

Súd: Okresný súd Stará Ľubovňa  
Spisová značka: 5Cpr/1/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8513203192  
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 06. 2014  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Judita Dubjelová  
ECLI: ECLI:SK:OSSL:2014:8513203192.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Stará Ľubovňa samosudkyňou JUDr. Juditou Dubjelovou v právnej veci navrhovateľa U. W., bytom XXX XX A. S. XXX proti odporcovi Clean All, s. r. o., Ružinovská 1, 821 02 Bratislava, IČO: 45573557 v konaní o určenie, že pracovný pomer trvá a o zaplatenie mzdy takto

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

Súd u r č u j e , že pracovný pomer medzi navrhovateľom U. W., nar. XX.X.XXXX, A. S. XXX, občanom SR a odporcom Clean All, s. r. o., Ružinovská 1, 821 02 Bratislava, IČO: 45573557, uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 3.12.2012, t r v á .

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi mzdu za mesiac január 2013 vo výške 585 eur s 8,5 % ročným úrokom z omeškania od 16.2.2013 do zaplatenia v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

V prevyšujúcej časti, a to určenia, že výpoveď zo zamestnania je neplatná, súd konanie z a s t a v u j e .

O trovách konania súd r o z h o d n e do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

### **o d ô v o d n e n i e :**

Navrhovateľ návrhom doručeným súdu dňa 1.7.2013 sa domáhal, aby súd určil, že výpoveď odporcu je neplatná, uložil povinnosť odporcovi podať navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru ku dňu vydaniu tohto rozsudku, uložil odporcovi povinnosti nahradiť navrhovateľovi náhradu mzdy za mesiac január vo výške 584,96 eur a náhradu mzdy za mesiace január, február, marec, apríl, máj, jún 2013 vo výške minimálnej mzdy za každý mesiac, a to vo výške 1 688,50 eur. Návrh odôvodnil tým, že dňa 4.12.2013 uzavrel s odporcom pracovný pomer na dobu neurčitú na pracovnú pozíciu pomocný pracovník na pomocné stavebné práce s miestom výkonu práce Viedeň - Rakúsko. V mesiaci december 2012 a január 2013 pracoval u odporcu spolu so svojím otcom U. W. starším a bratom S., C. F., C. W. a U. F.. Za mesiac december dostal výplatnú pásku a bola mu v Rakúsku vyplatená aj mzda. Za mesiac január 2013 nedostal ani výplatnú pásku a odporca mu za tento mesiac nevyplatil žiadnu mzdu. Zamestnávateľ splnomocnil U. H., ktorý mu v mesiaci február 2013 oznámil, že zatiaľ nemá zabezpečenú prácu, ani ubytovanie, preto má počkať doma. Uviedol, že podľa čl. 7 bod 7.6 zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh. Doposiaľ mu odporca nezabezpečil ani prácu a ani nedostal výpoveď z pracovného pomeru. V mesiaci marci 2013 odporca mu zaslal doporučené list, v ktorom bolo potvrdenie o príjme za vyplatenie mzdy za január a február 2013, kde bolo uvedené, že mu zrazil odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Zdravotná poisťovňa Dôvera mu však oznámila, že nemá zaplatené odvody za mesiace január a február 2013 a ani za ďalšie mesiace v roku 2013. Keďže odporca do podania návrhu na súd mu neuhradil mzdu za mesiac január 2013 a ani za ďalšie mesiace, podal na neho trestné oznámenie za nevyplatenie mzdy. Odporcu žiadal, aby mu zaplatil mzdu za mesiace január a február, ale ten mu tvrdil, že mzdu mu vyplatí, keď zoženie peniaze. Tiež uviedol, že podal podnet na inšpektorát práce, ktorý zistil porušenie Zákonníka práce vo viacerých bodoch.

Komunikoval s odporcom ohľadom výpovede zo zamestnania, ale ten mu tvrdil, že výpoveď už má, ale do podania návrhu mu výpoveď z pracovného pomeru odporca nedoručil. Výpoveď nedostali ani ďalší pracovníci, ktorí pracovali u odporcu, a to jeho otec, brat, a tiež C. F. a U. F.. Najskôr v návrhu žiadal, aby súd určil, že výpoveď zo zamestnania je neplatná a tiež žiadal, aby súd uložil odporcovi povinnosť podať navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru ku vydaniu tohto rozsudku a zaviazal ho nahradiť mu mzdu za mesiac január 2013 vo výške 584,96 eur a za mesiace február, marec, apríl, máj, jún 2013 vo výške minimálnej mzdy za každý mesiac, teda spolu 1 688,50 eur. K návrhu pripojil pracovnú zmluvu, potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby, oznámenie Inšpektorátu práce Bratislava, potvrdenie Obvodného oddelenia PZ SR v Starej Ľubovni.

Okresný súd Stará Ľubovňa vyzval dňa 4.9.2013 navrhovateľa na zaplatenie súdneho poplatku vo výške 235,50 eur v lehote 10 dní od doručenia výzvy, a to za výrok, týkajúci sa uloženia povinnosti odporcovi podať navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru a za výrok, aby súd zaviazal odporcu uhradiť navrhovateľovi mzdu za mesiace január, február až jún 2013. Odporca prevzal výzvu dňa 23.9.2013, ale v lehote určenej súdom súdny poplatok nezaplatil, preto súd uznesením č.k. 5Cpr/1/2013-17 zo dňa 6. novembra 2013 zastavil konanie v časti, ktorým navrhovateľ žiadal, aby súd uložil odporcovi povinnosť podať navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru ku dňa vydania tohto rozsudku a tiež uložil povinnosť nahradiť navrhovateľovi mzdu za mesiace január vo výške 584,96 eur a za mesiace február, marec, apríl, máj, jún vo výške minimálnej mzdy, a to vo výške 1 688,50 eur. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 30.11.2013.

Súd uznesením č.k. 5Cpr/1/2013-19 zo dňa 9.1.2014 poučil účastníkov konania o ich právach a povinnostiach a zároveň odporcu vyzval, aby sa v lehote 15 dní vyjadril, či súhlasí s rozhodnutím vo veci bez nariadenia pojednávania a tiež, aby sa vyjadril k žalobe, oznámil, či nárok uznáva alebo nie a ak nárok neuznáva, uviedol rozhodujúce skutočnosti na svoju obranu a aby pripojil k vyjadreniu listiny, na ktoré sa odvoláva, označil dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. Ak nárok uplatnením návrhu v celom rozsahu neuznáva, uviedol vo vyjadrení rozhodujúce skutočnosti na svoju obranu. Zároveň súd vyzval odporcu, aby v prípade, že dal navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 3.12.2012, predložil súdu rovnopis tejto výpovede, prípadne iný dôkaz o skončení pracovného pomeru a o spôsobe skončenia pracovného pomeru a doklad o doručení navrhovateľovi. Zásielka súdu adresovaná odporcovi do vlastných rúk sa vrátila súdu späť dňa 20.2.2014 s poznámkou poštového doručovateľa, že odporca zásielku v odbernej lehote neprevzal. Z výpisu z obchodného registra však vyplýva, že sídlo odporcu Clean All, s. r. o., je na adrese Ružinovská 1, Bratislava 821 02, na ktorú adresu bola zásielka aj zasielaná, preto zásielka sa považuje v zmysle § 48 ods. 2 O.s.p. za doručeníu po troch dňoch od jej vrátenia, t.j. dňom 24.2.2013, a to aj vtedy, ak ten, kto je oprávnený konať za právnickú osobu, sa o tom nedozvie.

Súd nariadil pojednávanie na deň 29.4.2014, ktorého sa nezúčastnil ani navrhovateľ, ani odporca, navrhovateľ svoju neúčast' na pojednávaní ospravedlnil z dôvodov pracovných a u odporcu sa vrátila zásielka súdu - predvolanie na pojednávanie späť dňa 23.4.2014 s odôvodnením, že zásielku v odbernej lehote neprevzal. Súd pojednávanie odročil na deň 5.6.2014, predvolanie na toto pojednávanie bolo riadne a včas doručené navrhovateľovi a aj odporcovi, ktorý ho prevzal dňa 22.5.2014. Pojednávanie dňa 5.6.2014 sa zúčastnil navrhovateľ, nezúčastnil sa ho odporca, ktorý svoju neúčast' na pojednávaní neospravedlnil, nežiadal odročiť pojednávanie z dôležitých dôvodov, preto súd prejednal vec v neprítomnosti odporcu podľa § 101 ods. 2 O.s.p.

Na pojednávaní dňa 5.6.2014 navrhovateľ ešte pred začatím pojednávania zobral návrh späť v časti určenia neplatnosti výpovede, navrhol, aby súd v tejto časti konanie zastavil, keďže doposiaľ mu odporca nedoručil žiadnu výpoveď z pracovného pomeru.

Tiež žiadal, aby súd pripustil zmenu návrhu, a to určil, že pracovný pomer s odporcom, ktorý bol uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 3.12.2012, trvá. Poukázal na to, že naliehavý právny záujem na určení, že pracovný pomer medzi ním a odporcom trvá, je daný tým, že doposiaľ nedošlo zo strany odporcu k ukončeniu tohto pracovného pomeru a z hľadiska zdravotného poistenia, nemocenského, dôchodkového a sociálneho poistenia nevie preukázať, odkedy, dokedy tento pracovný pomer trval a či tento pracovný pomer s odporcom skončil alebo nie a kedy skončil, či odporca odvádzal za neho odvody do sociálnej poisťovne - na nemocenské a dôchodkové poistenie, na fond nezamestnanosti a do zdravotnej poisťovne na zdravotné poistenie. Uviedol, že odporca vystavil registračný list fyzickej osoby do sociálnej poisťovne, z ktorého vyplýva, že dňa 4.12.2012 odporca s ním uzavrel pracovný pomer,

teda vtedy ho zaevidoval do sociálnej poisťovne, ale navrhovateľ nemá dôkaz o tom, kedy ho odhlásil zo sociálnej poisťovne a ani dôkaz o tom, že odporca s ním skončil pracovný pomer, keďže v skutočnosti pracovný pomer s ním žiadnym relevantným spôsobom písomne neskončil.

S prihliadnutím na to, že v časti zaplatenia mzdy za mesiac január bolo konanie zastavené pre nezaplatenie súdneho poplatku, žiadal tiež, aby súd pripustil zmenu návrhu a aby zaviazal odporcu uhradiť mu mzdu za mesiac január 2013 vo výške 585 eur s 8,5 % ročným úrokom z omeškania od 16.2.2013 do zaplatenia v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Navrhovateľ na pojednávaní uviedol, že s odporcom uzavrel pracovnú zmluvu dňa 3.12.2012 na dobu neurčitú s tým, že za odporcu ju uzatváral U. H.. Do práce mal nastúpiť dňa 4.12.2012 a miestom výkonu práce mala byť Viedeň - Rakúsko a mesačná mzda bola dohodnutá vo výške 585 eur. Navrhovateľ nastúpil do práce dňa 4.12.2012, odpracoval u odporcu celý mesiac december a hrubú mzdu za tento mesiac mu odporca zaplatil vo výške 321,62 eur. V mesiaci január 2013 odpracoval 20 dní, ale za tento mesiac nedostal ani výplatnú pásku a ani odporca mu nezaplatil mzdu. Poukázal na to, že dňa 21.2.2013 dostal od odporcu potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti o preddavkoch na daň za rok 2013 a tiež uviedol, že mu nebola zaplatená mzda za mesiac február 2013, ale vo februári však už u odporcu nepracoval. Uviedol, že v mesiaci január bývali v pivnici v bytovke, kde pracovali a ubytovanie bolo bez vody, bez postelí, preto žiadali, aby bolo zabezpečené riadne ubytovanie. Zástupca odporcu H. reagoval na to tak, že keď sa im nepáči, nemusia nastúpiť do práce, ale potom dostanú výpoveď. v mesiaci január 2013 pracoval so svojim otcom U. W. starším, s bratom S. W., bratrancom C. W., C. F. a U. F.. Keďže nemali zabezpečené riadne pracovné podmienky, v mesiaci február už u odporcu nepracoval. Odporca mu zaslal SMS 4.3.2013, v ktorej uviedol: „zajtra zasielam výpoveď a zápočtové“. Žiadna písomná výpoveď od odporcu mu však nebola doručená. Telefonicky sa s odporcom kontaktoval ohľadom toho, že nedostal žiadnu písomnú výpoveď, ale mu bolo oznámené, že mu musí stačiť SMS. Keďže nemal ukončený pracovný pomer, nemohol sa ísť nahlásiť na úrad práce ako uchádzač o zamestnanie. Odporca mu tiež oznámil, že mzdu mu zaplatí vtedy, keď on dostane vyplatené od „Rakušáka“. Vie o tom, že s pracovníkom odporcu U. H. sa kontaktovali aj F., aj F., ale tento im telefón a odmietal s nimi komunikovať.

Navrhovateľ vo svojom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 28.4.2014 žiadal okrem iného, aby súd zaviazal odporcu zaplatiť mu mzdu uvedenú v zápočtovom liste a tiež zaplatiť mu odstupné vo výške 3 mesačnej minimálnej mzdy.

Tiež poukázal na oznámenie z Inšpektorátu práce Bratislava, na ktorý sa obrátil v súvislosti s porušením Zák. práce zo strany odporcu a tento vo svojom oznámení konštatoval, že odporca ako zamestnávateľ porušil ustanovenia Zák. práce, a to §§ 99, 43 ods.1 písm. a/, 121 ods. 2, 75 ods. 2, keďže nevydal navrhovateľovi žiadne potvrdenie o zamestnaní a tiež porušil § 118 ods.1 Zák. práce tým, že mu nevyplatil mzdu za mesiac január 2013 vo výplatnom termíne dohodnutom v pracovnej zmluve. Uviedol, že výplatný termín bol dohodnutý v pracovnej zmluve do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola práca vykonávaná.

Súd podľa § 95 ods. 1 O.s.p. pripustil navrhovanú zmenu návrhu, keďže výsledky doterajšieho dokazovania mohli byť podkladom o zmenenom návrhu, a to v znení:

Súd určuje, že pracovný pomer medzi navrhovateľom U. W., nar. XX.X.XXXX, A. S. XXX, občanom SR a odporcom Clean All, s. r. o., Ružinovská 1, 821 02 Bratislava, IČO: 45573557, uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 3.12.2012, t r v á .

Odporca je povinný vyplatiť navrhovateľovi mzdu za mesiac január 2013 vo výške 585 eur s 8,5 % ročným úrokom z omeškania od 16.2.2013 do zaplatenia v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Navrhovateľ na pojednávaní na návrhu trval, navrhol, aby mu súd vyhovel a v prípade úspechu si neuplatňoval trovy konania.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom odporcu, listinnými dôkazmi - pracovnou zmluvou uzavretou medzi navrhovateľom a odporcom dňa 3.12.2012, potvrdením o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti o preddavkoch na daň, daňovom bonuse za rok 2013 zo dňa 21.2.2013 vystaveným odporcom, oznámením Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 13.6.2013, potvrdením Obvodného oddelenia PZ v Starej Ľubovni zo dňa 18.6.2013, výpisom z obchodného registra odporcu, písomným vyjadrením odporcu doručeným súdu 28.4.2014, správou z Okresného riaditeľstva PZ, Odboru poriadkovej polície Stará Ľubovňa zo dňa 20.5.2014, registračným listom fyzickej osoby, výplatnom páskou navrhovateľa vystavenou odporcom za obdobie 12/2012, správou Okresného riaditeľstva PZ,

Odboru poriadkovej polície Obvodného oddelenia PZ, Ružinov - východ, Bratislava 2 z 3.12.2013 a zistil tento skutkový stav:

Navrhovateľ uzavrel s odporcom písomnú pracovnú zmluvu dňa 3.12.2012, podľa ktorej mal navrhovateľ nastúpiť u odporcu do práce 4.12.2012. Na základe tejto pracovnej zmluvy bol uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú s miestom výkonu práce Viedeň, druh práce - bol pomocný pracovník a išlo o pomocné práce na stavbe. Ustanovený pracovný týždeň bol 40 hodín týždenne a maximálny pracovný čas, vrátane nadčasov bol 48 hodín týždenne. V pracovnej zmluve bola dohodnutá mesačná mzda vo výške 586 eur brutto, z tejto mzdy odporca ako zamestnávateľ je povinný vykonávať zrážky podľa príslušnej právnej úpravy, a to odvody a mzda mala byť vyplácaná vždy najneskôr do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola práca vykonávaná v zmysle čl. IV. bod 4.3 zmluvy. Mzda mala byť vyplácaná v hotovosti na pracovisku ale na zamestnancom určený bankový účet.

Z výpisu z obchodného registra odporcu vyplýva, že ide o spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorá má sídlo na Ružinovská 1, Bratislava a v predmete činnosti má okrem iného dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov od 24.6.2010. Odporca vyhotovil a aj zaslal registračný list fyzickej osoby, a to sociálnej poisťovni, v ktorom uviedol, že došlo k vzniku poistenia dňom 4.12.2012, formulár vyhotovil U. H. za odporcu, išlo o registračný list pre U. W., teda pre navrhovateľa, a to zamestnanca odporcu, pričom bol uvedený výkon práce v Slovenskej republike, nie v Rakúsku.

Z vykonaného dokazovania, a to z výplatnej pásky, súd zistil, že navrhovateľ v mesiaci december 2012 odpracoval u odporcu 20 dní a 150 hodín a základná hrubá mzda bola 321,62 eur s tým, že odporca mal uhradiť na starobné, dôchodkové, invalidné, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti a zdravotné poistenie a čistú mzdu za tento mesiac mu odporca zaplatil vo výške 225,63 eur. Z vykonaného dokazovania tiež vyplýva, že navrhovateľ pracoval u odporcu aj v mesiaci január 2013, ale za odpracovanú prácu v tomto mesiaci mu odporca mzdu nevyplatil a neodovzdal navrhovateľovi ani výplatnú pásku za tento mesiac. Z potvrdenia Obvodného oddelenia PZ Stará Ľubovňa zo dňa 18.6.2013 súd zistil, že navrhovateľ podal podnet na začatie trestného stíhania voči odporcovi z dôvodu, že mu odporca nevyplatil mzdu za prácu, ktorú vykonával pre odporcu vo Viedni, a to za obdobie od 5.1.2013 do 31.1.2013 v celkovej sume 585 eur. Uvedené oznámenie Okresné riaditeľstvo PZ SR, odbor poriadkovej polície, Stará Ľubovňa odstúpil z dôvodu vecnej a miestnej príslušnosti na Obvodné oddelenie PZ Ružinov - východ, Sputniková 12, Bratislava. Zo správy OR PZ, odbor poriadkovej polície, Stará Ľubovňa zo dňa 20.5.2014 vyplýva, že bolo zistené, že podľa informačného denníka vyšetrovacích spisov by mal uvedený útvar a Obvodné oddelenie PZ Ružinov - východ, Sputniková 12, Bratislava vyšetrovať a začať trestné stíhanie dňa 3.12.2013 pod sp. zn. ČVS:ORP-1912/RV-B2-2013. Zo správy OR PZ, odbor poriadkovej polície, Obvodné oddelenie PZ Ružinov - východ, Bratislava 2 zo dňa 3.12.2013 vyplýva, že poverený príslušník PZ začal trestné stíhanie uznesením sp. zn. ČVS:ORP-1912/RV-B2/2013 pre úmyselný prečin nevyplatenia mzdy a odstúpeného podľa § 214 ods. 1 Trestného zákona, keďže bolo zistené, že štatutárny orgán - konateľ spoločnosti Clean All, s. r. o., Ružinovská ulica č. 1, Bratislava nevyplatil zamestnancovi U. W. - navrhovateľovi, ktorý bol v spoločnosti zamestnaný na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3.12.2012 ako pomocný pracovník s náplňou práce - pomocné práce na stavbe, mzdu za odpracovaných 117 hodín za obdobie od 5.1.2013 do 31.1.2013 vo výške 585 eur. Z oznámenia Inšpektorátu práce Bratislava zo dňa 13.6.2013 súd zistil, že Inšpektorát práce Bratislava pri výkone dozornej inšpekcie práce u zamestnávateľa - Clean All, s. r. o., teda u odporcu zistil, že tento ako zamestnávateľ nevedol evidenciu pracovného času zamestnanca za obdobie január 2013 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, čím došlo zo strany zamestnávateľa k porušeniu § 99 Zák. práce. Tiež zamestnávateľ nevedol v pracovnej zmluve zamestnanca pri druhu práce jeho stručnú charakteristiku, čím porušil ust. § 43 ods. 1 písm. a/ Zák. práce. V pracovnej zmluve dohodol zamestnávateľ, že prípadná práca nadčas súhrnne 150 ročne je zohľadnená vo výške mzdy uvedenej v bode 4.1 pracovnej zmluvy, čím porušil § 121 ods. 2 Zák. práce. Zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi za vykonanú prácu za mesiac január 2013 mzdu, čím porušil § 118 ods. 1 Zák. práce a tiež nevyplatil navrhovateľovi mzdu za mesiac január 2013 vo výplatnom termíne dohodnutú v pracovnej zmluve, čím došlo k porušeniu § 129 ods. 1 Zák. práce.

Z potvrdenia o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti o preddavkoch na daň v roku 2013 vypracovaným odporcom dňa 21.2.2013 vyplýva, že úhrn zúčtovaných nevyplatených príjmov bol u odporcu vo výške 675,40 eur s tým, že poisťné príspevky mali byť spolu 90,44 eur a čiastkový základ dane bol 584,96 eur.

Odporca v konaní nepreukázal, aby dourčil navrhovateľovi písomnú výpoveď z pracovného pomeru a ani nepreukázal, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru s odporcom iným spôsobom (dohoda,

okamžité skončenie pracovného pomeru, výpoveď zo strany navrhovateľa). Odporca tiež nepreukázal, aby sa mesiac január 2013 zaplatil navrhovateľovi za vykonanú prácu mzdu v žalovanej výške 585 eur.

Právne posúdenie veci:

Podľa § 80 písm. c/ O.s.p. Návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Podľa čl. 5 Zák. práce účinného v čase uzavretia pracovnej zmluvy (ďalej len Zák. práce) Zamestnanci a zamestnávateľa sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Podľa čl. 9 Zák. práce Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde.

Podľa § 1 ods. 1 Zák. práce Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Podľa § 1 ods. 4 Zák. práce Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka <<http://www.zakonypreludi.sk/zz/1964-40>>.

Podľa § 1 ods. 5 Zák. práce Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 14 Zák. práce Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú sudy.

Podľa § 17 ods. 1 Zák. práce Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný. Podľa ods. 3 Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám.

Podľa § 18 Zák. práce Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

Podľa § 38 ods. 1 Zák. práce Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Podľa § 38 ods. 2 Zák. práce Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

Podľa § 38 ods. 4 Zák. práce Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa.

Podľa § 42 ods. 1 Zák. práce Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a 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 (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa § 43 ods. 2 Zák. práce Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

Podľa § 43 ods. 5 Zák. práce Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

- a) dobu výkonu práce v cudzine,
- b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

Podľa § 44 ods. 1 Zák. práce Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

Podľa § 45 ods. 1 Zák. práce V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Podľa § 45 ods. 3 Zák. práce Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

Podľa § 46 Zák. práce Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Podľa § 47 ods. 1 Zák. práce Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Podľa § 47 ods. 3 Zák. práce Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

- a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
- b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

Podľa § 59 ods. 1 Zák. práce Pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 60 ods. 1, 2 Zák. práce Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

Podľa § 61 ods. 1 Zák. práce Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa ods. 2 cit. zák. ustanovenia Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 62 ods. 1 Zák. práce Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

Ustanovenie § 63 Zák. práce upravuje výpoveď danú zamestnávateľom. Podľa § 63 ods. 1 Zák. práce Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,
- c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie

touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2, 3 nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určenej osobitným predpisom alebo zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných dvoch mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa § 63 ods. 4 Zák. práce Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Podľa § 53 ods. 5 Zák. práce Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

Podľa § 53 ods. 6 Zák. práce Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Podľa § 68 ods. 1 Zák. práce Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a/ bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b/ porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 Zák. práce Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Podľa § 72 ods. 1 Zák. práce V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak.

Podľa § 72 ods. 2 Zák. práce Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Podľa § 70 Zák. práce Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 74 Zák. práce účinného od 1.1.2013 Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Podľa § 118 ods. 1 Zák. práce účinného v čase nevyplatenia mzdy (január 2013) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 119 ods. 2 Zák. práce Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

Podľa § 130 ods. 2 Zák. práce Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Podľa § 130 ods. 5 Zák. práce Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času,

o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poisťného na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti, poisťné na garančné poistenie, poisťné na úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe.

Podľa Čl. IV. bod 4.1 pracovnej zmluvy uzavretej dňa 3.12.2012 Zmluvné strany sa dohodli, vzhľadom na dosiahnuté vzdelanie a odbornú prax na mesačnej mzde vo výške 585 eur brutto.

Podľa Čl. IV. bod 4.3 pracovnej zmluvy Mzda bude zamestnancovi vyplácaná vo výplatný deň určený zamestnávateľom, vždy však najneskôr do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola práca vykonaná. Mzda bude zamestnancovi vyplácaná spôsobom určeným zamestnávateľom, a to v hotovosti na pracovisku alebo na zamestnancom určený bankový účet, ktorého číslo zamestnanec písomne oznámi zamestnávateľovi.

Podľa Čl. VIII. bod 8.2 pracovnej zmluvy bola dohodnutá skúšobná doba v trvaní 3 mesiacov. V skúšobnej dobe môže mohol byť pracovný pomer zo strany zamestnanca, ako aj zamestnávateľa rozviazaný kedykoľvek, z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Podľa Čl. VIII. bod 8.3 pracovnej zmluvy pracovný pomer bolo možné skončiť dohodou, výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, v prípade výpovede sa končil uplynutím výpovednej lehoty, ktorá je rovnaká pre zamestnávateľa, aj zamestnanca, t.j. 2 mesiace, pokiaľ odpracoval menej ako 5 kalendárnych rokov u zamestnávateľa.

Podľa Čl. XI. bod 11.2 pracovnej zmluvy dohodnutý obsah pracovnej zmluvy bolo možné zameniť, zmeniť len vtedy, ak sa dohodol zamestnávateľ, zamestnanec na jeho zmene. Dohoda o zmene pracovných podmienok alebo akékoľvek dodatky k pracovnej zmluve musia byť uzatvorené v písomnej podobe a musia byť podpísané obidvoma zmluvnými stranami.

Podľa § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení. 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. 87/1995 Z.z. účinného do 31.1.2013, 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.

Podľa prechodného a záverečného ustanovenia § 10c nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z., ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

Podľa § 96 ods. 1 O.s.p. Navrhovateľ môže vziať za konania späť návrh na jeho začatie, a to sčasti alebo celkom. Ak je návrh vzatý späť celkom, súd konanie zastaví. Ak je návrh vzatý späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví.

Podľa ods. 2 cit. zák. ustanovenia Súd konanie nezastaví, ak odporca so späťvzatím návrhu z vážnych dôvodov nesúhlasí; v takom prípade súd po právoplatnosti uznesenia pokračuje v konaní.

Podľa ods. 3 cit. zák. ustanovenia Nesúhlas odporcu so späťvzatím návrhu nie je účinný, ak dôjde k späťvzatiu návrhu skôr, než sa začalo pojednávanie, alebo ak ide o späťvzatie návrhu na rozvod, neplatnosť manželstva alebo určenie, či tu manželstvo je alebo nie je. V takomto prípade súd rozhodne o zastavení konania do 30 dní od späťvzatia návrhu.

Súd skúmal, či je oprávnený prejednať tento spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý sa týka pracovnoprávneho vzťahu, keďže v pracovnej zmluve v Čl. XI. bod 11.4 sa zmluvné strany dohodli, že všetky spory vyplývajúce z právnych vzťahov v zmysle tejto pracovnej zmluvy predložia na rozhodnutie výlučne rozhodcovskému súdu. Súd je toho názoru, že v zmysle § 14 Zák. práce je daná výlučná právomoc prejednávať a rozhodovať spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky

z pracovnoprávnych vzťahov všeobecným súdom. Ustanovenia pracovnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s týmto ustanovením Zák. práce podľa názoru súdu sú neplatné, a to aj v zmysle § 17 ods. 1 Zák. práce, podľa ktorého je neplatný právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv a tiež s poukazom na ods. 3 cit. zákonného ustanovenia, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak ju nespôsobil sám. Podľa názoru súdu, pracovná zmluva je v tejto časti neplatná, keďže navrhovateľ sa vopred vzdal svojich práv prejednať a rozhodnúť spor medzi ním a zamestnávateľom pred súdom a v tejto časti je aj absolútne neplatná pracovná zmluva aj v zmysle § 39 ods. 1 OZ, keďže v tejto časti je pracovná zmluva v rozpore s právnym predpisom.

Súd podľa § 96 ods. 1, 2, 3 O.s.p. zastavil konanie v časti späťvzatia návrhu, a to v časti určenia, že výpoveď zo strany odporcu je neplatná s prihliadnutím na to, že k späťvzatiu návrhu v tejto časti došlo skôr, než sa začalo pojednávanie a preto nebol potrebný súhlas odporcu so zastavením konania v tejto časti.

V časti určenia, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 3.12.2012 trvá, súd na základe vykonaného dokazovania a s poukazom na citované zákonné ustanovenia návrhu vyhovel. Všeobecne v zmysle súdnej judikatúry platí, že podľa § 80 písm. c/ O.s.p. návrhom možno uplatniť negatívne alebo pozitívne určenie, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je. Navrhovateľa zaťažuje dôkazné bremeno spočívajúce v povinnosti preukázať, že na určení právneho vzťahu alebo práva, v čase rozhodovania súdu, má naliehavý právny záujem. Naliehavý právny záujem na tomto určení jestvuje najmä vtedy, ak by bez tohto určenia bolo ohrozené právo navrhovateľa alebo ak by sa bez tohto určenia jeho právne postavenie stalo neistým. Podľa názoru súdu, navrhovateľ preukázal v konaní naliehavý právny záujem na určení, že pracovný pomer, založený pracovnou zmluvou uzavretou dňa 3.12.2012, trvá, preto súd v tejto časti návrhu vyhovel. Z vykonaného dokazovania vyplýva, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom bol uzavretý písomne na základe pracovnej zmluvy dňa 3.12.2013 a odporca pre navrhovateľ aj vykonával prácu vo Viedni v Rakúsku v mesiaci december 2012 a január 2013. Keďže odporca v konaní nepreukázal, aby tento pracovný pomer s navrhovateľom skončil a v dôsledku toho je postavenie odporcu neistým, jeho právo týkajúce sa najmä odvodových povinností - a to nemocenského poistenia, dôchodkového zabezpečenia, fondu nezamestnanosti, zdravotného poistenia je ohrozené, keďže nie je schopný preukázať jednak to, či boli zaplatené odvodové povinnosti do sociálnej poisťovne a zdravotné poistenie do zdravotnej poisťovne a teda nie je schopný preukázať aj pre účely dôchodkového poistenia, odkedy dokedy trval pracovný pomer navrhovateľa s odporcom, súd je toho názoru, že navrhovateľ preukázal naliehavý právny záujem, na určení, že tento pracovný pomer s odporcom trvá. Odporca v konaní nepreukázal, aby s odporcom skončil písomne pracovný pomer jednostranným právnym úkonom a aby mu aj doručil skončenie pracovného pomeru, a to buď výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru alebo písomné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu tak, ako to vyžadujú vyššie uvedené príslušné ustanovenia Zák. práce. Pre ktorýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru jednostranným právnym úkonom zo strany odporcu ako zamestnávateľa uvedený v § 59 ods. 1 Zák. práce, a to či už pre výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru alebo skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Zák. práce vyžaduje pre skončenie pracovného pomeru jednak písomnú formu a tiež doručenie skončenia pracovného pomeru druhej strane, v prejednávanom prípade navrhovateľovi, t.j. zamestnancovi, a to podľa § 60 ods. 2 (dohoda o skončení pracovného pomeru - jedno vyhotovenie dohody) vydá zamestnávateľ zamestnancovi, § 61 ods. 1 (výpoveď - musí byť písomná a doručená, inak je neplatná), § 70 ods. 1 (okamžité skončenie pracovného pomeru - musí urobiť zamestnávateľ aj zamestnanec písomne, musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné) § 72 ods. 1, 2 (skončenie pracovného pomeru v skúšobnej done - v skúšobnej dobe môže zamestnávateľ aj zamestnanec skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, kedy sa má pracovný pomer skončiť). Súd dodáva, že písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru musí zamestnávať v zmysle § 38 ods. 1 Zák. práce doručiť zamestnancovi do vlastných rúk. Zák. práce ešte špecifikuje a presne vymenúva dôvody, z ktorých môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou a okamžitých zrušením pracovného pomeru. Odporca v konaní teda nepreukázal, aby doručil do vlastných rúk navrhovateľovi ani písomnú výpoveď z pracovného pomeru, ani okamžité zrušenie pracovného pomeru a ani zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a tiež v konaní nebolo preukázané, aby pracovný pomer s odporcom navrhovateľ skončil dohodou, preto súd vyhovel návrhu a určil, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom, uzavretý pracovnou zmluvou dňa 3.12.2012, trvá. Súd dodáva, že pre platné skončenie pracovného pomeru nepostačuje zaslanie SMS povereným zamestnancom

odporcu o tom, že zašle zamestnancovi - navrhovateľovi výpoveď a zápočtový list, keďže nespĺňa náležitosti uvedené v Zák. práce pre platné skončenie pracovného pomeru.

Navrhovateľ v konaní preukázal, že pre odporcu vykonal prácu na základe uzavretej pracovnej zmluvy ako pomocný pracovník s náplňou práce - pomocné práce na stavbe, a to odpracoval u odporcu 117 hodín v období od 5.1.2013 do 31.1.2013 a odporca nepreukázal, aby mu za vykonanie tejto práce vyplatil mzdu dohodnutú v pracovnej zmluve vo výške 585 eur mesačne. Súd zaviazal odporcu uhradiť navrhovateľovi mzdu za vykonanú prácu za mesiac január 2013 vo výške 585 eur podľa §§ 118 ods. 1, 119 ods. 2, 130 ods. 2 a 5 Zák. práce účinného v čase nevyplatenia mzdy. Podľa § 118 ods. 1 Zák. práce odporca ako zamestnávateľ bol povinný poskytovať za vykonanú prácu mzdu, mzdové podmienky boli dohodnuté v pracovnej zmluve, kde bola dohodnutá mesačná mzda vo výške 585 eur brutto. Odporca mal navrhovateľovi vyplatiť mzdu vo výplatnom termíne, ktorý bol podľa čl. IV. bod 4.3 pracovnej zmluvy určený zamestnávateľom, vždy však najneskôr do 15. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola práca vykonaná, teda v prejednávanom prípade najneskôr do 15.2.2013. Odporca nepreukázal, aby do tohto termínu vyplatil navrhovateľovi mzdu za vykonanú prácu. Navrhovateľ okrem iného preukázal, že z dôvodu nevyplatenia mzdy za mesiac január 2013 OR PZ, odbor poriadkovej polície, Obvodné oddelenie PZ Ružinov - východ, Bratislava 2 zo dňa 3. 12. 2013 začalo trestné stíhanie uznesením ČVS:ORP-1912/RV-B2/2013 voči konateľovi odporcu pre úmyselný prečin nevyplatenia mzdy a odstúpeného podľa § 214 ods. 1 Trestného zákona. Na základe zisteného skutkového stavu a vykonaného dokazovania súd je toho názoru, že v tejto časti je návrh dôvodný, preto mu vyhovel a zaviazal odporcu uhradiť mzdu vo výške 585 eur. Z tejto sumy súd priznal navrhovateľovi aj zákonný úrok z omeškania vo výške 8,75 % ročne od 16.2.2013 do zaplatenia, t.j. odo dňa nasledujúceho po výplatnom termíne, kedy sa odporca dostal do omeškania so zaplatením mzdy a zaviazal odporcu uhradiť istinu s úrokom z omeškania, a to podľa § 517 ods. 1, 2 OZ a nar. vlády 87/1995 Z.z. - § 3 ods. 1 účinného do 1.2.2013 v zmysle § 10 c/ prechodného ustanovenia k úpravám účinným od 1.2.2013, keďže pracovný pomer vznikol pred 1.2.2013 a výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013. Výška úroku z omeškania do 1.2.2013 bola 8,75 % ročne (úroková sadzba stanovená ECB bola vo výške 0,75 % + 8 percentuálnych bodov v zmysle § 3 ods. 1 nar. vlády 87/1995).

O trovách konania súd rozhodne podľa § 151 ods. 3 O.s.p. do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej, jednak z dôvodu, že odporca sa vôbec nevyjadril, či si trovy konania uplatňuje alebo nie a z akého dôvodu a navrhovateľ bude povinný uhradiť ešte súdny poplatok v súvislosti so zmeneným návrhom vo veci a teda v tejto súvislosti mu vzniknú trovy konania.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré sa podáva do 15 dní od doručenia rozsudku na súde proti rozhodnutiu ktorého smeruje.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. v odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) 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 O.s.p.,
- 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 O.s.p.),
- 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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.