

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 7Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1211225615
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 06. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Korčeková
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2014:1211225615.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Zuzanou Korčekovou v právnej veci navrhovateľa: G.Á. Z., U.. XX.XX.XXXX, R. W. XX, R., proti odporcovi: G. E., U.. X.X.XXXX, R. U. XX, C., o zaplatenie 5.400,- eur s príslušenstvom , takto

rozhodol:

Súd konanie v časti o zaplatenie 900,- eur s príslušenstvom z a s t a v u j e.

Odporca je p o v i n ý zaplatiť navrhovateľovi 4.500,- eur s 9 % - ným úrokom z omeškania ročne od 13.2.2011 do zaplatenia, všetko do 15 dní od právoplatnosti rozsudku.

Navrhovateľovi sa náhrada trov konania n e p r i z n á v a.

o d ô v o d n e n i e :

Návrhom zo dňa 14.10.2011 doručeným tunajšiemu súdu dňa 26.10.2011, sa navrhovateľ domáhal, aby súd zaviazal odporcu na zaplatenie 5.400,- eur s príslušenstvom z titulu nevyplatenej mzdy za mesiace október 2010 až január 2011 a odstúpného vo výške dvojnásobku mesačného zárobku.

Svoj návrh odôvodnil navrhovateľ tým, že dňa 10.11.2009 uzatvoril s odporcom pracovnú zmluvu, kde bola dohodnutá mzda minimálne 1.000,- eur. Listom zo dňa 18.11.2010 s ním odporca skončil pracovný pomer výpoveďou. Pracovný pomer sa teda skončil ku dňu 31.1.2011. Odporca však navrhovateľovi nevyplatil doplatok mzdy za mesiac august v sume 200,- eur a mzdu za mesiace september 2010 až január 2011 a odstúpné. V decembri 2010 zaplatil odporca navrhovateľovi sumu 1.200,- eur a dňa 24.1.2011 sumu 600,- eur. Nevyplatená teda zostala časť mzdy za mesiac október 2010 v sume 400,- eur, mzda za mesiace november, december 2010 a január 2011 v sume 1.000,- eur mesačne a odstúpné v sume 2.000,- eur.

Odporca s návrhom nesúhlasil a žiadal ho zamietnuť. Uviedol, že navrhovateľ bol jeho zamestnancom od 10.11.2009 do 18.11.2010. Ďalej uviedol, že navrhovateľ predložil ako dôkaz falošnú pracovnú zmluvu, pričom v originály pracovnej zmluvy mali účastníci dohodnutú mzdu vo výške 295,50 eur. Preto navrhovateľovi bolo vyplatené celkovo viacej, ako mal nárok.

Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s obsahom listinných dôkazov, ktoré tvoria obsah spisu, vrátane pripojeného spisu tun. súdu sp. zn. 4T 119/2013, ako aj výsluchom účastníkov konania, pričom zistil nasledovný skutkový stav:

Pracovnou zmluvou zo dňa 10.11.2009 uzatvorenou medzi odporcom ako zamestnávateľom a navrhovateľom ako zamestnancom vznikol medzi účastníkmi pracovný pomer na dobu neurčitú s dohodnutým druhom práce navrhovateľa vodič a dohodnutým miestom výkonu práce celá SR a EÚ. Účastníci v pracovnej zmluve dohodli mzdu navrhovateľa vo výške minimálne 1.000,- eur, ktorá mala byť splatná v 2 výplatných termínoch, a to 1. dňa v mesiaci záloha 500,- eur a 12. dňa v mesiaci doplatok.

Odporca vyplatil navrhovateľovi z titulu mzdy za mesiac november 2009 sumu 768,- eur, december 2009 sumu 700,- eur, január 2010 sumu 700,- eur, február 2010 sumu 700,- eur, marec 2010 sumu 1.601,98 eur, apríl 2010 sumu 1.000,- eur, máj 2010 sumu 1.364,10 eur, jún 2010 sumu 1.154,30 eur, júl 2010 sumu 1.273,65 eur a august 2010 sumu 800,- eur. Okrem toho odporca zaplatil na účet navrhovateľa dňa 20.12.2010 sumu 1.200,- eur a dňa 24.1.2011 sumu 600,- eur.

Listom zo dňa 18.11.2010 dal odporca navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu nadbytočnosti.

Listami zo dňa 23.11.2010 a 15.4.2011 vyzval navrhovateľ odporcu na doplatenie mzdy a dvojmesačného odstupného.

Trestným rozkazom tunajšieho súdu zo dňa 8.1.2014, č. k. 4T 119/2013, právoplatným dňa 13.3.2014 bol odporca uznaný vinným zo spáchania pokračovacieho úmyselného prečinu nevyplatenia mzdy a odstupného podľa § 214 ods. 1, ods. 2 písm. a) Trestného zákona, ktorého sa dopustil tým, že ako zamestnávateľ - fyzická osoba G. E. AAA Nikola Travel nevyplatil svojim zamestnancom mzdu, a to G. Z. mzdu za mesiac október vo výške 1.000,- eur a taktiež zálohu mzdy za mesiac november 2010 vo výške 500,- eur a M. Š. mzdu za mesiac august 2010 až do 25.11.2010 v celkovej výške 3.500,- eur, na ktorú mali obaja zamestnanci nárok, hoci v deň ich splatnosti, ktorým bol u poškodeného G. Z. 1. deň v mesiaci (pozadu za odpracované mesačné obdobie) na zálohu vo výške 500,- eur a 12-ty deň v mesiaci (pozadu za odpracované mesačné obdobie) na doplatok, a u poškodeného M. Š. 15-ty deň v mesiaci (pozadu za odpracované mesačné obdobie), a to napriek tomu, že v období od septembra 2010 do decembra 2010 v čase splatnosti miezd oboch poškodených bola výška došlých platieb za úhrady faktúr na účty obvineným používané na tento účel cca 9.800,- eur, a ktoré zároveň nevyhnutne neboli potrebné na zabezpečenie jeho činnosti ako zamestnávateľa - fyzickej osoby s tým, že z výkazu o majetku a záväzkoch k 31.12.2010 mal k poškodenému G. Z. škodu v celkovej výške 1.500,- eur a poškodenému M. Š. v celkovej výške 3.500,- eur. Odporcovi bol uložený trest odňatia slobody na 13 mesiacov s podmieneným odkladom na skúšobnú dobu 15 mesiacov. Zároveň bol odporca zaviazaný nahradiť poškodeným škodu, a to konkrétne navrhovateľovi vo výške 1.500,- eur.

Podľa § 1 ods. 4 ZP ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 76 ods. 1 ZP 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 § 76 ods. 5 ZP odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

Podľa § 118 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 129 ods. 1 ZP 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 § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 ZP priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom 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 namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych 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.

Podľa § 517 ods. 2 OZ 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 § 103 O.s.p. kedykoľvek za konania prihliada súd na to, či sú splnené podmienky, za ktorých môže konať vo veci (podmienky konania).

Podľa § 104 ods. 1 veta prvá O.s.p. ak ide o taký nedostatok podmienky konania, ktorý nemožno odstrániť, súd konanie zastaví.

Podľa § 159 ods. 3 O.s.p. len čo sa o veci právoplatne rozhodlo, nemôže sa prejednávať znova.

S poukaz na cit. zák. ustanovenia, ako aj na výsledky vykonaného dokazovania, súd dospel k záveru, že návrhu je potrebné z väčšej časti vyhovieť.

Navrhovateľ sa v konaní domáhal zaplataenia časti mzdy za mesiac október 2010 v sume 400,- eur a mzdy za mesiace november, december 2010 a január 2011 v sume 1.000,- eur mesačne a odstupného v sume 2.000,- eur.

Pokiaľ ide o mzdu za mesiace október a november 2010, súd zistil, že trestným rozkazom tunajšieho súdu zo dňa 8.1.2014, č. k. 4T 119/2013, právoplatným dňa 13.3.2014 bol odporca zaviazaný nahradiť navrhovateľovi škodu v sume 1.500,- eur, čo malo predstavovať mzdu za mesiac október vo výške 1.000,- eur a taktiež zálohu mzdy za mesiac november 2010 vo výške 500,- eur. Je teda zrejmé, že o tejto časti nároku sa už raz právoplatne rozhodlo, a teda už o nej súd nemôže konať znova. Keďže sa jedná o neodstrániteľný nedostatok podmienky konania (res iudicata), súd konanie v časti 900,- eur (doplatok mzdy za október 2010 v sume 400,- eur a časť mzdy za november 2010 v sume 500,- eur) zastavil.

Pokiaľ ide o zvyšok mzdy za mesiac november 2010 v sume 500,- eur a mzdu za mesiace december 2010 v sume 1.000,- eur a za mesiac január 2011, súd mal za to, že v tejto časti je nárok navrhovateľa opodstatnený. Z vykonaného dokázavania vyplýva, že pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom vznikol dňa 10.11.2009. Listom zo dňa 18.11.2010 dal odporca navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru, pričom jeho pracovný pomer skončil po uplynutí 2 - mesačnej výpovednej doby,

teda dňa 31.1.2011. Dovtedy mal odporca navrhovateľovi vyplácať mzdu, čo však neurobil. Odporca nevedel v konaní ničím preukázať, že by navrhovateľovi vyplatil mzdu za mesiace november 2010 až január 2011. Platby, ktoré odporca uskutočnil dňa 20.12.2010 a dňa 24.1.2011 na účet navrhovateľa, boli ešte za predchádzajúce obdobie. Jedine navrhovateľ v konaní produkoval dôkazy o tom, v akej výške a kedy mu odporca platil mzdu za dobu trvania pracovného pomeru, pričom doklady o úhradách mzdy za mesiace november 2010 až január 2011 medzi nimi neboli. V každom prípade však zaťažovalo dôkazné bremeno odporcu preukázať, že navrhovateľovi mzdu za predmetné obdobie vyplatil. Odporca však nepredložil ani nenavrhol žiaden dôkaz na preukázanie tejto skutočnosti, najprv síce navrhoval vypočuť svedkov, neskôr však na ich výsluchu netrval.

Pokiaľ odporca poukazoval na to, že pracovná zmluva, ktorú predložil navrhovateľ je falošná, nakoľko v skutočnosti mali účastníci dohodnutú mzdu v sume 295,50 eur, súd na toto neprihliadol. Jednak samotný odporca potvrdil, že na pracovnej zmluve, ktorú predložil navrhovateľ je jeho podpis, jednak samotná výška mzdy vyplácaná mesačne navrhovateľovi za obdobie november 2009 až august 2010, svedčí skôr o tom, že účastníci mali dohodnutú mzdu tak, ako je uvedené v pracovnej zmluve, ktorú založil do spisu navrhovateľ. Pokiaľ poukazoval odporca na to, že účtovníctvo mala v jeho firme na starosti jeho bývalá manželka (ktorá mu aj mala podstrčiť na podpis pracovnú zmluvu, ktorú predložil navrhovateľ), súd na toto neprihliadol, nakoľko za vyplácanie mzdy a riadne vedenie dokladov o tom, zodpovedá priamo zamestnávateľ (teda odporca). Odporca napokon nežiadal ani svoju bývalú manželku v konaní vypočuť ako svedkyňu.

V konaní nebolo sporené, že odporca skončil s navrhovateľom pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. V zmysle § 76 ods. 1 ZP teda navrhovateľovi patrí odstupné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Keďže odporca nepreložil súdu mzdové listy navrhovateľa za rok 2010, a tieto sa nenachádzajú ani v trestnom spise, súd nemohol vypočítať priemerný zárobok navrhovateľa podľa § 134 ZP. Preto pri určení výšky odstupného vychádzal zo mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve, teda (minimálne) 1.000,- eur mesačne.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, súd navrhovateľovi priznal mzdu za mesiac november 2010 v sume 500,- eur, za mesiac december 2010 v sume 1.000,- eur a za mesiac január 2011 v sume 1000,- eur a odstupné v sume 2.000,- eur, teda spolu 4.500,- eur.

Keďže odporca sa so zaplatením dostal do omeškania, súd navrhovateľovi priznal aj úroky za omeškania, ktorých výška je v súlade s nar. vl. č. 87/1995 Z. z.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 2 O.s.p. (podľa ktorého, ak mal účastník vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov právo) v spojení s § 146 ods. 1 písm. c) O.s.p. Keďže navrhovateľ si náhradu trov konania neuplatnil, súd mu ju ani nepriznal (§ 151 ods. 1 O.s.p.).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia na tunajšom súde, písomne v 2 vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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.

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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.