

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 8Cpr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1215207483
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 09. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Raul Pospíšil
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2017:1215207483.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II pred samosudcom Mgr. Raulom Pospíšilom v právnej veci žalobcu: G. C., nar. XX.XX.XXXX, E. XX, XXX XX J., zast.: JUDr. Ivan Bojna, advokát, Levárska 11, 841 04 Bratislava proti žalovanému: S.CONO, s.r.o., Za tehelňou 9, 821 04 Bratislava, IČO: 35 890 991, zast. slc partners s.r.o., Hviezdoslavovo námestie 16, 811 02 Bratislava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 578,67 EUR za obdobie od 24.03.2015 do 06.05.2015 a 5,05%-ný ročný úrok z omeškania:
- zo sumy 105,21 EUR od 01.05.2015 do zaplataenia,
- zo sumy 394,55 EUR od 01.06.2015 do zaplataenia,
- zo sumy 78,90 EUR od 01.07.2015 do zaplataenia,
do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi 100 %-nú náhradu trov konania, ktorej výška bude vyčíslená v samostatnom uznesení po právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 20.03.2015 v spojení s úpravou žaloby zo dňa 31.05.2016 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou zo dňa 20.11.2014, ktorá bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce zamestnávateľom a náhrady mzdy vo výške 578,67 EUR s úrokmi z omeškania za obdobie od 24.03.2015 do 06.05.2015.

2. Súd čiastočným rozsudkom, č.k. 8Cpr/2/2015-47 zo dňa 21.06.2016, právoplatným dňa 18.08.2016 určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo dňa 20.11.2014, ktorá bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce žalovaným, je neplatné. O práve na náhradu mzdy mal súd rozhodnúť v konečnom rozhodnutí.

3. Žalobca si uplatňoval náhradu mzdy odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci. Žalobca učinil oznámenie o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní listom zo dňa 18.03.2015, doručeným dňa 24.03.2015, pričom žalovaný listom zo dňa 16.04.2015, doručeným žalobcovi dňa 06.05.2015, žalobcovi oznámil, že s jeho ďalším zamestnávaním súhlasí a zároveň ho vyzval, aby sa dostavil na miesto výkonu práce. V pracovnej zmluve bola dohodnutá hrubá mzda vo výške 400,- EUR mesačne. Žalovaný žalobcovi neodovzdával žiadne výplatné pásky ani iné doklady preukazujúce výšku vyplatených príjmov. Rozhodujúcim obdobím pre účely zistenia priemerného zárobku je v danom prípade IV. kvartál roku 2014. V rozhodujúcom období bola výška hrubej mzdy 400,- EUR mesačne a ustanovený týždenný pracovný čas 38,5 hodín týždenne. Priemerný hodinový zárobok žalobca určil nasledovne: 365 dní/7 dní = 52,14 týždňov/rok;

52,14 týždňov/12 mesiacov = 4,345 týždňov/mesiac; 38,5 h/týždeň x 4,345 = 167,28 h/mesiac. Hrubá mzda zúčtovaná v rozhodujúcom období sa vydelením počtom odpracovaných hodín v rozhodujúcom období, t.j. $(400,- \text{ EUR} \times 3) / (167,28 \text{ h} \times 3) = 1200/501,84 = 2,3912 \text{ EUR/hodina}$. Priemerný denný zárobok určil nasledovne: 38,5 hodín / 7 dní = 5,5 odpracovaných hodín v týždni denne; 5,5 hodín x 2,3912 EUR/hodina = 13,1516 EUR denne. Za obdobie 24.03.2015 až 06.05.2015 si žalobca uplatnil náhradu mzdy vo výške 578,67 EUR (44 dní x 13,1516 EUR). Za obdobie od 24.03.2015 do 31.03.2015 predstavovala náhrada mzdy 105,21 EUR, za celý mesiac apríl 2015 - 394,55 EUR a za obdobie od 01.05.2015 do 06.05.2015 - 78,90 EUR.

4. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, oboznámením sa s pracovnou zmluvou zo dňa 15.04.2011, výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 ZP zo dňa 20.11.2014, oznámením žalobcu zo dňa 18.03.2015, odpoveďou žalovaného zo dňa 16.04.2015, výpisom z účtu žalobcu a zistil nasledovný skutkový stav:

5. Žalobca ako zamestnanec a žalovaný ako zamestnávateľ uzavreli dňa 15.04.2011 pracovnú zmluvu na pozíciu čašník - barman s dňom nástupu do práce 15.09.2006. Základná mesačná brutto mzda bola dohodnutá na sumu 400,- EUR. Týždenný pracovný čas bol stanovený na maximálne 38,5 hodín. Dňa 20.11.2014 žalobca prevzal od zamestnávateľa výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce. Žalobca listom zo dňa 18.03.2015 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. Žalovaný listom zo dňa 16.04.2015 žalobcovi oznámil, že súhlasí s ďalším trvaním pracovného pomeru a zároveň vyzval žalobcu, aby sa dostavil na miesto výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy v deň bezprostredne nasledujúci po doručení listu.

6. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že po tom, ako obdržal výpoveď, sa z dôvodu sociálnej situácie vo februári 2015 zamestnal a zároveň žalovanému oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní. Potom, ako mu žalovaný doručil akceptáciu nastúpenia do práce, už na takúto ponuku nereflektoval, nakoľko sa to nedalo zaradiť zo dňa na deň. Pracovný čas mal rozvrhnutý na krátky a dlhý týždeň. V krátky týždeň pracoval v stredu a štvrtok a v dlhý týždeň pondelok, utorok, piatok, sobotu a nedeľu denne od 10,00 hod. do 22,00 hod. Čo sa týka príjmu, zamestnávateľ mu nevydával žiadny písomný doklad o jeho výške. Jediným dokladom je výpis z účtu, na ktorý mu žalovaný posielal čistú mzdu.

7. Právny zástupca žalovaného vo svojom prednese uviedol, že vzhľadom na marginálny rozdiel v stanoviskách žalovaný uznáva celú výšku uplatneného nároku.

8. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce účinného ku dňu 20.11.2014 (ďalej len „ZP“), ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

9. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, 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. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

10. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, 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 štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

11. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

12. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

13. Podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka (v znení účinnom do 31.01.2013), 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.

14. Súd čiastočným rozsudkom, č.k. 8Cpr/2/2015-47 zo dňa 21.06.2016, právoplatným dňa 18.08.2016, určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu výpoveďou zo strany žalovaného ako zamestnávateľa je neplatné. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď a zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. Medzi stranami bolo nesporné, že žalobca listom doručeným dňa 24.03.2015 žalovanému oznámil, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní. Súd má zároveň za preukázané, že žalovaný listom doručeným žalobcovi dňa 06.05.2015 súhlasil s ďalším trvaním pracovného pomeru a vyzval žalobcu, aby sa dostavil do práce v deň nasledujúci po doručení listu. Žalobcovi tak prislúcha náhrada mzdy v sume priemerného zárobku za obdobie od 24.03.2015 do 06.05.2015, ktorá sa vypočíta zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. V priebehu konania neboli stranami sporu súdu predložené výplatné pásky, prípadne mzdový list, z ktorých by súd mohol zistiť relevantné údaje pre výpočet výšky priemerného zárobku. Takýmto dokumentom nie je ani výpis z účtu žalobcu, nakoľko žalobcovi bola zamestnávateľom poukazovaná čistá mzda, pričom pre určenie priemerného zárobku sú smerodajnými údaje o hrubej mzde. Z uvedeného dôvodu súd vychádzal z údajov uvedených v pracovnej zmluve zo dňa 15.04.2011, podľa ktorých hrubá mesačná mzda žalobcu predstavovala 400,- EUR a týždenný pracovný čas bol stanovený na maximálne 38,5 hod. Priemerný hodinový zárobok žalobcu určil nasledovne: $365 \text{ dní} / 7 \text{ dní} = 52,14 \text{ týždňov/rok}$; $52,14 \text{ týždňov} / 12 \text{ mesiacov} = 4,345 \text{ týždňov/mesiac}$; $38,5 \text{ h/týždeň} \times 4,345 = 167,28 \text{ h/mesiac}$. Hrubá mzda zúčtovaná v rozhodujúcom období sa vydolí počtom odpracovaných hodín v rozhodujúcom období, t.j. $(400,- \text{ EUR} \times 3) / (167,28 \text{ h} \times 3) = 1200/501,84 = 2,3912 \text{ EUR/hodina}$. Priemerný denný zárobok určil žalobca nasledovne: $38,5 \text{ hodín} / 7 \text{ dní} = 5,5 \text{ odpracovaných hodín v týždni denne}$; $5,5 \text{ hodín} \times 2,3912 \text{ EUR/hodina} = 13,1516 \text{ EUR denne}$. Za obdobie 24.03.2015 až 06.05.2015 si žalobca uplatnil náhradu mzdy vo výške 578,67 EUR ($44 \text{ dní} \times 13,1516 \text{ EUR}$). Súd je názoru, že výpočet náhrady mzdy je v súlade s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi, a preto nárok žalobcu považoval v uplatnenom rozsahu za dôvodný. Napokon žalovaný uplatnenú výšku nároku uznával.

15. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti a citované zákonné ustanovenia súd považoval uplatnený nárok za dôvodný v plnom rozsahu, a preto žalobe vyhovel.

16. Žalobca spolu s náhradou mzdy požadoval priznať aj úroky z omeškania z dôvodu oneskoreného peňažného plnenia. Zákonník práce vyslovene neupravuje možnosť požadovať úroky z omeškania. Súdna prax vo všeobecnosti zastáva názor, že pri neplatnom skončení pracovného pomeru patria zamestnancovi spolu s náhradou mzdy aj úroky z omeškania odvolávajúci sa na subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka. O úrokoch z omeškania tak súd rozhodol podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v spojení s § 3 nariadenia vlády SR 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, ktorá predstavovala 0,05%. V žalobe uplatnená výška úrokov z omeškania bola v súlade s výškou zákonného úroku v zmysle vyššie citovaného nariadenia č. 87/1995 Z.z., preto súd aj v tejto časti žalobe vyhovel.

17. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

18. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP. Žalobca mal vo veci plný úspech, a preto mu prislúcha nárok na náhradu trov konania, ktoré pozostávajú z trov právneho zastúpenia. O výške trov konania bude rozhodnuté po právoplatnosti rozsudku v zmysle § 262 ods. 2 CSP.

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 nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.