



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

III. ÚS 590/2012-17

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 11. decembra 2012 predbežne prerokoval sťažnosť Ing. B. F., B., zastúpeného advokátkou JUDr. V. H., B., vo veci namietaného porušenia jeho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6 Co 188/2012 z 25. júna 2012 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť Ing. B. F. o d m i e t a ako zjavne neopodstatnenú.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 10. septembra 2012 doručená sťažnosť Ing. B. F., B. (ďalej len „sťažovateľ“), pre namietané porušenie jeho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o

ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) rozsudkom Krajského súdu v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 6 Co 188/2012 z 25. júna 2012.

Z podania a jeho príloh vyplynulo, že sťažovateľ sa návrhom podaným Okresnému súdu Bratislava II (ďalej len „okresný súd“) domáhal vydania platobného rozkazu na zaplatenie istiny voči odporcovi, ktorý odôvodnil tým, že počas pracovného pomeru u odporcu odpracoval značné množstvo nadčasovej práce, ktorú mu odporca ako jeho zamestnávateľ neuhradil. Proti platobnému rozkazu sp. zn. 32 Ro/2810/2010 z 25. novembra 2011 podal žalovaný v zákonnej lehote odpor, z toho dôvodu okresný súd platobný rozkaz zrušil a vec bola na okresnom súde ďalej vedená pod sp. zn. 10 C/243/2010. Okresný súd po vykonaní dokazovania dospel k záveru, že navrhovateľ neunesol dôkazné bremeno a že nárok sťažovateľa je neopodstatnený, preto ho zamietol. Proti rozsudku okresného súdu sa sťažovateľ odvolal. V odvolaní argumentoval najmä tým, že okresný súd nezistil skutkový stav veci, pretože reálne nevykonal ním navrhované dôkazy, a dospel tak k nesprávnym skutkovým zisteniam, a tiež tým, že rozhodnutie prvostupňového súdu vychádzalo z nesprávneho právneho posúdenia veci. Krajský súd rozsudkom č. k. 6 Co 188/12-245 z 25. júna 2012 potvrdil rozhodnutie okresného súdu, keďže dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

Podľa sťažovateľa porušil krajský súd jeho základné právo na súdnu alebo inú právnu ochranu tým, že nevykonal navrhované dôkazy, resp. označil ich len formálne za vykonané bez ich reálneho posúdenia. Sťažovateľ vo svojej sťažnosti uvádza, že krajský súd formálne *„rovnaako prvostupňový súd vyhlásil písomné dôkazy, ktoré tvorili podstatu argumentácie sťažovateľa (písomnú dochádzkovú knihu a denný elektronický záznam z dochádzkového systému) za vykonané, no z odôvodnenia rozhodnutia je nepochybne zrejmé, že sa s nimi neoboznámil ani len povrchné, neposúdil ich ani jednotlivo a už vôbec nie vo vzájomnej súvislosti ich porovnaním, rovnaako prvostupňový okresný súd a to napriek tomu, že takýto postup prvostupňového súdu sťažovateľ v odvolaní výslovne namietal, a že ide o zákonom uloženú procesnú povinnosť súdu...“*.

Ďalším nedostatkom rozhodnutia krajského súdu je nedostatočné odôvodnenie rozhodnutia. Sťažovateľ poukazuje na to, že krajský súd v odôvodnení rozsudku „z veľkej časti iba odkázal na odôvodnenie prvostupňového rozhodnutia okresného súdu, v ktorom sa však na jednej strane okresný súd nevysporiadal s námietkami sťažovateľa a na strane druhej porušil princíp rovnosti účastníkov konania, keď sa jednostranne priklonil k názoru odporcu, že písomná dochádzková kniha a denný elektronický záznam z dochádzkového systému sú nedôveryhodné dôkazy, zatiaľ čo relevantný protiargument sťažovateľa o objektívnej neexistencii iných dôkazov preukazujúcich tvrdenie sťažovateľa (nakoľko iba tieto dokumenty a žiadne iné, v tom čase slúžili ako podklad k výpočtu miezd zamestnancov, vrátane mzdy sťažovateľa), nebol v jeho rozhodovaní absolútne reflektovaný. Takéto odôvodnenie okresného súdu nemôže tvoriť základ odôvodnenia rozhodnutia krajského súdu ako súdu druhého stupňa, ak práve toto odôvodnenie bolo odvolaním namietané.

Krajský súd sa vo svojom odôvodnení rozhodnutia vôbec nevysporiadal s nasledovnými námietkami sťažovateľa, uvedenými v odvolaní:

a) prvostupňový súd kľúčové dôkazy, ktorými boli záznamy z elektronického dochádzkového systému a neskôr aj písomná dochádzková kniha predložená odporcom riadne nevykonala - nevyhodnotil ich jednotlivo a už vôbec nie vo vzájomnej súvislosti ich porovnaním, a to aj napriek tomu, že svoje tvrdenie sťažovateľ patrične odôvodnil,

b) rovnako sa nevysporiadal s námietkami sťažovateľa v otázke spôsobu nariadovania nadčasovej práce, kde iba skonštatoval, že sťažovateľ nepreukázal že táto mu bola odporcom nariadená, resp. že s touto prácou nadčas odporca vyslovil súhlas, pričom sa ale absolútne nevysporiadal s námietkou sťažovateľa, že za prácu nadčas vykonávanú so súhlasom zamestnávateľa je nutné považovať aj uloženie takého rozsahu práce, či druhu práce zamestnávateľom, že takáto práca sa nedá splniť len v základnom fonde pracovného času zamestnanca a práca nadčas sa napriek existencii interných predpisov nikdy písomne (a to ani iným zamestnancom, ktorí nemali prácu nadčas zahrnutú v základnej mzde) nenariadovala, pričom ale náhradné voľno sa za prácu nadčas poskytovalo,

c) v neposlednom rade sa krajský súd nevysporiadal ani s námietkou sťažovateľa, že skutočnosť, či si zamestnanec nárok na náhradné voľno alebo peňažnú kompenzáciu u zamestnávateľa osobitne uplatní alebo nie nemá žiaden vplyv na povinnosť

zamestnávateľa takýto nárok zamestnanca vysporiadať jedným z dvoch v zákone uvedených spôsobov aj bez toho, aby o to zamestnanec výslovne žiadal. “.

Napokon sťažovateľ namieta, že odvolací súd zaujal ústavne nekonformný výklad k ustanoveniu § 121 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa sťažovateľa „*ustanovenie § 121 Zákonníka práce je potrebné vykladať takým spôsobom, že poskytnúť zamestnancovi za prácu nadčas mzdu a mzdové zvýhodnenie, príp. náhradné voľno (aj keď iba za prácu nadčas presahujúcu 150 hodín ročne) je základnou povinnosťou zamestnávateľa. Skutočnosť, či si nárok na náhradné voľno alebo peňažnú kompenzáciu zamestnanec u zamestnávateľa osobitne uplatní alebo nie je úplne bezpredmetná a nemá žiaden vplyv na túto povinnosť zamestnávateľa nárok zamestnanca vysporiadať jedným z dvoch v zákone uvedených spôsobov. Odporca ako zamestnávateľ (napriek jedinému slovnému prísľubu o pravdepodobnom poskytnutí náhradného voľna) nikdy sťažovateľovi neposkytol žiadne náhradné voľno. A do dnešného dňa ani nijak jeho nadčasovú prácu v súlade so zákonom nekompensoval. Navrhovateľ má preto za to, že § 121 Zákonníka je potrebné vykladať tak, že ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli na čerpaní náhradného voľna, za výkon nadčasovej práce (nad limit 150 hodín ročne) patrí zamestnancovi finančná kompenzácia (mzda + mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku), tak ako si ju aj sťažovateľ uplatnil vo svojom návrhu, a to aj po skončení pracovného pomeru. “.*

Vzhľadom na uvedené sťažovateľ žiada, aby ústavný súd po predbežnom prerokovaní jeho sťažnosti ju uznesením prijal na ďalšie konanie a po prerokovaní veci a vykonanom dokazovaní vo veci samej navrhuje, aby ústavný súd vydal tento nález:

„Základné právo Ing. B. F. na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25. júna 2012 v konaní vedenom pod sp. zn. 6 Co 188/12-245 porušené bolo.

Ústavný súd Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 6 Co 188/12-245 z 25. júna 2012 zrušuje a vracia vec Krajskému súdu v Bratislave na ďalšie konanie.

Ústavný súd Slovenskej republiky v zmysle čl. 36 ods. 2 zákona č. 38/1993 Z. z. o ústavnom súde priznáva sťažovateľovi náhradu trov konania vo výške 269,60 EUR, ktorá v zmysle § 11 ods. 3 zákona č. 655/2004 (zastupovanie pred Ústavným súdom SR) zodpovedá dvom právnym úkonom, každý vo výške 127,17 EUR a dvom režijným paušálom za rok 2012 vo výške 7,63 EUR, ktoré je Krajský súd v Bratislave povinný uhradiť sťažovateľovi do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu na účet právneho zástupcu sťažovateľa.“

II.

Podľa čl. 127 ods. 1 ústavy ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.

Podľa § 25 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) ústavný súd návrh predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti navrhovateľa, ak tento zákon neustanovuje inak. Skúma pritom tak všeobecné, ako aj osobitné náležitosti návrhu (sťažnosti) podľa ustanovenia § 49 až § 56 zákona o ústavnom súde vrátane okolností, ktoré by mohli byť dôvodom na jeho odmietnutie.

Podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde návrhy vo veciach, na prerokovanie ktorých nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú náležitosti predpísané zákonom, neprípustné návrhy alebo návrhy podané niekým zjavne neoprávneným, ako aj návrhy podané oneskorene môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania. Ústavný súd môže odmietnuť aj návrh, ktorý je zjavne neopodstatnený.

Za zjavne neopodstatnenú možno považovať aj takú sťažnosť, pri predbežnom prerokovaní ktorej ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného práva alebo slobody, reálnosť ktorej by mohol posúdiť po jej prijatí na ďalšie konanie (III. ÚS 175/03).

Podľa čl. 46 ods. 1 ústavy každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.

Podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru má každý právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o oprávnenosti akéhokoľvek trestného obvinenia proti nemu.

Podstatou námietok sťažovateľa sú tvrdenia o nesprávnosti rozsudku krajského súdu č. k. 6 Co 188/12-245 z 25. júna 2012, ktorým bol potvrdený rozsudok okresného súdu sp. zn. 10 C/243/2010 z 21. februára 2012. Nesprávnosť rozhodnutia odvolacieho súdu spočíva podľa sťažovateľa v nedostatočne zistenom skutkovom stave, v nedostatočnom odôvodnení rozhodnutia a v ústavne nekonformnom výklade ustanovenia § 121 ods. 2 Zákonníka práce.

Krajský súd svoje rozhodnutie odôvodnil takto:

„Odvolací súd, ktorý bol viazaný obsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 O. s. p.) preskúmal napadnutý rozsudok prejednal odvolanie bez nariadenia pojednávania podľa §214 ods. 1 O. s. p. a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

Z obsahu spisu vyplýva, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16. 4. 2009 na pozícii Chief Engineer od 11. 5. 2009. Pracovný pomer žalobcu skončil dohodou ku dňu 4. 8. 2010. V zmysle čl. VI bod 1 pracovnej zmluvy bol pracovný čas maximálne 40 hodín týždenne a bol nerovnomerne rozvrhnutý na jednotlivé týždne š tým, že priemerný týždenný pracovný čas nesmel presiahnuť v období štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas. V zmysle čl. VIII bod 3 pracovnej zmluvy dojednaná mzda zohľadňovala prácu nadčas, najviac v úhrne 150 hodín ročne, prácu

vo sviatok a nočnú prácu s tým, že v týchto prípadoch zamestnancovi nepatria mzda za prácu nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a nemôže za túto čerpať náhradné voľno. Vykonaným dokazovaním bolo ďalej preukázané, že v zmysle interného predpisu žalovaného v prípade, ak niektorí zamestnanci budú musieť pracovať nadčas, budú potrebovať podpis manažéra oddelenia alebo vedúceho oddelenia, ktorý potvrdí odpracované nadčasové hodiny. V zmysle interného nariadenia žalovaného zo dňa 25. 9. 2009 boli zamestnanci povinní zapisovať sa do knihy dochádzky v poradí ako do práce prišli s tým, že v prípade neodpísania sa, im bude počítaná jedna hodina pracovného času za daný deň.

V zmysle ust. § 121 ods. 1 Zák. práce za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za výkon nadčasovej práce prislúcha mzdové zvýhodnenie najmenej o výšku 25 % priemerného zárobku za podmienky, že sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli o poskytnutí náhradného voľna. Vznik právneho nároku na strane zamestnanca na zvýšenie mzdy za výkon nadčasovej práce vzniká po vykonaní nadčasovej práce len vtedy, ak sa zamestnávateľ nedohodne na poskytnutí náhradného voľna namiesto zvýšenia mzdy. Čerpanie náhradného voľna nemožno zamestnancovi jednostranne nariadiť.

V prejednávanej veci je odvolací súd zhodne so súdom prvého stupňa, že žalobca v konaní nepreukázal, že by žalovaného niekedy požiadal o poskytnutie náhradného voľna za vykonanú nadčasovú prácu a tento mu náhradné voľno neposkytol. V konaní bolo preukázané, že za preukázateľný výkon práce nadčas sa u žalovaného náhradné voľno poskytovalo, pričom žalobca počas celej doby trvania jeho pracovného pomeru o poskytnutie náhradného voľna nepožiadaval a taktiež žalovaného žiadnym spôsobom neupozornil na skutočnosť, že by prípadne vykonával prácu nadčas. Odvolací súd je taktiež zhodne so súdom prvého, stupňa, že žalobca vierohodným spôsobom nepreukázal vykonanú prácu nadčas, o čom svedčí i skutočnosť, že podanou žalobou sa žalobca domáha preplatenia práce nadčas v trvaní 174 hodín a 15 minút, pričom vo výzve na uhradenie mzdy za výkon nadčasovej práce zo dňa 8. 10. 2010 žalovaného požiadal o preplatenie

mzdy za vykonanie nadčasovej práce v trvaní až 178 hodín. Odvolací súd ďalej poukazuje na skutočnosť, že v zmysle interného predpisu žalovaného bol žalovaný, povinný v prípade vykonania práce nadčas požiadať o písomný súhlas svojho nadriadeného a následne o potvrdenie odpracovaných nadčasových hodín. Žalobca o podpis manažéra oddelenia alebo vedúceho oddelenia nikdy nepožiadala a taktiež nepožiadala o potvrdenie odpracovaných nadčasových hodín. Bolo potrebné sa stotožniť so záverom súdu prvého stupňa, že v prípade, ak žalobca v práci zotrval mimo svojej pracovnej doby neznamena to automaticky, že išlo o nadčasovú prácu a že nešlo o čas strávený žalobcom v práci bez jej reálneho výkonu. Ako bolo uvedené vyššie výkon nadčasovej práce musel byť písomne potvrdený nadriadeným v danom prípade priamo generálnym manažérom hotela, pričom žalobca takýto pokyn nepreukázal. Odvolací súd tiež poukazuje na skutočnosť, že žalobca bol povinný svoj príchod a odchod z pracoviska zaznamenávať v knihe dochádzky pričom podľa knihy príchodov a odchodov predloženej žalovaným žalobca v dňoch 16. 11. 2009, 17. 12. 2009, 14. 1. 2010 a 22. 1. 2010 svoj odchod z pracoviska nezaznamenal. Podľa tvrdenia samotného žalobcu prespával na hoteli, alebo sa do práce nevrátil. I táto okolnosť svedčí o tom, že samotné zotrvanie žalobcu na hoteli v noci nie je možné hodnotiť ako prácu nadčas. Inak povedané žalobca zotrvával na pracovisku i bez toho, aby reálne vykonával prácu. Z predmetnej knihy dochádzky je zrejmé, že žalobca mal nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, o čom svedčí i skutočnosť, že napr. dňa 12. 7. 2009 žalobca prišiel do práce o 8.00 hod. a odišiel z práce o 12.00 hod., dňa 16. 10. 2009 prišiel do práce o 11.05 hod. a odišiel z práce o 15.30 hod. a dňa 1. 12. 2009 prišiel do práce o 10.25 hod. pričom svoj odchod z práce opäť nezaznamenal. Je teda zrejmé, že žalobca nerovnomerne využíval pracovný čas a práve z tohto dôvodu o poskytnutie náhradného voľna žalovaného nikdy nepožiadala. Odvolací súd má za to, že vznik právneho nároku na strane zamestnanca na zvýšenie mzdy za výkon nadčasovej práce vzniká po vykonaní nadčasovej práce len vtedy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna namiesto zvýšenia mzdy. Nakoľko žalobca o poskytnutie náhradného voľna nikdy nepožiadala, po skončení pracovného pomeru mu nemôže vzniknúť nárok na náhrady mzdy za výkon nadčasovej práce, keďže po skončení pracovného pomeru zamestnávateľ už nemá reálnu možnosť poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno.

Súd prvého stupňa vo veci riadne zistil skutkový stav, výsledky vykonaného dokazovania vyhodnotil správne a vec posúdil správne aj po právnej stránke.

Z uvedeného vyplýva, že napadnutý rozsudok je vecne správny a preto ho odvolací súd potvrdil podľa § 219 ods. 1 O. s. p.“

Ústavný súd k námietkam sťažovateľa vzhľadom na svoju doterajšiu judikatúru uvádza, že nie je zásadne oprávnený preskúmať a posudzovať právne názory všeobecného súdu, ktoré ho pri výklade a uplatňovaní zákonov viedli k rozhodnutiu, ani preskúmať, či v konaní pred všeobecnými súdmi bol alebo nebol náležite zistený skutkový stav a aké skutkové a právne závery zo skutkového stavu všeobecný súd vyvodil. Úloha ústavného súdu sa vymedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou, prípadne medzinárodnými zmluvami o ľudských právach a základných slobodách. Z tohto postavenia ústavného súdu vyplýva, že môže preskúmať rozhodnutie všeobecného súdu v prípade, ak v konaní, ktoré mu predchádzalo, alebo samotným rozhodnutím došlo k porušeniu základného práva alebo slobody. Skutkové a právne závery všeobecného súdu môžu byť teda predmetom kontroly zo strany ústavného súdu vtedy, ak by vyvedené závery boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne, a tak z ústavného hľadiska neospravedlňiteľné a neudržateľné, a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (podobne I. ÚS 20/03, IV. ÚS 252/04, IV. ÚS 80/05, III. ÚS 122/2010).

Vzhľadom na vymedzený rozsah možných zásahov do rozhodovacej činnosti všeobecných súdov ústavný súd posúdil to, či rozsudok krajského súdu v spojení s rozsudkom okresného súdu je ústavne udržateľný, t. j. či nevykazuje znaky svojvôle, arbitrárnosti, či je náležite odôvodnený a či výklad práva všeobecným súdom nie je taký, že popiera účel a zmysel príslušných zákonných noriem (m. m. I. ÚS 23/2010).

Podľa názoru ústavného súdu krajský súd v namietanom rozsudku dôkladným spôsobom vysvetlil svoje myšlienkové pochody, ktoré ho viedli k záveru o riadnom zistení skutkového stavu súdom prvého stupňa. Vysvetlil aj dôvody, prečo súhlasil so záverom okresného súdu, že žalobca vierohodným spôsobom nepreukázal prácu nadčas. V zmysle

ustanovenia § 132 Občianskeho súdneho poriadku vyhodnotil odvolací súd jednotlivé dôkazy podľa ich dôležitosti pre prerokovávanú vec, pričom spôsob hodnotenia dôkazov z hľadiska ich pravdivosti a presvedčivosti bolo vecou voľného zhodnotenia dôkazov súdom. Ústavný súd pripomína, že jeho úloha nemôže spočívať v skúmaní procesu hodnotenia dôkazov. Tie všeobecný súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, vrátane toho, čo uviedli účastníci. Ústavný súd konštatuje, že úvahy krajského súdu v tomto smere sa javia ako relevantné a legitímne neodporujúce postupu všeobecného súdu v procese dokazovania v štádiu hodnotenia dôkazov.

Sťažovateľ namieta tiež nedostatočné odôvodnenie rozhodnutia odvolacieho súdu. Po preskúmaní spôsobu a rozsahu odôvodnenia rozsudku krajského súdu a s ohľadom na dôvody, ktoré sťažovateľ uviedol v predmetnej sťažnosti, ústavný súd konštatoval, že odôvodnenie rozhodnutia všeobecných súdov v prerokovávanej veci je dostatočné a zrozumiteľné.

Ústavný súd sa z obsahu napadnutého rozsudku presvedčil, že krajský súd sa námietkami sťažovateľa zaoberal v rozsahu, ktorý postačuje na konštatovanie, že v tomto konaní dostal odpoveď na všetky podstatné okolnosti prípadu. V tejto súvislosti už ústavný súd uviedol, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na súdnu ochranu, resp. právo na spravodlivé súdne konanie (m. m. IV. ÚS 112/05, I. ÚS 117/05). Ústavný súd pri posúdení obsahu odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu prihliadol aj na rozhodnutie prvostupňového súdu, keďže odôvodnenia rozhodnutí prvostupňového súdu a odvolacieho súdu nemožno posudzovať izolovane (m. m. II. ÚS 78/05, III. ÚS 264/08, IV. ÚS 372/08, IV. ÚS 350/09), pretože prvostupňové a odvolacie konanie z hľadiska predmetu konania tvoria jeden celok. Z ústavnoprávneho hľadiska preto niet žiadneho dôvodu, aby sa

spochybňovali závery napadnutého rozhodnutia, ktoré sú dostatočne odôvodnené a majú oporu vo vykonanom dokazovaní.

Napokon sa ústavný súd zaoberal aj námietkou sťažovateľa o ústavne nekonformnom výklade ustanovenia § 121 ods. 2 Zákonníka práce.

Podľa ustanovenia § 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.

V zmysle ustanovenia § 121 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu alebo s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné 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 vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa odseku 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Mzdové ohodnotenie za prácu nadčas patrí zamestnancovi len v prípade, že ním vykonávaná práca sa naozaj považuje za prácu nadčas. Podľa § 97 ods. 1 Zákonníka práce je práca nadčas 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.

Ústavný súd konštatuje, že krajský súd konal v medziach svojej právomoci, keď interpretoval a aplikoval príslušné ustanovenia podstatné pre posúdenie veci, jeho úvahy vychádzajú z konkrétnych faktov, sú logické, a preto aj celkom legitímne a právne akceptovateľné. Primárne všeobecné súdy posudzovali otázku, či sťažovateľ skutočne vykonával prácu nadčas v zmysle uvedeného ustanovenia § 97 ods. 1 Zákonníka práce. Z tohto hľadiska bol pre rozhodnutie súdov relevantný najmä záver o tom, že sťažovateľ dôveryhodne nepreukázal, že pracoval pre svojho zamestnávateľa nadčas. Ústavný súd preto považuje postup krajského súdu pri preskúmaní rozhodnutia okresného súdu za legitímny s ústavne korešpondujúcou mierou interpretácie na vec použitých zákonných ustanovení a vylučujúci porušenie základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy.

Preskúmaním rozsudku krajského súdu sp. zn. 6 Co 188/2012 z 25. júna 2012 ústavný súd nezistil žiadnu skutočnosť, ktorá by signalizovala svojvoľný postup tohto súdu, ktorý by nemal oporu v zákone.

Vzhľadom na už uvedené a s poukazom na to, že obsahom práva na spravodlivé súdne konanie (i základného práva na súdnu ochranu) nie je právo na rozhodnutie v súlade s právnym názorom účastníka súdneho konania, resp. právo na úspech v konaní (obdobne napr. II. ÚS 218/02, III. ÚS 198/07, II. ÚS 229/07, I. ÚS 265/07, III. ÚS 139/08), ako aj s poukazom na prezentované názory ústavného súdu vo vzťahu k námietkam sťažovateľa ústavný súd sťažnosť odmietol podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde z dôvodu jej zjavnej neopodstatnenosti.

P o u č e n i e : Proti tomuto rozhodnutiu nemožno podať opravný prostriedok.

V Košiciach 11. decembra 2012