

Súd: Okresný súd Veľký Krtíš  
Spisová značka: 10Cpr/1/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6214205935  
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 02. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ján Šulgan  
ECLI: ECLI:SK:OSVK:2015:6214205935.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd vo Veľkom Krtíši samosudcom JUDr. Jánom Šulganom v právnej veci navrhovateľa EUROPERSONAL & FABRIKA s.r.o., IČO: 44 972 911, so sídlom Ružinovská 42, 821 03 Bratislava, zastúpený JUDr. Julián Lapšanský, advokátska kancelária, spol. s r.o., IČO: 45 941 815, so sídlom Pribinova 4, 811 09 Bratislava, proti odporcovi C. A., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom K..G. XX, XXX XX Z. C.Í., o zapl. 627,20 Eur s prísl., takto

### rozhodol:

Odporca je p o v i n ý zaplatiť navrhovateľovi sumu vo výške 627,20 Eur spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 5,15% zo sumy 627,20 Eur od 16.07.2014 do zaplataenia ako aj trovy konania vo výške 37,50 Eur, všetko v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

### odôvodnenie:

Podaným návrhom zo dňa 28.07.2014 sa pôvodný navrhovateľ EURO-PERSONAL, s.r.o. domáhal, aby súd vydal platobný rozkaz, ktorým by odporcu zaviazal k úhrade sumy 627,20 Eur spolu s ročným úrokom z omeškania vo výške 5,15% zo sumy 627,20 Eur od 16.07.2014 do zaplataenia a náhrady trov konania.

Svoj návrh odôvodnil tým, že dňa 27.02.2014 uzavrel s odporcom Pracovnú zmluvu a Dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi - PCA Slovakia Trnava, na základe ktorej bol odporca pridelený na pracovnú pozíciu - výrobný pracovník. Dňa 07.05.2014 požiadal odporca navrhovateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou uplynutím dňa 31.05.2014. ako dôvod uviedol, že od 01.06.2014 má nástup na iné pracovisko. Navrhovateľ Oznámením zo dňa 15.05.2014 odporcovi oznámil, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru dohodou a jeho podanie považuje za výpoveď. Súčasne mu oznámil, že jeho výpovedná doba začína plynúť dňom 01.06.2014 a končí uplynutím dňa 30.06.2014, a že pri nedodržaní výpovednej doby hrozí odporcovi zaplataenie peňažnej náhrady v sume priemerného mesačného zárobku za jeden mesiac. Odporca doručení zásielku neprevzal a táto bola dňa 27.05.2014 vrátená navrhovateľovi. Odporca počas plynutia výpovednej doby nezotrval v pracovnom pomere u navrhovateľa. Dňa 03.07.2014 zaslal navrhovateľ odporcovi pokus o zmier, v ktorom ho vyzval na zaplataenie priemernej mesačnej mzdy vo výške 627,20 Eur do 15.07.2014. Odporca si zásielku neprevzal a táto bola vrátená 15.07.2014 navrhovateľovi.

Dňa 08.10.2014 bol súdu doručený návrh na zmenu účastníka konania na strane navrhovateľa na základe uzatvorenej zmluvy o postúpení pohľadávok zo dňa 18.08.2014, ktorou postupca EURO-PERSONAL, s.r.o., IČO: 35 977 817, so sídlom Ružinovská 42, 821 03 Bratislava postúpil pohľadávku voči odporcovi na postupníka EUROPERSONAL & FABRIKA s.r.o., IČO: 44 972 911, so sídlom Ružinovská 42, 821 03 Bratislava. Uznesením č.k. 10Cpr/1/2014-38 zo dňa 30.10.2014 súd pripustil zmenu účastníka konania na strane navrhovateľa. Odporca vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 14.10.2014 uviedol, že nárok navrhovateľa uznáva a žiada o predĺženie lehoty z dôvodu pokusu o zmier. Právny zástupca na výzvu

súdu vo vyjadrení zo dňa 15.12.2014 uviedol, že k uzavretiu zmluvy nedošlo, trvajú na podanom návrhu a ak podľa názoru súdu budú splnené podmienky predvídané ustanovením § 160 ods. 1 O.s.p. budú súhlasiť so splátkami vo výške 100 Eur.

Vo veci súd nariadil pojednávanie. Navrhovateľ a právny zástupca svoju neúčast' ospravedlnili z dôvodu hospodárnosti konania a súhlasili s konaním v neprítomnosti. Odporca napriek riadne vykázanému doručeniu sa nedostavil ani neospravedlnil svoju neúčast'.

Po nariadení pojednávania súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s písomnými dôkazmi a to podaným návrhom zo dňa 18.07.2014, výpisom z Obchodného registra, Pracovnou zmluvou zo dňa 27.03.2014, Dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi zo dňa 27.03.2014, skončením pracovného pomeru dohodou zo dňa 07.05.2014, Oznámením zo dňa 15.05.2014 s doručenkou, pokusom o zmier zo dňa 03.07.2014 s doručenkou, Zmluvou o postúpení pohľadávok, vyjadrením odporcu zo dňa 14.10.2014, vyjadrením právneho zástupcu navrhovateľa zo dňa 15.12.2014.

Vykonaným dokazovaním súd zistil nasledujúci skutkový stav. Právny predchodca navrhovateľa uzatvoril s odporcom že dňa 27.02.2014 Pracovnú zmluvu a Dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Na základe týchto zmlúv nastúpil odporca do práce v PCA Slovakia Trnava, na pracovnú pozíciu výrobný pracovník. Dňa 07.05.2014 doručil odporca právnenému predchodcovi navrhovateľa dohodu o skončení pracovného pomeru k 31.05.2014. Právny predchodca navrhovateľa s dohodou nesúhlasil a oznámil odporcovi, že jeho podanie považuje za výpoveď a jednomesačná výpovedná lehota skončí uplynutím dňa 30.06.2014. Odporca počas plynutia výpovednej lehoty nezotrval u zamestnávateľa. Zamestnávateľovi tak vznikol nárok na vyplatenie sumy vo výške priemerného platu. Právny predchodca navrhovateľa si nárok uplatnil dňa 03.07.2014. Dňa 18.08.2014 postúpil právny predchodca pohľadávku voči odporcovi na navrhovateľa.

Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka 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. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. 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. 4 Zákonníka 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. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

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

Podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

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

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

Podľa § 62 ods. 2 Zákonníka práce, výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Podľa § 67 Zákonníka práce, zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Z vykonaného dokazovania mal súd za nesporne preukázané, že právny predchodca navrhovateľa vykonával činnosť agentúry dočasného zamestnávania a uzatvoril s odporcom platnú pracovnú zmluvu. Rovnako za nesporné považuje súd skutočnosť, že právny predchodca postupoval pri výpovedi zamestnanca v súlade s platnými predpismi. Jeho povinnosťou nebolo súhlasiť s dohodou a podanie odporcu správne považoval za výpoveď danú zamestnancom. Odporca mohol dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu. Vzhľadom ku skutočnosti, že jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval menej ako rok, je výpovedná lehota 1 mesiac a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, t.z. v konkrétnom prípade začala plynúť výpovedná lehota 01.06.2014 a skončila 30.06.2014. Súd považuje za preukázané, že odporca počas plynutia výpovednej lehoty od 01.06.2014 do 30.06.2014 nezotrval u zamestnávateľa a zamestnávateľ má tak právo na peňažnú náhradu vo výške priemerného platu za podmienky, že takáto dohoda bola uzatvorená písomne. Súd zistil, že uzatvorená pracovná zmluva v bode 5.4 obsahuje takúto dohodu a preto nárok navrhovateľa považuje za oprávnený, čo potvrdil aj samotný odporca. Súd preto zaviazal odporcu k zaplateniu vyčíslenej sumy.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení aj úroky z omeškania, a nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania. Výška z úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovil vykonávací predpis.

Podľa § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Súd považuje za preukázané, že odporca je v omeškaní s plnením peňažného dlhu. Súd preto priznal navrhovateľovi aj úroky z omeškania odo dňa, nasledujúcom po dni, kedy skončila lehota na zaplatenie dlhu. Odporca mal dlh uhradiť do 15.07.2014 súd preto priznal úroky z omeškania od 16.07.2014.

Navrhovateľ bol ochotný pristúpiť na plnenie v splátkach, ale odporca o plnenie v splátkach nepožiadaval, nijakým spôsobom nedokladoval dôvody, prečo by súd mal nariadiť plnenie v splátkach v zmysle § 160 ods.1 O.s.p.. O plnení preto rozhodol súd tak, ako je uvedené vo výrokovej časti rozsudku.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O. s. p., podľa ktorého účastníkovi, ktorý má vo veci plný úspech prizná súd náhradu trov potrebných na účelne uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

V danom prípade mal navrhovateľ plný úspech a vznikol mu nárok na náhradu trov konania. Navrhovateľ si náhradu trov konania uplatnil vo výške zaplateného súdneho poplatku - 37,50 Eur.

#### **Poučenie:**

**P o u č e n i e :** Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd Banská Bystrica.

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 (§ 205 ods. 1 O.s.p.)

Odvolanie proti rozsudku alebo uznesením 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 dôkazy, ktoré neboli doteraz uplatnené.
- f) Rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia vo veci (§205 ods. 2 O.s.p.)

Rozsah v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môžu odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 3 O.s.p.)

Ak nebude povinnosť stanovená týmto rozsudkom dobrovoľne splnená možno podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona ( Zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov