

Súd: Okresný súd Žilina
Spisová značka: 17Cpr/8/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5114223983
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 11. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Anna Majeriková
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2015:5114223983.5

Rozhodnutie

Okresný súd Žilina v konaní pred sudkyňou JUDr. Annou Majerikovou v právnej veci navrhovateľa: E. P., nar. XX.X.XXXX, D. XX, občan SR, zastúpený: právny zástupcom: JUDr. Jaroslav BÓDIŠ, advokát so sídlom, Humenská 18, Košice, proti odporcovi: STAV AK s.r.o., so sídlom Rosina 642, IČO: 46 650 181, o náhradu mzdy vo výške 2.035,16 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi sumu 2.035,16 eur s 5,25 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.615,16 eur od 16.5.2014 do 1.6.2014, s 5,25 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 1.115,16 eur od 2.6.2014 do zaplataenia, s 5,25 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 920 eur od 16.6.2014 do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

Odporca je p o v i n n ý nahradiť navrhovateľovi trovy konania vo výške 2.396,76 eur (súdny poplatok 122 eur a trovy právneho zastúpenia 2.274,76 eur) a tieto zaplatiť k rukám právneho zástupcu navrhovateľa JUDr. Jaroslav BÓDIŠ, Humenská 18, Košice, do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom doručeným súdu 14.7.2014 proti odporcovi domáhal peňažného plnenia titulom náhrady mzdy v sume 2.035,16 eur spolu s úrokom z omeškania 5,25% ročne zo sumy 1.615,16 eur od 16.5.2014 do 1.6.2014, zo sumy 1.115,16 eur od 2.6.2014 do zaplataenia, zo sumy 920 eur od 16.6.2014 do zaplataenia a náhrady trov konania. Svoj návrh skutkovo odôvodnil tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.3.2014 pracoval u odporcu ako montážny pracovník na práce montáž sadrokartónových stien, priečok a pod., s miestom výkonu práce STAV AK s.r.o., Rosina s nástupom dňa 13.3.2014. Zároveň v pracovnej zmluve bola dohodnutá mzda 352 eur brutto mesačne, dohodnutý výplatný termín a to najneskôr do 15.dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Dodatkom k pracovnej zmluve dňa 13.3.2014 sa odporca s navrhovateľom dohodli, že čistý príjem zamestnanca je 8 eur/hod., s tým, že uvedená hodinová sadzba nie je konečná a môže byť navýšená na základe dobre odvedeného pracovného výkonu. Navrhovateľ pracoval u odporcu v období od 14.3.2014 do 15.5.2014 s miestom výkonu práce Coburg v Nemecku a odpracoval u odporcu v období mesiac marec 2014 100 hodín a navrhovateľovi prináležala čistá mzda vo výške 800 eur, pričom zo strany odporcu bola vyplatená celá mzda, t.j. 7.4.2014 na účet navrhovateľa v sume 579,22 eur, zostatok mzdy bol vyplatený navrhovateľovi v hotovosti bez vydania príjmového dokladu. Za mesiac apríl 2014 navrhovateľ odpracoval 240 hodín, za ktoré navrhovateľovi prináležala čistá mzda vo výške 1.920 eur, pričom navrhovateľovi bola prevodom na jeho účet vyplatená časť mzdy dňa 14.5.2014 vo výške 304,84 eur a časť mzdy dňa 2.6.2014 vo výške 500 eur. Za mesiac máj 2014 navrhovateľ odpracoval 115 hodín, za ktoré navrhovateľovi prináležala čistá mzda vo výške 920 eur, pričom odporca neuhradil navrhovateľovi nič. Za vyššie uvedené obdobie navrhovateľ uplatňuje za mesiac apríl 2014 nedoplatok mzdy vo výške 1.115,16 eur a za mesiac máj 2014 vo výške 920 eur a teda spolu nevyplatená časť mzdy predstavuje sumu 2.035,16 eur. Odporca nevydal navrhovateľovi výplatné pásky za odpracované obdobie a nesplnil si svoj záväzok voči navrhovateľovi ani dodatočne na výzvu.

Odporca sa k podanému návrhu písomne nevyjadril.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, svedkov, oboznámením sa s listinnými dôkazmi vzťahujúcimi sa k predmetu konania, a to pracovnou zmluvou zo dňa 13.3.2014, dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 13.3.2014, skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe listinou zo dňa 15.5.2014, výpismi z účtu navrhovateľa v období apríl až jún 2014, výzvou na zaplatenie dlžnej sumy zo dňa 4.6.2014, evidenciou dochádzky v období od 17.4.2014 do 15.5.2014 predložené odporcom, evidenciou dochádzky v období od 19.3. do 15.5.2014 predložené navrhovateľom a dospel k nasledovným skutkovým zisteniam.

Navrhovateľ uplatňovaný nárok titulom nevyplatenej mzdy za mesiac apríl až máj 2014 spolu v sume 2.035,16 eur odvodzoval od uzavretej pracovnej zmluvy a jej dodatku zo dňa 13.3.2014, ktorý bol dohodnutý s odporcom a pani Knap. Prácu v Nemecku mali dohodnutú na hodinovú minimálnu mzdu dodatkom deň pred nástupom a to 8 eur v čistom. Prácu kontroloval a prideľoval nemecký majster každý deň a začiatok pracovnej doby mali od 7.00 hod do 18.00 hod., pracovali 10 hodín evidenciu písali do pracovného denníka. Následne na pokyn pani P. po troch alebo štyroch týždňoch do denníka zapisovali len 8 hodín s odôvodnením, že nadčasy v Nemecku nie sú umožnené. Kniha evidencie sa viedla priamo na pracovisku, dopisovali sa tam hodiny, ich podpis, pričom následne boli povytvrňované listy evidencie za mesiac marec. Nemecký majster im evidenciu nekontroloval, avšak pán Prokopovič viedol vlastnú evidenciu, kedy zapisovali aj konkrétne práce, ktoré v ten deň vykonávali. Pracovali v samostatných skupinách, a to jednu skupinu tvoril pán H., navrhovateľ a pán E.. Ostatní pracovníci v skupine pán E. a C. pracovali v druhej skupine a mali na starosti iné pracovné činnosti. Denník evidencie zostal na stavbe. Pracovný pomer ukončili z ich strany, nakoľko bolo dohodnuté na termínované turnusy a dali túto skutočnosť vedieť asi dva týždne dopredu, aby si našiel zamestnávateľ náhradu. Dohodli sa s odporcom, že skončia pracovný pomer 15.5.2014. Navrhovateľ poukazoval na smernicu Európskeho parlamentu a Rady o mzdových nárokoch zamestnancov o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb č. 96/71/ES, konkrétne na článok 3 kde sa uvádza, že členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa čl. 1 ods. 1 bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy zaručili pracovníkom vyslaným na územie členských štátov nasledujúce pracovné podmienky platné v členskom štáte vykonávania práce a zakotvené v zákonoch, iných právnych predpisov, správnych opatreniach, v kolektívnych zmluvách a to zabezpečiť minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy. Minimálny mzdový nárok pre oblasť Západné Nemecko bola v období od 1.1.2014 do 31.1.2014 stanovená minimálna hodinová mzda vo výške 11,10 eur pre stavebného robotníka bez vyučenia a pre stavebného robotníka s vyučením (mzdová skupina 2) teda pracovníka, ktorý ukončil školskú dochádzku v obore bola stanovená minimálna mzda vo výške 13,95 eur. Navrhovateľ si uplatňuje nárok na 8 eur na hodinu v čistom, čo je nižšia suma ako je stanovená uvedeným manuálom.

Odporca vo svojom vyjadrení žiadal návrh zamietnuť, a to z dôvodu, že navrhovateľovi vznikol nárok podľa pracovnej zmluvy po odpracovaní príslušného mesiaca, nárok na hrubú mzdu vo výške 352 eur a dohodnutá mzda mu bola riadne vyplatená. Čo sa týka uzavretého dodatku k zmluve, na ktorú poukazoval navrhovateľ, takáto mzda nebola nikdy dohodnutá a považuje za neplatnú pre jej neurčitosť, nakoľko zmena pracovnej zmluvy mala byť dohodnutá písomne a dodatky, ktoré boli predložené, originál tohto dodatku nebol predložený a považuje ho za neplatnú pre nedostatok vôle zmluvných strán zmeniť čl. 4 pracovnej zmluvy ako nedostatku základných zákonných predpokladov platnosti právneho úkonu. Taktiež navrhovateľ neuniesol dôkazné bremeno pokiaľ ide o tvrdenie počtu odpracovaných hodín. Uvádzané počty odpracovaných hodín neboli zamestnávateľom odsúhlasené a potvrdené, keď zamestnanec podpisoval evidenciu, ktorú odporca predložil v období od 17.4.2014 do 15.5.2014, a to v stanovenom rozsahu od 8.00 hod. do 12.00 hod. a od 13.00 hod. do 17.00 hod. v počte 8 hod. v zmysle pracovnej zmluvy. Odporca konkrétne dohadoval podmienky pokiaľ sa týkali pracovnej zmluvy a konkrétne sa k dodatku k zmluve uzavretej dňa 13.3.2014 nevedel presne vyjadriť, kto ho navrhoval, či to bol pán H. s tým, že chcel robiť pán H. dlhodobo s tým, že robili za minimálnu mzdu a diéty, pričom dodatok sa uzatváral možno tri až štyri dni a už si to nepamätá a k uzatváraniu tohto dodatku sa navrhol vypočítať pani P., ktorá vlastne aj bola v Nemecku a zabezpečovala a komunikovala s nemeckým majstrom. Bola dohodnutá minimálna mzda v pracovnej zmluve + diéty, ktoré zahŕňali 45 eur a bolo zahrnuté aj ubytovanie a doprava na stavenisko a k vyplácaniu mzdy sa mala vyjadriť pani P..

Svedkyňa P. P. (zamestnanec odporcu v rozhodnom období) vo svojom vyjadrení uviedla, že hľadali ľudí na prácu so sadrokartónom do Nemeckej republiky a ozval sa im pán P. a ďalší pracovníci. Dohadovali s pánom P. podmienky a ich pracovné skúsenosti zo zahraničia. Dohodli sa na minimálnej mzde a dennej diéte, ktorá im prináleží, pričom dodatok k zmluve, o ktorom sa bavili asi dva dni neskôr po uzavretí pracovnej zmluvy bol v kontexte hodinovej sadzby po určitom období, ak sa pracovníci osvedčia. Dodatok k zmluve posielala poštou aj emailom a bol podpísaný konateľom. Evidenciu vykonávaných prác viedli samotní pracovníci a túto evidenciu ona v Nemecku kontrolovala. Ich pracovný čas bol stanovený na 40 hod. týždenne. O prácach nad rozsah tohto pracovného týždňa nemá o tom vedomosť a pracovníci boli krátkodobo vyslaní na jeden mesiac a to aj dohodli s nemeckým partnerom, že nemusia uplatňovať tieto minimálne nároky. Navrhovateľ pracoval v období od 14.3. do 15.5 a pracoval tam iba krátkodobo a nastali problémy zhruba po nejakých 20-tich dňoch, kedy nemecký stavbyvedúci odišiel na dovolenku a ona sa dohodla konkrétne s pánom P., vzhľadom na to, že vie dobre po anglicky aj s jeho kolegom, že mali oni za toto obdobie zodpovednosť za odvedené práce, a teda rozsah tých prác zapisovať. Zamestnanci mali sami zodpovednosť vykonať podľa pokynov a mali náhradu za nemeckého stavbyvedúceho, ktorý stavbu kontroloval. Pri fakturácii prác dostali faktúru na 3.000 eur, pričom predtým mesiac bol 12.000 eur a nebol s pracovníkmi spokojný nemecký partner. Vyjadrovala sa k úhradám mzdy, keď dňa 7.4. v sume 579,22 eur uviedla, že prvý mesiac tieto diéty vypisovala a ukazovala im ako ich majú v budúcnosti robiť. Úhrady za obdobie dňa 2.6.2014 v sume 500 eur je časť diét za mesiac apríl s tým, že upozorňovala navrhovateľa, aby si dodal písomný výkaz a potom mu tento zvyšok uhradí. Pokiaľ ide o dodatok k zmluve zo dňa 13.3.2014 túto listinu vyhotovovala ona a to podľa dodatku ktorý poslal pán H. a posielala ho aj samotnému navrhovateľovi a ďalším dvom pracovníkom po uzatvorení pracovnej zmluvy a odporca mal na mysli túto mzdu až v budúcnosti.

Z obsahu svedeckej výpovede E. H. v konaní 40Cpr/1/2014 vyplynulo, že pracoval spolu s navrhovateľom, potvrdil skutočnosti uvádzané pokiaľ ide o výšku hodinovej mzdy v sume 8 eur, dohodnutého pracovného času na 10 hod. denne od 7.00 hod. do 18.00 hod. s hodinovou obedňajšou prestávkou. Vo svojom vyjadrení popisoval príchod na stavenisko a do pracovného denníka zapisovali príchod a odchod z práce. Výplatu za prácu dostávali tak, že časť bola poukazovaná na účet a časť na ruku v Nemecku a neboli im doručované výplatné pásky. O pracovných zmluvách komunikovali na Slovensku, ale tieto podpisovali až v Nemecku a priniesla ich pani Knap s odporcom dňa 19.3. na ubytovňu aj s dodatkom. Nemecký majster odmietol podpisovať evidenciu dochádzky, jeho zaujímal len výkon. Potvrdil, že pracovný čas bol dohodnutý v zmluve, ale keď prišli do Nemecka, boli oboznámení koľko majú robiť.

V konaní bolo nepochybne preukázané, že medzi účastníkmi vznikol pracovný pomer na základe písomnej pracovnej zmluvy z 13.3.2014 a v článku I boli dohodnuté základné pracovné úlohy a 2. stupeň náročnosti práce. Pracovný pomer bol dohodnutý s nástupom dňa 13.3.2014 na dobu určitú do 31.7.2014 s možnosťou predĺženia pracovného pomeru na ďalšie obdobie. Mzda v čl. IV za vykonanú prácu bola dohodnutá vo výške základnej minimálnej mzdy 352 eur splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr od 15. toho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Pracovný čas bol stanovený ako týždenný pracovný čas zamestnanca 40 hod. týždenne. Pracovná zmluva zo dňa 13.3.2014 a jej obsah (čl. 4) nebol medzi účastníkmi sporný.

Sporná zostala listina a to Dodatok ku zmluve zo dňa 13.3.2014 (čl. 10) z obsahu ktorého je zjavné, že zamestnávateľ (odporca) sa dohodol so zamestnancom (navrhovateľ), že čistý príjem uvedeného zamestnanca je 8 eur/hod v čistom odvedenej práce v príslušnom kalendárnom mesiaci. Hodinová sadzba je podmienená odvedeným pracovným výkonom určeným zamestnávateľom. Uvedená hodinová sadzba nie je konečná a môže byť navýšená na základe dobre odvedeného pracovného výkonu. Obe strany svojimi podpismi potvrdzujú súhlas s uvedenými skutočnosťami. Dodatok k zmluve je podpísaný zamestnávateľom a zamestnancom.

V konaní medzi účastníkmi je nesporné, že pracovný pomer skončil v skúšobnej dobe dňom 15.5.2014.

Odporca predložil kópiu výpisu evidencie dochádzky pracovníkov od 17.4.2014 do 15.5.2014 (čl. 48 a nasl.) s uvedením príslušného dňa, čas 8,00 - 12,00, 13,00 - 17,00 a mená pracovníkov s podpisom. Navrhovateľ tento dôkaz považoval za účelový, nakoľko dňa 17.4. je skopírovaná len polovica strany a považoval túto listinu za zmanipulovanú, keďže druhá polovica v predchádzajúcom období marec už

nie je obsahom tohto predloženého dôkazu a odporca uvádzal, že originál už nemá k dispozícii, nevie, kde sa nachádza, pravdepodobne bol odcudzený.

Navrhovateľ predložil evidenciu dochádzky a prác na pracovisku Coburg v Nemecku za obdobie od 19.3. do 15.5.2014 (čl. 89 a nasl.) z ktorého vyplýva denný záznam o vykonaných prácach, ktoré si pre svoje potreby viedol p. H. a tiež počet odpracovaných hodín spolu s vyčíslenou mzdou podľa dohodnutej hodinovej sadzby 8 eur/hod v čistom odvedenej práci. Odporca spochybnil tento dôkaz, označil ho ako účelový, vyhotovený pre potreby tohto konania dôvodiac rovnakým typom písma bez akýchkoľvek zmien v krátkom časovom období bez označenia konkrétnej stavby bez poznámok.

Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.), zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Citované ustanovenie obsahuje iba základnú právnu úpravu odmeňovania zamestnancov za vykonanú prácu, ktorou je mzda a zabezpečuje jedno zo základných práv zamestnancov, a to právo na mzdu za vykonanú prácu.

Predmetom prejednávania veci bol uplatnený nárok navrhovateľa na zaplatenie sumy 2.035,16 eur ako doplatku mzdy za obdobie apríl až máj 2014, ktorú odporca navrhovateľovi do dnešného dňa neuhradil na základe odpracovaných hodín a dodatku k pracovnej mzde vo výške čistého príjmu 8 eur za hodinu. Odporca tvrdenia navrhovateľa popieral a udával, že mzdové nároky navrhovateľa boli v celom rozsahu vyplatené a uzavretý dodatok ku mzde je neplatný, namietal dostatok prejavu vôle zmluvných strán po obsahovej stránke s rozdielnym vysvetlením jej obsahu.

Medzi účastníkmi bolo teda i naďalej sporné, či navrhovateľ v rozhodnom období 19.3.2014 do 15.5.2014, kedy vykonával prácu pre odporcu na pracovisku Coburg v Nemecku v zmysle pracovnej zmluvy túto prácu vykonával nad rozsah stanoveného týždenného pracovného času 40 hodín týždenne a aká mzda mu prináleží za vykonanú prácu v kontexte s uzavretým Dodatkom ku zmluve zo dňa 13.3.2014.

Zo znenia ustanovenia § 118 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že právo na mzdu je viazané na výkon práce zamestnancom. Zákon mzdu charakterizuje ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Pre výšku nárokov na mzdu je rozhodujúca zásadne práca, ktorú zamestnanec fakticky vykonáva. Poskytovať mzdu za vykonanú prácu je synalagmatickou povinnosťou zamestnávateľa, ktorá korešponduje so základnou povinnosťou zamestnanca vykonávať prácu. Dôkazné bremeno ohľadom určitých skutočností zaťažuje toho účastníka, ktorý tieto skutočnosti tvrdí a vyvodzuje z nich pre seba priaznivé právne dôsledky. Je potrebné poznamenať, že rozsah dôkazného bremena, ktoré v danom prípade bolo na navrhovateľovi pri preukázaní, že prácu fakticky vykonával, musí vychádzať z podmienok uvedených v § 120 ods. 1 O.s.p. a rozsah dôkazného bremena, teda okruh skutočností, ktoré konkrétne musí účastník preukázať, zásadne určuje hmotnoprávna norma, t.j. právny predpis, ktorý je na sporný vzťah aplikovaný. Z ustanovenia § 99 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca. Súd je toho názoru, že každý zamestnávateľ by mal mať preto sám záujem o vedenie riadnej evidencie, aby v prípade spornej situácie mohol preukázať svoje práva v prípade potreby aj na účely obrany. Uvedené nemôže byť v konaní dávane za povinnosť zamestnancovi, ktorý v konaní predložil svoju evidenciu, že pracoval v rozsahu 10 hodín denne od 7.00 hod. do 18.00 hod (pri hodinovej obednej prestávke) a podľa pokynov zamestnávateľa, čo potvrdil i svedok Prokopovič ako spolupracovník navrhovateľa, ktorý s odporcom bol v rovnakom právnom vzťahu a výpoveď navrhovateľa a svedka sú v zhode, kedy obaja potvrdzujú dohodnutý pracovný čas v Nemecku 10 hodín a odvedenú prácu ako i dohodu o výške hodinovej mzdy v čistom odvedenej práci v príslušnom mesiaci t.j. 8 eur. Už vyššie uvedené skutočnosti (výpoveď svedka) potvrdzujú, že navrhovateľ skutočne vykonával práce pre odporcu v tomto období a to nad rozsah odporcom predloženej evidencie, ktorá bola zamestnávateľom zaznamenaná len v období od 17.4.2014 a to len v rozsahu podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve, pričom súd odporcovi uložil predložiť doklad - evidenciu dochádzky v období marec až máj 2014 a uvedené odporca v priebehu konania žiadnym iným dôkazom nedoložil. Odporca evidenciu za predchádzajúce obdobie o vykonanej práci hodnoverným spôsobom nepreukázal, keďže chýbala aj prvá polovica záznamu pred dňom 17.4.2014 a

súd považoval tento dôkaz za nedostatočný a nevierohodný. Naopak navrhovateľ preukázal, že v tomto období skutočne vykonával práce pre odporcu a v to v rozsahu 10 hodín denne a jeho tvrdenia potvrdil svedok a preto súd pri svojom rozhodovaní vychádzal z navrhovateľom predložených listín o evidencii pracovného času (19.3.2014 až 15.5.2014).

Pokiaľ ide o dohodu o výške hodinovej mzdy v uzavretom Dodatku k zmluve, ktorý bol zhodný s dátumom uzavretia pracovnej zmluvy súd je toho názoru, že Dodatok je jasne a určite formulovaný, je stanovená výška hodinovej mzdy a neurčitosť podmienky, na ktorú je dohodnutá hodinová mzda viazaná, nemôže byť vykladaná na ťarchu zamestnanca. Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom. Pokiaľ sa týka právnych úkonov Zákonník práce upravuje v ustanovení § 15 a nasl. len osobitnosti právnych úkonov pre oblasť pracovného práva a neobsahuje definíciu pojmu „právny úkon“, a preto s poukazom na ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce ju treba hľadať v ustanovení § 34 Občianskeho zákonníka, v zmysle ktorého ustanovenia právnym úkonom rozumieme právne relevantný prejav vôle, t.j. taký prejav vôle, ktorý smeruje k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinnosti, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom vôle spájajú. Vychádzajúc z uvedeného znakmi charakterizujúcimi právnym úkonom sú existencia vôle, prejav tejto vôle a existencia právnymi predpismi ustanovených právnych následkov prejavu vôle. Medzi základné náležitosti právneho úkonu patria aj náležitosti prejavu vôle, ktorý musí byť po výrazovej stránke zrozumiteľný a po obsahovej stránke určitý. Z predloženého „dodatku k zmluve“ zo dňa 13.3.2014 vyplýva, že zamestnanec a zamestnávateľ dohodli, že čistý príjem je 8 eur na hodinu v čistom odvedenej práce v príslušnom kalendárnom mesiaci a uvedená hodinová sadzba nie je konečná a môže byť navýšená na základe dobre odvedeného pracovného výkonu, a teda obsahom tohto dodatku je potvrdenie o výške mzdy 8 eur za hodinu v čistom odvedenej práce a pritom túto listinu vyhotovoval samotný zamestnávateľ a predložil zamestnancovi, a teda ide o dôkaznú listinu, o pravdivosti ktorej súd nemal pochybnosti a obsahom ktorej je potvrdenie, že sa dohodli na výške čistého hodinového príjmu 8 eur. Dohoda o výške hodinovej mzdy bola výsledkom ich vzájomného rokovania pred uzatvorením pracovnej zmluvy, čo potvrdila aj samotná svedkyňa p. P., ktorá takýto text dohody zaslala nielen navrhovateľovi ale i ostatným pracovníkom už s podpisom zamestnávateľa.

Súd poukazuje na aplikáciu Smernice EP a Rady č. 96/71 ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, na ktorú vo svojej právnej argumentácii navrhovateľ poukazoval a ktorá je súčasťou právneho poriadku SR, je teda záväzná a súd je povinný ju aplikovať a teda pracovnú zmluvu posudzovať aj z hľadiska dostavenia sa účelu zabezpečovaného citovanou Smernicou. V článku 3 Smernice sú upravené vzťahy a podmienky zamestnania pracovníkom vyslaným na územie členských štátov a ktoré sa musia dodržiavať a okrem iného i zaručenie podmienok týkajúcich sa maximálnej dĺžky pracovného času a minimálnych mzdových taríf, vrátane sadzby za nadčasy. Je v konaní nesporné, že navrhovateľ vykonával prácu v Nemecku a minimálna hodinová sadzba pre pracovníkov vyučených v odbore, ktorú podmienku spĺňal aj samotný navrhovateľ (stupeň náročnosti 2) v období roku 2014 pre vyslaných zamestnancov v Nemecku predstavovala sumu 13,95 eur. Je nesporné, že odporca vyplatil navrhovateľovi za mesiac marec mzdu, ktorá rešpektovala dohodu o výške hodinovej mzdy (8 eur/hod) ako aj rozsah 100 odpracovaných hodín za tento mesiac s platbou vo výške 579,22 Eur dňa 7.4.2014 na účet navrhovateľa a v hotovosti bez vydania príjmového dokladu jej zostatok vo výške 220,78 eur. Súd zdôrazňuje, že písomné potvrdenie o vyplatení mzdy je dôkaznou listinou, ktorej obsahom je potvrdenie zamestnanca, že prijíma mzdu a jej vystavenie má za následok, že na zamestnávateľa prechádza dôkazné bremeno ohľadom jeho tvrdenia, že k poskytnutému plneniu došlo. V danej prejednávanej veci výpočet nevyplatennej mzdy za dané obdobie apríl až máj 2014 vychádza z dohodnutej čistej mzdy 8 eur za hodinu a pri odpracovaní 240 hodín za mesiac apríl po odpočítaní časti vyplatennej mzdy vo výške 304,84 eur a časti mzdy dňa 2.6.2014 vo výške 500 eur, kedy zostatok predstavuje sumu 1.115,16 eur a za mesiac máj 2014 pri odpracovaní 115 hodín navrhovateľovi prináleží čistá mzda vo výške 920 eur, z ktorej odporca nevyplatil žiadnu sumu.

S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti súd nárok navrhovateľa na výplatu doplatku mzdy za mesiac apríl 2014 v sume 1.115,16 eur a výplatu mzdy za mesiac máj 2014 vo výške 920 eur považoval za skutkovo a právne dôvodný, nakoľko v konaní za dané rozhodné obdobie bol preukázaný faktický výkon práce, na ktorý je viazané právo navrhovateľa ako zamestnanca na mzdu. Keďže odporca si svoju povinnosť vyplatiť mzdu za dané obdobie v čase výplaty nesplnil, preto súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi spolu sumu vo výške 2.035,16 eur.

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka 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 § 130 ods. 2 veta prvá Zákonníka práce mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Navrhovateľ si popri nároku na výplatu mzdu uplatnil i špecifikované úroky z omeškania 5,25 % ročne z dlžnej sumy po splatnosti mzdy za jednotlivé obdobie až do zaplattenia. V prípade, že zmluvné strany nevyužijú možnosť inak si dohodnúť splatnosť mzdy, lehota na uplatnenie právneho nároku začne plynúť až prvý deň mesiaca nasledujúce po splatnosti mzdy, t.j. až po skončení nasledujúceho kalendárneho mesiaca. V konaní bolo nesporné, že v pracovnej zmluve uzavretej dňa 13.3.2014 v čl. IV Mzda bolo medzi účastníkmi dohodnuté, že mzda zamestnanca je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 15. toho nasledujúceho mesiaca. Keďže zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru mzdu v lehote splatnosti nevyplatil, dostal sa do omeškania s plnením peňažného dlhu. Navrhovateľ v konaní preukázal, že odporca si svoju povinnosť vyplatiť mzdu za mesiac apríl vo výške 1.920 eur, ktorá bola splatná do 15.5.2014 nesplnil, navrhovateľovi na jeho účet bola vyplatená časť mzdy dňa 14.5.2014 vo výške 304,84 eur a časť mzdy dňa 2.6.2014 vo výške 500 eur, zostáva uhradiť zostatok mzdy vo výške 1.115,16 eur a po odpočítaní od sumy 1.920 eur zostatok predstavuje 1.615,16 eur a vznikol navrhovateľovi nárok na zákonný úrok z omeškania zo sumy 1.615,16 eur dňom nasledujúcim po splatnosti mzdy teda od 16.5.2014 do 1.6.2014, nakoľko odporca dňa 2.6.2015 uhradil sumu 500 eur, čo vyplýva z výpisov. Ohľadom uplatneného úroku z omeškania zo sumy 1.115,16 eur od 2.6.2014 do zaplattenia navrhovateľovi prináležala za mesiac apríl 2014 mzda vo výške 1.200 eur, od ktorej bola uhradená suma odpočítaná 500 eur - uhradená dňa 2.6.2015, preto vznikol navrhovateľovi nárok na úrok z omeškania zo sumy 1.115,16 eur od 2.6.2015 do zaplattenia, nakoľko zo strany odporcu nebola realizovaná žiadna úhrada. Pokiaľ ide o uplatnený úrok z omeškania zo sumy 920 eur od 16.6.2014 do zaplattenia, prináležala táto mzda za mesiac máj, ktorá bola splatná do 15.6.2014 a od 16.6.2014 vznikol zákonný úrok z omeškania zo sumy 920 eur dňom nasledujúcim po splatnosti.

Pretože pracovnoprávny predpis nezakotvuje výšku úrokov z omeškania postupoval súd podľa občianskoprávných predpisov. V zmysle ustanovenia § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškание 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. Výšku úrokov z omeškania v občianskom práve nemožno dojednať nad rámec ustanovený zákonom a ustanovením § 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) je kogentne stanovená horná hranica úrokov z omeškania (v danom prípade 5,25% ročne), ktorej prekročenie nie je prípustné. Preto súd považoval nárok navrhovateľa aj v časti príslušenstva pohľadávky za dôvodný a preto aj v tejto časti návrhu navrhovateľa vyhovel a zaviazal odporcu popri istine 2.035,16 eur zaplatiť aj úroky z omeškania 5,25 % ročne zo sumy 1.615,16 eur od 16.5.2014 do 1.6.2014, 5,25 % úrok z omeškania ročne zo sumy 1.115,16 eur od 2.6.2014 do zaplattenia a 5,25 % úrok z omeškania ročne zo sumy 920 eur od 16.6.2014 do zaplattenia.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p, v zmysle ktorého zákonného ustanovenia účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý úspech vo veci nemal v spojení s ustanovením § 151 ods. 1 veta prvá O.s.p. o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd na návrh spravidla v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Navrhovateľ ako úspešný účastník konania vo vzťahu k odporcovi si uplatnil trovy konania, ktoré vyčíslil právny zástupca navrhovateľa podaním súdu dňa 25.11.2015 (čl.132) titulom zaplatteného súdneho poplatku vo výške 122 eur a titulom trov právneho zastúpenia za 8 úkonov právnej služby spolu v sume 2.274,76 eur, a to:

- tarifnú odmenu vo výške 796,74 eur (prevzatie zastupovanie a prvá porada s klientom, podanie návrhu, písomné podanie vo veci samej z 2.10.2015, účasť na pojednávaní dňa 23.2.2015, 27.4.2015, 29.6.2015, 23.9.2015 a 25.11.2015) pri hodnote jedného úkonu 91,29 eur; režijného paušálu vo výške 66,42 eur (2 x 8,04 eur a 6 x 8,39 eur podľa § 16 ods. 3 vyhl. 655/2004),

- cestovné výdavky vo výške 639,22 eur (z toho PHM 163,42 eur, osobné motorové vozidlo ŠKODA Superb ŠPZ: KE 529 DE : priemerná spotreba 5,8 litra nafty/100km; počet km za cestu Košice - Žilina späť 520 km; cena za 1 liter nafty 1,099 eur 19.2.2015; 1,140 eur dňa 27.4.2015; 1,160 eur dňa 21.6.2015, 1 eur dňa 19.9.2015; 1,020 eur dňa 18.11.2015), základná náhrada 475,80 eur (základná sadzba za 1km za použité osobného motorového vozidla pri pracovnej ceste v zmysle opatrenia MVSPaR SR č. 632/2008 - účinné od 1.1.2009 je 0,183 eur; počet km je 5 x 520 = 2600 a to na pojednávaniach v dňoch 23.2.2014, 27.4.2015, 29.6.2015, 23.9.2015 a 25.11.2015),
- náhrada za stratu času vo výške 838,80 eur (1/60 výpočtového základu za každú začatú polhodinu, výpočtový základ 839 od 1.1.2015 do 31.12.2015, sadzba za 1 polhodinu 13,98 eur od 1.1.2015 do 31.12.2015, počet polhodín 60, časť strávený na cestu do miesta konania a späť 6 hod. pri použití osobného motorového vozidla, čas na cestu spolu 30 hod., pojednávanie dňa 23.2.2015, 27.4.2015, 29.6.2015, 23.9.2015 a 25.11.2015).

Súd preskúmal vyčíslenie trov konania a priznal navrhovateľovi titulom zaplateného súdneho poplatku sumu 122 eur a titulom trov právneho zastúpenia sumu 2.274,76 eur za 8 úkonov právnej služby, ktoré boli vyčíslené v súlade s ustanovením § 10 ods. 1, § 13a ods. 1 písm. a), c), d), § 15, § 16 ods. 3 a 4, § 17.

Podľa § 149 ods. 1 O.s.p., ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov povinných zaplatiť ju advokátovi, súd zaviazal odporcu nahradiť navrhovateľovi trovy konania vo výške 2.396,76 eur k rukám právneho zástupcu navrhovateľa tak, ako to vyplýva z výrokovkej časti tohto rozsudku.

Poučenie:

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

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3), t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, musí byť podpísané a datované, 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.

Podľa ustanovenia § 221 ods. 1 OSP, súd rozhodnutie zruší, len ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,
- c) účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,
- f) účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,
- g) rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,
- h) súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy.

Podľa ustanovenia § 205a ods. 1 OSP, skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak

- a) sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu,
- b) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,
- c) odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4,
- d) ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Podľa ustanovenia § 205a ods. 2 OSP, ustanovenie § 205a ods. 1 OSP sa nepoužije v konaniach podľa § 120 ods. 2.

Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov); ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, pri ktorom vznikla poplatková povinnosť zaplatiť súdne poplatky, trovy trestného konania, pokuty, svedočné, znalečné a iné náklady súdneho konania, ktoré vznikli štátu, vedie sa výkon rozhodnutia z úradnej moci (zákon č. 65/2001 Z.z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok v znení neskorších predpisov).