

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 12Cpr/3/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1314221639  
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 06. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Sládečková  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2015:1314221639.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Vierou Sládečkovou v právnej veci navrhovateľa: V. P. Q. W.Č., A. A. XX, A., zast.: JELENČÍK A PARTNERI, s.r.o, IČO: 47 245 042, so sídlom Doležalova 7, Bratislava, proti odporcovi: NESIA Interier Consulting s.r.o., IČO: 45857733, so sídlom Račianska 22/A, Bratislava, o vyplatenie mzdy, taktó

### rozhodol:

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi sumu 711,34 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 500 eur od 1.8.2014 do zaplatenia a úroku z omeškania vo výške 5,15 % ročne zo sumy 211,34 eur od 1.9.2014 do zaplatenia a nahradiť mu trovy konania k rukám jeho právneho zástupcu titulom zaplateného súdneho poplatku vo výške 42,50 eur a trov právneho zastúpenia vo výške 118,98 eur, do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajšom súde dňa 16.2.2012 domáhal, aby súd zaviazal odporcu zaplatiť mu mzdu za obdobie od 1.6.2014 do 4.7.2014 s úrokom z omeškania, ako i náhrady trov konania.

Tun. súd navrhovateľa uznesením č. k. 12 Cpr 3/2014/13 zo dňa 7.10.2014 vyzval na doplnenie a upresnenie žalobného petitu.

Navrhovateľ podaním zo dňa 15.12.2014 žalobný návrh doplnil tak, že sa voči odporcovi domáha zaplatenia sumy 711, 34 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,15% ročne zo sumy 500 Eur od 1.8.2014 do zaplatenia a úroku z omeškania vo výške 5, 15% ročne zo sumy 211, 34 Eur od 1.9.2014 do zaplatenia, ako i náhrady trov konania.

Tun. súd uznesením č.k. 12Cpr 3/2014- 37 odporcovi uložil, aby sa v lehote 15 dní k veci vyjadril s poučením, ak si bez vážneho dôvodu odporca túto povinnosť nesplní, môže súd bez nariadenia pojednávania rozhodnúť o návrhu rozsudkom pre zmeškanie podľa § 153b O.s.p. Odporca toto uznesenie prevzal osobne dňa 23.3.2015, k návrhu sa v súdom stanovenej lehote nevyjadril.

Podľa § 101 ods. 1,2 O.s.p., účastníci sú povinní prispieť k tomu, aby sa dosiahol účel konania najmä tým, že pravdivo a úplne opíšu všetky potrebné skutočnosti, označia dôkazné prostriedky a že dbajú na pokyny súdu.

Podľa § 115a ods. 2 O.s.p., pojednávanie nie je potrebné nariaďovať ani v drobných sporoch.

Podľa § 200ea ods. 1 O.s.p., ak v priebehu konania dosiahne predmet konania sumu 1.000,-eur, od toho okamihu ide o drobný spor.

S poukazom na citované ustanovenia zákona, prihladnuc na výšku predmetu konania súd nenariadil vo veci pojednávanie a vo veci rozhodol na základe skutkového stavu zisteného z obsahu súdneho spisu.

Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s obsahom spisu tun. súdu a to pracovnou zmluvou zo dňa 1.5.2014, zrušením pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 4.7.2014, žiadosťou o vyplatenie mzdy zo dňa 1.9.2014, ako i ostatným obsahom spisu a zistil nasledovný skutkový stav :

Z pracovnej zmluvy zo dňa 1.5.2014 súd zistil, že navrhovateľ pracoval u odporcu na pozícii manažér obchodu, na dobu neurčitú. Skúšobná doba bola dohodnutá na 3 mesiace.

Podaním zo dňa 4.7.2014 odporca oznámil navrhovateľovi zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dome k 4.7.2014 bez udania dôvodu.

Mzda podľa vyššie cit. pracovnej zmluvy za vykonanú prácu bola dohodnutá vo výške 500,- eur mesačne v hrubom. Táto bola splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. V prípade skončenia pracovného pomeru bude posledná mzda zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Zo žiadosti o vyplatenie mzdy za mesiac jún a júl 2014 zo dňa 1.9.2014 súd zistil, že navrhovateľ vyzval odporcu na vyplatenie mzdy. Podľa pripojenej doručky odporca túto výzvu prevzal dňa 17.9.2014.

Z listu Inšpektorátu práce Bratislava súd zistil, že navrhovateľa odkázal na riešenie mzdových nárokov na súd.

Z predložených listinných dokladov mal súd za preukázané, že navrhovateľ bol u odporcu v pracovnom pomere počnúc od 1.5.2014 do 4.7.2014, kedy s ním odporca v skúšobnej dobe, bez uvedenia dôvodu, pracovný pomer ukončil. Mzda za vykonanú prácu bola dohodnutá vo výške 500,- eur mesačne v hrubom, bola splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. V prípade skončenia pracovného pomeru mala byť posledná mzda zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Z výzvy navrhovateľa zo dňa 1.9.2014 súd zistil, že tento vyzval odporcu na zaplatenie mzdy za obdobie od 1.6.2014 do 4.7.2014, avšak bezvýsledne, čo súd usúdil podľa toho, že odporca sa k návrhu nevyjadril, túto skutočnosť nepoprel, hoci návrh mu bol riadne doručený. Súd nemal preto dôvod pochybovať o tom, že navrhovateľovi mzdu za mesiac jún až do skončenia pracovného pomeru, vo výplatnom termíne nevyplatil.

Žalovaná suma pozostáva zo sumy 500,- eur ako mzda za mesiac jún 2014, splatná dňa 31. 7.2014, ďalej mzda za 4 dni mesiaca júl 2014, ktorá činí sumu 64,52 eur, splatná dňa 31.7.2014.

Odporcovi tiež vznikol za trvania pracovného pomeru v trvaní od 1. 5. do 4.7.2014, teda za 45 dní nárok na pomernú časť dovolenky, ktorá predstavuje za dané obdobie pri priemernej dennej výške mzdy v rozhodnom období sumu 24,19 eur, čo za 3 dni činí sumu 72,57 eur. Ďalej povinný príspevok na stravu, ktorý mu odporca nevyplácal, predstavoval sumu 1,65 eur za každý pracovný deň, čo pri 45 dňoch trvania pracovného pomeru činilo sumu 74,25 eur. Súčet týchto súm tak predstavuje žalovanú sumu.

Súd mal z predložených dôkazov za preukázané, že odporca svoju povinnosť riadne a včas plniť mzdu navrhovateľovi porušil a teda vždy do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý mu vznikol nárok na mzdu, mu túto nevyplatil vo výške dojednanej v pracovnej zmluve.

Vzhľadom na skutočnosť, že odporca sa dostal do omeškania s plnením náhrady mzdy, vznikol navrhovateľovi nárok požadovať od odporcu úroky z omeškania. Súd priznal navrhovateľovi úroky z omeškania v súlade s § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. v platnom znení. Nakoľko si navrhovateľ vo svojom návrhu uplatnil úrok z omeškania neprevyšujúci tento zákonný úrok z omeškania, súd priznal navrhovateľovi tento úrok z omeškania v plnom rozsahu.

Podľa § 72 ods. 1 veta prvá Zákonníka 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 § 129 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „zákoník práce“), 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 § 132 zákonníka práce, ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

Podľa § 101 zákonníka práce, zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

Podľa § 102 zákonníka práce, pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.

Podľa § 103 ods. 1 zákonníka práce, základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

Podľa § 116 ods. 3 zákonníka práce, za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Podľa § 152 ods. 1 zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Podľa § 152 ods. 3 zákonníka práce, zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

Podľa § 152 ods. 4 zákonníka práce, pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Podľa § 1 ods. 1 opatrenia č. 248/2012 Z. z. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného, sumy stravného pre časové pásma sú: 4,00 eurá pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

Podľa § 517 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „občiansky zákonník“), 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 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z. ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 2) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Podľa § 17 ods. 1 prvá veta zákona č. 659/2007 Z. z. o zavedení meny euro v Slovenskej republike a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kde sa v iných všeobecne záväzných právnych predpisoch, v rozhodnutiach orgánov verejnej moci, zmluvách alebo iných právnych prostriedkoch používa pojem "základná úroková sadzba Národnej banky Slovenska", "diskontná sadzba Národnej banky Slovenska", "diskontná úroková sadzba" alebo "diskontná sadzba Štátnej banky česko-slovenskej", odo dňa zavedenia eura sa tým rozumie základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky, 45) ktorú Európska centrálna banka stanovuje a zverejňuje pre hlavné refinančné obchody vykonávané Eurosystemom v rámci Európskeho systému centrálnych bánk.

Podľa údajov prístupných na webovom sídle N. A. B. ([www.nbs.sk](http://www.nbs.sk)) základná úroková sadzba pre hlavné refinančné obchody bola od 11.06.2014 do 09.09.2014 vo výške 0,15%.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p, tak, že úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov konania spočívajúcu v zaplatenom súdnom poplatku za návrh vo výške 42,50 eur a trov právneho zastúpenia za 2 úkony právnej pomoci po á 51,45 eur - prevzatie a príprava zastúpenia, podanie žaloby, 2 RP po á 8,04 eur, čo je spolu 118,98 eur, podľa vyhlášky č. 655/2004 Z.z.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Bratislave.

Z odvolania musí byť v zmysle § 205 O.s.p. zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, 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 skutočnosťami uvedenými v ustanovení § 205 ods. 2 O.s.p. Odvolanie musí byť podpísané a datované a treba ho predložiť, vrátane jeho príloh, v takom počte rovnopisov, aby jeden zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

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 sa môže domáhať výkonu rozhodnutia.