

Súd: Okresný súd Bratislava V
Spisová značka: 39C/117/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1510215400
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 06. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Daniela Bergerová
ECLI: ECLI:SK:OSBA5:2017:1510215400.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava V, sudkyňou JUDr. Danielou Bergerovou, v právnej veci žalobkyne: S. C., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom J. 3, XXX XX H., zastúpenej advokátkou, JUDr. Darinou Tomčovou, so sídlom AK Záhradná 58, 900 81 Šenkvice, proti žalovanému: Weidler Bratislava, spol. s r.o., IČO: 31 323 430, so sídlom Handlovská 24, 851 01 Bratislava, zastúpenom Advokátskou kanceláriou Šiška & Partners s.r.o., IČO: 36 861 961, so sídlom Palisády 33, 811 06 Bratislava, o zaplatenie 3.254,86 € s príslušenstvom takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n ý zaplatiť žalobkyňi sumu 3.254,86 € po zákonných zrážkach spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne od 11.05.2010 do zaplatenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Žalobkyňa má p r á v o na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobkyňa sa žalobou doručenou súdu dňa 30.06.2010 domáhala voči žalovanému zaplatenia istiny 3.766,70 € ako mzdy, náhrady mzdy a pracovnej odmeny spolu s 9% úrokom z omeškania ročne od 11.05.2010 do zaplatenia a sumy 157,86 € ako náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti spolu s 9% úrokom z omeškania ročne od 11.05.2010 do zaplatenia a uloženia povinnosti žalovanému, vydať žalobkyňi potvrdenie o zamestnaní a náhrady trov konania. Podaním doručeným súdu dňa 18.05.2011 (č.l. 27) žalobkyňa v časti o vydanie potvrdenia o zamestnaní vzala svoj návrh späť. Podaním doručeným súdu 18.05.2012 špecifikovala svoju žalobu v časti mzdy za marec 2010 vo výške 894,81 €, náhradu mzdy za dovolenku v mesiaci marec vo výške 265,93 €, pracovnú odmenu za vypracovanie daňového priznania za rok 2009 vo výške 1.372,05 €, náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti v mesiaci apríl 2010 vo výške 37,75 € a náhradu príjmu za nevyčerpanú dovolenku za rok 2009 a za pomernú časť dovolenky za rok 2010 vo výške 1.325,33 € spolu v sume 4.015,98 €. Súd uznesením 39C 117/2011-470 zo dňa 09.12.2016 pripustil zmenu žaloby, ktorou sa rozširuje uplatnené právo v zmysle podania žalobkyne.

2. Žalobkyňa uplatnený nárok skutkovo zdôvodnila tým, že pracovný pomer so žalovaným ako zamestnávateľom uzatvorila dňom 01.11.1998 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 26.10.1998 na pozíciu samostatného účtovníka, ktorý trval do 09.04.2010, kedy od žalovaného obdržala okamžité skončenie pracovného pomeru. V čase doručovania okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 09.04.2010 bola dočasne práceneschopná. Dočasná práceneschopnosť trvala od 24.03.2010 a trvala i v čase podania žalobného návrhu 30.06.2010. V marci 2010 odpracovala u žalovaného 15 pracovných dní (120 hodín), čerpala 2 dni dovolenky v dňoch 12.03.2010 a 19.03.2010 (16 hodín) a dočasne práceneschopná bola od 24.03.2010 do 31.03.2010. Výplatný termín bol stanovený do 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Za mesiac marec jej nebola vyplatená žiadna mzda, náhrada mzdy za

dovolenku ani náhrada príjmu pri PN. Na ich zaplatenie vyzvala žalovaného listom zo dňa 05.05.2010, ktorý na výzvu nereagoval.

3. Okresný súd Bratislava V, Rozsudkom č.k. 39C 117/2011-387 zo dňa 20.02.2013 zaviazal žalovaného povinnosťou zaplatiť žalobkyni 761,12 € spolu s 9% úrokom z omeškania ročne od 11.05.2010 do zaplatenia a vo zvyšku uplatneného nároku žalobu zamietol. Rozsudok v časti o zaplatenie 761,12 € s príslušenstvom nadobudol právoplatnosť dňom 14.03.2013 a vykonateľnosť 17.03.2013. Žalovaná napadla rozsudok prvej inštancie v zamietajúcej časti a v časti týkajúcej sa náhrady trov konania odvolaním. Krajský súd v Bratislave Uznesením 5Co 350/2013-434 zo dňa 26.02.2015 rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutej zamietajúcej časti a v časti týkajúcej sa náhrady trov konania zrušil a vec v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie súdu prvej inštancie.

4. Odvolací súd považoval právne posúdenie súdu prvej inštancie za nesprávne v tom, že žalobkyni prináležia oprávnené mzdové nároky za mesiac marec a apríl 2010 vo výške 761,12 €, vychádzajúc z mesačnej základnej mzdy 265,55 € (nedosahujúcej ani výšku minimálnej mzdy ustanovenej osobitným predpisom v zmysle § 119 ods. 1 Zákonníka práce). Podkladom pre výpočet priemerného zárobku je mzdový list - doklad zamestnávateľa, ktorý je relevantným dokladom pre zistenie hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období. Pokiaľ sa žalovaný bráni tvrdením, že k navýšeniu mzdy došlo svojvoľne, neoprávnene, nemožno tejto obrane priznať očakávanú váhu, keďže tento stav bol dlhodobý a žalovaný o ňom mal vedomosť niekoľko rokov, resp. pri bežnej starostlivosti musel mať, a preto nie je možné vylúčiť, že ku zmene pracovných podmienok došlo konkludentne, pričom nedostatok písomnej formy zmeny pracovnej zmluvy nie je sankcionovaný neplatnosťou tohto právneho úkonu. I podľa zásady platnej v rímskom práve „vigilantibus iura scripta sunt“ (práva patria bdelym - pozorným, ostražitým, opatrným, starostlivým), teda tým, ktorí sa aktívne zaujímajú o ochranu a výkon svojich práv a ktorí svoje oprávnenia uplatňujú včas a s dostatočnou starostlivosťou a predvídavosťou. Je totiž vecou nositeľov práv, aby svoje práva bránili a starali sa o ne, inak ich podcenením, či zanedbaním môžu strácať svoje práva majetkové, osobné, satisfakčné a pod. (uznesenie NS SR z 08.11.2011, sp.zn. 1Sžr 38/2011). Neznalosť práva totiž škodí každému. Odvolací súd rozsudok prvej inštancie v napadnutej časti zrušil, pretože súd prvej inštancie nesprávne vec posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu a taktiež nedostatočne zistil skutkový stav. V ďalšom konaní uložil súdu prvej inštancie vykonať dokazovanie a vyhodnotiť jeho výsledky v naznačenom smere, teda o tom, či došlo k platnému uzavretiu právneho úkonu, ktorého obsahom by bola zmena pracovnej zmluvy (tak v rozsahu práce vykonávanej žalobkyňou, ako aj vo výške jej mzdy), t.j. či takto uzavretý právny úkon má všetky zákonné náležitosti platného právneho úkonu pokiaľ ide o jeho určitosť, jasnosť a zrozumiteľnosť a náležitosti vôle, pretože bez existencie písomnej zmeny pracovnej zmluvy k jej platnej zmene medzi stranami sporu dôjsť mohlo. Následne v prípade kladných výsledkov dokazovania ustáliť priemerný mesačný zárobok žalobkyne pre účely súdneho konania oboznámením sa s listinnými dôkazmi - mzdovými listami žalobkyne za rozhodné obdobie, keď základom pre výpočet priemerného denného zárobku bude zistený priemerný hodinový zárobok zúčtovaný žalobkyni v rozhodnom období.

5. Žalovaný sa v spore bránil tým, že (vyjadrenie k žalobe z 08.07.2011 č.l. 32-40), že na Okresnom súde Bratislava V pod sp.zn. 16C 47/2010, na návrh žalobkyne sa vedie konanie o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalovaný až do podania žaloby v predmetnej veci nedisponoval listinnými dôkazmi, ktoré žalobkyňa predložila súdu. Dôvodom absencie dokumentov bolo ich odcudzenie žalobkyňou. Žalobkyňa bola v pracovnom pomere u žalovaného od 01.11.1998 a ako samostatná účtovníčka, bola oprávnená v rámci svojej funkcie vykonávať úhrady spojené s bežnou činnosťou spoločnosti. Žalovaný sa zaviazal žalobkyni vyplácať mesačnú mzdu vo výške 15.000,- Sk, t.j. 498,91 €. Z mzdových listov a výplatných pásov žalobkyne je evidentné, že nárok na mzdu mala vo výške 498,91 € mesačne. Sumy, ktoré požaduje svojou žalobou sú výsledkom neoprávneného navyšovania mzdy žalobkyňou, bez vedomia štatutárneho zástupcu - konateľa a to prostredníctvom odmien, mimoriadnych odmien a prémie, na ktoré žalobkyňa nemá zmluvný a ani zákonný nárok. Preto jej prináleží len základná mzda v zmysle pracovnej zmluvy.

V auguste 2004 sa konateľom spoločnosti stal pán P., ktorý bol oboznámený s výškou ročných miezd jednotlivých zamestnancov žalovaného za rok 2005, konkrétne u žalobkyne ročná mzda 10.107 €, t.j. 842,25 € mesačne, ktoré zahŕňali neprávom vyplatené prémie a mimoriadne odmeny. Tieto mzdy boli neoprávnene navyšované, prostredníctvom prémie, odmien a mimoriadnych odmien, na ktoré navrhovateľka nemala ani ústny ani písomný súhlas od predchádzajúceho konateľa žalovaného p.

M. Y.. Výška mzdy uvedená v pracovnej zmluve nebola v žiadnom smere menená. Prémie, odmeny a mimoriadne odmeny sú nenárokované mzdy zamestnanca.

Žalovaný poukázal na skutočnosť, že ani žalobkyňa, ani pán F. (zamestnanec žalovaného) neboli oprávnení prijímať rozhodnutie v oblastiach, ktoré patria do pôsobnosti konateľa spoločnosti a navyšovanie miezd cez prémie, odmeny a mimoriadne odmeny jednotlivých zamestnancov do takejto oblasti patrí. Vzhľadom na zlý hospodársky výsledok bola v roku 2009 vykonaná konateľom spoločnosti hĺbková kontrola, pri ktorej bolo zistené, že bez jeho pokynu a predchádzajúceho súhlasu došlo v priebehu niekoľkých rokov k nadmernému navyšovaniu miezd jednotlivých pracovníkov realizovaných žalobkyňou. Žalobkyňa nebola oprávnená prijímať rozhodnutia v oblastiach patriacich do pôsobnosti konateľa spoločnosti. Dňa 26.02.2010 na stretnutí medzi žalobkyňou a konateľom spoločnosti v sídle žalovaného a neskôr v advokátskej kancelárii, o ktorom bola spísaná zápisnica, žalobkyňa sama uznala, že navyšovanie miezd jednotlivých zamestnancov vykonala svojvoľne bez súhlasu či vedomia konateľa žalovaného, nakoľko podľa jej názoru mali byť zo zákona za prácu nadčas odmeňovaní. Na stretnutí sa účastníci dohodli, že ku dňu 31.03.2010 bude uzavretá dohoda o skončení pracovného pomeru. Podpíše dohodu o uznaní dlhu a zaviazá sa žalovanému uhradiť čiastku vo výške 13.228,07 € do jedného roka odo dňa podpísania dohody v mesačných splátkach spolu so 4% úrokom ročne. Žalobkyňa svoje záväzky nespĺnila, preto s ňou žalovaný na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 31.03.2010, doručeného 09.04.2010 rozviazal pracovný pomer.

6. Žalovaný podaním doručeným súdu 25.01.2017 podal návrh na prerušenie konania (č.l. 472-475) až do právoplatného skončenia konania o obnove konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru vedenom na Okresnom súde Bratislava V pod sp.zn. 16C 47/2010. Návrh na obnovu konania je vedený pod sp.zn. 47Cpr/39/2014. Proti rozhodnutiu Krajského súdu v Bratislave sp.zn. 10CoPr/13/2016-86, ktorý obnovu konania sp.zn. 16C/47/2010 povolil, bolo žalobkyňou podané dovolanie zo dňa 16.01.2017. Podľa žalovaného, v prípade prebiehajúceho konania o obnove ide o otázku, ktorú konajúci súd v zmysle ustanovení § 162 ods. 1, písm. a) zákona 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP), nie je oprávnený riešiť, a výsledok sporu o obnove konania môže mať zásadný význam pre tento spor.

7. V konaní vedenom pod sp.zn. 16C 47/2010 žalobkyňa podala žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy dňa 03.06.2010. Okresný súd Bratislava V, Rozsudkom č.k. 16C 47/2010-196 z 30.03.2011 žalobu zamietol. Krajský súd v Bratislave Uznesením zo dňa 29.02.2012 č.k. 9Co 219/2011-2016 zrušil napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie a vec vrátil na ďalšie konanie. V uznesení konštatoval, že súd nesprávne dospel k záveru, že žalovaný riadne skončil pracovný pomer so žalobkyňou s poukazom na informáciu Slovenskej pošty a.s., z ktorej vyplynulo, že zásielku (okamžité skončenie pracovného pomeru) neprevzala žalobkyňa ale jej manžel. Rozsudkom Okresného súdu Bratislava V, č.k. 16C 47/2010-293 z 03.10.2012 súd určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a žalovaného zaviazal náhradou mzdy vo výške 4.288,12 € po zákonných zrážkach a vo zvyšku žalobu zamietol. Krajský súd v Bratislave Uznesením č.k. 9Co 663/2012- 318 z 28.02.2012 v napadnutej zamietajúcej časti (v časti nároku na náhradu mzdy) rozsudok prvej inštancie zrušil a vrátil na nové konanie súdu prvej inštancie. Odvolací súd považoval za nesprávne právne posúdenie súdom prvej inštancie výpočet náhrady mzdy, keď vychádzal z pravdepodobného zárobku aj z dôvodu, že žalobkyňa nepreukázala zvýšenie mzdy zo sumy 15.000 SKK vyplývajúcej z pracovnej zmluvy zo dňa 26.10.1998 na sumu 1.372,05 €.

Rovnako ako v prejednávanej spore, v spore vedenom pod sp.zn. 16C 47/2010, odvolací súd vyslovil právny názor, že podkladom pre výpočet priemerného zárobku je mzdový list - doklad zamestnávateľa, ktorý je relevantným dokladom pre zistenie hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období. Odvolací súd uviedol v odôvodnení, že „Pokiaľ sa žalovaný bráni tvrdením, že k navýšeniu mzdy došlo svojvoľne, neoprávnene, nemožno tejto obrane priznať očakávanú váhu, keďže tento stav bol dlhodobý, od roku 2005 a žalovaný o ňom vedomosť mal, resp. pri bežnej starostlivosti o vec, vedomosť musel mať a preto možno ustáliť, že ku zmene pracovných podmienok došlo konkludentne, keď nedostatok písomnej formy nie je sankcionovaný neplatnosťou tohto úkonu.“ Rozsudkom č.k. 16C 47/2010-340 zo dňa 26.11.2014 súd prvej inštancie žalobe vyhovel a žalovaného zaviazal na náhradu mzdy vypočítanej z priemerného mesačného zárobku žalobkyne vo výške 2.234,25 €. Súd v uvedenom spore (sp.zn. 16C 47/2010) nevyhovel návrhu žalovaného na odročenie pojednávania z dôvodov, že v konaní vedenom na Okresnom súde v Banskej Bystrici sp.zn. 63Cb 156/2013, v ktorom si žalovaný uplatňoval nárok na náhradu škody voči Slovenskej pošte a.s. za nesprávne doručenie zásielky, keď pošta zásielku určenú do vlastných rúk žalobkyne neoprávnene vydala inej osobe. Voči rozsudku prebiehalo odvolacie konanie pod sp.zn. 9Co/190/2015.

Žalovaný podal návrh na obnovu konania sp.zn. 16C/47/2010, Krajský súd v Bratislave v odvolacom konaní zmenil Uznesenie súdu prvej inštancie č.k. 47Cpr/39/2014-58 z 23.05.2016 a Uznesením č.k. 10CoPr/13/2016-86 povolil obnovu konania 16C/47/2010 na základe skutočností majúcich vplyv na rozhodnutie o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Voči uzneseniu Krajského súdu v Bratislave žalobkyňa podala dovolanie.

8. Z uvedeného vyplýva, že v konaní sp.zn. 16C/47/2010 je sporná otázka neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. V prejednávanej veci sa koná o samostatnom nároku žalobkyne na náhradu mzdy za dovolenku v mesiaci marec/2010 vo výške 265,93 €, pracovnú odmenu za vypracovanie daňového priznania za rok 2009 vo výške 1.372,05 €, náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti v mesiaci apríl/2010 vo výške 37,75 € a náhradu príjmu za nevyčerpanú dovolenku za rok 2009 a za pomernú časť dovolenky za rok 2010 vo výške 1.325,33 € do skončenia pracovného pomeru, spolu v sume 4.015,98 € po odpočítaní právoplatne priznaného nároku v sume 761,12 € s príslušenstvom Rozsudkom č.k. 39C 117/2011-387 zo dňa 20.02.2013, právoplatným 14.03.2013 a vykonateľným 17.03.2013, t.j. v sume 3.254,86 € s príslušenstvom.

9. Vzhľadom na právny názor odvolacieho súdu v Uznesení č.k. 5Co/350/2013-434 z 26.02.2015, ktorým je súd prvej inštancie viazaný a na skutočnosť, že obnova konania sp.zn. 16C/47/2010 sa týka určenia neplatnosti/platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá otázka nemôže mať zásadný význam pre tento spor, súd návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol (Uznesenie z 01.02.2017 č.l. 477).

10. Žalovaný podal na žalobkyňu trestné oznámenie. Vyšetrovateľ Okresného riaditeľstva PZ Bratislava, odbor kriminálnej polície vydal dňa 15.02.2013 Uznesenie ORP-158/OEK-B5-2013, ktorým začal trestné stíhanie vo veci a žalobkyňu vzniesol obvinenie pre zločin podvodu podľa § 221 ods. 1, ods. 3 písm. a) Trestného zákona. Okresná prokuratúra Bratislava V, Uznesením č.k. 2Pv 95/13/1105-1 zo dňa 28.09.2016 v spojení s Uznesením Krajskej prokuratúry Bratislava č.k. 1KPt 855/16/1100-2 z 08.11.2016, právoplatným dňom 08.11.2016 trestné konanie vedené proti žalobkyňu ako obvinenej pre trestný čin zločinu podvodu podľa § 221 ods. 1, ods. 3, písm. a) Trestného zákona, na tom skutkovom základe, že od bližšie nezisteného času až do 31.03.2010 uviedla poškodenú spoločnosť žalovaného do omylu tým spôsobom, že ako samostatná účtovníčka zodpovedná za prípravu podkladov pre vyplatenie mzdy pre zamestnancov spoločnosti, svojvoľne, bez právneho alebo zmluvného titulu sebe a zamestnancovi p. F. zvyšovala mzdu, čím poškodenej spoločnosti spôsobila škodu vo výške najmenej 111.718,73 €, zastavila, lebo tento skutok nie je trestným činom a nie je dôvod na postúpenie veci (č.l. 480-489). V trestnom konaní nebol preukázaný úmysel žalobkyne uviesť žalovaného do omylu, resp. jeho omyl využiť. Konaním žalobkyne nedošlo k prekročeniu hranice občianskeho súdneho konania a nie je na mieste vec posudzovať podľa trestného práva. V danom prípade ide jednoznačne o občianskoprávny vzťah.

11. Súd na pojednávaní vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, výsluchmi svedkov, listinnými dôkazmi, predovšetkým Výpisom z obchodného registra Okresného súdu Bratislava 1, odd. Sro, vl.č. 2710/B, z ktorého je preukázané, že s účinnosťou od 12.08.2004, zápis v OR od 26.08.2004 jediným konateľom spoločnosti, t.j. štatutárnym zástupcom spoločnosti sa stal p. K. P. (č.l. 4-5) a v čase od vzniku spoločnosti zápisom do Obchodného registra dňa 04.05.1992 do 25.08.2004 bol konateľom spoločnosti ustanovený p. M. Y. (č.l. 227-228, 360-361).

12. Pracovnou zmluvou uzatvorenou medzi žalovaným ako zamestnávateľom, zastúpeným štatutárnym zástupcom/konateľom spoločnosti a žalobkyňou ako zamestnankyňou dňa 26.10.1998 na pozíciu samostatného účtovníka s dňom nástupu 01.11.1998 a miestom výkonu práce v sídle spoločnosti a dohodnutou výškou mesačnej mzdy 15.000,- Sk, splatnej 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca vznikol pracovný vzťah medzi stranami sporu. Žalobkyňa bola povinná riadiť sa pokynmi štatutárneho zástupcu ako bezprostredne nadriadeného pracovníka. V čl. VIII si účastníci dohodli ako ďalšie pracovné mzdové podmienky, nárok na 13 plat, vyplatený vždy v mzde za mesiac november a odmenu vo výške 1-mesačného platu za vypracovanie daňového priznania, vyplatenú vždy v mzde za mesiac marec. V čl. IX bod 2 pracovnej zmluvy cit.: „Dohodnutý obsah tejto pracovnej zmluvy možno meniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a pracovník písomne dohodnú na tejto zmene.“ (č.l. 6-8, 162-164). Dodatkom k pracovnej zmluve o zmene mzdového hodnotenia zo dňa 31.01.1999, sa zmenil ods. 1 čl. III pracovnej zmluvy cit.: „Mzda pracovníka sa skladá z nasledujúcich častí: a) základná mzda vo výške 50% pôvodnej mzdy,

t.j. 8.000,- Sk (265,55 €), b) podiel na hospodárskom výsledku vo výške cca 30% pôvodnej mzdy, t.j. 4.800,- Sk (159,33 €), c) osobné ohodnotenie vo výške cca. 20% pôvodnej mzdy, t.j. 3.200,- Sk, (106,22 €).“ Ostatné články pracovnej zmluvy ostali v platnosti (č.l. 240).

13. V konaní nebolo sporné, že žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy a iné nároky z pracovného pomeru uplatnené žalobou. Sporná bola len výška a Krajský súd v Bratislave vyslovil právny názor, akým spôsobom má dôjsť k jej výpočtu, doplnenie dokazovania s dôrazom na zmenu obsahu pracovnej náplne a pracovnej zmluvy.

14. Z vykonaného dokazovania je preukázané, že od roku 2004, kedy odišiel zo spoločnosti konateľ p. Y. a konateľom sa stal p. P., v spoločnosti sa nič nemenilo a zamestnanci mali pokračovať rovnakým spôsobom. Nový konateľ spoločnosti spoločnosť fakticky neriadil. P. F., ktorý ovládal anglický jazyk, bol kontaktnou osobou s p. P.. Od roku 2004 sa pokračovalo v systéme, ktorý bol zavedený a to spôsobom, že žalobkyňa mesačne zasielala výkazy, tzv. reporty, ktoré obsahovali ekonomickú, obchodnú a mzdovú časť hospodárskych výsledkov spoločnosti v slovenskom aj nemeckom jazyku (preukázané zo spisu tunajšieho súdu sp.zn. 24C 170/2010). Mzdové údaje vo výkaze boli rozpísané menovite na každého zamestnanca, z ktorých bolo vidieť ich výkon práce a mzdové plnenie v celosti aj s odvodmi povinnými pre zamestnávateľa. Od roku 2004 konateľ tieto mzdové výkazy nepodpisoval. Žalobkyňa ich vyhotovovala a zasielala v elektronickej podobe konateľovi. Konateľ žalovaného v konaní ako aj v konaní vedenom pod sp.zn. 16C 47/2010 potvrdil, že tieto výkazy mu boli doručené, ale používal ich za účelom štatistiky a tieto výkazy nečítal. Žalobkyňa to, že konateľ voči predloženým výkazom nevzniesol od roku 2004 žiadne námietky považovala za súhlas konateľa.

15. Potvrdením o dočasnej práceneschopnosti vystavenej dňa 23.03.2010 všeobecným lekárom žalobkyne je preukázané, že žalobkyňa bola neschopná práce od 24.03.2010 (č.l. 9-11) a preukazom o trvaní dočasnej práceneschopnosti ku dňu 31.03.2010 (č.l. 12).

16. Mzdovými listami, vypracovanými žalobkyňou, za obdobie roku 2010 (január, február, marec) s uvedením mesačného tarifného platu vo výške 1.372,0474 € (41.334,30 Sk), za rok 2009, 2008, 2007 spolu s výplatnými páskami a sumárnou VP od januára 2008 do decembra 2009, je preukázané, že žalobkyňa za uvedené obdobie stanovila mimoriadne odmeny a odmeny, ako aj bez písomnej zmeny pracovnej zmluvy v časti dohodnutej základnej mzdy, t.j. bez akéhokoľvek písomného podkladu došlo k zvýšeniu mzdy na tarifnú mzdu vo výške 1.372 € mesačne, ktoré si za uvedené obdobie vyplatila (č.l. 41-91, 180-215).

17. Okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 31.03.2010 zamestnávateľ z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že v rokoch 2006 až 2009 bez súhlasu a neoprávnené vyplatila zamestnancom zamestnávateľa ako účtovníčka neodsúhlasené výšky miezd, čím došlo k nárastu miezd všetkých zamestnancov žalovaného, skončil pracovný pomer so žalobkyňou. Konanie žalobkyne žalovaný označil ako konanie, ktoré napĺňa znaky skutkovej podstaty trestného činu sprenevery a žalobkyňa sa mala podľa neho dopustiť úmyselného porušenia ustanovení § 81 písm. a) Zákonníka práce, t.j. povinnosti pracovať zodpovedne a riadne a plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, § 81 písm. c) Zákonníka práce, t.j. povinnosti dodržiavať právne predpisy a § 81 písm. e) Zákonníka práce, t.j. povinnosti hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré zamestnancovi zveril zamestnávateľ a chrániť majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. S dôvodmi skončenia pracovného pomeru bola žalobkyňa oboznámená na osobnom stretnutí dňa 26.02.2010. Žalobkyňa bolo okamžité skončenie pracovného pomeru, z dôvodu jej dočasnej neschopnosti práce, doručované doporučenou poštou na adresu trvalého pobytu. (č.l. 92-95).

18. Zo Zápisu z rokovania v sídle spoločnosti dňa 26.02.2010 vo veci odmeňovania zamestnancov za roky 2006 až 2009, za prítomnosti konateľa spoločnosti ako zamestnávateľa, žalobkyne a p. F. ako zamestnancov a advokáta, súd zisťuje, že konateľ spoločnosti jednotlivé zvýšenia miezd zamestnancov neschválil a ani z jeho strany nikdy nebol vydaný pokyn na zvyšovanie týchto miezd. Na otázku konateľa, na základe akého podkladu žalobkyňa ako účtovníčka vykonala zvýšenie miezd sa žalobkyňa vyjadrila, že mzdy navyšovala každoročne o 10% a o vernostné, čo predstavovalo cca. 33 € mesačne u každého zamestnanca po odpracovaní päť rokov v spoločnosti. Cit.: „v spoločnosti sme s p. F. vykonávali denne prácu nadčas, za ktorú sme mali byť podľa môjho názoru podľa zákona odmeňovaní. Nikto mi

to neprikázal, pokyn od konateľa som nedostala, avšak som mesačne posielala výkazy konateľovi k dispozícii“. Celé roky ju nik neupozornil, že účtuje nesprávne, bez podkladov a pokynov nadriadeného. (č.l. 96-97). Rovnako dňa 26.02.2010 vo veci odmeňovania zamestnancov sa rokovalo v Advokátskej kancelárii JUDr. Jána Havláta ako pokračovanie rokovania v sídle spoločnosti, z ktorého bol spísaný Zápis a podpísaný zúčastnenými osobami, t.j. aj žalobkyňou (č.l.98).

19. Podľa Vyjadrenia spoločnosti ProCeS s.r.o., IČO: 31 570 879 o vlastnostiach mzdového programu zo dňa 17.08.2010, spoločnosti, ktorá vyvíja a poskytuje užívateľom mzdový softvér, žalovaný zakúpil mzdový program ako súčasť ekonomického balíka programov v roku 2006 na základe dodávateľskej zmluvy. Automatické navyšovanie miezd zamestnancov v mzdovom programe nie je možné. Mzdový program sa upravuje podľa platnej legislatívy. Ku každej legislatívnej úprave je zasielaný všetkým užívateľom popis a užívateľ, t.j. poverený zodpovedný pracovník zadáva sám podľa pracovných zmlúv a dekrétov údaje bez zásahu dodávateľa mzdového softvéru (č.l. 99-102).

20. Z výpisu súkromnej bezpečnostnej služby - výpisu spojenia poplachovej signalizácie s PCO bolo zistené, že do sídla spoločnosti dňa 28.03.2010, nedeľa, bolo vstúpené s použitím kódu žalobkyne o 09:38 hod. a odchod 13:28 hod a opakovane príchod 19:22 hod. a odchod 19:59 hod. Následne dňa 10.04.2010, sobota, príchod o 07:24 hod. a odchod 08:50 hod., pričom v tomto čase (v čase dočasnej práceneschopnosti žalobkyne, podľa potvrdenia o dočasnej PN) malo dôjsť k odcudzeniu účtovných a mzdových dokladov spoločnosti (č.l. 102). Z Protokolu o odovzdaní kľúča od firmy a od trezoru zo dňa 31.03.2010 súd zisťuje, že dňa 31.03.2010 p. I. P.I.F. potvrdil prevzatie kľúčov od firmy, ktoré mu žalobkyňa odovzdala v zapečatenej obálke (č.l. 281). Vzhľadom na použitie kódu žalobkyne, žalovaný mal za to, že k odcudzeniu účtovných a mzdových dokladov došlo zo strany žalobkyne, ktoré tvrdenie žalobkyňa poprela.

21. Sociálna poisťovňa rozhodnutím zo dňa 07.09.2010 č.k. 200-094854-CA02/2010 priznala žalobkyni nemocenské za obdobie od 03.04.2010 do zániku nároku na nemocenské vo výške 18,87457 € za deň ako nemocensky poistenému zamestnancovi u žalovaného, uznanej za dočasne práceneschopnú od 24.03.2010 podľa § 34 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z. ako nárok na nemocenské od 11. dňa dočasnej PN (č.l. 168-170).

22. V konaní neboli sporné mzdové nároky navrhovateľky ako mzda za odpracovanú dobu, náhrada mzdy za dovolenku a náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti ale výška uplatňovaná žalobkyňou. Žalovaný za mesiac marec 2010 do 09.04.2010 nevyplatil žalobkyni žiadne jej mzdové nároky z dôvodu, že neuznal ich výšku.

23. Podľa § 133 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej len ObchZ) - (1) Štatutárnym orgánom spoločnosti je jeden alebo viac konateľov. Ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva neurčuje inak. (2) Konateľom spoločnosti môže byť len fyzická osoba. (3) Obmedziť konateľské oprávnenia môže iba spoločenská zmluva alebo valné zhromaždenie. Také obmedzenie je však voči tretím osobám neúčinné. (4) Konateľov vymenúva valné zhromaždenie z radov spoločníkov alebo iných fyzických osôb.

24. Podľa § 134 ObchZ - Na rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti, ktoré patrí do pôsobnosti konateľov, sa vyžaduje súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčí vyšší počet hlasov.

25. Podľa § 135 ObchZ - (1) Konatelia sú povinní zabezpečiť riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva, viesť zoznam spoločníkov a informovať spoločníkov o záležitostiach spoločnosti. (2) Konatelia predkladajú valnému zhromaždeniu na schválenie riadnu individuálnu účtovnú závierku a mimoriadnu individuálnu účtovnú závierku a návrh na rozdelenie zisku alebo úhradu strát v súlade so spoločenskou zmluvou a stanovami. Ak osobitný zákon ukladá spoločnosti povinnosť vyhotoviť výročnú správu, konatelia predkladajú valnému zhromaždeniu na prerokovanie spolu s riadnou alebo mimoriadnou individuálnou účtovnou závierkou výročnú správu.

26. Podľa § 135a ods. 1 ObchZ - (1) Konatelia sú povinní vykonávať svoju pôsobnosť s odbornou starostlivosťou a v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej spoločníkov. Najmä sú povinní zaobstarať si a pri rozhodovaní zohľadniť všetky dostupné informácie týkajúce sa predmetu rozhodnutia, zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách a skutočnostiach, ktorých prezradenie tretím osobám

by mohlo spoločnosti spôsobiť škodu alebo ohroziť jej záujmy alebo záujmy jej spoločníkov, a pri výkone svojej pôsobnosti nesmú uprednostňovať svoje záujmy, záujmy len niektorých spoločníkov alebo záujmy tretích osôb pred záujmami spoločnosti.

27. Žalobkyňa v konaní tvrdila, že vykonávala u žalovaného prácu samostatného účtovníka, kde pri účtovaní miezd zamestnancov sa navyšovala mzda o výšku vyhlásenej inflácie a o vernostný príplatok každému zamestnancovi. Takýmto spôsobom žalobkyňa účtovala mzdy od roku 1998, keď bol konateľom p. M. Y.. Po nástupe nového konateľa p. K. P., tento oznámil, že na chode spoločnosti sa nič nemení a všetci majú pokračovať vo svojej práci tak ako dovtedy. Žalobkyňa tak rovnako účtovala mzdy aj v rokoch 2004 až 2009. Žalovanému boli každý mesiac zasielané výkazy do Viedne, kde bola uvedená výška miezd jednotlivých zamestnancov. Mzdové údaje vo výkaze boli rozpisované menovite na každého zamestnanca, z ktorých bolo vidieť ich výkon práce a mzdové plnenie v celosti aj s odvodmi povinnými pre zamestnávateľa. Od roku 2004 konateľ žalovaného tieto mzdové údaje nepodpisoval. Zasielanie výkazov (v slovenskom aj nemeckom jazyku) a komunikáciu s konateľom žalovaného zabezpečoval p. I. F. v anglickom jazyku, žalobkyňa elektronicky priamo na obvyklú adresu konateľa žalovaného. Žalobkyňa tým, že konateľ voči predloženým výkazom hospodárenia nemal námietky, mala za to, že tieto mzdové plnenia boli zo strany žalovaného odsúhlasené.

Čo sa týka rozsahu pracovnej činnosti, v roku 2004 po odchode konateľa p. Y., prevzala žalobkyňa časť jeho práce a to: že priamo zasielala výkazy do Viedne, sledovala úhrady prevádzkových nákladov a finančné toky a spoluzabezpečovala kontokorentný úver v Slovenskej sporiteľni a.s.. V septembri 2005 odišiel zamestnanec p. N., ktorý bol vodičom a skladníkom, ktorý mal na starosti aj poštu a upratovanie a v apríli 2006 odišiel p. G., ktorý mal na starosti predajne. Po odchode týchto zamestnancov, na ich pozície neboli prijatí žiadni zamestnanci a náplň a rozsah práce tak prevzali p. F. a žalobkyňa. Žalobkyňa okrem svojej práce účtovníčky vykonávala ďalšie práce a to príjem tovaru na sklad (účtovná evidencia tovaru, fyzický príjem tovaru na sklad), výdaj tovaru pre veľkoobchod, inventúry skladu (mesačná evidencia a ročne fyzická inventúra), balenie a vydávanie tovaru a celá s tým spojená evidencia (odpis, dodací list, faktúra a odoslanie poštou, príp. kuriérom alebo odovzdanie tovaru), odosielanie a prijímanie listových zásielok, evidencia v poštovej knihe, odosielanie a prijímanie balíkov, upratovanie sídla firmy, v lete polievanie trávy, v zime odhadzovanie snehu, upratovanie dvora, práce spojené so zabezpečením odvozu odpadu, ročne inventúry predajní, večerné kontroly predajní (výklad, čistota, kontrola plánov práce predavačiek, rozpis dovolení). Žalovaný aj daňové priznania podpisoval tak, že mu ich p. F. osobne nosil na podpis do Viedne. Konateľ žalovaného prišiel do firmy 2-3 krát ročne a aj to sa väčšinou venoval obchodníkom - predajcom. Podľa žalobkyne je nesporné, že k zmene jej pracovnej náplne došlo, lebo bez prác vykonávaných po zamestnancoch, ktorých žalovaný prepustil, by žalovaný ako obchodná spoločnosť vôbec nemohol fungovať a jeho podnikateľská činnosť by bola narušená. Napriek zníženiu stavu administratívnych zamestnancov o 50%, nevykonával žalovaný žiadne opatrenia a nevypracoval žiadne dodatky k pracovným zmluvám, ktoré by zohľadnili rozsah žalobkyňou vykonávanej práce a mzdu zamestnancov. Žalobkyňa mala za to, že k zmene pracovných podmienok a to v rozsahu prác a vo výške mzdy, mzdových nárokov žalobkyne s poukazom na ust. § 54 Zákonníka práce došlo konkludentným spôsobom, konkludentným schválením konateľom žalovaného, nakoľko o výkone týchto prác vedel a boli mu predkladané všetky podklady k dispozícii (č.l. 159-160).

28. Štatutárny zástupca žalovaného vo svojom výsluchu (zápisnica č.l. 218-220) uviedol, že uplatňovanou výškou mzdy a náhrad mzdy nesúhlasí, nakoľko neboli dohodnuté. V pracovnej zmluve bola dohodnutá výška mzdy, osobne nepodpisoval žiadne dodatky k zmluve ani neodsúhlasoval prémie a odmeny pre žalobkyňu. Iná osoba ako konateľ spoločnosti nebola oprávnená odsúhlasovať prémie, mimoriadne prémie alebo odmeny zamestnancov spoločnosti. Čo sa týka žalobkyne, nikdy mu nebol predložený na schválenie návrh na vyplatenie prémie, mimoriadnej prémie alebo odmeny. Nikdy nedošlo ani k zvýšeniu základnej mzdy a túto skutočnosť žalobkyňa potvrdila i na rokovaní v advokátskej kancelárii JUDr. Havláta v zápisnici vlastnoručne ňou podpísanou. Žalobkyňa nebola splnomocnená ani písomne ani ústne na vyplácanie odmien a predmetná agenda bola výslovne agendou konateľa spoločnosti. O protiprávnom konaní žalobkyne sa dozvedel až na základe preverky účtovných dokladov vzhľadom na dosiahnuté straty v spoločnosti (2010). Po rokovaní v advokátskej kancelárii požiadal p. F., aby zabránil žalobkyňi vstupu do firmy a aby mu odovzdala kľúče. Následne došlo k vlámaniu sa do firmy použitím kódu žalobkyne a veľká časť účtovných dokladov týkajúcich sa žalobkyne a p. F. chýba. V konaní žalobkyne a p. F. ako konateľ spoločnosti videl podvod. K dokladom sa žalovaný dostal až v súvislosti so súdnymi konaniami vedenými na návrh žalobkyne, ktorá chýbajúce listinné dôkazy založila do spisu a po sfunkčnení programu účtovníctva, v ktorom žalobkyňa pracovala.

29. Zo zápisnice o výsluchu svedkyne V. K. R., konateľky spoločnosti, ktorá v súčasnosti pre žalovaného vykonáva účtovníctvo externým spôsobom súd zistil (č.l. 220-222), že do prevzatia účtovníctva žalovaného, toto nebolo vedené od marca 2010 do júla 2010. Stav v akom sa účtovníctvo nachádzalo bol taký, že v prvom rade bolo potrebné naučovať predchádzajúce mesiace, preddavkovo sa vyplácali určité sumy ako mzda zamestnancom, ktorí vo firme ostali. Z personálnych dokladov, ktoré sa mali prevziať chýbali personálne doklady žalobkyne a p. F.. Spoločnosť, ktorá dodala účtovný program následne pomohla dostať sa do programu a získať údaje z predchádzajúcich období. Výplatné pásky za obdobie marec 2010 do 09.04.2010 boli vyhotovené v programe žalovaného zo základnej mzdy žalobkyne 15.000,- Sk (497,91 €) vychádzajúc z pracovnej zmluvy. Pri zadaní základného platu podľa pracovnej zmluvy si program výpočet mzdy a náhrad vypočíta sám. Odmeny a prémie sa musia zadať do programu. Mzdové listy a výplatné pásky až do marca 2010 boli nahrávané pravdepodobne žalobkyňou, pre účely súdneho konania tieto boli po sprístupnení programu počítača iba vytlačené.

30. Žalovaný, prostredníctvom právneho zástupcu v konaní uviedol, že vzhľadom na odcudzenie účtovných podkladov k mzdám, nemohol disponovať kompletnými mzdovými a personálnymi podkladmi relevantnými k osobe žalobkyne. Až po vykonaní kompletnej kontroly, uprataní pracoviska a sfunkčnení počítača, na ktorom žalobkyňa pracovala sa žalovanému zo záznamov podarilo vyextrahovať súdom vyžiadajúcu dokumentáciu ale len za rok 2007-2010 - výplatné pásky. V mzdových listoch žalobkyňa si uvádzala základnú mzdu vo výške 1.372,0474 € (čo je 41.334,30 Sk). Ako sa žalobkyňa dopracovala k tejto sume nie je preukázané, keď pracovná zmluva znela na 15.000,- Sk mesačne (497,90 €). Zmluvný a zákonný nárok žalobkyne je v zmysle pracovnej zmluvy, ku ktorej neboli podpísané žiadne dodatky týkajúce sa zmeny výšky mzdy alebo vyplácania odmien, prémie alebo mimoriadnych odmien. Položky Prémie, odmeny alebo mimoriadne odmeny sú nenárokovateľnou časťou mzdy zamestnanca a žalobkyňa nemala žiadny ani písomný ani ústny pokyn konateľa alebo spoločníka žalovaného, aby mohla vyplácať tieto zložky mzdy sebe a iným. Žalobkyňa ako samostatný účtovník bola pracovnou zmluvou zaviazaná vykonávať prácu osobne, podľa svojich najlepších schopností, dodržiavať pracovnú disciplínu. V rámci svojej pracovnej činnosti bola oprávnená vykonávať úhrady nákladov spojených s bežnou činnosťou spoločnosti. K pracovnej zmluve nebol podpísaný dodatok, žalobkyňa ani takýto dodatok nepredložila súdu. Žalobkyňa ani p. F. neboli v žiadnom smere oprávnení prijímať rozhodnutia v oblastiach, ktoré patrili do pôsobnosti zamestnávateľa, t.j. štatutárneho zástupcu žalovaného. Žalovaný sa dozvedel o skutočnosti, že žalobkyňa sa dopustila takého konania, zakladajúceho okamžité skončenie pracovného pomeru až vo februári 2010, keď v rámci hĺbkovej kontroly hospodárenia odporca vyžiadala od p. F. predloženie finančných výkazov žalovaného, z ktorých bolo zistené, že mzdy jednotlivých zamestnancov boli neoprávnené a svojvoľne zvyšované. Štatutárny zástupca predmetnými výkazmi nedisponoval, nakoľko tieto boli zasielané za predchádzajúce obdobia na mailovú adresu einkauf@weidler.com <<mailto:einkauf@weidler.com>> za účelom štatistiky celkových príjmov a výdavkov jednotlivých spoločností v rámci holdingu spoločnosti Weidler bez toho, že by bola posudzovaná dôvodnosť, či oprávnenosť jednotlivých položiek daných výkazov. Na druhej strane ako žalobkyňa, tak i p. F. poznali kontaktnú mailovú adresu na štatutárneho zástupcu. V tejto súvislosti žalovaný vedomosť o neoprávnenom vyplácaní odmien, prémie a mimoriadnych odmien nemal a preto nemal ani dôvod vytýkať a písomne upozorňovať žalobkyňu na nedostatky stavu účtovníctva pod jej vedením. V priebehu konania vzhľadom na výsluch bývalého štatutárneho zástupcu žalovaného p. Y., v ktorom tvrdil, že k pracovnej zmluve bol vypracovaný dodatok, tento dodatok v kópii žalovaný zabezpečil zo skenu uloženom v osobnom počítači a uznal ako oprávnené nároky žalobkyne nároky v zmysle predmetného dodatku k pracovnej zmluve ako základná mzda 8.000,- Sk (265,55 €). Žalobkyňa nárok na podiel na hospodárskom výsledku ani osobné ohodnotenie neuznal z dôvodu, že za obdobie 01.01.2009 - 31.12.2009 jednoznačne vyplýva strata podľa daňového priznania vo výške 96.001,95 € a za obdobie 01.01.2010 do 31.12.2010 zanedbateľný zisk vo výške 905,57 € a podmienky na vyplatenie podielu na hospodárskom výsledku v zmysle Dodatku neboli splnené a žalobkyňa si ho nemôže nárokovať ako ani na osobné ohodnotenie vzhľadom na pracovné výsledky žalobkyne a závažné porušenie pracovnej disciplíny a spôsobenie škody spoločnosti zamestnávateľa. (č.l. 301-304 + daňové priznania za rok 2009, 2010 č.l. 305-358).

31. Zo zápisnice z výsluchu svedka M. Y., konateľa spoločnosti žalovaného do roku 2004 je preukázané (č.l. 222-226), že žalobkyňa pri jeho odchode z firmy mala mzdu 22.000,- Sk mesačne. Či bol na sumu 22.000,- Sk ako základný plat žalobkyne vystavený platový dekrét si svedok nepamätal. To, že došlo k zvýšeniu na 22.000,- Sk (730,2662 €) je možné preukázať účtovníctvom z uvedeného obdobia. Svedok

bol v tom čase oprávnený určovať mzdu zamestnancom, mzdové listy osobne podpisoval. Svedok si nepamätal, či bolo dohodnuté po piatich rokoch výkonu práce, vyplácanie vernostného.

32. Pracovnoprávne vzťahy upravoval v čase uzavretia pracovnej zmluvy zákon č. 65/1965 Zb. v znení z.č. 43/1998 Z.z. účinný do 30.11.1999, zrušený zákonom č. 311/2001 Z.z.

33. Podľa § 251 ods. 1, prvá veta - prechodné ustanovenia Zákonníka práce, zákon č. 311/2001 Z.z. (ZP), v znení účinnom do 30.12.2010 - (1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak.

34. Podľa § 252d ods. 1 ZP - prechodné ustanovenie účinné k 01.03.2010 - (1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. marcom 2010. Právne úkony urobené pred 1. marcom 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. februára 2010.

35. Podľa § 10 ZP - (1) Právne úkony štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti. (2) Ak štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

36. Podľa Čl. 2 ZP - Čl. 2 - Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

37. Podľa Čl. 5 ZP - Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

38. Podľa § 15 ZP - Prejav vôle treba vykladať tak, aby to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

39. Podľa § 43 ods. 1, 2, 3, 4 ZP - (1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby. (3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. (4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

40. Podľa § 54 ZP - Dohoda o zmene pracovných podmienok - Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

41. Pracovná zmluva na to, aby bola platná, nevyžaduje písomnú formu. Platnou pracovnou zmluvou je aj ústna, prípadne konkludentne uzavretá pracovná zmluva. Vyplýva to z ustanovenia § 17 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého „...právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.“ Rovnako v zmysle § 54 Zákonníka práce možno dohodnúť zmenu pracovných podmienok ak zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodnú na jej zmene.

V konkrétnom prípade súd skúmal, či došlo k zmene pracovných podmienok (bez ohľadu na formu) a či mala všetky zákonné náležitosti. Žalobkyňa začala vykonávať aj inú prácu ako mala uvedenú v pracovnej zmluve, po skončení pracovného pomeru so zamestnancami žalovaného v rokoch 2004 až 2005, za ktorých nebola zo strany žalovaného zabezpečená náhrada (či už dodávateľským spôsobom alebo prijatím nového zamestnanca) a bolo nutné pre riadny chod spoločnosti tieto práce vykonávať. Je preukázané, že rozsah pracovnej náplne žalobkyne sa fakticky zväčšil o čom musel mať žalovaný vedomosť, ale žalovaný ako zamestnávateľ písomne dohodu o zmene pracovnej zmluvy žalobkyni nevystavil, prijímal tento jej výkon práce. Žalobkyňa žalovanému, zastúpenému štatutárnym zástupcom zasielala mesačné výkazy aj s mzdovými listami elektronickou poštou, ktoré podľa vyjadrenia samotného konateľa, nečítal a nekontroloval a nepodpisoval, teda neodsúhlasoval. Daňové priznania za roky 2004 až 2009 mu boli predkladané na podpis. Vzhľadom na povinnosti konateľa stanovené obchodným zákonníkom možno uzavrieť, že konateľ žalovanej spoločnosti svojou nečinnosťou porušil povinnosti konateľa pri správe cudzieho majetku (majetku spoločnosti) a riadení spoločnosti aj ako zamestnávateľ. Žalobkyňa, ktorá zasielala pravidelne mesačné výkazy a mzdové listy mala za to, že v prípade, že konateľ nemal voči výkazom žiadne námietky, že s nimi súhlasí, a tým aj s výškou mzdy, odmenami, náhradami za prácu nadčas atď. Žalovaným tvrdená neplatnosť právneho úkonu (dohody o zmene pracovnej zmluvy), ktorú namietol žalovaný až vo februári 2010, nemôže byť žalobkyni ako zamestnancovi na ujmu, ak túto neplatnosť nespôsobil sama. Na druhej strane zákonník práce síce zakotvuje písomnú formu zmeny pracovnej zmluvy, ale jej nedodržanie nespája so sankciou neplatnosti zmeny pracovnej zmluvy. Počíta sa so situáciami, že k zmene obsahu pracovnej zmluvy v aplikačnej praxi dôjde aj ústnou dohodou, resp. konkludentne.

42. Súd na základe vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu dospel k záveru, že k zmene obsahu pracovnej zmluvy čo do rozsahu výkonu prác a výšky mzdy došlo medzi stranami konkludentne. Základná mzda žalobkyne v rozhodnom období predstavovala sumu 1.372,0474 €. Konateľ žalovanej spoločnosti mal prehľad aj o výške miezd svojich ostatných zamestnancov (žalobkyne), ktoré mu boli na mesačnej báze spolu s informáciami o výnosoch zasielané na jeho e-mailovú obvyklú adresu. Tieto nikdy nespochybnil. Žalovaný nepreukázal tvrdenie, že na zasielanie mzdových údajov bola určená iná e-mailová adresa. Okrem toho žalovanému na schválenie boli osobne predkladané daňové priznania s prílohami a ročné účtovné uzávierky. Zároveň je preukázané, že konateľ žalovaného si svoje povinnosti v období od 26.08.2004 do 26.02.2010 absolútne neplnil a nepostupoval pri vedení spoločnosti s náležitou odbornou starostlivosťou.

43. V zmysle požiadavky obsiahnutej v Smernici Rady č. 91/933/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovný pomer, sa ustanovila povinnosť dojednávať v pracovnej zmluve v rámci mzdových podmienok základnú mzdu ako zložku mzdy poskytovanú zamestnancovi podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu. Podľa zákona o minimálnej mzde nesmie byť mzda nižšia ako je minimálna mzda, predstavujúca najnižšiu hranicu možnej mzdy, ktorou sú zamestnanci chránení na svojich miestach. Zamestnávateľ má povinnosť dohodnúť v pracovnej zmluve základnú zložku mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.

44. Podľa § 118 ods. 1, 2, ZP - (1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. (2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

45. Podľa § 119 ods. 1 ZP - (1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

46. Podľa § 134 ods. 1, 2, 3, 4 ZP - (1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. (2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa

sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak. (3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. (4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

47. Podľa § 130 ods. 8 ZP - (8) Zamestnávateľ je povinný po vykonaní zrážok poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke.

48. Podľa § 116 ZP - (1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (3) 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.

49. Súd vychádzal pri stanovení odôvodnených nárokov žalobkyne z mesačnej základnej mzdy 1.372,0474 €:

- mzda za 15 odpracovaných dní v mesiaci marec 2010 vo výške 894,81 €

(1.372,0474 : 23 pracovných dní = 59,6542 €/deň x 15 = 894,8135 €)

- odmena za vypracovanie daňového priznania za rok 2009 1.372,05 €

(podľa čl. VIII bod 3 pracovnej zmluvy - odmena vo výške 1-mesačného platu)

- náhrada mzdy za 2 dni čerpanej dovolenky v mesiaci marec 2010 265,93 €

(priemerná hodinová mzda 16,6207 €, 16,6207 x 8 hodín = 132,9656 €/deň)

- náhrada príjmu pri dočasnej PN v mesiaci marec 2010..... 120,11 €

(PN v čase od 24.03.2010 do 31.07.2010 - 8 dní. 25% z denného vymeriavacieho základu od prvého do tretieho dňa dočasnej PN a vo výške 55% z denného vymeriavacieho základu od štvrtého dňa dočasnej PN (zák.č. 461/2003 Z.z., 462/2003 Z.z.). V zmysle rozhodnutia Sociálnej poisťovne zo dňa 07.09.2010 bol žalobkyňi stanovený denný vymeriavací základ v sume 34,3174 € - od 24.03.2010 do 26.03.2010 - 25% z 34,3174 € = 8,57935 x 3 = 25,74 €; od 27.03.2010 do 31.03.2010 - 55% z 34,3174 = 18,874570 x 5 = 94,37 €)

- náhrada príjmu pri dočasnej PN v mesiaci apríl 2010 37,75 €

(PN 2 dni od 01.04.2010 do 02.04.2010 - od 11. dňa dočasnej PN nárok na nemocenské od Sociálnej poisťovne - 55% z 34,3174 = 18,874570 x 2 = 37,75 €)

- náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku za rok 2009 a pomernú časť dovolenky za rok 2010..... 1.325,33 €

(5 dní dovolenky za rok 2009 a pomerná časť dovolenky 6 dní za rok 2010 spolu 11 dní nevyčerpanej dovolenky.

Dovolenka za rok 2009 - priemerný zárobok k 01.01.2010 - rozhodujúci štvrťrok október 2009 hrubá mzda 2.320,80 €, odpracovaných 22 dní, november 2009 hrubá mzda 3.742,85 €, odpracovaných 21 dní, december 2009 hrubá mzda 2.656,52 €, odpracovaných 19 dní.

8.720,17 € : 62 dní = 140,65 € x 5 dní dovolenky = 703,25 €.

Dovolenka za rok 2010 - priemerný zárobok k 01.04.2010 - rozhodujúci štvrťrok január 2010 hrubá mzda 2.524,20 € odpracovaných 20 dní, február 2010 hrubá mzda 1.868,50 €, odpracovaných 16 dní, marec 2010 hrubá mzda 894,81 €, odpracovaných 15 dní = 5.287,51 € x 51 dní = 103,68 x 6 dní dovolenky = 622,08 €).

Oprávnené nároky žalobkyne za mesiace marec a apríl 2010 predstavovali sumu 4.015,98 €.

V časti istiny 761,12 € spolu s príslušenstvom bolo právoplatne rozhodnuté rozsudkom č.k. 39C 117/2011-387 zo dňa 20.02.2013.

Súd žalobkyňi priznal ako dôvodne uplatnené mzdové nároky sumu 3.254,86 € po zákonných zrážkach vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný nevyplatil žalobkyňi mzdu, náhradu mzdy za dočasnú práceneschopnosť a dovolenku a odmenu za obdobie mesiaca marec a apríl 2010, t.j. do 09.04.2010.

50. Spolu s istinou súd priznal žalobkyni aj úrok z omeškania v súlade s § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 nar. vlády č. 87/1995 Z.z. odo dňa nasledujúceho po splatnosti mzdy, v prípade skončenia pracovného pomeru.

51. V rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodne súd aj bez návrhu o nároku na náhradu trov konania (§ 262 ods. 1 CSP). Žalobkyňa bola v konaní úspešná v rozsahu 100%. Žalobkyňa má právo na plnú náhradu trov konania. O tomto nároku súd rozhodol podľa ustanovenia § 255 ods. 1 CSP, v zmysle ktorého, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

52. O výške náhrady trov bude v zmysle § 262 ods. 2 CSP rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

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,

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.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (z.č. 233/1995 Z.z.)