



Analýza judikátu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky

Náhrada mzdy z titulu nevyplatenej mzdy za prácu nadčas - uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) sp. zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25. februára 2021, ktorého predmetom bola náhrada mzdy z titulu nevyplatenej mzdy za prácu nadčas. Dovolanie na Najvyšší súd bolo odôvodnené s poukazom na § 421 ods. 1 písm. b) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) argumentujúc tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola vyriešená.

Predmetom sporu bola skutočnosť, že žalobca pri podaní výpovede z pracovného pomeru žiadal o vyplatenie mzdy za prácu nadčas, ktorá mu nebola vyplatená za odpracované roky v rozsahu 350 hodín za prácu nadčas za rok 2011, 468 hodín za prácu nadčas za rok 2012 a 507 hodín za prácu nadčas za rok 2013. Z dochádzky žalobcu mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca vykonával prácu aj nad rozsah stanoveného pracovného času. Prácu nadčas žalobca zdôvodňoval tým, že v prípade, ak by prácu nad rozsah svojho stanoveného pracovného času nevykonal, hrozila by zamestnávateľovi škoda. Prácu nadčas mu síce oficiálne nikto nenariadil, ani on nežiadal o súhlas s jej výkonom, avšak žalovaný ako zamestnávateľ nikdy prácu nadčas žalobcovi nezakázal.

Z uvedeného skutkového základu mal súd prvej inštancie za to, že žaloba nie je dôvodná. V odôvodnení poukázal na to, že Zákonník práce definuje prácu nadčas v § 97 ods. 1 ako prácu vykonávanú zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo so súhlasom zamestnávateľa nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času alebo vykonávanú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Súd prvej inštancie teda dôvodil tým, že práca nadčas môže byť v súlade so Zákonníkom práce vykonávaná na základe

- a) príkazu zamestnávateľa na prácu nadčas,
- b) so súhlasom zamestnávateľa s prácou nadčas,
- c) na základe dohody zamestnávateľa so zamestnancom.

Podrobnejšia úprava práce nadčas vykonávanej so súhlasom zamestnávateľa však v Zákonníku práce chýba. Príkaz zamestnávateľa na prácu nadčas možno definovať ako jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorým prikazuje zamestnancovi vykonať dohodnutý druh práce nad ustanovený pracovný čas. Zákonník práce pri príkaze na nadčasovú prácu nevyžaduje písomnú formu. Zamestnávateľ však môže prikázať zamestnancovi vykonať prácu nadčas iba za splnenia podmienok, ktoré vyžaduje Zákonník práce v § 97 ods. 5. Práca nadčas je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúca z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Práca vykonávaná zamestnancom mimo rozvrhu pracovných zmien bez súhlasu zamestnávateľa

nie je prácou nadčas. Z uvedeného, podľa súdu prvej inštancie, vyplýva, že práca nadčas má mať vždy výnimočnú povahu, nemôže byť súčasťou plánovaného rozvrhnutia pracovného času. Zamestnanec môže podľa zákona v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Súd prvej inštancie ďalej v ods. 29 odôvodnenia napadnutého rozsudku uviedol, že žalovaný vedel o tom, že žalobca vykonáva prácu aj po skončení riadneho pracovného času a prinajmenšom konkludentne vyjadril súhlas s touto prácou, nie je však splnená druhá a najpodstatnejšia podmienka, ktorá vyžaduje prechodnosť a naliehavosť zvýšenia potreby výkonu práce. Sám žalobca svojim konaním, resp. nekonaním prispel k tomu, že sa nejedná o prechodný, výnimočný stav. Žalobca nastúpil na predmetnú pracovnú pozíciu s vedomosťou veľkej záťaže a s tým, že po mesiaci – dvoch bude rozsiahlosť agendy prehodnotená. Bol teda povinný (najmä kvôli sebe) apelovať na zmenu. S poukazom na tieto závery súd prvej inštancie žalobu zamietol.¹

Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, sa stotožnil s rozsudkom prvej inštancie a v rámci odôvodnenia svojho rozhodnutia uviedol, že v žalovanom období u žalovaného neexistovala prechodná a naliehavá zvýšená potreba práce, ktorú by bolo potrebné riešiť formou práce nadčas. Poukázal na to, že žalovaný si ani žiadnu evidenciu odpracovanej práce nadčas nevedol a prácu nadčas žalobcovi neprikázal. Vzhľadom na to sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalobca nevykonával prácu nadčas, a preto mu ani nevznikol nárok na mzdové zvýhodnenie v zmysle Zákonníka práce. Tvrdenie žalobcu v odvolaní že „náplň práce sa nedala realizovať v rámci ustanoveného týždenného pracovného času“ považoval za potvrdenie záveru súdu prvej inštancie, že žalobca nestihol vybaviť pracovnú agendu v rámci svojho riadneho pracovného času, pričom túto skutočnosť nemožno hodnotiť ako prechodnú a naliehavú zvýšenú potrebu práce, ktorú by bolo možné riešiť prácou nadčas. Skonštatoval, že išlo o dlhodobý a stabilný stav, pri ktorom nemožno hovoriť o prechodnej a naliehavej zvýšenej potrebe výkonu práce. Odvolací súd považoval v kontexte prejednávanej veci za právne bezvýznamnú otázku, či žalovaný nekladie na svojich zamestnancov neprimerane vysoké nároky, resp. či by nebolo vhodné, aby pracovnú činnosť vykonávanú žalobcom vykonávalo viac zamestnancov.²

Najvyšší súd ako súd dovolací po preskúmaní veci dospel k záveru, že **dovolanie je dôvodné**. Ako sme už uviedli v úvode, dovolateľ prípustnosť dovolania odôvodnil tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Z obsahu dovolania mal najvyšší súd za zrejmé, že **žalobca dosiaľ dovolacím súdom za neriešenú považuje otázku, či má zamestnanec nárok na zaplatenie práce, ktorú vykonával po skončení jeho pracovného času s vedomím zamestnávateľa a preberaním a používaním výsledkov jeho práce a táto práca predstavuje prácu nadčas**.

Dovolací súd na položenú otázku odpovedal nasledovne:

„Nariadenou prácou nadčas je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím zamestnávateľa a preberaním a využívaním výsledkov práce zamestnanca. Nesplnenie podmienky prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce neznamená stratu povahy vykonanej práce ako práce nadčas a rovnako nemá za následok, že by zamestnancovi nevznikol nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Opačný záver by bol v rozpore s účelom právnej úpravy a základnými zásadami pracovného práva, najmä so zásadou, že zamestnanec má právo na mzdu za vykonanú prácu a zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu a v stanovených prípadoch aj mzdové zvýhodnenie (čl. 3 Zákonníka práce, § 118 a nasl. Zákonníka práce).“³

¹ bližšie pozri ods. 1.4 a 1.5 uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

² pozri ods. 2 uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

³ pozri ods. 11 uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

Najvyšší súd pri zodpovedaní položenej otázky uviedol, že je potrebné identifikovať nasledujúce podmienky práce nadčas:

Prvou podmienkou práce nadčas je, aby sa práca vykonávala na príkaz alebo sú súhlasom zamestnávateľa. V tejto súvislosti najvyšší súd konštatoval, že Zákonník práce neustanovuje formu príkazu alebo súhlasu zamestnávateľa, resp. vedúceho zamestnanca s prácou nadčas. *„Za príkaz práce nadčas možno považovať aj uloženie takého rozsahu práce v krátkom termíne, že takáto práca sa nedá splniť bez práce nadčas s tým, že 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, pričom súhlas zamestnávateľa s výkonom práce nadčas sa predpokladá aj vtedy, ak zamestnávateľ prevezme a využije výsledky práce zamestnanca.“*⁴

Druhá podmienka, ktorá musí byť splnená, aby sme mohli hovoriť o práci nadčas je podmienka prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce. V uvedenom prípade najvyšší súd konštatoval, že v prípade, ak zamestnávateľ dlhodobo vyžadoval od zamestnancov výkon práce nadčas, t. j. v období niekoľkých mesiacov alebo rokov, dochádza k strate princípu náhodilosti a prechodnosti. V takomto prípade možno konanie zamestnávateľa považovať za tzv. zneužitie práva, keď úmyselne preťažuje dotknutých zamestnancov nielen v rozpore s ich fyziologickými možnosťami, ale narúša aj koncept pracovnoprávnej ochrany zamestnanca v podobe práva na spravodlivé a uspokojivé, zdraviu neškodlivé pracovné podmienky. Ani súhlas zamestnanca s výkonom takejto práce nadčas v dlhodobom období nemôže dodatočne „zlegalizovať“ uvádzané nesplnenie zákonného predpokladu naliehavosti a prechodnosti výkonu práce nadčas, keďže ide o objektívny predpoklad odvíjajúci sa od objemu práce v určitom časovom období, nie o subjektívny faktor závislý od rozhodnutia zamestnanca.⁵

Za veľmi významnú časť predmetného uznesenia najvyššieho súdu Rada považuje tú časť, kde dovolací súd uvádza, že právna úprava práce nadčas v Zákonníku práce sa odvíja od smernice č. 2003/88/ES⁶ zo 4. novembra 2003 o určitých aspektoch pracovného času. **Pracovným časom podľa cit. smernice sa má rozumieť akýkoľvek čas, strávený na pracovisku zamestnávateľa alebo mimo neho, počas ktorého zamestnanec plní úlohy zamestnávateľa alebo je pripravený plniť úlohy zamestnávateľa. Podľa aktuálnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie je takto vymedzený pojem pracovného času, pojmom práva EÚ, a preto ho nemožno vykladať rôzne v rôznych členských štátoch. Z takéhoto vymedzenia pojmu pracovného času v nadväznosti na vymedzenie pojmu času odpočinku vyplýva, že aj výkon nadčasovej práce treba zahrnúť do pracovného času, lebo jednoznačne nie je časom odpočinku.**

Rada dáva do pozornosti, že uvedená smernica bola obsiahnutá už v zákone o štátnej službe č. 400/2009 Z. z. a rovnako je súčasťou aj nového zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Preto je veľmi dôležité, že najvyšší súd sa vo svojom rozhodnutí vysporiadal s dovolacou otázkou týkajúcou sa práce nadčas. Aj keď sa síce predmet sporu niesol v intenciách Zákonníka práce, zodpovedanie dovolacej otázky má relevanciu aj pre štátnych zamestnancov.

⁴ ods. 10.1.1. uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

⁵ bližšie pozri ods. 10.1.2. uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=IT)