

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 16.01.1989, sp. zn. 5 Cz 1/89, ECLI:CZ:NS:1989:5.CZ.1.1989.1

Číslo: 42/1991

Právní věta: Pre posúdenie toho, či ide u pracovníka o práci nadčas, je pri jej nariadovaní ako aj pri jej odmeňovaní (s príplatkom za jej vykonanie) rozhodujúca úprava o dňoch pracovného pokoja, ktorá sa pracovníka týka. Dni pracovného pokoja (t. j. dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle ustanovenia § 91 ods. 1 Zák. práce) sú kalendárne nedele, prípadne iné dni nepretržitého odpočinku pracovníka v týždni (ak je práca v kalendárnej nedeli uňho obvyklá a ak má teda deň nepretržitého odpočinku v iný pracovný deň), ďalej voľné soboty (ak nie sú určené ako pracovné dni), prípadne iné voľné pracovné dni namiesto nich, a dni smenového voľna (napr. v nepretržitých prevádzkach). V mesiaci, v ktorom pracovník čerpal náhradné voľno za nadčasovú prácu, patrí pracovníkovi tiež plný základný mesačný plat. Náhradné voľno za prácu nadčas nepatrí pracovníkovi, ktorému sa mzda určila tak, že sa v nej brala do úvahy práca nadčas.

Soud: Nejvyšší soud SSR

Datum rozhodnutí: 16.01.1989

Spisová značka: 5 Cz 1/89

Číslo rozhodnutí: 42

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda, Práce přesčas, Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 91
§ 96

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 42

Pre posúdenie toho, či ide u pracovníka o práci nadčas, je pri jej nariadovaní ako aj pri jej odmeňovaní (s príplatkom za jej vykonanie) rozhodujúca úprava o dňoch pracovného pokoja, ktorá sa pracovníka týka.

Dni pracovného pokoja (t. j. dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle ustanovenia § 91 ods. 1 Zák. práce) sú kalendárne nedele, prípadne iné dni nepretržitého odpočinku pracovníka v týždni (ak je práca v kalendárnej nedeli uňho obvyklá a ak má teda deň nepretržitého odpočinku v iný pracovný deň), ďalej voľné soboty (ak nie sú určené ako pracovné dni), prípadne iné voľné pracovné dni namiesto nich, a dni smenového voľna (napr. v nepretržitých prevádzkach). 1)

V mesiaci, v ktorom pracovník čerpal náhradné voľno za nadčasovú prácu, patrí pracovníkovi tiež plný základný mesačný plat.

Náhradné voľno za prácu nadčas nepatrí pracovníkovi, ktorému sa mzda určila tak, že sa v nej brala do úvahy práca nadčas.

(Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 16. 1. 1989, [5 Cz 1/89](#))

Žalobca sa žalobou domáhal zaplattenia mzdy za prácu vykonávanú v čase nad zákonom stanovený pracovný čas, zaplattenia príplatku za sťažené pracovné podmienky za nadčasové hodiny, náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku a hmotnej zainteresovanosti zo základnej mzdy.

Obvodný súd Bratislava 2 rozsudkom zaviazal žalovanú organizáciu zaplatiť žalobcovi 1168,- Kčs ako príplatok za sťažené pracovné podmienky. Vo zvyšku nárok žalobcu považoval za neopodstatnený.

Mestský súd v Bratislave na odvolanie oboch účastníkov svojím rozsudkom potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa.

Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodol o sťažnosti pre porušenie zákona, ktorú podal generálny prokurátor SR, tak, že týmito rozsudkami obidvoch súdov bol porušený zákon.

Z odôvodnenia:

Žalobca v tomto konaní uplatnil viacero nárokov z pracovnoprávneho vzťahu. Súd mal potom rozhodnúť o celej prejednávanej veci (t. j. o všetkých nárokoch uplatnených žalobcom) a obsah rozhodnutia vysloviť vo výroku rozsudku. Súd však vo výroku rozsudku v rozpore s ustanoveniami § 152 ods. 2 a § 155 O. s. p. rozhodli len o nároku na príplatok za prácu v sťažených klimatických podmienkach tak, že žalobe vyhoveľi. Pokiaľ ide o ďalšie nároky žalobcu, aj keď súdy žalobe nevyhoveli, vo zvyšku je nezamietli. Nerozhodli tedy o celej prejednávanej veci.

Na pracovnoprávne vzťahy pracovníkov organizácií so sídlom v ČSFR, ktorí sú vysielaní na prácu do zahraničia, sa vzťahujú československé právne predpisy. 2) Dĺžku pracovnej doby, jej rozvrhnutie, prácu nadčas a jej odmeňovanie treba aj v danom prípade posúdiť podľa Zákonníka práce 3) a súvisiacich predpisov.

Zákonník práce (§ 83) pri úprave dĺžky pracovného času vychádza zo 46 hodín pracovného času týždenne, ako z najvyššej hranice. Súčasne však vytvára právne podklady postupného skracovania pracovného času zodpovedajúceho ekonomickej situácii v národnom hospodárstve. Zásady skracovania pracovného času a zavádzania prevádzkových a pracovných režimov s päťdňovým pracovným týždňom upravuje vyhláška č. 63/1968 Zb. Podľa nich možno skrátiť pracovný čas na 40, 41 1/4 a 42 1/2 hodín týždenne. Ak sa v organizácii nezaviedol týždenný pracovný čas podľa zásad uvedených v citovanej vyhláške, postupuje sa podľa vyhlášky č. 62/1966 Zb.

Súd pochybili, keď nezistovali, aký pracovný čas bol zavedený v organizácii v čase, keď žalobca v nej pracoval, a aký pracovný čas sa na neho vzťahoval vzhľadom na režim jeho práce (bod 3 vyhlášky č. 63/1968 Zb.). Dokazovanie v tomto smere nevykonali napriek tomu, že v pracovnej zmluve sú uvedené dva druhy pracovného času, a to pre prácu v cudzine a osobitne pre mzdu v tuzemsku. Zistenia v tomto smere sú taktiež dôležité pre posúdenie toho, či žalobca vykonával prácu nadčas a ako mal byť za ňu odmeňovaný.

Práca nadčas je práca, ktorú vykonáva pracovník na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom nad týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného pracovného času, a ktorú vykonáva mimo rámca rozsahu pracovných smien (§ 84, § 85 a § 87 ods. 2 Zák. práce). U pracovníkov s kratším

pracovným časom (§ 86 Zák. práce) je pracou nadčas, práca presahujúca určený týždenný pracovný čas (§ 96 ods. 1 Zák. práce). Pre posúdenie toho, či ide o prácu nadčas pri jej nariadovaní a potom i pri jej odmeňovaní je rozhodujúca úprava o dňoch pracovného pokoja. Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok pracovníka v týždni, a sviatky (§ 91 ods. 1 Zák. práce). Dni nepretržitého odpočinku pracovníka v týždni sú kalendárne nedele, prípadne tzv. osobné nedele pracovníkov, u ktorých je práca v kalendárnej nedeli obvyklá a ktorí majú nedeľu v iný pracovný deň, voľné soboty (ak nie sú určené ako pracovné dni), prípadne iné voľné pracovné dni namiesto nich,

smenového voľna, napr. v nepretržitých prevádzkach.

Za prácu nadčas sa zásadne poskytuje náhradne voľno (§ 116 ods. 1 Zák. práce). Ak má pracovník mesačnú mzdu a za nadčasovú prácu sa mu poskytuje náhradné voľno v mesiaci, v ktorom pracoval nadčas, poskytuje sa mu plný základný mesačný plat (nezvýšený o pomernú časť zodpovedajúcu vykonanej nadčasovej práci). V mesiaci, v ktorom čerpal náhradné voľno za nadčasovú prácu, patrí pracovníkovi tiež plný základný mesačný plat. Náhradné voľno za prácu nadčas nepatrí pracovníkovi, ktorému sa mzda určila tak, že sa v nej brala do úvahy prípadná práca nadčas. Sú to najmä pracovníci vykonávajúci riadiace práce alebo iné práce spojené so zvýšenou zodpovednosťou. Týmto sa náhradné voľno poskytuje len za prácu nadčas vykonanú v noci alebo v deň pracovného pokoja (§ 116 ods. 4 Zák. práce). Namiesto tohto náhradného voľna sa im výnimočne môže poskytnúť základná mzda s príslušným príplatkom. Tieto výnimky určujú mzdové predpisy, prípadne kolektívne zmluvy (§ 116 ods. 5 Zák. práce). Ide najmä o prípady, keď sa náhradné voľno pracovníkovi neposkytlo či už z objektívnych dôvodov vyvolaných prevádzkovou situáciou alebo opomenutím, prípadne pre chybný právny výklad, a medzitým došlo ku skončeniu pracovného pomeru.

Žalobca, pokiaľ bol pracovníkom žalovanej organizácie, bol odmeňovaný mesačnou mzdou. V nej bol zohľadnený aj prípadný výkon prác nadčas. Žalobcovi by patrilo náhradné voľno len za prácu nadčas konanú v noci alebo v deň pracovného pokoja. Podľa doterajších zistení žalobca pracoval 6 dní v týždni s výnimkou piatku, lebo tento deň bol v krajine, do ktorej bol vyslaný na prácu, dňom pracovného pokoja a je totožný s našou nedeľou. Žalobca teda v piatok nepracoval, a preto treba prácu vykonávanú v sobotu treba považovať za prácu vykonávanú v piatok. Prácu vykonávanú v sobotu treba považovať za prácu vykonávanú v deň pracovného pokoja (ak podľa príslušného nariadenia vlády nebola pracovným dňom) a za túto prácu nadčas by patrilo náhradné voľno. Ak organizácia neposkytla náhradné voľno a medzitým došlo k skončeniu pracovného pomeru, potom po zistení počtu hodín odpracovaných žalobcom nadčas, mala žalovaná organizácia zaplatiť žalobcom uplatňovaný nárok.

Súdy obidvoch stupňov ďalej pochybili, keď priznali žalobcovi príplatok za prácu v sťažených klimatických podmienkach bez odpočítania dane zo mzdy, hoci takýto príplatok je súčasťou mzdy.

Pretože si súdy obidvoch stupňov nezistili pre rozhodnutie skutočný stav veci v potrebnom rozsahu, porušili svojimi rozhodnutiami zákon v ustanoveniach § 6, § 120 ods. 1, § 132, § 153 ods. 1 O. s. p. v súvislosti s ustanoveniami § 83, § 84, § 85, § 87 ods. 2, § 91 ods. 1 a § 116 ods. 1 a 4 Zák. práce; odvolací súd porušil aj ustanovenia § 211 a § 219 O. s. p.

Poznámky pod čiarou:

- 1) Porov. aj § 2 zákona č. 93/1951 Zb. (v znení zákona č. 167/1990 Zb.).
- 2) Porov. aj č. 26/1987 Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk, str. 527 (239).
- 3) v znení so zmenami a doplnkami vyhlásenom pod č. 167/1991 Zb.