

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 17CoPr/6/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8311214200  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 01. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Burešová  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2014:8311214200.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Jany Burešovej a sudkýň JUDr. Zlato Simkovej a JUDr. Gabriely Világiovej v právnej veci žalobcu F. W., nar. XX.XX.XXXX, bytom P., P. XXXX/XX, zast. advokátom JUDr. Jánom Holotom, so sídlom Snina, Komenského 2791 proti žalovanej T. P. - UNITRANS, IČO: 10 680 811, so sídlom P., U. XXXX/XX, zast. advokátom JUDr. Jánom Kiziviatom, so sídlom kpt.Nálepku 8, 071 01 Michalovce, o zaplatenie 2.028,80 Eur s prísl., o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Humenné č. k. 21Cpr/1/2012-264 zo dňa 24.09.2013 jednohlasne takto

### **r o z h o d o l :**

P o t v r d z u j e rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti, t. j. vo výroku o povinnosti žalovanej zaplatiť žalobcovi sumu 560 Eur v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### **o d ô v o d n e n i e :**

Napadnutým rozsudkom prvostupňový súd žalovanej uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 560 Eur v lehote do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Súd konanie v časti o zaplatenie sumy 1.401 Eur zastavil.

Rozhodol, že o trovách konania rozhodne samostatným uznesením do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Prvostupňový súd tak rozhodol o návrhu žalobcu, ktorým pôvodne žiadal, aby súd zaviazal žalovanú zaplatiť mu sumu 2.028,80 Eur ako náhradu mzdy za obdobie od 01.09.2011 do 31.12.2011. Uplatnil si trovy konania.

V priebehu konania žalobca upravil svoj žalobný návrh tak, že žiadal priznať od žalovanej mzdu za obdobie od 06.09.2011 do 31.12.2011 v sume 1.961 Eur, vrátane trov konania do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

V priebehu konania žalovaná uhradila na účet žalobcu sumu 1.401 Eur, preto v tejto časti čiastočne žalobca zobral žalobu späť a žiadal konanie zastaviť.

Po predchádzajúcom súhlase žalovanej prvostupňový súd podľa § 96 O. s. p. v tejto časti konanie zastavil. Predmetom konania ostala už len suma 560 Eur, ktorá predstavuje rozdiel v tarifnom stupni a koeficiente minimálnej mzdy pri stanovení výšky nedoplatku žalovanej na mzde pre žalobcu.

Prvostupňový súd zistil, že medzi účastníkmi konania došlo k neplatnému rozviazaniu pracovného pomeru. Všetky nároky, vrátane mzdových, boli medzi účastníkmi konania vyriešené dohodou zo dňa 31.07.2013, kde účastníci konania uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru dohodou ku dňu 31.07.2013. Následne si usporiadali aj vzájomné finančné nároky, keď žalovaná uhradila v prospech žalobcu sumu 1.401 Eur, ktorá predstavuje hrubú mzdu za obdobie od 06.09.2011 do 31.12.2011 pri zaradení žalobcu do 1. stupňa pracovnej náročnosti podľa prílohy č. 1 k Zákonníku práce a bola mu stanovená hrubá mzda vo výške 1.2-násobku minimálnej mzdy, pričom žalobca trval na jeho zaradení do 4. stupňa náročnosti práce pri stanovení minimálnej hrubej mzdy vo výške 1.6-násobku minimálnej mzdy.

Prvostupňový súd sa zamerlal už len na posúdenie uplatneného nároku, či vzhľadom na vykonávanú prácu a vzájomné dohody medzi účastníkmi konania je možné zaradiť odporcu do 1. alebo 4. stupňa pracovnej náročnosti a od toho odvíjajúci sa koeficient násobku minimálnej mzdy vo výške 1.2 alebo 1.6.

Prvostupňový súd uviedol, že od posledného rozhodnutia súdu sa žiadne pomery ani skutkovo ani právne nezmenili pri posudzovaní uvedených okolností. Vychádzal z pracovnej zmluvy žalobcu, z výsluchu účastníkov konania, z výsluchu svedkov a uzavretých doložených zmlúv. Uviedol, že žalobca uniesol svoje dôkazné bremeno na rozdiel od žalovanej, ktorá bola v tomto smere v podstate pasívna. Bolo zistené, že žalobca počas práce u žalovanej reálne vykonával funkciu riaditeľa a vykonával všetky pracovné činnosti v súlade so stupňom 4 prílohy č. 1 ( Charakteristika stupňov náročnosti pracovných miezd k Zákonníku práce ). Preto má nárok na 1.6-násobok minimálnej mzdy so zaradením do 4. stupňa náročnosti pracovnej činnosti podľa § 120 Zákonníka práce. Jeho činnosť sa v podstate zhodovala aj s modelovým príkladom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý bol predložený prvostupňovému súdu.

Na daný právny vzťah aplikoval jednak ust. § 119 Zákonníka práce, ďalej ust. § 120 Zákonníka práce, § 122 Zákonníka práce, § 139 Zákonníka práce ( zrejme zo strany prvostupňový súd došlo k preklepu, keď citovaný obsah uvedeného ustanovenia zodpovedá ustanoveniu § 134 Zákonníka práce ) a vychádzal aj z ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Podrobne oznámil aj obsah prílohy č. 1 k Zákonníku práce s názvom Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miezd a skonštatoval, že čo sa týka pracovnej zmluvy a mzdových dojednaní, v pracovnej zmluve bolo pôvodne dohodnuté pracovné miesto žalobcu ako vodič ND a nástrojár. Konkludentne neskôr sa zmenila jeho náplň práce, čo nakoniec potvrdili obe sporové strany a v čase neplatného skončenia pracovného pomeru vykonával žalobca práce zodpovedajúce pracovnej pozícii riaditeľa prevádzky. V tom čase sa zmenil výrobný program vo firme, ktorá začala robiť kovovýrobu ( niekedy okolo roku 2005 ). Od tohto obdobia firma zamestnávala aj 15 zamestnancov a živnostníkov, a preto začal žalobca vykonávať aj funkciu zodpovedného vedúceho riadenia výroby, riadil celý chod firmy, podpisoval objednávky na nákup tovaru, zadeľoval robotu zamestnancom, pričom žalovaná len všetky doklady podpisovala, pretože robila činnosť ekonomického charakteru. Žalobca rozhodoval dokonca aj o prijímaní zamestnancov do firmy a o skončení pracovného pomeru. Mzdu dostával oficiálne minimálnu podľa pracovnej zmluvy, avšak, keďže boli s žalovanou manželia, mal neobmedzený príjem, resp. mohol si brať toľko peňazí, koľko potreboval. Uvedené potvrdil žalobca, ale aj svedkovia a obchodní partneri, s ktorými komunikoval žalobca, nie žalovaná.

Prvostupňový súd vo veci vypočul svedka T. W., ktorý potvrdil, že žalobca bol jeho vedúci. V súčasnosti zástupcom žalovanej je vo výrobnej hale a v dielni on, to znamená, zabezpečuje objednávku materiálov podľa objednávok, ktoré mu zašle žalovaná, vrátane výkresov, ktoré sú súčasťou objednávok. Svedok, T. W. potvrdil, že žalobca ho prijímal do zamestnania, pracovnú zmluvu s ním uzatvárala žalovaná. Takisto aj o skončení pracovných pomerov rozhodoval žalobca. Žalovaná robila v kancelárii papierovú robotu. Žalobca zabezpečoval aj dohľad pri bezpečnosti práce. Zabezpečoval a odstraňoval poruchy. Svedok T. F. potvrdil, že robil zámočníka na základe ústnych pokynov, ktoré mu dával T. W. a predtým mu tieto pokyny dával žalobca. Pri dohadovaní práce v minulosti rokoval so žalobcom a vždy, pokiaľ pracoval pre firmu sa obracal na žalobcu. Obdobne uviedol aj svedok Ing.L., že jeho firma spolupracovala s firmou žalovanej, svoju spoluprácu mal so žalobcom, žalovanú osobne ani nepoznal. Všetky dodacie listy riešil so žalobcom a rovnako aj reklamácie. Spočiatku sa mu javilo, že vlastníkom firmy je práve žalobca.

Prvostupňový súd ďalej zistil, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.01.2004 žalobca bol prijatý na výkon práce vodič ND a nástrojár. Pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú, pracovná zmluva

nemala dohodnuté mzdové nároky. Bolo preukázané, že priebežne došlo k zmene náplne práce žalobcu, žalobca začal vykonávať prácu zodpovedajúcu práci vedúceho prevádzky, resp. riaditeľa. Možnosť zmeny obsahu práce bez písomnej zmeny pracovnej zmluvy vyplýva aj zo súdnej praxe ( V 2/1967 ). Ďalej prvostupňový súd zistil, že z výpisu zo živnostenského registra žalovanej vyplýva, že táto začala podnikáť pod obchodným menom T. W. - UNITRANS ( od 13.05.2009 ako T. P. - UNITRANS ) dňa 17.03.1992. Neskôr 02.06.1999 rozšírila svoje podnikanie o zámočnícke, zváračské práce a podobné práce a nakoniec 29.09.2003 svoj predmet podnikania rozšírila aj na kovovýrobu. Žalobca k niektorým činnostiam žalovanej vykonával funkciu zodpovedného zástupcu, ktorá bola zrušená ku dňu 09.11.2009. Ďalej prvostupňový súd zistil, že žalobca nemal dohodnutú výšku odmeny v pracovnej zmluve, táto výška odmeny nebola dohodnutá ani v kolektívnej zmluve. Podľa žalovanej jeho odmeňovanie predstavovalo 1.stupeň pracovnej náročnosti s koeficientom minimálnej mzdy 1.2. Prvostupňový súd však zistil, že vzhľadom na obsah pracovnej činnosti žalobcu, keďže medzičasom došlo k zmene náplne jeho práce, patrila by mu mzda vo výške 1.6-násobku koeficienta minimálnej mzdy podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce so zaradením do 4. stupňa náročnosti práce.

Podľa Nariadenia vlády SR č. 408/2010 bola v roku 2011 minimálna mzda vo výške 317 Eur a koeficient pri 4. stupni náročnosti je 1.6-násobok. Potom minimálny mzdový nárok žalobcu predstavuje sumu za žalované obdobie od 06.09.2011 do 31.12.2011 sumu 1.961 Eur v hrubom, vrátane všetkých štátnych sviatkov, čo je v súlade s ust. § 122 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce. Keďže žalovaná dobrovoľne vyplatila žalobcovi sumu 1.401 Eur v hrubom, ostalo nevyplatených 560 Eur v hrubom. Preto prvostupňový súd žalobe čo do úhrady sumy 560 Eur v hrubom vyhovel.

Výrok o trovách konania odôvodnil ust. § 151 ods. 3 O. s. p., keď o týchto trovách rozhodne samostatným uznesením.

Proti tomuto rozsudku v zákonom stanovenej lehote podala odvolanie žalovaná. Namietala výrok rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým bola zaviazaná zaplatiť žalobcovi sumu 560 Eur v lehote do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku. Tvrdila, že prvostupňový súd dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, keď dospel k záveru, že žalobca vykonával prácu zodpovedajúcu práci vedúceho prevádzky, resp. funkciu riaditeľa, a ktorý nemal dohodnutú výšku odmeny v pracovnej zmluve a z toho dôvodu mu patrila mzda vo výške 1.6-násobku koeficienta minimálnej mzdy podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce so zaradením do 4. stupňa náročnosti práce. Namietala, že funkcia riaditeľa u žalovanej nikdy nebola vytvorená v jej organizačnej štruktúre. Nebola vytvorená žiadna funkcia zodpovedajúca 4. stupňa náročnosti vykonávaných prác. Žalobca nevykonával rozsah prác, ktorých charakteristika je uvedená v prílohe č. 1 k Zákonníku práce vo vzťahu k 4. stupňa náročnosti práce, kde je uvedené, že ide o práce samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných systémových a metodických prác spojených so zvýšenou duševnou námahou, riadenie organizácie alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahlosť súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných. Navyiac, žaloba nespĺňala ani kvalifikačné predpoklady na zastávanie takejto funkcie. Na strane žalovanej sa jednalo o malú prevádzku s malým počtom zamestnancov.

Je síce pravdou, že listom zo dňa 16.03.2011, ktorý bol doručený právnenému zástupcovi žalovanej vyzval žalobca žalovanú na pridelovanie práce. Tento prevzal jej právny zástupca, avšak plnomocenstvo jej právneho zástupcu JUDr. Zoláka zaniklo doručením rozsudku odvolacieho súdu a právoplatnosťou rozsudku súdu prvého stupňa v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu, ktorý rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 14.03.2011. Preto túto výzva nie je možné považovať za doručenú žalovanej.

Žalovaná nesúhlasila s názorom súdu prvého stupňa, že bránila žalobcovi pri vstupe na pracovisko. Je pravdou, že žalovaná obmedzovala a znemožňovala žalobcovi vstup do haly, ale nie z dôvodu, že tento mal záujem pracovať a nastúpiť do práce, ale z dôvodu, že žalobca chcel vykonávať v týchto priestoroch svoju podnikateľskú činnosť.

Prvostupňový súd dospel aj k nesprávnemu právnenému posúdeniu veci, keď nevychádzal z ust. § 134 ods. 1, 2, 3, 4, 5 Zákonníka práce, ale z ust. § 139 Zákonníka práce.

Prvostupňový súd svoje rozhodnutie o úhrade sumy 560 Eur žiadnym spôsobom neodôvodnil. Mal pri určovaní nároku žalobcu vychádzať z priemerného mesačného zárobku žalobcu za kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Z ustálenej súdnej praxe je zrejmé, že priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka. V danom prípade podľa názoru žalovanej tento právny stav znamená, že ak sa poskytuje zamestnancovi náhrada mzdy za obdobie september až december 2011, je potrebné vychádzať z rozhodujúceho obdobia pre výpočet priemerného zárobku, ktorým je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, a teda pri náhrade mzdy za mesiac september 2011 mal súd vychádzať zo zúčtovanej mzdy za 2. kalendárny štvrťrok 2011 a pri určení nároku žalobcu za obdobie 10/2011 až 12/2011 mal súd vychádzať zo zúčtovanej mzdy žalobcu za 3. kalendárny štvrťrok 2011. Prvostupňový súd nevykonal v tomto smere žiadne dokazovanie a nie je zrejmé na základe akých skutočností dospel k záveru o dôvodnosti nároku žalobcu na sumu 560 Eur hrubého.

Žalobcovi bola mzda vyplácaná, pričom výška mzdy neodporovala ust. § 120 ods. 4 Zákonníka práce, zodpovedala 1.2-násobku minimálnej mzdy a zo strany žalovanej neboli porušené ustanovenia zákona o minimálnej mzde a žalobca nikdy nepodal na súd žalobu o neplatné zaradenie v rámci platového stupňa zo strany zamestnávateľa podľa žalovanej. Preto žalovaná žiadala, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil a žalobu zamietol a priznal jej nárok na náhradu trov konania, alternatívne, aby rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie súdu prvého stupňa.

K odvolaniu žalovanej sa písomne vyjadril žalobca, ktorý uviedol, že žalovaná neuvádza žiadne nové skutočnosti, resp. také skutočnosti, ktorými by sa súd prvého stupňa v odôvodnení napadnutého rozhodnutia nevysporiadal. Predložil doklad, a to organizačnú štruktúru firmy žalovanej, z ktorého vyplýva, že zodpovedným vedúcim prevádzky v minulosti bol F. W., potom T. W., ktorý vykonával prácu v pracovnom zaradení zámočník. Navrhol odvolanie zamietnuť.

Odvolací súd v rámci kompetencií vyplývajúcich z ust. § 10 ods. 1 O. s. p. preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa spolu s konaním, ktoré mu predchádzalo v zmysle zásad uvedených v ust. § 212 O. s. p., vo veci nenariadil odvolacie pojednávanie, čo je v súlade s ust. § 214 ods. 1, 2 O. s. p., vo veci nariadil verejné vyhlásenie rozsudku, na základe čoho zistil, že rozhodnutie súdu prvého stupňa je správne a odvolacie námietky žalovanej sú nedôvodné.

Prvostupňový súd správne ustálil skutkový stav, správne aplikoval právny predpis a správne vo veci aj rozhodol. Odvolací súd sa stotožňuje s rozhodnutím súdu prvého stupňa, vrátane právnej argumentácie, na ktoré rozhodnutie v celom rozsahu poukazuje. Na správnosti rozhodnutia súdu prvého stupňa nič nemení ani skutočnosť, že naozaj prvostupňový súd v odôvodňovaní rozhodnutia nepoužil správne číselné označenie ustanovenia Zákonníka práce, ktoré v danej veci aplikoval ( nesprávne použil ust. § 139 Zákonníka práce ), ale správne odcitoval zákonné znenie, ktoré aplikoval pri rozhodovaní vo veci samej. Preto táto písárska chyba nemôže spôsobiť nepreskúmateľnosť rozhodnutia súdu prvého stupňa a ani nesprávne právne posúdenie veci. Pod nesprávnym právnym posúdením veci totiž je potrebné rozumieť pochybenie súdu spočívajúce v tom, že na zistený skutkový stav neaplikoval príslušnú právnu normu, alebo aplikoval nesprávnu právnu normu alebo aplikoval síce správnu právnu normu, ale jej obsah interpretoval nesprávne, alebo právnu normu síce interpretoval správne, ale na zistený skutkový stav ju nesprávne aplikoval. Prvostupňový súd sa žiadnej takejto vady konania nedopustil. Preto odvolacia námietka v tejto súvislosti je nedôvodná, účelová.

Taktiež prvostupňový súd náležitým spôsobom zistil skutkový stav veci. Prvostupňový súd na základe podrobného dokazovania, ktoré podľa pokynov predchádzajúceho zrušujúceho uznesenia odvolacieho súdu opravil, ale vykonal aj ďalšie dôkazy na ozrejenie rozhodujúcich skutočností, vzhľadom na zmenu žalobného návrhu a disponovania s návrhom na začatie konania a čiastočnej úhrady zo strany žalovanej, pričom na základe týchto dôkazov dospel prvostupňový súd k správnym skutkovým zisteniam. Všetky dôkazy vyhodnotil správne a neporušil žiadne z ust. § 132 až 135 O. s. p. To, že prvostupňový súd dospel

ku skutkovému stavu, ktorý vyplýva z vykonaného dokazovania, svedčí aj o tom, že žalobca uniesol dôkazné bremeno, keď okrem povinnosti tvrdenia, že vykonával práce určitého druhu, rozdielne od pracovnej náplne podľa pracovnej zmluvy, preukázal tieto skutočnosti. Tieto skutočnosti boli preukázané nielen konštatovaním aj zo strany žalovanej, že tieto práce boli vykonávané v inom rozsahu ako podľa pracovnej zmluvy, ale boli doložené aj svedkovia, ktorí potvrdili tvrdenia žalobcu. Na druhej strane však žalovaná neuniesla dôkazné bremeno, svedčiace o tom, že žalobca nevykonával činnosť, ktorú sám tvrdil a o ktorej predložil dôkazy. Žalovaná ostala tak, ako to správne konštatuje prvostupňový súd, len v pozícii tvrdenia. Na podporu svojich tvrdení nepredložila žiaden dôkaz svedčiaci o opaku, preto nie je možné tieto okolnosti pričítať na ťarchu žalobcu, ktorý dôkazmi podložil svoje tvrdenia.

Ani v odvolacom konaní žalovaná svoje tvrdenia žiadnym spôsobom nezdokladovala, neoznačila žiadne dôkazy, a preto odvolací súd nemôže jej odvolaniu vyhovieť, pretože samotné tvrdenie žalovanej neznamena, ako to už bolo uvedené vyššie, preukázanie skutočností. Preto prvostupňový súd správne zistil skutkový stav, na ktorý aplikoval správny právny predpis a správne vo veci aj rozhodol, keď skonštatoval, že žalobca vykonával práce v 4. skupine náročnosti pracovných miest. K námietke, ktorá spočívala v určení výšky nedoplatku na mzde za obdobie od 06.09. do 31.12.2011, je potrebné uviesť, že je síce pravdou, že výpočet pre určovanie nároku žalobcu, mal vychádzať z priemerného mesačného zárobku žalobcu za predchádzajúci kalendárny štvrtrok, avšak žalobca si uplatnil nárok podľa § 120 Zákonníka práce s tým, že ide o mzdu, ktorá zodpovedá minimálnej výške minimálnej mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy podľa kvalifikačnej náročnosti vykonávanej práce. Teda ide o minimálnu výšku minimálnej mzdovej tarify. V prípade, pokiaľ sú pracovnoprávne vzťahy korektné, je možné túto výšku stanoviť aj vo väčšom rozsahu, napr. v kolektívnej zmluve, prípadne na základe dohody zamestnanca a zamestnávateľa. V tomto prípade však ide o minimálny zákonný nárok. Preto spôsob výpočtu je stanovený v ust. §120 Zákonníka práce.

Vzhľadom na uvedené okolnosti odvolací súd napadnutý výrok rozsudku súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 O. s. p. potvrdil. Ostatné odvolacie námietky považoval za právne bezvýznamné, nedôvodné, s ktorými sa už prvostupňový súd v odôvodnení svojho rozhodnutia vysporiadal.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.