

Súd: Okresný súd Žiar n/H  
Spisová značka: 9Cpr/1/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6413205845  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 12. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Igor Valent  
ECLI: ECLI:SK:OSZH:2013:6413205845.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Žiar nad Hronom pred samosudcom JUDr. Igorom Valentom v právnej veci navrhovateľa D. U. nar. XX.XX.XXXX, bytom S. K.. T. XX, zastúpený JUDr. Jozefom Cakom, advokáta Ak Trnava Štefana Moyzesa 25 proti odporcovi R. J..S..Z.. P. U. R. XX, O.: XX XXX XXX o návrhu navrhovateľa na zaplatenie 3.727,86,- € s príslušenstvom takto

### rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť 3.727,86,- € spolu s 8,75% úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.696,12,- € od 16.10.2012 do zaplatenia, s 8,75% úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.015,87,- € od 16.11.2012 do zaplatenia, s 8,75% úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.015,87,- € od 16.12.2012 do zaplatenia, všetko v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozhodnutia.

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania vo výške 1.146,60,- € na účet právneho zástupcu navrhovateľa JUDr. Jozefa Caka, advokáta AK Trnava Š. Moyzesa č. 25, v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozhodnutia.

### odôvodnenie:

Prostredníctvom splnomocneného advokáta navrhovateľ uplatnil voči odporcovi návrhom na začatie konania nárok na zaplatenie žalovanej istiny jednak titulom nevyplatenj mzdy za mesiac september kalendárneho roku 2012 ako tiež nárok na náhradu mzdy za mesiace október a november kalendárneho roku 2012.

Bez nariadenia pojednávania rozhodol súd v prejednávanej veci platobným rozkazom dňa 3.9.2013, ktorý platobný rozkaz sa odporcovi doručiť nepodarilo, preto súd uznesením zo dňa 28.10.2013 sp. zn. 9Cpr 1/2013 vydaný platobný rozkaz zrušil a vo veci nariadil pojednávanie.

Určeného pojednávania na deň 10.12.2013 sa odporca nezúčastnil, predvolanie súdom mu bolo zasielané na adresu sídla obchodnej spoločnosti U.Á. R. XX, zásielka sa súdu prinavrátila dňa 5.11.2013 ako nedoručená s oznámením, že adresát je neznámy. Podľa ustanovenia § 48 ods. 2. OSP, ak nie je možné doručiť písomnosť právnickej osobe na adresu jej sídla uvedenú v obchodnom registri alebo v inom registri, v ktorom je zapísaná a jej iná adresa súdu nie je súdu známa, písomnosť sa považuje po troch dňoch od vrátenia nedoručenej zásielky súdu za doručenú, a to aj vtedy, ak ten, kto je oprávnený konať za právnickú osobu sa o tom nedozvie. S odkazom na toto ustanovenie a s využitím ustanovenia § 101 ods. 2 OSP súd preto realizoval pojednávanie v neprítomnosti odporcu.

V rámci dokazovania súd uskutočnil výsluch navrhovateľa, oboznámil sa s listinnými dôkazmi, ktoré súdu predložil navrhovateľ a to pracovnou zmluvou uzavretou dňa 5.9.2012, vzájomnou

mailovou komunikáciou medzi konateľom odporcu a navrhovateľom, informáciou o prešetrení podnetu inšpektorátom práce Banská Bystrica zo strany navrhovateľa, predloženými originál listinnými dokladmi preukazujúcimi počet odpracovaných hodín v kalendárnom mesiaci september r. 2012 navrhovateľa pre odporcu ako zamestnávateľa, na základe čoho súd zistil nasledovný skutkový stav veci:

Navrhovateľ a odporca uzatvorili dňa 5.9.2012 zmluvu uzavretú „ pracovná dohoda “ / čl. 12 spisu / s dohodnutým dňom nástupu do práce dňom 5.9.2012, s dojednaným druhom práce - vedúci pracovného tímu, s dojednanou dĺžkou pracovného pomeru po dobu troch mesiacov, s dojednaním ohľadom výšky odmeny za odpracovanú hodinu brutto v sume 11.024,- € a s ďalšími vedľajšími dojednaniami tak ako sú špecifikované v bode 4 - 9 takejto zmluvy.

Podľa § 42 ods. 1. Zák. práce, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancom.

Podľa § 43 ods. 1. Zák. práce, v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú

a/ druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika

b/ miesto výkonu práce

c/ deň nástupu do práce

d/ mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa § 15 Zák. práce, prejav vôle treba vykladať tak, ako so zreteľom na okolnosti za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

I keď zmluva, ktorú uzatvorili účastníci konania a ktorú nazvali „ pracovná dohoda “ má všetky náležitosti riadnej pracovnej zmluvy uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom, súd vychádzal z jej obsahu a nie z názvu. Z obsahu takejto uzavretej zmluvy jasne, určite a zrozumiteľne je nutné chápať, že odporca ako zamestnávateľ a navrhovateľ ako zamestnanec mali vôľu uzatvoriť pracovnú zmluvu so všetkými jej náležitosťami, čím došlo i k založeniu pracovnoprávneho vzťahu medzi účastníkmi konania.

Navrhovateľ uplatňoval nárok na zaplatenie peňažného plnenia voči odporcovi dôvodiac tým, že suma 1.696,12 € predstavuje nevyplatenú mzdu za mesiac september r. 2012 a to počnúc dňom 5.9.2012 až do 30.9.2012 pri dojednanej brutto hodinovej mzde 11,24,- €. Navrhovateľ však vyčíslil takýto nárok na vyplatenie mzdy ako čistú mzdu a pri jej výpočte zohľadnil povinné odvody. Ďalej uplatňoval nárok na zaplatenie náhrady mzdy za mesiac október r. 2012 a november r. 2012 každý mesiac vo výške 1.015,87,- € s odôvodnením, že práve pre zavinené prekážky na strane zamestnávateľa navrhovateľovi nebola pridelená mzda a preto má zákonný nárok na jej náhradu počas trvania pracovného pomeru, ktorý bol dojednaný v dĺžke troch mesiacov odo dňa uzatvorenia pracovnej zmluvy / čl. 2 pracovnej zmluvy /. Navrhovateľ tvrdil, že uplatňuje nárok na náhradu mzdy len v rozsahu 60% jeho primerného zárobku, ktorého výšku resp. výpočet neurčí.

Skutkové tvrdenia navrhovateľa spočívali v tom, že po uzavretí pracovnej zmluvy dňa 5.9.2012 ako vedúci pracovného tímu započal vykonávať prácu pre odporcu mimo územia - SR / SRN/ a v mesiaci september r. 2012 odpracoval 208,5 pracovných hodín, o ktorých tvrdeniach predložil originál dochádzky vypracovaný firmou pre ktorú zabezpečoval odporca samotný zamestnávateľ navrhovateľa. Ďalej sa vyjadril, že následne v mesiaci október a november kalendárneho roku 2012 zamestnávateľ prestal navrhovateľovi pridelať prácu o ktorých tvrdeniach produkoval dôkazy a to vzájomnú mailovú komunikáciu medzi navrhovateľom ako zamestnancom a odporcom ako zamestnávateľom. Navrhovateľ ešte pred podaním návrhu na začatie konania požiadal príslušný inšpektorát práce Banská Bystrica

o prešetrenie podnetu v súvislosti s neposkytnutou výplatom mzdy za vykonanú prácu, pričom takýto podnet bol po náležitých zisteniach vyhodnotený ako čiastočne opodstatnený, pokiaľ zamestnávateľ neposkytol za vykonanú prácu mzdu, neposkytol náhradu mzdy, neposkytol doklad o ukončení pracovného pomeru a súčasne nevydal pri vyúčtovaní mzdy doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním vykonaných zrážkach zo mzdy v celkovej cene práce.

Podľa ustanovenia § 118 ods. 1. Zák. práce / Zák. č. 311/2011Z.z. v platnom znení /, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa ods. 2 tohto ustanovenia, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje náhrada mzdy, odstúpené, odchodné, cestovné náhrady, vrátane nenárokovateľných cestovných náhrad príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitalových podielov alebo obligácii, daňová bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83 ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona.

Podľa § 129 ods. 1. Zák. 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 § 119 ods. 1, 2 tohto zákona, mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, mzdové podmienky, zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

Z predloženej pracovnej zmluvy mal súd nepochybne tiež za preukázané dojednanie výšky mzdových podmienok medzi navrhovateľom ako zamestnancom a odporcom ako zamestnávateľom vo výške 11,25 € brutto za odpracovanú hodinu. Splatnosť takto dojednanej mzdy bola určená do 15. dňa nasledujúceho mesiaca. Predloženými listinnými dôkazmi navrhovateľ tiež preukazoval súdu reálne odpracovaný počet hodín v kalendárnom mesiaci september r. 2012. Navrhovateľ súdu tiež preukázal a to predloženou vzájomnou komunikáciou so zamestnávateľom skutočnosť, že práve v dôsledku zavinenia zamestnávateľa mu v mesiacoch október a november kalendárneho roku 2012 zamestnávateľ pre prekážky na jeho strany neprideloval dohodnutú prácu a súčasne navrhovateľ po vzájomnej dohode ani na inú právu nepreradil.

Podľa § 142 ods. 1. Zák. práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi, alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami / prestoj / a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § ods. 2. a 3 tohto ustanovenia, ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku. Ak nemohol vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa ods. 4. tohto ustanovenia, ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodnutom najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

Podľa ustanovenia § 134 ods. 1. Zák. práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Zo zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohovosti na pracovisku a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa časť neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa § 134 ods. 2. Zák. práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci v štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodnom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní, alebo 170 hodín, používa sa na miesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa § 4 tohto ustanovenia, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

S odkazom na vyššie citované ustanovenie týkajúce sa výpočtu priemerného zárobku, ktorý sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok mal súd za preukázané, že hodinový zárobok u navrhovateľa podľa dojednania v pracovnej zmluve predstavoval 11,24,- € a takto dojednaný priemerný hodinový zárobok, súd vynásobil priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času / 164 hodín / a určil výpočet priemerného mesačného zárobku vo výške 1.843,36,- €.

Z vyššie uvedených zistení vznikol teda navrhovateľovi nárok na výplatu dojednanej mzdy za mesiac september r. 2012 v rozsahu 2.343,54 € a nárok na výplatu náhrady mzdy za kalendárne mesiace október 2012 a november r. 2012 individuálne po 1.843,36,- € spolu v sume prevyšujúcej uplatňovaný nárok návrhom na začatie konania. Súd však je návrhom na začatie konania viazaný a preto rozhodol tak ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku a navrhovateľovi priznal voči odporcovi nárok na zaplatenie sumy 3.727,86,- € i s úrokom z omeškania počítaným odo dňa nasledujúceho po splatnosti dohodnutej výplaty mzdy, tak ako to bolo účastníkmi dojednanej v pracovnej zmluve vo výške úroku z omeškania určeného s odkazom na nariadenie vlády SR č. 87/1995 Zb. v platnom znení pred 1.2.2013 a to až do zaplatenia.

O náhrade trov konania súd rozhodol vo veci podľa ustanovenia § 142 ods. 1. OSp, a navrhovateľovi, ktorý mal v konaní úspech priznal náhradu trov, ktoré mu vznikli titulom úhrady súdneho poplatku za návrh vo výške 223,- € ako i náhradu trov titulom právneho zastúpenia vo výške 923,60,- € za 4 úkony právnej pomoci / príprava, prevzatie, spísanie návrhu, porada s klientom / pojednávanie 11.12.2013, úkon právnej pomoci v hodnote á 141,09,- € / § 10 vyhl. č. 655/2004 Zb. o odmenách a náhradách advokátov/, 4 x režijný paušál 7,81,- € spolu 714,72,- €, náhradu straty času s odkazom na ustanovenie § 17 ods. 1 vyššie citovanej vyhlášky za cestu na pojednávanie vykonanú dňa 10.12.2013, 6 začatých polhodín á 12,35,- € spolu 88,92,- € ako i náhradu cestovného vo výške 119,96,- € za cestu vykonanú 10.12.2013 Trnava - Žiar nad Hronom a späť 268 km pri spotrebe 11,7 L/100 km pri náhrade 0,183,- € za 1/ km + DPH spolu 119,96,- € a k náhrade týchto trov zaviazal odporcu s povinnosťou odporcu realizovať úhradu trov konania na účet právneho zástupcu navrhovateľa / § 149 ods. 1. OSP/.