

Súd: Okresný súd Námestovo
Spisová značka: 2Cpr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5814200662
Dátum vydania rozhodnutia: 12. 06. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miroslav Jagnešák
ECLI: ECLI:SK:OSNO:2014:5814200662.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Námestovo, samosudcom JUDr. Miroslavom Jagnešákom, v právnej veci

žalobcu P. P., nar. XX.XX.XXXX, W. W., M. XXXX/X, proti žalovanému J & B Credit, s. r.o. , so sídlom Ul. Miestneho priemyslu 1247, Námestovo, IČO 36 361 283, právne zast.: JUDr. Peter Vevurka, advokát, Advokátska kancelária, Ul. Štefánikova 269/24, Námestovo, v konaní o určenie neplatnosti výpovede a vyplatenie náhrady mzdy, takto

rozhodol:

I/ Skončenie pracovného pomeru medzi žalovaným J & B Credit, s. r.o. , so sídlom Ul. Miestneho priemyslu 1247, Námestovo, IČO 36 361 283 a žalobcom P. P., nar. XX.XX.XXXX, W. W., M. XXXX/X k XX.XX.XXXX na základe oznámenia zo dňa 06.12.2013, je neplatné.

II/ Súd konanie v časti o uloženie povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 4 275 Eur, čo predstavuje priemerný zárobok za mesiace október a november 2013 zastavuje.

III/ Žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

Žalobca žalobou podanou na tunajšom súde dňa 30.01.2014, doplnenou na pojednávaní konanom dňa 26.5.2014, žiadal, aby súd určil, že: I/ Skončenie pracovného pomeru medzi zamestnávateľom J&B Credit, s.r.o., ulica Miestneho priemyslu 1247, 029 01 Námestovo a zamestnancom P. P., je neplatné. II/ Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 4 275 Eur, čo predstavuje priemerný zárobok za mesiace október a november 2013. Zároveň žiadal priznať náhradu trov konania. Podanú žalobu odôvodnil tým, že dňa 16.12.2014 mu bolo doručené oznámenie žalovaného o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe k 30.11.2013. Na základe záverov šetrenia Inšpektorátu práce v Žiline mu bolo odporúčané napadnúť platnosť výpovede potom, čo u žalovaného boli zistené porušenia pracovnoprávných a mzdových predpisov. Ďalej uviedol, že pracovná zmluva medzi účastníkmi nebola uzavretá písomne, ale len ústne. Pracovný vzťah trval od 1.10.2013 s tým, že práca bude vykonávaná vo Francúzsku a odmeňovaná za výkon, teda úkolovo po 9,50 Eur za vyrobenú tonu dreva. Žalovanému sa však prihlásilo do práce viacej pracovníkov ako počítal a tak žalobca sa stal pre neho nadbytočným. Túto situáciu žalovaný riešil tak, že so žalobcom ukončil pracovný pomer v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu. Nakoľko skúšobná doba musí byť dojednaná písomne, čo sa medzi účastníkmi nestalo, považuje žalobca výpoveď za neplatnú a požaduje náhradu mzdy. V žalobe žalobca zároveň uviedol, že netrvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

Žalobca pred súdom na pojednávaní dňa 26.5.2014 doplnil petit žaloby len v otázke požadovanej náhrady mzdy, čo súd hodnotil ako úpravu petitu, ktorú uznesením pripustil. Žalobca výšku priemerného

zárobku odvodil od ústnej dohody, na základe ktorej bolo dohodnuté odmeňovanie 9,50 Eur/tona vyťaženého spracovaného dreva. Pri objeme 450 ton dreva za dva mesiace to činí 4 275 Eur. Množstvo vyťaženého dreva bolo vypočítané na základe merania dreva, pričom z jedného litra benzínu bolo vyťažené a spracované minimálne 3,5 m³ dreva a pri spotrebe 130 l benzínu vychádza min. 455 m³. Keďže praktickou skúškou bolo zistené, že 1 m³ dreva je ťažšia ako jedna tona, počítal s pomerom 1 m³ sa rovná 1 tona. Písomná pracovná zmluva nebola uzavretá a jej návrh mu bol žalovaným zaslaný až potom, čo v jeho firme bola vykonaná kontrola Inšpektorátom práce Žilina. V tomto návrhu pracovnej zmluvy sa uvádzala aj skúšobná doba.

Právny zástupca žalovaného pred súdom uviedol, že prvá časť žaloby, ktorým sa žalobca domáha vyslovenia neplatnosti pracovného pomeru, žalovaný si je vedomý nesprávnosti listiny, ktorou zrušil pracovný pomer, ktorá nemá náležitosti v zmysle § 63 Zák. práce. Rozhodnutie o tom ponechávajú na úvahe súdu. Medzi stranami nie je len sporné, že k uzavretiu pracovnej zmluvy medzi žalobcom a žalovaným došlo ústne, kde predmetom obsahu pracovnej zmluvy bol nástup do práce 1.10.2013, miesto výkonu práce Francúzsko a druhom práce - pilčícke práce. Nie je však pravda, že by bola dohodnutá mzda vo výške 9,50 Eur za vyťaženú tonu dreva. Čo sa týka samotného petitu č. 2 žaloby, navrhol ho ako bezdôvodný zamietnuť. Zároveň poukázal na prekážku litispendencie u tohto uplatneného nároku, nakoľko tomuto konaniu predchádza skôr podaný návrh na tomto súde s tými istými účastníkmi č. 6Ro/11/2014 (10Cpr/2/2014), ktorým žalobca podal žalobu dňa 15.1.2014 na náhradu mzdy za obdobie od 01.10.2013 do 30.11.2013. Z toho dôvodu súd musí toto konanie o 2. časti zastaviť.

V rámci dokazovania sa súd oboznámil s listina nachádzajúcimi sa v spise v čase rozhodovania a to: s prípisom - oznámením o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 6.12.2013 (čl. 2), ktoré žalovaný adresoval žalobcovi a ktorým mu oznámil, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 1.10.2013 zrušuje podľa § 72 ZP v skúšobnej dobe k 30.11.2013, so správou Inšpektorátu práce v Žiline zo dňa 17.2.2014 pod č.k. 75/14-2-2/9012 (čl. 7-10), ktorá bola doručená žalobcovi v súvislosti s vybavovaním jeho podnetu na porušovanie predpisov zo strany žalovaného, s podaním žalobcu na vykonanie kontroly u žalovaného v personálnej, mzdovej, fakturačnej agendy (čl. 20), s kópiami bločkov pre nákup benzínu (čl. 25), s rozpisom spotreby benzínu a osobné záznamy žalobcu za mesiac október a november 2013 (čl. 26-27), s inzerátom žalovaného pre výkon práce vo Francúzsku (čl. 28). Ďalej sa súd v priebehu konania oboznámil s návrhom pracovnej zmluvy (čl. 30-33) datovanej dňom 27.9.2013, ktorý žalovaný dodatočne zaslal žalobcovi, ktorá zmluva nie je podpísaná žalobcom, so spisom tunajšieho súdu č.k. 10Cpr/2/2014, z ktorého zisťuje, že dňa 15.01.2014 bolo na tunajší súd doručené podanie žalobcu na vydanie platobného rozkazu na zaplatenie dlžnej sumy 5 082 Eur voči žalovanému, ktorý je totožný so žalovaným v konaní 2Cpr/2/2014. V predmetnej veci bolo konanie vedené pôvodne pod sp. zn. 6Ro/11/2014, keď bol vydaný platobný rozkaz, bol podaný odpor a vec následne pridelená do senátu 10Cpr, keď kópia návrhu zo dňa 14.01.2014 a kópia odporu žalovaného voči platobnému rozkazu 6Ro/11/2014 zo dňa 18.03.2014 (čl. 34-36).

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

Podľa § 43 ods. 1 až 6 ZP 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, časť obce alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. (2) 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. (3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov. (4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť

ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. (5) 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. (6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

Podľa § 45 ods. 1 až 3 ZP 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. (2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. (3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

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

Podľa § 59 ods. 1 ZP pracovný pomer možno skončiť : a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 61 ods.1, 2 ZP výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. (2) 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 § 68 ods. 1 ZP 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 § 72 ods. 1, 2 ZP v skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. (2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 1 až 3 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. (2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. (3) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej

doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

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

Podľa § 17 ods. 1 až 3 ZP právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný. (2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. (3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Vykonaným dokazovaním súd zistil nasledovný skutkový a právny stav:

Medzi žalovaným a žalobcom bol uzavretý pracovný pomer ústnou formou a obsahom takto uzavretej pracovnej zmluvy bol nástup do práce 10.01.2013, miesto výkonu práce Francúzsko a druhom práce - pilčičke práce. Žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu zaslal žalobcovi písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe k 30.11.2013 (datované 6.12.2013) poštou dňa 11.12.2013. Toto oznámenie bolo žalobcovi doručené až 16.12.2013. Medzi žalovaným a žalobcom však nebola dohodnutá skúšobná doba, nakoľko išlo o ústne zjednaný pracovný pomer a skúšobnú dobu je možné platne dohodnúť len písomnou formou. Žalovaný teda doručil žalobcovi listinu označenú ako oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, pričom skúšobná doba medzi účastníkmi nebola vôbec dohodnutá. Uvedená listina bola datovaná 6.12.2013 a pracovný pomer sa podľa nej mal ukončiť späťne k 31.11.2013. Listina - oznámenie o skončení pracovného pomeru bola podaná na pošte dňa 11.12.2013 (zápis Inšpektorátu práce Žilina zo dňa 17.2.2014 pod bodom č. 5) a podľa vyjadrenia žalobcu mu bola doručená až 16.11.2013. Žalovaný teda doručil žalobcovi listinu, ktorou mu oznámil skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a to i napriek tomu, že nebol oprávnený ukončiť pracovný pomer so žalovaným v skúšobnej dobe (§ 72 ZP). Listina oznamujúca skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe neobsahovala ani údaje v zmysle § 61 ods. 2 ZP a ani žiaden údaj, na základe ktorého by ju bolo možné podriadiť pod niektorý z výpovedných dôvodov vymedzených v ust. § 63 ods. 1 ZP. Taktiež táto listina - oznámenie neobsahovala žiaden údaj, na základe ktorého by ju bolo možné posudzovať podľa § 68 ods. 1 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru). Žalovaný teda jednostranným úkonom (oznámenie o skončení pracovného pomeru zo dňa 6.12.2013) zamýšľal ukončiť so žalobcom pracovný pomer, pričom však porušil už vyššie uvedené ustanovenia Zákonníka práce (§§ 72, 61 ods. 1 a 63 ods. 1, 68 ods. 1). Potom, čo žalobca súdne napadol neplatnosť takto formulovaného skončenia pracovného pomeru, súdu nezostávalo nič iné, len vysloviť, že jednoznačne ide o neplatné skončenie pracovného pomeru tak, ako je to uvedené vo výroku I. tohto rozsudku. Právny zástupca žalovaného namietal neurčitost' petitu žaloby v tejto časti, s čím sa súd nestotožnil, nakoľko z odôvodnenia podanej žaloby je zrejmé neplatnosti akého úkonu sa žalobca domáhal. Striktné trvanie na detailizácii obsahu petitu by v danom prípade nepochybné vytváralo značnú právnu neistotu, čo by bolo jednoznačne na ujmu žalobcu.

Vo vzťahu k ust. § 79 os. 1, 3 a 4 ZP je potrebné jednostranný úkon žalovaného hodnotiť v zmysle § 15 v spojení s § 17 ods. 3 ZP.

Podľa § 83 OSP začatie konania bráni tomu, aby o tej istej veci prebiehalo na súde iné konanie.

Podľa § 103 OSP kedykoľvek za konania prihliada súd na to, či sú splnené podmienky, za ktorých môže konať vo veci (podmienky konania).

Súd zastavil konanie v časti o uloženie povinnosti žalovanému zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 4 275 Eur, čo predstavuje priemerný zárobok za mesiace október a november 2013 a to z dôvodu, že v priebehu tohto súdneho konania zistil, že žalobca podal dňa 15.1.2014 na tunajší súd žalobu voči tomu istému žalobcovi o zaplataenie dlžnej sumy 5 082 Eur, pozostávajúcej jednak z náhrady mzdy vo výške 4 275 Eur + diéty vo výške 2 745 Eur po zohľadnení už vyplatenej zálohy (1 938 Eur) zo strany žalovaného. Uvedené konanie je vedené pod sp. zn. 10Cpr/2/2014 a toto konanie začalo už skôr ako konanie vedené pod 2Cpr/2/214. Ide tu o prekážku začatej veci v zmysle § 83 OSP a preto súd v tejto časti konanie zastavil v zmysle § 103 OSP.

Podľa § 142 ods. 2 OSP, podľa ktoré 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 tomto konaní žalobca mal len v časti, kde žiadal vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Bol však neúspešný v časti, kde žiadal priznať náhrady mzdy za obdobie dvoch mesiacov, kde mal úspech žalovaný. Z toho dôvodu súd potom rozhodol tak, že žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu ku Krajskému súdu v Žiline.

Podľa § 205 OSP ods. 1, 2 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.

(3) Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

V prípade, že nebude dobrovoľne splnená povinnosť uložená týmto rozhodnutím, môže sa osoba oprávnená z rozhodnutia domáhať uspokojenia svojho nároku návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Zákon č. 233/1995 Z.z.).