoľko je zamestnaný v zahraničí a má uzatvorenú pracovnú zmluvu a príchod na Slovensko plánuje 23.12.2019. Žalobca netrval na vypočutí uvedeného svedka.

10. Podľa ust. § 99 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

11. Súd opätovne vyzval žalovaného, aby predložil súdu evidenciu dochádzky. Právny zástupca žalovaného uviedol, že dochádzku si v rozhodnom období evidoval každý zamestnanec sám, nakoľko to vyplývalo z jeho pracovných povinností ako majstra výroby (evidencia dochádzky zamestnancov). Následne evidencia bola odovzdaná mzdovej účtovníčke a na základe tejto evidencie bola spracovaná mzda.

12. Súd poukazuje na ust. § 99 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný okrem iného viesť aj evidenciu práce nadčas zamestnanca. V prípade evidencie práce nadčas je zamestnávateľ povinný evidovať každú odpracovanú prácu nadčas a to jednak aj v prípade, ak sa táto práca nezahŕňa do rozsahu najviac prípustného rozsahu práce nadčas v roku a jednak aj prácu nadčas, za ktorú je poskytnuté zamestnancovi náhradné voľno. V každom prípade je zamestnávateľ povinný evidovať aj takú prácu nadčas, ktorá sa premieňa v mzde zamestnanca. Spôsob, akým má zamestnávateľ evidovať prácu nadčas zákonník práce nekonkretizuje. Spôsob evidencie závisí od samotného zamestnávateľa. Akákoľvek forma evidencie pracovného času, a teda aj práce nadčas musí byť uskutočnená transparentne. Podľa názoru súdu žalovaný evidoval prácu nadčas, avšak nepredložil súdu listinné dôkazy, nakoľko by bolo v jeho neprospech rozhodnuté a sám by svojimi listinnými dôkazmi potvrdil tie skutočnosti, na ktoré poukazuje žalobca. Žalobca v tomto konaní vystupuje ako slabšia stránka, a preto súd sa priklonil k tvrdeniu na stranu 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.

13. Súd zároveň poukazuje na tvrdenie žalovaného, že povinnosť viesť dochádzku vyplývala žalobcovi už z pracovnej zmluvy. Súd poukazuje na vyjadrenie konateľa spoločnosti - žalovaného, a to na pojednávaní dňa 19.10.2018, kde uviedol: „lebo sme sa ústne dohodli, že si vyčerpá dovolenku a ja budem taký seriózny, že mu umožním vyčerpať nadčasy, aj keď neboli oprávnené. Nebol som si istý. So žalobcom sme sa dohodli, že nedostane nič. Pri odchode sme si podali ruky. Bol som nemilo prekvapený, keď sa mi ozval po roku a pol, že ešte má dostať nejaké peniaze.“ Už samotné vyjadrenie žalovaného potvrdzuje, že žalobca vykonával práce nadčas. To znamená, že zo strany žalovaného došlo k porušeniu ustanovenia § 99 Zákonníka práce a to tým, že nevedel evidenciu tak ako mu to ukladá Zákonník práce. 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. To znamená, že vo firme bežne sa vykonávali práce nadčas, avšak dochádzku, či žalovaný viedol, či nevedel, resp. nemal záujem predložiť súdu evidenciu dochádzky, to je len na jeho obranu, ktorá pre súd je nepostačujúca. Jedná sa o úmyselné zavádzanie súdu a súd má za to, že nárok žalobcu je dôvodný tak ako je uvedené vo výrokovvej časti tohto rozsudku.

14. Súd má za to, že k vykonávaniu práce nadčas došlo súhlasným vykonávaním obidvoch strán - zamestnanca aj zamestnávateľa. Súd má za to, že žalobca uniesol 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 vyplýva 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 za prácu nadčas mu bude poskytnuté voľno.

15. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku (CSP), podľa ktorého ustanovenia platí, že o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

16. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

17. V danom prípade súd vyslovil, že žalobca má nárok na náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu, pretože bol plne úspešný.

18. V zmysle § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania voči žalovanému rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozhodnutia a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od doručenia rozsudku na tunajšom súde. V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonával navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.