

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 17Cpr/3/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215212780
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 10. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Michaela Pacherová
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2016:1215212780.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave v právnej veci žalobcu: Š. X.W., nar.XX.XX.XXXX, bytom R. XX, Bratislava, zastúpený splnomocneným zástupcom Ing. L. X., nar. XX.XX.XXXX, bytom G. V. X, J. U., proti žalovanému: LNY COMPANY, s.r.o., IČO: 43 896 910, so sídlom Košická 37, Bratislava o zaplatenie 2 836 euro takto

rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 2 836 euro do troch dní od právoplatnosti rozsudku.
Žalobcovi súd priznáva právo na plnú náhradu trov konania.
Štátu sa nepriznáva právo na náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1/ Žalobca sa žalobou podanou na tunajší súd dňa 21.05.2015 domáhal, aby súd zaviazal žalovaného vyplatiť mu mzdu za vykonanú prácu v sume 2 836 euro za obdobie od apríla 2013 až do decembra 2013. V žalobe uviedol, že pracovnú zmluvu so žalovaným uzavrel dňa 01.11.2012, na základe ktorej pracoval ako pomocná sila v kuchyni. Je osobou sluchovo postihnutou, nepočujúcim, držiteľom preukazu ZŤP. Pracovný pomer trval do 19.03.2014, kedy bol skončený zo strany zamestnanca pre nevyplatenie mzdy. Na preukázanie svojich tvrdení založil žalobca do spisu pracovnú zmluvu zo dňa 30.10.2012, okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 19.03.2014, výzvu na vyplatenie dlžnej mzdy, výplatné pásky v elektronickej podobe.

2

17Cpr/3/2015

2/ Z výpisu z Obchodného registra Okresného súdu Bratislava I bolo zistené, že jediným spoločníkom a konateľom žalovaného je T. I., bytom G. X, Bratislava. Súd zistil, že menovaný sa nachádza vo väzbe v Ústave na výkon väzby, Chorvátska 1, Bratislava. Po doručení žaloby na vyjadrenie konateľ žalovaného vo svojom písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 23.06.2016 potvrdil, že žalobca pracoval u žalovaného ako pomocná sila v kuchyni. Z dôvodu nehradenia faktúr od klientov sa zamestnávateľ dostal do platobnej neschopnosti, preto musel zamestnancov vyplácať čiastkovo. Vyjadril poľutovanie, že k tejto situácii došlo, nemá však k dispozícii príslušné mzdové podklady, pretože firma sa viackrát sťahovala a viacero dokumentov bolo stratených resp. poškodených.

3/ Na pojednávaní súdu žalobca uviedol, že sa pridrižiava písomne podanej žaloby. U žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy, avšak zamestnávateľ mu od apríla 2013 do januára 2014 nevyplatil celú mzdu, tak ako mu prislúchala, napriek tomu, že prácu vykonával riadne, nečerpал dovolenku a nebol ani práceneschopný. Z výplatných páso, ktoré si stiahol z internetu vyplýva aká mzda mu za ten-ktorý mesiac prislúchala avšak zamestnávateľ mu ju reálne nevyplatil. Nebol jediný zo zamestnancov žalovaného, ktorému nebola mzda vyplatená. Viackrát konateľa žiadal, aby mu mzdu vyplatil, niekedy mu dal gastrolístky alebo minimálne sumy, preto mu dňa 19.03.2014 doručil okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré akceptoval na znak čoho ho opatril i svojim podpisom.

Ku dňu skončenia pracovného pomeru predstavovala nevyplatená mzda 3 288,17 euro, po osobných návštevách mu konateľ žalovaného vyplatil časť mzdy v rôznych sumách, čím sa dlh znížil na 2 836 euro.

4/ Z obsahu pracovnej zmluvy súd zistil, že bola uzavretá dňa 30.10.2012 medzi zamestnávateľom - LNY COMPANY s.r.o. a žalobcom ako zamestnancom. Žalobca mal vykonávať upratovacie práce a umývanie riadu. Miestom výkonu práce bolo sídlo klientov zamestnávateľa alebo priestor klienta zamestnávateľa na adrese, ktorá mala byť bližšie špecifikovaná. V článku IV. Pracovnej zmluvy bola dohodnutá mzda za vykonanú prácu vo výške 327 euro brutto.

Listom zo dňa 19.03.2014 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom z dôvodu, že za mesiace apríl až január 2014 mu nevyplatil mzdu v celkovej výške 3 645,66 euro. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo opatrené podpisom a pečiatkou zamestnávateľa.

5/ V prejednávanej veci súd aplikoval právny predpis účinný v čase skončenia pracovného pomeru t.j. Zákonník práce účinný od 01.01.2013 do 31.05.2014 (ďalej len "Zákonník práce").

Podľa § 18 ods.1, 2, 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa

3

17Cpr/3/2015

tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

Podľa § 119 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce, mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Podľa § 129 ods. 1, 2, 3 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.

Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Podľa § 130 ods.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Zákonníka práce, vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca. Mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcou domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelennej práce. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom

pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

4

17Cpr/3/2015

Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých pleniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovanie elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poisťného na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti, poisťné na garančné poistenie, poisťné na úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Podľa § 81 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,

5

17Cpr/3/2015

g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

6/ Z obsahu listinných dôkazov mal súd za preukázané, že žalobca pracoval pre žalovaného na základe pracovnej zmluvy od 01.11.2012 do 19.03.2014, kedy sa pracovný pomer skončil zo strany zamestnanca podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce, t.j. z dôvodu, že mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu napriek tomu, že si plnil svoje pracovné povinnosti podľa § 81 Zákonníka práce. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení v podstate nevyplatenie mzdy ani nepopieral, situáciu vysvetľoval platobnou neschopnosťou. Vzhľadom na to, že žalovaný si ako zamestnávateľ nesplnil svoju zákonnú povinnosť a nevyplatil žalobcovi mzdu za obdobie od apríla 2013 do decembra 2013, súd ho na splnenie si svojej povinnosti zaviazal týmto rozsudkom.

Podľa § 255 ods. 2 CSP súd priznal úspešnému žalobcovi právo na plnú náhradu trov konania.

Poučenie:

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

6

17Cpr/3/2015

g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo

h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekúciu vykoná ten exekútor, ktorého v návrhu na vykonanie exekúcie označí oprávnený (§ 38 zák. č. 233/1995 Z.z.) a ktorého jej vykonaním poverí súd, ak osobitný predpis alebo tento zákon neustanovuje inak (§ 29 zákona č. 233/1995 Z.z.).