

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 37Cpr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6122406225
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 03. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Igor Malý
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2024:6122406225.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava, v konaní pred sudcom JUDr. Igorom Malým, v právnej veci žalobcu: STAJAN Slovakia, s.r.o., IČO: 36 476 226, so sídlom Priemyselná 1379/25, Bardejov, zastúpený JUDr. Matúšom Hríbom, advokátom so sídlom Tehelná 46, Bardejov, proti žalovanej: C. N., nar. XX.X.XXXX, trvale bytom S. C. XX, o zaplatenie 735,53 € s prísl. takto

rozhodol:

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 735,53 €, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne zo sumy 735,53 € od 8.8.2022, vyčíslený na sumu 18,00 €, to všetko v splátkach vo výške 251,18 € do 15.4.2024, vo výške 251,18 € do 15.5.2024, a vo výške 251,17 € do 15.6.2024.

Žalobcovi súd priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

odôvodnenie:

1.

Žalobca sa návrhom došlým Okresnému súdu Banská Bystrica (upomínacie konanie) domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť mu sumu 735,53 €, s úrokom z omeškania vo výške 5,00% ročne zo sumy 735,53 € od 8.8.2022 do zaplatenia, a trovy konania. Uviedol že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 7.1.2021 zamestnával žalobca ako zamestnávateľ žalovanú ako zamestnankyňu s dojednanou pracovnou náplňou pomocné, prípravné a montážne práce; následne bola medzi žalobcom a žalovanou uzavretá dohoda o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Listom zo dňa 27.4.2022 žalobca upozornil žalovanú na to, že sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v tom, že žalovaná od 25.4.2022 nenastúpila do zamestnania, pričom nezdôvodnila svoju neprítomnosť v práci ani neoznámila skončenie pracovného pomeru (na základe uvedeného je boli vykazované absencie); písomnosť žalovaná neprevzala, žalobcovi sa vrátila dňa 19.5.2022. Žalobca v upozornení žalovanú vyzval na okamžitý nástup do práce v zmysle pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, zároveň ju upozornil, že v prípade ak tak neučiní, bude jej žalobcom daná výpoveď z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, zároveň bola žalovaná upozornená na súvisiacu peňažnú náhradu, ktorú si žalobca bude voči nej nárokovať podľa § 62, ods. 8 Zákonníka práce (ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná). Dohoda o peňažnej náhrade bola v pracovnej zmluve dojednaná, jej znenie je uvedené v bode 10. pracovnej zmluvy (ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby). Nakoľko žalovaná naďalej do práce nenastúpila ani nezdôvodnila svoje absencie v práci, dopustila sa svojim konaním závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré vyplýva z § 47,

ods. 1, písm. b) Zákonníka práce (odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu). Predmetné konanie žalovanej bolo dôvodom pre výpoveď zo strany zamestnávateľa (žalobcu) voči zamestnankyni (žalovanej), ktorá bola daná 23.5.2022 - žalovaná si výpoveď neprevzala, žalobcovi bola vrátená dňa 14.6.2022. Žalovaná počas výpovednej doby u žalobcu nezotrvala, na základe čoho vzniklo žalobcovi právo na peňažnú náhradu - listom zo dňa 6.7.2022 žalobca vyzval žalovanú na zaplatenie peňažnej náhrady - žalovaná výzvu neprevzala, zásielka bola uložená na pošte dňa 13.7.2022, žalobcovi vrátená dňa 2.8.2022. Peňažná náhrada uplatnená žalobcom je sume 735,53 € (žalobca ju pôvodne vypočítal v sume 800,00 €, následne bola upravená); v ďalšom poukázal na znenie ustanovení § 134, ods. 1, a § 134, ods. 4 Zákonníka práce ohľadom výpočtu priemernej mzdy. Žalovaná do zamestnania nenastúpila odo 25.4.2022, preto rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného mesačného zárobku je prvý kalendárny štvrťrok roku 2022 - fond pracovného času za mesiace január, február a marec 2022 tvorí 63 pracovných dní, pričom žalovaná pracovala denne 7,5 hodiny, čo činí 472,5 odpracovaných hodín za rozhodujúce obdobie. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca je teda 157,5 hodiny. Počet hodín (157,5) násobené hodinovou mzdou žalovanej 4,67 € tvorí výslednú sumu priemerného mesačného zárobku zaokrúhleného na najbližší eurocent nahor, teda 735,53 €. Nakoľko žalovaná peňažnú náhradu v lehote 5 dní od doručenia výzvy neuhradila, od 8.8.2022 sa dostala do omeškania - žalobca preto žiada priznať úrok z omeškania vo výške 5,00% ročne zo sumy 735,53 € od 8.8.2022 do zaplatenia.

K návrhu priložil žalobca pracovnú zmluvu uzavretú medzi stranami sporu dňa 7.1.2021, Dohodu o dočasnom pridelení... uzavretú medzi stranami sporu dňa 16.12.2021, list - závažné porušenie pracovnej disciplíny, upozornenie zo dňa 27.4.2022 s doručenkou pre žalovanú, výpoveď žalobcu žalovanej zo dňa 25.5.2022 s doručenkou pre žalovanú, list - výzva na zaplatenie peňažnej náhrady... zo dňa 6.7.2022 s doručenkou pre žalovanú.

2.

Dňa 19.9.2022 bol Okresným súdom Banská Bystrica vydaný Platobný rozkaz č. 13Up/1192/2022, ktorým bolo návrhu žalobcu v plnom rozsahu vyhovie.

Žalovanej sa platobný rozkaz ani po viacnásobne opakovaných pokusoch nepodarilo doručiť.

V zmysle § 10, ods. 1, a ods. 3 zák.č. 307/2016 Z.z. o upínanom konaní sa platobný rozkaz zrušil.

3.

Okresný súd Banská Bystrica postúpil listom zo dňa 9.1.2023 vec Okresnému súdu Senica.

Okresnému súdu Senica bol spis doručený dňa 11.1.2023.

Okresný súd Senica listom zo dňa 25.1.2023 vec predložil Krajskému súdu v Trnave za účelom rozhodnutia o nesúhlase s postúpením veci.

Krajský súd v Trnave listom zo dňa 28.2.2023 vec vrátil Okresnému súdu Senica z dôvodu nepríslušnosti na rozhodnutie o nesúhlase s postúpením veci.

Okresný súd Senica listom zo dňa 29.3.2023 vec predložil Najvyššiemu súdu SR za účelom rozhodnutia o nesúhlase s postúpením veci.

Najvyšší súd SR Uznesením sp.zn. 2Ndc/3/2023 zo dňa 29.6.2023 rozhodol, že na prejednanie sporu je kauzálny príslušný Okresný súd Trnava.

Tunajšiemu súdu dol spis doručený 8.9.2023.

4.

Žalobca sa vo veci vyjadril -prostredníctvom svojho právneho zástupcu- podaním došlým súdu dňa 13.3.2024 v ktorom uviedol že bol kontaktovaný žalovanou, ktorá požiadala o splátkový kalendár - tento žalobca schválil. S poukazom na uvedené žiada aby súd rozhodol tak, že uloží povinnosť žalovanej uhradiť jej dlh vo výške 775,53 € (istina 735,53 €, úroky z omeškania vo výške 18,00 €, a časť trov konania vo výške 22,00 € za súdny poplatok) v splátkach, a to sumu 258,51 € do 15.4.2024, sumu 258,51 € do 15.5.2024, a sumu 258,51 € do 15.6.2024 (a tiež náhradu trov právneho zastúpenia); tento návrh zaslaný sms žalovaná potvrdila.

K vyjadreniu priložil žalobca sms zo dňa 12.3.2024.

5.

Žalobca ani jeho právny zástupca sa na pojednávanie konané dňa 18.3.2024 nedostavili, svoju neúčast' právny zástupca žalobcu ospravedlnil a vyslovil súhlas s tým, aby súd pojednával a rozhodol v jeho neprítomnosti, keď sa pridrižiava podaného návrhu a predložených dôkazov.

Súd, keďže sa riadne predvolaný účastník / jeho právny zástupca nedostavil na pojednávanie, ani nepožiadal o odročenie, a navyiac sa výslovné vzdal práva na prejednanie veci v jeho prítomnosti, konal v neprítomnosti tohto účastníka / jeho právneho zástupcu; prihliadol pritom na obsah spisu a predložené a vykonané dôkazy.

Žalovaná sa na pojednávanie konané dňa 18.3.2024 nedostavila napriek včas a riadne doručenému predvolaniu, ktoré prevzala dňa 21.2.2024; predvolanie na pojednávanie bolo žalovanej doručované v zmysle 106, ods. 3 Civilného sporového poriadku aj oznámením na úradnej tabuli a na webovej stránke súdu - súd v zmysle § 106, ods. 3 Civilného sporového poriadku považuje zásielku žalovanej za doručenie dňom 27.2.2024 (t.j. po 15 dňoch od zverejnenia oznámenia). Žalovaná svoju neúčast' neospravedlnila vážnymi dôvodmi, o odročenie pojednávania nepožiadala.

Súd, keďže sa riadne predvolaná účastníčka nedostavila na pojednávanie, ani nepožiadala o odročenie, konal v neprítomnosti tejto účastníčky; prihliadol pritom na obsah spisu a predložené a vykonané dôkazy.

6.

Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa so žalobou, s vyjadrením žalobcu, a s listinnými dôkazmi uvedenými vyššie, ako i oboznámením sa s celým obsahom spisového materiálu a zistil nasledujúci skutkový a právny stav:

Strany sporu uzavreli dňa 7.1.2021 pracovnú zmluvu, na základe ktorej zamestnával žalobca ako zamestnávateľ žalovanú na pozícii „montážna pracovníčka“, s dojednaným výkonom prác „pomocné, prípravné a montážne práce“. Deň nástupu do práce bol dohodnutý 11.1.2021, miesto výkonu práce „Bardejov a podľa dohody o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi“, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú, mzda bola dohodnutá na sumu 4,53 € na hodinu. V bode 10, tretia veta sa strany dohodli, že „Ak zamestnanec nezotrva počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“.

Dňa 16.12.2021 bola stranami sporu uzavretá dohoda o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, v ktorej bolo dohodnuté miesto výkonu práce „Reutter SK, s.r.o., Priemyselná 9053/7, Myjava“, na výkon práce „montáž gumárenských a plastových výrobkov“, s dojednanou odmenou vo výške 4,67 € na hodinu, dočasné pridelenie vzniká 1.1.2022, na dobu určitú od 1.1.2022 do 31.5.2022.

Listom zo dňa 27.4.2022 žalobca upozornil žalovanú na to, že sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny ktoré spočívalo v tom, že žalovaná od 25.4.2022 nenastúpila do zamestnania, pričom nezdôvodnila svoju neprítomnosť v práci ani neoznámila skončenie pracovného pomeru (na základe uvedeného jej boli vykazované absencie); žalobca v upozornení žalovanú vyzval na okamžitý nástup do práce v zmysle pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, a zároveň ju upozornil že v prípade ak tak neučiní, bude jej žalobcom daná výpoveď z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny; zároveň bola žalovaná upozornená na peňažnú náhradu, ktorú si žalobca bude voči nej nárokovať podľa § 62, ods. 8 Zákonníka práce. Napriek uvedenému žalovaná do práce nenastúpila ani nezdôvodnila svoje absencie v práci, čím sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 47, ods. 1, písm. b) Zákonníka práce), a toto konanie žalovanej bolo dôvodom pre výpoveď zo strany zamestnávateľa (žalobcu) voči zamestnankyni (žalovanej), ktorá bola daná 23.5.2022 - žalovaná si výpoveď neprevzala, žalobcovi bola vrátená dňa 14.6.2022.

Žalovaná počas výpovednej doby u žalobcu nezotrvala, na základe čoho vzniklo žalobcovi právo na peňažnú náhradu - listom zo dňa 6.7.2022 žalobca vyzval žalovanú na zaplatenie tejto peňažnej náhrady; náhrada uplatnená žalobcom je suma 735,53 €. Žalovaná do zamestnania nenastúpila od 25.4.2022, preto rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného mesačného zárobku je prvý kalendárny štvrtrok roku 2022 - fond pracovného času za mesiace január, február a marec 2022 tvorí 63 pracovných dní, pričom žalovaná pracovala denne 7,5 hodiny, čo činí 472,5 odpracovaných hodín za rozhodujúce obdobie. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca je 157,5 hodiny. Počet hodín (157,5) násobené hodinovou mzdou žalovanej 4,67 € tvorí výslednú sumu priemerného mesačného zárobku zaokrúhleného na najbližší eurocent nahor, teda 735,53 €.

(Doposiaľ uvedené skutočnosti neboli medzi účastníkmi sporné, resp. neboli žalovanou rozporované, súd ich preto považuje za nesporné.)

Nakoľko žalovaná peňažnú náhradu v lehote 5 dní od doručenia výzvy neuhradila, od 8.8.2022 sa dostala do omeškania - žalobca preto žiada priznať úrok z omeškania vo výške 5,00% ročne zo sumy 735,53 € od 8.8.2022 do zaplataenia, ktorý vyčíslil a uplatnil si v sume 18,00 €.

Z obsahu spisu je zrejmé, že strany sporu sa dohodli (žalovaná to navrhla, žalobca s tým súhlasil) na zaplataení istiny vo výške 735,53 €, a úroku z omeškania vyčísleného na sumu 18,00 €, v troch splátkach, a to do 15.4.2024, do 15.5.2024, a do 15.6.2024. V návrhu žalobcu boli v splátkach dohodnuté aj čiastočné trovy konania (súdny poplatok vo výške 22,00 €) - tieto však súd do splátok zahrnúť nemohol, nakoľko sa jedná o odlišnú zložku žaloby ako istina / úrok z omeškania.

7.

Podľa § 42, ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa § 47, ods. 1 Zákonníka práce odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 59, ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť

a) dohodou,

b) výpoveďou,

c) okamžitým skončením,

d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 61, ods. 1, a ods. 2 Zákonníka práce výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa § 62, ods. 1, ods. 2, ods. 7, a ods. 8 Zákonníka práce ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ak zamestnanec nezotrva počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Podľa bodu 10, tretia veta 3 pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami sporu dňa 7.1.2021 ak zamestnanec nezotrva počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby.

Podľa bodu 3 dohody o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi uzavretej medzi stranami sporu 16.12.2021 dojednaná odmena : EUR 4,67,-/ hod.

Podľa § 134, ods. 1, ods. 2, a ods. 4 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. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. 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.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, 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.

Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. 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. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Podľa bodu 3 dohody o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi uzavretej stranami sporu dňa 16.12.2021 bola dojednaná odmena vo výške 4,67 € na hodinu.

Podľa § 517, ods. 1, prvá veta a ods. 2 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

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.

Podľa § 517, ods. 1, prvá veta a ods. 2 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

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.

Podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka 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.

Základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky (hlavné refinančné operácie) platná od 27.7.2022 do 13.9.2022 bola vo výške 0,50%.

Podľa § 232, ods. 1, ods. 2, a ods. 3 Civilného sporového poriadku vykonateľnosť je vlastnosť súdneho rozhodnutia ukladajúceho povinnosť plniť, ktorá spočíva v možnosti jeho priamej a bezprostrednej vynútitelnosti zákonnými prostriedkami.

Ak súd uložil v rozsudku povinnosť plniť, rozsudok je vykonateľný márnym uplynutím lehoty na plnenie, ak nie je ustanovené inak.

Lehota na plnenie je tri dni a plynie od právoplatnosti rozsudku. Súd môže v odôvodnených prípadoch určiť dlhšiu lehotu.

Podľa § 251 Civilného sporového poriadku trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

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

Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

Podľa § 262 Civilného sporového poriadku o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

8.

Na základe výpovede sa pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby, čo je časový úsek ktorý musí uplynúť medzi výpoveďou a zánikom pracovného pomeru.

Pri výpočte priemerného zárobku sa vychádza z hrubej mzdy zúčtovanej na výplatu v rozhodujúcom období, ktorým je predchádzajúci kalendárny štvrťrok, pričom zárobok za predchádzajúci štvrťrok sa používa až do zistenia nového priemerného zárobku. Priemerný mesačný hodinový zárobok sa zisťuje z dosiahnutého hrubého zárobku v rozhodujúcom období, ktorý sa vydelení počtom odpracovaných hodín.

9.

Po vykonanom dokazovaní dospel súd k záveru, že nárok žalobcu je dôvodný a v celom rozsahu oprávnený.

Strany sporu uzavreli dňa 7.1.2021 pracovnú zmluvu, na základe ktorej zamestnával žalobca ako zamestnávateľ žalovanú na pozícii „montážna pracovníčka“, s dojednaným výkonom prác „pomocné, prípravné a montážne práce“. Deň nástupu do práce bol dohodnutý 11.1.2021, miesto výkonu práce „Bardejov a podľa dohody o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi“, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú, mzda bola dohodnutá na sumu 4,53 € na hodinu. V bode 10, tretia veta sa strany dohodli, že „Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“.

Dňa 16.12.2021 strany sporu uzavretá dohoda o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, v ktorej bolo dohodnuté miesto výkonu práce „Reutter SK, s.r.o., Priemyselná 9053/7, Myjava“, na výkon práce „montáž gumárenských a plastových výrobkov“, s dojednanou odmenou vo výške 4,67 € na hodinu, dočasné pridelenie vzniká 1.1.2022, na dobu určitú od 1.1.2022 do 31.5.2022. Listom zo dňa 27.4.2022 žalobca upozornil žalovanú na to, že sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny ktoré spočívalo v tom, že žalovaná od 25.4.2022 nenastúpila do zamestnania, pričom nezdôvodnila svoju neprítomnosť v práci ani neoznámila skončenie pracovného pomeru (na základe uvedeného jej boli vykazované absencie); žalobca v upozornení žalovanú vyzval na okamžitý nástup do práce v zmysle pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, a zároveň ju upozornil že v prípade ak tak neučiní, bude jej žalobcom daná výpoveď z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny; zároveň bola žalovaná upozornená na peňažnú náhradu, ktorú si žalobca bude voči nej nárokovat podľa § 62, ods. 8 Zákonníka práce. Napriek uvedenému žalovaná do práce nenastúpila ani nezdôvodnila svoje absencie v práci, čím sa dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 47, ods. 1, písm. b) Zákonníka práce), a toto konanie žalovanej bolo dôvodom pre výpoveď zo strany zamestnávateľa (žalobcu) voči zamestnankyni (žalovanej), ktorá bola daná 23.5.2022 - žalovaná si výpoveď neprevzala, žalobcovi bola vrátená dňa 14.6.2022.

Žalovaná počas výpovednej doby u žalobcu nezotrvala, na základe čoho vzniklo žalobcovi právo na peňažnú náhradu - listom zo dňa 6.7.2022 žalobca vyzval žalovanú na zaplatenie peňažnej náhrady; náhrada uplatnená žalobcom je sume 735,53 €. Žalovaná do zamestnania nenastúpila od 25.4.2022, preto rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného mesačného zárobku je prvý kalendárny štvrtrok roku 2022 - fond pracovného času za mesiace január, február a marec roku 2022 tvorí 63 pracovných dní, pričom žalovaná pracovala denne 7,5 hodiny, čo činí 472,5 odpracovaných hodín za rozhodujúce obdobie. Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca je 157,5 hodiny. Počet hodín (157,5) násobené hodinovou mzdou žalovanej 4,67 € tvorí výslednú sumu priemerného mesačného zárobku zaokrúhleného na najbližší eurocent nahor, teda sumu 735,53 €.

Nakoľko žalovaná uplatnenú peňažnú náhradu, napriek zaslanej výzve, nezaplatila, súd jej uložil povinnosť zaplatiť na istine celkom sumu 735,53 €.

Čo sa týka úroku z omeškania, na tento má žalobca tiež nárok, a to vo výške základnej úrokovej sadzby Európskej centrálnej banky platnej k prvému dňu omeškania (od 27.7.2022 do 13.9.2022 bola vo výške 0,50%) s plnením peňažného dlhu zvýšenej o 5 percentuálnych bodov, preto súd rozhodol tak že žalobcovi priznal nárok na úrok z omeškania vo výške 5,00% ročne (t.j. vo výške tak ako to žiadal žalobca, keď žiadal o priznanie úroku z omeškania v nižšej výške než na akú mal nárok - v tomto smere však súd jeho návrh nemohol prekročiť) zo sumy 735,53 € (žalovaná / prisúdená suma) od 8.8.2022 (pričom právo na úrok z omeškania priznal žalobcovi od toho dňa, od ktorého to požadoval - deň nasledujúci po uplynutí lehoty na dodatočné plnenie uvedenej vo výzve-, keď žalobca žiadal priznať úrok z omeškania za kratšie obdobie, než za aké mal v skutočnosti nárok - ani tu však súd jeho návrh nemohol prekročiť), pričom úrok z omeškania žalobca vyčíslil na sumu 18,00 €, a v tejto výške mu ho súd aj priznal.

Súd povolil žalovanej, v súlade s ustanovením § 232, ods. 3, druhá veta Civilného sporového poriadku (vzhľadom na výšku určeného plnenia), zaplatiť sumu 753,53 € (istina 735,53 € a vyčíslený úrok z omeškania 18,00 €), v troch splátkach vo výške 251,18 € do 15.4.2024, vo výške 251,18 € do 15.5.2024, a vo výške 251,17 € do 15.6.2024 - na takomto zaplatení dlhu sa strany sporu dohodli, keď žalovaná to navrhla, a žalobca s tým súhlasil (do splátok nebolo možné zahrnúť úhradu čiastočných trov konania, konkrétne súdny poplatok vo výške 22,00 €, nakoľko sa jedná o procesne odlišnú zložku žaloby ako istina / úrok z omeškania, o ktorej súd môže rozhodnúť v rámci výroku o priznaní trov konania, a následne o výške trov konania).

Súd rozhodol o nároku na náhradu trov konania v zmysle ustanovenia § 255, ods. 1 Civilného sporového poriadku tak, že ju v konaní plne úspešnému žalobcovi priznal v rozsahu 100%.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, ku Krajskému súdu v Trnave, cestou podpísaného súdu, v troch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 Civilného sporového poriadku) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

V prípade, že povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.