

Súd: Okresný súd Liptovský Mikuláš
Spisová značka: 8C/245/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5611207958
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 06. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Halušková
ECLI: ECLI:SK:OSLM:2012:5611207958.5

Rozhodnutie

Okresný súd Liptovský Mikuláš v právnej veci žalobcu W. B., C.. XX. XX. XXXX, D. S. W. XXX, proti žalovanému THERMOSPOR, s. r. o., so sídlom Boženy Němcovej 1, Vranov nad Topľou, IČO: 36394157, v konaní o zaplatenie 2.176,12 eur s príslušenstvom, samosudkyňou JUDr. Janou Haluškovou takto

rozhodol:

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi istinu 2.176,12 eur spolu s úrokom z omeškania 9 % ročne z istiny 2.176,12 eur od 24. 8. 2011 do zaplatenia, všetko v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalobcovi sa n e p r i z n á v a právo na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

Žalobou doručenou tunajšiemu okresnému súdu dňa 24. 08. 2011 sa žalobca domáhal, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie istiny 1.917,94 € ako nevyplatenej mzdy a stravného, spolu s úrokom z omeškania 9% ročne odo dňa splatnosti po deň úhrady a s náhradou trov konania. Uznesením č.k. 8C/245/2011-46 zo dňa 18.06.2012 bola pripustená v zmysle návrhu žalobcu zmena žaloby tak, že žalobca sa domáha zaviazania žalovaného na zaplatenie z titulu nevyplatenej mzdy, odstupného, nemocenských dávok, a stravného istiny 2.176,12 eur spolu s úrokom z omeškania 9 % ročne z istiny 2.176,12 € od 24. 8. 2011 do zaplatenia, všetko v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku. V zdôvodnení žaloby žalobca uviedol, že žalovaný je jeho zamestnávateľ, ktorý mu nevyplatil mzdu za mesiace október, november, december 2010 a január 2011, odstupné, stravné za október, november, december 2010 a nemocenské dávky za december 2010. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval od 26.07.2002 do 10.01.2011, bol ukončený zamestnancom okamžite z dôvodu podľa § 69 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Na pojednávaniach žalobca uviedol, že žalovaný je od novembra 2011 v reštrukturalizácii. Mzdu žalobca nemá vyplatenú od októbra 2010 do januára 2011. Domáha sa aj vyplatenia náhrady príjmu z titulu nemocenských dávok, ktoré mu mal počas prvých 10 dní práceneschopnosti v decembri 2010 hrať zamestnávateľ. Ide o čiastku 83,03 €, nepodliehajúcu zdaneniu. Domáha sa tiež zaplatenia náhrady mzdy za dovolenku čerpanú v rozsahu 3 dní v októbri 2010 (67,23 €), v rozsahu 2 dní v novembri 2010 (44,82 €), v rozsahu 4 dní v decembri 2010 (89,64). V zamestnaní mali stravné poukážky v hodnote 2,70 €. Nevedel, akú čiastku z ich ceny platil zamestnávateľ. V mesiacoch október, november, december 2010 stravné poukážky nedostal. Odstupné mal dostať vo výške 888,12 € v januári 2011, čo sa nestalo.

Žalovaný sa nedostavil na žiadne z pojednávaní, konaných na tunajšom okresnom súde, hoci bol na ne riadne a včas predvolaný. Svoju neúčasť neospravedlnil, k veci sa nevyjadril. Súd vec prejednal v neprítomnosti žalovaného, prihliadajúc na obsah spisu a doposiaľ vykonané dôkazy s poukazom na § 101 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len Obč. súd. por.).

Z pracovnej zmluvy z 26. 07. 2002 má súd preukázané, že bola uzatvorená medzi zamestnávateľom THERMOSPOR, s.r.o. Lipt. Mikuláš a W. B., s dohodnutým dňom nástupu do práce 26. 07. 2002 a druhom práce stolár. So zamestnancom bola dohodnutá mesačná mzda vo výške 10.000,- Sk. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace. Z fotokópie písomnosti zo dňa 10.01.2011 žalobcu pre žalovaného, ktorý ju prevzal v ten istý deň, je preukázané skončenie ich pracovného pomeru okamžite z dôvodu podľa § 69 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Z výplatného lístka žalobcu za mesiac október 2010 je preukázané, že dosiahol hrubú mzdu 492,16 € za 18 odpracovaných dní a náhradu mzdy za 3 dni dovolenky 67,23 (ktorú však žalobca zahrnul do čiastky hrubej mzdy, teda do sumy 492,16 eur). Z výplatného lístka žalobcu za november 2010 má súd preukázané, že žalobcovi patrí hrubá mzda 463,20 € za 17 odpracovaných dní, ako aj náhrada príjmu vo výške 44,82 eur z titulu náhrady mzdy za 2 dni dovolenky (opäť žalovaným zahrnutá do hrubej mzdy, vyčíslená sumou 463,20 €). Z výplatného lístka, vystaveného žalovaným pre žalobcu za mesiac december 2010 súd zistil dosiahnutú hrubú mzdu zamestnanca 173,39 € za 4 odpracované dni, náhradu mzdy za 4 dni dovolenky 89,64 € (zahrnutú v čiastke 173,39 € hrubej mzdy), náhradu príjmu z titulu nemoci (ktorá trvala 15 pracovných a 19 kalendárnych dní) 83,03 € pri dennom vymeriavacom základe 18,0484 €. Z výplatného lístka žalobcu za mesiac január 2011 je preukázané, že za 1 odpracovaný deň patrí žalobcovi hrubá mzda 18,11 eur a odstupné 888,12 €. Z potvrdenia vystaveného žalovaným 12.01.2012 je preukázané, že žalobca nemal vyplatenú čistú mzdu za mesiace október, november a december 2010, ako aj stravné za október 2010 vo výške 26,82 eur, za november 2010 vo výške 25,33 eur a za december 2010 vo výške 5,96 eur.

Podľa § 69 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011 zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti.

Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.08.2011 zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Podľa § 116 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

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

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 152 ods. 1 prvá veta Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, alebo v ich blízkosti.

Podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná

zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

Podľa § 152 ods. 4 Zákonníka práce pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Podľa § 252 g/ ods. 1 Zákonníka práce (prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011) ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

Podľa § 7 ods. 2 zák. č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Podľa § 517 ods. 1 prvá veta, ods. 2 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 87/95 Z. z. výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia, ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky, platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Vykonaným dokazovaním je preukázaná existencia pracovno-právneho vzťahu žalobcu so žalovaným, založeného pracovnou zmluvou z 26. 07. 2002, aj jeho zánik okamžite dňa 10. 01. 2011 pre nezaplatenie mzdy, náhrady mzdy a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v lehote 15 dní od ich splatnosti. Žalovaný žalobcovi nezaplatil mzdu za obdobie októbra, novembra a decembra 2010 a januára 2011, hoci z výplatných lístkov za tieto mesiace vystavených žalovaným vyplýva, že žalobca v týchto mesiacoch pracoval. Za mesiac október 2010 patrí žalobcovi mzda za prácu vo výške 492,16 eur brutto, za november 2010 vo výške 463,20 eur brutto, december 2010 vo výške 173,39 eur brutto a za január 2011 vo výške 18,11 eur brutto, spolu za uvedené obdobie 1.146,86 eur brutto. V mesiaci decembri 2010 bol žalobca práceneschopným 19 kalendárnych dní (15 pracovných dní), za ktoré mu podľa výplatného lístka prislúcha náhrada príjmu 83,03 eur nepodliehajúca zdaneniu. Ani táto čiastka nebola žalobcovi žalovaným ako jeho zamestnávateľom zaplatená. Súčet týchto súm predstavuje 1.229,89 eur. V brutto mzde je zahrnutá aj náhrada mzdy, patriaca žalobcovi za čerpanú dovolenku. V mesiaci október 2010 čerpal žalobca dovolenku 3 dni a patrí mu za ne náhrada mzdy 67,23 €, za dovolenku čerpanú v novembri 2010 (2dni) patrí náhrada 44,82 €, za 4 dni dovolenky čerpanej v decembri 2010 je žalobcovi patriaca náhrada 89,64 €, spolu z tohto dôvodu žalobcovi prislúcha suma 201,69 €. Žalobcovi patrí, čo nebolo sporné, aj nárok vo výške 888,12 € označený vo výplatnom lístku vystavenom žalovaným za január 2011 ako náhrada mzdy pri výpovedi. Pracovný pomer žalobcu, čo preukázal, skončil okamžite, avšak žalovaný sám takýto nárok žalobcovi vo výplatnom lístku priznal. Žalobca tiež tvrdil, že mu zamestnávateľ nevyplatil stravné za mesiace október, november a december 2010 spolu vo výške 58,11 €, čo preukázal potvrdením žalovaného zo dňa 12.01.2011. Za každý

odpracovaný deň mal žalobca dostať stravný lístok v hodnote 2,70 eur, ale na každý z nich prispieva aj zamestnanec. Celkovo je suma prisúdená žalobcovi 2.176,12 eur (58,11 eur náhrada stravného za mesiace október, november a december 2010, náhrada príjmu z titulu choroby 83,03 eur /december 2010/ a hrubá mzda za október, november a december 2010 a január 2011 do výšky 1.146,86 eur, náhrada mzdy pri výpovedi 888,12 eur).

Žalobca si tiež uplatnil právo na úrok z omeškania vo výške 9 % ročne z dlžnej sumy od 24. 08. 2011 do zaplatenia. Nakoľko žalobca netvrdil, že u zamestnávateľa bol určený termín na výplatu mzdy, súd vychádzal z ustanovenia § 129 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Žalobca žalovaného nevyzval na zaplatenie žalovaného nároku. V omeškaní so zaplatením mzdy za október 2010 je žalovaný od 01. 12. 2010 (mzdy za október 2010 je splatná pozadu, najneskôr do konca novembra 2010), odkedy žalobcovi patrí úrok z omeškania. V omeškaní so zaplatením mzdy za november 2010 je žalovaný od 01. 01. 2011, so zaplatením mzdy za december 2010 je žalovaný od 01. 02. 2011, so zaplatením mzdy za január 2011 a odstúpeného je žalovaný od 01. 03. 2011. Rovnako je splatné stravné a náhrada mzdy za dovolenku a za chorobu. Žalobca si však uplatnil úrok z omeškania od podania žaloby, t.j. od 24.08.2011, súd ako viazaný žalobou v tejto časti žalobe vyhovel. Úrok z omeškania žalobcovi patrí vo výške o 8 percentuálnych bodov vyšší, ako je úroková sadzba Európskej centrálnej banky, platná k I. dňu omeškania (čo v období od 13. 05. 2009 do 12. 07. 2011 bolo 1 %), teda vo výške 9% ročne. Úrok patrí žalobcovi až do splnenia záväzku žalovaným.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 a § 151 ods. 1 Obč. súd. por. Žalobca mal úspech v konaní v plnom rozsahu, nepodal návrh na prisúdenie náhrady trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia cestou Okresného súdu Liptovský Mikuláš na Krajský súd v Žiline v troch písomných vyhotoveniach.

Podľa § 205 ods. 1 O. s. p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, dátum, podpis) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Podľa § 205 ods. 2 O. s. p. odvolanie proti rozsudku, alebo uzneseniu, ktorým bolo

rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že:

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 205 ods. 3 O. s. p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Pokiaľ si povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/95 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok).