

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 8CoPr/5/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4114200858
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 04. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Adriana Kálmánová, PhD.
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2016:4114200858.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Adriany Káľmanovej, PhD. a členov senátu JUDr. Jarmily Pogradovej a JUDr. Vladimíra Novotného v právnej veci navrhovateľa: akad. arch. W. Q.-S. W., nábytok, design, G. XX, Nitra, IČO: 30 073 782, zastúpený Advokátskou kanceláriou Antovszká s.r.o. Vlárská 32, Bratislava, IČO: 36866881, proti odporcovi: O. V., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. XXX, zastúpený JUDr. Danielou Laktišovou, advokátkou, Damborského 3, Nitra, o náhradu škody a zaplatenie zmluvnej pokuty, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu v Nitre zo dňa 25.06.2015, č. k. 7CpR/1/2014-152, takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e**.

Odporcovi náhradu trov odvolacieho konania **n e p r i z n á v a**.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa zamietol žalobu, ktorou sa navrhovateľ domáhal voči odporcovi náhrady škody a zaplatenia zmluvnej pokuty pôvodne v sume 1.139,90 euro a trov konania. Navrhovateľa zaviazal zaplatiť odporcovi náhradu trov konania za trovy právneho zastúpenia v sume 318,82 euro podľa § 142 ods. 1 OSP. Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil ust. § 42 ods. 1, § 84 ods. 1, 2 § 179 ods. 1, 2 Zákonníka práce a § 179 ods. 2, § 39 Občianskeho zákonníka. Vykonaným dokazovaním mal preukázať, že medzi účastníkmi konania vznikol 01.06.2011 pracovný pomer založený pracovnou zmluvou na dobu neurčitú s miestom výkonu práce L. XXX, na druh práce stolár - montér. Pracovný pomer odporcu skončil výpoveďou podľa § 67 Zákonníka práce dňom 30.09.2013. Počas plynutia výpovednej doby odporca nevykonával prácu u navrhovateľa od 27.08.2013 do 30.09.2013, ktorú skutočnosť ani odporca nepopieral. Žalovaná suma (po čiastočnom späťvzati) 863,15 euro pozostáva zo sumy 417,53 euro, ktorú si navrhovateľ uplatnil ako mimoriadnu pokutu podľa bodu 5.3 pracovného poriadku, uzavretú účastníkmi dňa 24.09.2010 a zo sumy 445,62 euro uplatnenú titulom náhrady škody vzniknutej vyplatením mzdy zamestnancovi P. za september 2013 na základe dohody o vykonaní práce v sume 138,49 euro a vyššej mzdy zamestnancovi P. (0,85 x 120, výkonnostné prémie vo výške 72 euro a odmeny vo výške 133,13 euro). Súd prvého stupňa nároku na zaplatenie mimoriadnej pokuty nepovažoval za dôvodný a bod 5.3 pracovného poriadku, od ktorého navrhovateľ odvodzoval svoj nárok posúdil ako absolútne neplatné dojednanie podľa § 39 Občianskeho zákonníka, ktorý má subsidiárny vzťah k Zákonníku práce (§1 ods. 4 Zákonníka práce), ktorý v ustanovení § 17 definuje len špecifické dôvody neplatnosti právnych úkonov a dôvody všeobecne ponecháva na úprave Občianskeho zákonníka, pričom na neplatnosť podľa § 39 súd prihlíada z úradnej moci. V tejto súvislosti súd prvého stupňa uviedol, že pracovný poriadok definuje Zákonník práce tak, že má bližšie konkretizovať v súlade s právnymi predpismi ustanovenie tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Jeho základným účelom je konkretizovať povinnosti zamestnancov vyplývajúce z právnych predpisov kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy. Sporný bod 5.3 pracovného poriadku

žiadne konkrétne ustanovenie právnych predpisov ani kolektívnej, či pracovnej zmluvy nekonkretizuje, naopak, stanovuje osobitný záväzok zamestnanca zaplatiť „mimoriadnu pokutu“, ktorá nemá oporu ani v Zákonníku práce ani v iných pracovnoprávných predpisoch a ani v kolektívnej či pracovnej zmluve, a preto je v rozpore s ustanovením § 84 ods. 2, a je absolútne neplatné. Súd prvého stupňa posudzujúc uvedený nárok podľa ustanovenia § 179 Zákonníka práce ako nárok na náhradu škody, ktorého zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinnosti pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, pričom zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovi zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a § 185 skonštatoval, že neboli splnené predpoklady zodpovednosti odporcu za škodu. Sám navrhovateľ vo výpovedi uviedol, že všetky obchodné prípady, z ktorých počítal uplatnený nárok sa uskutočnili, bol pri nich dodržaný termín plnenia a nebola mu v súvislosti s týmito obchodnými prípadmi účtovaná žiadna sankcia. Na základe uvedeného nároku na zaplatenie mimoriadnej pokuty ako nedôvodný zamietol.

Rovnako za nedôvodný považoval súd aj nárok na náhradu škody na zaplatenie sumy 445,62 euro, ktorá mala navrhovateľovi vzniknúť vyplatením mzdy zamestnancovi P. za september 2013 v sume 138,49 euro a predplatením vyššej mzdy zamestnancovi P. v rozdiel medzi mzdou 0,85 euro oproti mzde dojednanej s odporcom, výkonnostnej prémie vo výške 72 euro a odmeny vo výške 133,13 euro. Posudzujúc nárok podľa § 179 Zákonníka práce uzavrel, že ani v tomto prípade neboli splnené predpoklady zodpovednosti odporcu za škodu. Skutočnosť, že navrhovateľ zamestnal ďalších zamestnancov, dokonca dvoch namiesto jedného, len nasvedčuje tomu, že rozsah obchodných prípadov, ktoré riešil v septembri 2013 bol veľký a nad rámec pracovnej schopnosti jedného zamestnanca. Ak odporca nepracoval u žalobcu v priebehu výpovednej lehoty, navrhovateľ mu za toto obdobie ani nevyplatil žiadnu mzdu a pokiaľ vyplatil mzdu inému zamestnancovi, nemohla mu vzniknúť škoda na jeho majetku, lebo za mzdu bola odvedená práca. Skutočnosť, že novému zamestnancovi vyplácal vyššiu mzdu ako odporcovi len potvrdzuje tvrdenie odporcu, že jeho mzda bola nízka a nemôže byť na jeho ťarchu.

Súd poukázal na ustanovenie § 62 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy, podľa ktorej pre prípad, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa má zamestnávateľ právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto náhrade dohodli v pracovnej zmluve písomne. Konštatoval, že tento inštitút navrhovateľ nemohol využiť, pretože takúto dohodu účastníci v pracovnej zmluve neuzavreli. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP a úspešnému odporcovi priznal náhradu trov konania a to trovy právneho zastúpenia v zmysle Vyhlášky č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb za päť úkonov právnej služby po 51,45 euro vypočítaných zo základu podľa § 10 ods. 1 citovanej vyhlášky vo výške 863,15 euro, režijný paušál 7,81, 3x8,04 euro, 2x 8,39 euro, za jeden úkon právnej služby po 12,86 euro vo výške 1 podľa § 14 ods. 3 citovanej vyhlášky za odročené pojednávanie. Odporcovi nepriznal náhradu za úkon pokus o zmier z 22.10.2015, keďže nemal preukázané, že tento úkon bol vykonaný.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie navrhovateľ, ktorý navrhol rozsudok súdu prvého stupňa zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie. Namietal odňatie možnosti účastníkovi konať pred súdom, ďalej že súd prvého stupňa na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým záverom a rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Poukázal na to, že odporca bol u neho zamestnaný a v zmysle pracovnej zmluvy mal vykonávať prácu. Pred podpisom pracovnej zmluvy bol oboznámený s pracovnoprávnymi predpismi, súčasťou ktorých bol aj pracovný poriadok pracovno-organizačný poriadok. Dňa 29.07.2013 podal výpoveď, kde uviedol, že sa pracovný pomer končí k 30.09.2013 uplynutím 2-mesačnej výpovednej lehoty. Počas výpovednej lehoty nechodil do práce, čím porušil pracovnú disciplínu, napriek jeho výzvam a vedomý si povinnosti chodiť do práce, túto povinnosť porušoval. S poukazom na to, že pracovný a organizačný poriadok sú neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy poukázal na Článok VI bod 2, VII. organizačného poriadku, podľa ktorého za závažné porušenie pracovnej disciplíny je porušenie pracovných povinností svedčiace o hrubej nebanlivosti k vlastným povinnostiam a záujmom firmy a ďalšie. Odporca vedel, že je jediným zamestnancom pracujúcim pre neho v období, keď dal písomnú výpoveď, preto si musel byť vedomý, že neospravedliteľnými absenciami nielen narušuje pracovnú disciplínu, ale ho vystavuje nebezpečenstvu nesplnenia zákaziek. S poukazom na ustanovenie § 178 ods. 1, § 179 ods. 1, 2 o všeobecnej zodpovednosti za škodu mu vznikol nárok na zaplatenie mimoriadnej pokuty a náhradu škody, pretože si odporca neplnil primárnu povinnosť a to pracovať zodpovedne a riadne plniť pokyny nadriadených. Škoda mu vznikla tým, že bol nútený vyplatiť odmeny za mimoriadny výkon práce nad

rámec svojich pracovných povinností a výkonnostné prémie zamestnancom, ktorí museli vykonávať prácu za absentujúceho odporcu, pričom zároveň musel vynaložiť náklady na hľadanie náhrady za neho. Keďže bol viazaný obchodnými zákazkami, bol povinný dodržať termíny, preto musel urýchlene zamestnať dvoch nových pracovníkov, ktorí už v čase absencie odporcu vykonávali pre neho práci a to W. P. a Q. P., ktorým bola vyplatená odmena vo výške žalovanej sumy celkovo 445,62 euro. S poukazom na to, že 27.08.2008 odkedy odporca prestal plniť svoje pracovné povinnosti sa mal podieľať na štyroch obchodných prípadoch v celkovej sume 20 877,60 euro, z ktorých jeho nárok v zmysle pracovného poriadku vo výške 2% predstavuje žalovanú sumu 417,53 euro.

Odporca v písomnom vyjadrení k odvolaniu navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Poukázal na to, že navrhovateľ neuvádza žiadne nové skutočnosti, neakceptuje stanovisko, že vznik škody nepreukázal, že mimoriadna zmluvná pokuta nie je v súlade so Zákonníkom práce, že si nespĺnil ani zákonnú možnosť uplatňovať si sankciu podľa § 62 ods. 8, lebo si ju v pracovnej zmluve nedohodol. Zároveň navrhol, aby mu boli priznané trovy odvolacieho konania, ktoré vyčíslil v súlade s predpismi o odmeňovaní advokátov a OSP.

Krajský súd v Nitre, ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania po prejednaní veci bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 214 ods. 2 OSP s verejným vyhlásením rozhodnutia pri splnení si povinnosti upravenej v ustanovení § 156 ods. 3 OSP dospel k záveru, že odvolanie navrhovateľa nie je dôvodné.

Predmetom konania je návrh navrhovateľa, ktorým sa po čiastočnom späť vzatí návrhu domáhal voči odporcovi zaplata sumy 863,15 euro, ktorá pozostáva zo sumy 417,53 euro žalovanej ako mimoriadnej pokuty uplatnenej podľa bodu 5.3 pracovného poriadku uzavretej účastníkmi konania 24.09.2010 a zo sumy 445,62 eura z titulu náhrady škody, ktorá mala navrhovateľovi vzniknúť vyplatením mzdy zamestnancovi W. P. v septembri 2013 v sume 138,49 eur a vyššej mzdy zamestnancovi Q. P. v sume 102 euro (rozdiel 0,85 euro x 120 dní), výkonnostnej prémie vo výške 72 euro, odmeny vo výške 133,13 euro, ktoré navrhovateľovi mali vzniknúť tým, že odporca počas plynutia výpovednej lehoty nepracoval. Súd prvého stupňa preskúmaním rozsudku návrh zamietol keď dospel k záveru, že nárok na zaplata mimoriadnej pokuty nie je daný, dojednanie o povinnosti zaplata mimoriadnu pokutu podľa bodu 5.3 pracovného poriadku je neplatné, keďže pracovný poriadok vydaný navrhovateľom je v rozpore s § 84 ods. 2 Zákonníka práce, pričom tento nárok nie je daný ani podľa § 179 Zákonníka práce z titulu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, keďže neboli splnené predpoklady zodpovednosti odporcu za takúto škodu. Rovnako za nedôvodný považoval aj nárok na zaplata náhrady škody v sume 445,62 eura z titulu nákladov, ktoré mali navrhovateľovi vzniknúť zamestnaním ďalších dvoch zamestnancov, keď tým, že odporca u navrhovateľa nepracoval, odporcovi mzdu nevyplatil a vyplatením mzdy iným zamestnancom mu nevznikla škoda. Nárok nebolo možné podriaďovať ani pod ustanovenie § 62 ods. 3 Zákonníka práce, pretože nebol písomne dohodnutý v pracovnej zmluve.

Odvolací súd po prejednaní veci dospel k záveru, že súd prvého stupňa dostatočne zistil skutkový stav veci a vyvodil z neho aj správny právny záver. Nakoľko sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, nepovažuje vo svojom rozhodnutí za nutné v súlade s ustanovením § 219 ods. 2 OSP opakovať tie isté podstatné dôvody, ktoré sú obsiahnuté v preskúmanom rozhodnutí, vrátane citácií ustanovení právnych predpisov vzťahujúcich sa na posudzovaný prípad. Využívajúc postup podľa § 219 ods. 2 OSP sa odvolací súd obmedzil na skonštatovanie jeho správnosti. Na dôvažok a reagujúc na odvolacie dôvody navrhovateľa odvolací súd dodáva, že predmetom konania bol nárok na zaplata sumy 836,15 eura, ktorá pozostávala z dvoch nárokov, na zaplata mimoriadnej pokuty a náhrady škody, ktorá mala navrhovateľovi vzniknúť vyplatením mzdy dvom zamestnancom v septembri 2013 v čase výpovednej lehoty odporcu. Odvolací súd sa stotožňuje s právnym názorom súdu prvého stupňa, že nárok na zaplata mimoriadnej pokuty navrhovateľovi nevznikol, pretože dojednanie v pracovnom poriadku, od ktorého navrhovateľ odvodzuje svoj nárok konkretizovaný v bode 5.3 tak, že firma navrhovateľa môže uplatniť pri nesplnení, respektíve odmietnutí plánovaných cieľov mimoriadnu pokutu pracovníkovi podľa schválených podkladov, prípade preniesť spoluzodpovednosť za nedodržanie termínu ukončenia obchodného prípadu až do výšky 2% z predajnej ceny obchodného prípadu nie je takým dojednaním, ktorý pracovným poriadkom pripúšťa. Pracovný poriadok podrobnejšie rozvádza ustanovenia Zákonníka práce podľa podmienok jednotlivých zamestnávateľov, pracovísk a pod. s tým, že má dotvárať úpravu práva a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. Podstatné je, že ustanovenie pracovného poriadku musí byť v súlade so

Zákonníkom práce a ostatnými právnymi predpismi, pričom pracovný poriadok nemôže zamestnanca obmedzovať v jeho zákonných právach, ani mu priznávať nároky, ktoré nemajú zákonnú oporu a takisto nie je možné, aby zamestnávateľovi určoval oprávnenie nad rámec daný Zákonníkom práce, či inými právnymi predpismi. Uvedené dojednanie je aj podľa názoru odvolacieho súdu v rozpore s právnymi predpismi, pretože zamestnávateľ nemôže sám sankcionovať iným spôsobom zamestnancov, teda Zákonník práce presne vymedzuje prípady, v ktorých zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, prípadne za iné nároky vyplývajúce z pracovného pomeru. Súd prvého stupňa potom správne ustálil že takéto dojednanie je v zmysle § 39 ods. 2 Zákonníka práce neplatné. Odvolací súd v tejto súvislosti poukazuje na to, že ani nenastala situácia uvedená v § bode 3.5, pretože nedošlo k nesplneniu, ani odmietnutiu plánovaných cieľov navrhovateľa, pretože sám poukazoval na to, že všetky zákazky, obchodné prípady, z ktorých počítal uplatnený nárok boli uskutočnené a bol dodržaný termín plnenia. Súd prvého stupňa správne posudzoval nárok podľa ustanovení podľa § 179 Zákonníka práce a dospel k správne mu záveru, že z dôvodov uvedených vyššie neboli splnené všetky predpoklady zodpovednosti odporcu za vzniknutú škodu, keďže nebolo preukázané, že navrhovateľovi vôbec nejaká škoda vznikla v tejto súvislosti.

Pokiaľ ide o nárok na zaplatenie náhrady škody v sume 445,62 eura z titulu náhrady vyplatenej dvom pracovníkom navrhovateľa, odvolací súd sa aj v tomto smere plne stotožňuje s názorom súdu prvého stupňa, že ak odporca nepracoval v priebehu výpovednej doby, navrhovateľ mu za to obdobie žiadnu mzdu nevyplatil, a pokiaľ vyplatil mzdu inému zamestnancovi, nevznikla mu škoda na majetku, lebo za mzdu bola odvedená práca. Samotná skutočnosť, že na vykonanie práce navrhovateľ zamestnal dvoch zamestnancov svedčí o tom, že práce boli vykonané v takom rozsahu, na ktoré nepostačoval výkon jedného pracovníka a preto uzatvoril dohodu na vykonanie práce od 10.09.2013 a vyplatil mu sumu 138,49 eura. Navrhovateľ s Q. P. uzatvoril dňa 09.09.2013 pracovnú zmluvu s nástupom do zamestnania 10.09.2013 na druh práce montér. V zmluve bola dohodnutá odmena 3 eurá / hodina + 20% prémie. Pokiaľ navrhovateľ poukazuje na to, že mu mala vzniknúť škoda v rozdiel základnej mzdy medzi mzdou odporcu a nového zamestnanca P., je potrebné v tejto súvislosti poukázať na kontrolu Inšpektorátu práce v Nitre, ktorá v protokole zo 16.01.2014 konštatovala, že navrhovateľ ako zamestnávateľ neposkytol odporcovi v mesačnom období január až august 2013 mzdu ani v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre pracovné miesto stolár - montér, čo je v rozpore s § 118 ods. 1, v nadväznosti na § 120 ods. 3 Zákonníka práce. V tejto súvislosti odvolací súd dodáva, že argumentácia navrhovateľa o vine odporcu na vyššej mzde pracovníka P. je právne bezvýznamná, keď naopak navrhovateľ odporcovi počas pracovného pomeru nevyplácal ani minimálnu mzdu. Dojednanie vyššej mzdy s novým zamestnancom bolo len dôsledkom splnenia zákonnej povinnosti vyplácať zamestnancovi mzdu podľa stupňa náročnosti práca príslušného pracovného miesta.

Rovnako správny je právny záver súdu prvého stupňa, že navrhovateľ v prípade zmyslu § 62 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu uzavretiu pracovnej zmluvy mohol pre prípad, že odporca nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u neho požadovať peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku za jeden mesiac, pokiaľ by sa na tejto náhrade boli dohodli v pracovnej zmluve písomne. Keďže takéto dojednanie v písomnej zmluve absentuje, nevznikol navrhovateľovi nárok ani na takúto náhradu.

Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 OSP potvrdil.

V odvolacom konaní bol úspešný odporca, ktorému vzniklo právo na náhradu trov odvolacieho konania, pričom ich náhradu bol v zmysle § 151 ods. 1 OSP povinný vyčísliť najneskôr do 3 pracovných dní od vyhlásenia rozhodnutia. Keďže odporca v uvedenej lehote náhradu trov konania nevyčísliť, zo spisu mu žiadne trovy nevyplývajú, odvolací súd mu náhradu trov konania nepriznal (§ 151 ods. 2 OSP).

Toto rozhodnutie bolo prijaté odvolacím senátom pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie prípustné.